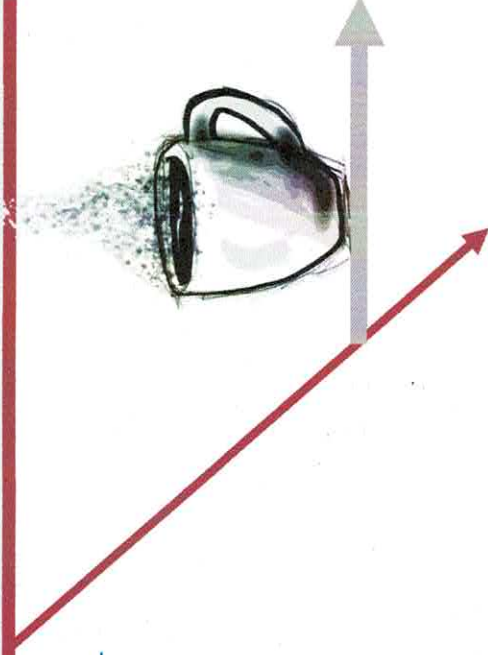


「仕事への意欲」と「自己成長」

「W & G 診断を通しての現状把握」と成長への方角づけ」

— 新人フォローから中堅研修まで幅広く対応可能！ —

- ①日程：
- ②対象：
- ③講師：



W&G診断を通じての「仕事への意欲」と「自己成長」

	内 容	進め方ポイント
9:00	<p>★オリエンテーション</p> <p>1. 本研修の狙いと導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ①組織と能力開発 ②人との関係を築く一人と仕事とのあり方 <p>2. 「仕事への意欲」と「自己成長」</p> <p>～W&G診断を通じての現状把握と成長への方向づけ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ①仕事、職場、自分にあなたはどの向き合っているか ②自己像はどうつくられていくか ③ジョハリの窓の本質 ④W&G診断とは何か— <ul style="list-style-type: none"> (1)W&G診断の全体像 (2)W&G診断の質問開始 (3)集計 (4)自己チャート図作成と2つの基軸 	<p>★主催者様よりの開講ご挨拶</p> <p>1. 本コースの目的と動機づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・バズセッション、討議を活用し、アイズブレイクとテーマへの関心を引き出す導入をする。 <p>2. 主テーマ全体像と背景提示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己像を客観視的に捉える事の重要性を認識する。 ・自己及び他者を理解する意味を知り、その手段として「ジョハリの窓」の有効性の活用。 ・W&G診断とは何か？何が掴めるのかを捉える。 ・60設問→集計→自己チャート図の作成。(ワークが中心)
12:00 13:00	<p>⑤W&G診断の読み方とそのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)W&G診断 基本解説 (2)各項目のバランス具合と特徴 <p>⑥自己診断の作成—診断結果の掘り下げ</p> <p>⑦グループ診断と他者アドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)自己診断の解説 (2)グループ診断 <ul style="list-style-type: none"> ・グループメンバーからのアドバイス ・アドバイスを受けての気づき 	<ul style="list-style-type: none"> ・W&G診断の基本概念の解説。(仕事と自分、関与と受容の基軸) ・各項目ごとのバランス具合と特徴の掴み。 ・上記をベースに「自己診断レポート」を作成する。 ↓ ・今回の重要セッションの一つである「グループ診断」に入る。 ①3人グループを基本。 ②メンバーよりフィードバックを受ける。 ③1人:15分～20分時間配分。
17:00	<p>3. 「人的資本」の時代、成長への方向づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ①W&G診断を通じて「強み」「課題」「発見」は何か ②成長に対する2つの視点と主体性 ③主体性の育みに向けた行動目標 <p>4. 一日のまとめ: 「壁は常に自身の中にある」</p>	<p>3. W&G診断より見えて来た今の姿(強み、課題、発見)を掘り下げ、成長への方向づけをする。</p> <p>4. 一日のまとめをする。</p>

組織と能力開発

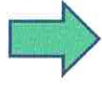
1. 組織という能力とは身についた行動様式である。
2. 求められる能力は顕在能力である。
3. 人を成長させるものは、成長への強い意志からである。
4. 成長するには、自己と向き合う必要がある。
5. 能力開発には行動目標の設定が不可欠である。



W&G(Work & Growth)診断

～あなたは「仕事」「職場」「自己」「成長」に

どう向き合っていますか？～



「人的資本経営の時代」－ 私達が成長していくためには、
どんな視点を持ち進めて行けばよいのか、
方向性づけをする。

W&G診断とは？

W&G診断(Work&Growth)は、あなたが仕事、職場、そして自分自身にどう向き合っているかを調査・分析する診断ツールである。

今、仕事に取り組む自分、その自分とどう向き合っているのかを客観的に把握し、自己認識を持つことで、自己への理解を深め、これからの職業人生や自己成長に役立たせることを目的に社会心理学者の協力を得ながら開発した。

あなた、又はあなたの周りにこんな人はいませんか？

- 何か、うかない、疲れた顔をしている
- 不機嫌な言動をしばしば見せる
- ちよとしたことでもすぐに怒りをぶつけてくる
- 自分の仕事と他人の仕事領域をうるさく点検する
- どこか悲観的で、「なんで自分は認められないのか、、、」「なんで自分ばかり、、、」
と思っている事が周囲にも伝わる
- 他人の目を常に気にしているところがある
- 他人のことはどちらかと言うと無関心である
- 知識・スキルはあるのに、なぜか仕事上で採めることが多い

こういう状態の時はうまく仕事を進めるのが難しく、苛立っている、、、ところが、これは悪いことばかりではありません、、、

現実的な環境の中で感じてしている違和感が現れている証拠である。深く掘り下げれば、この状態の中に、自身がありがたい姿の願いがあるとのことだ。

今の自分はどんな状態なのか、まずは客観的に自己認識することである。

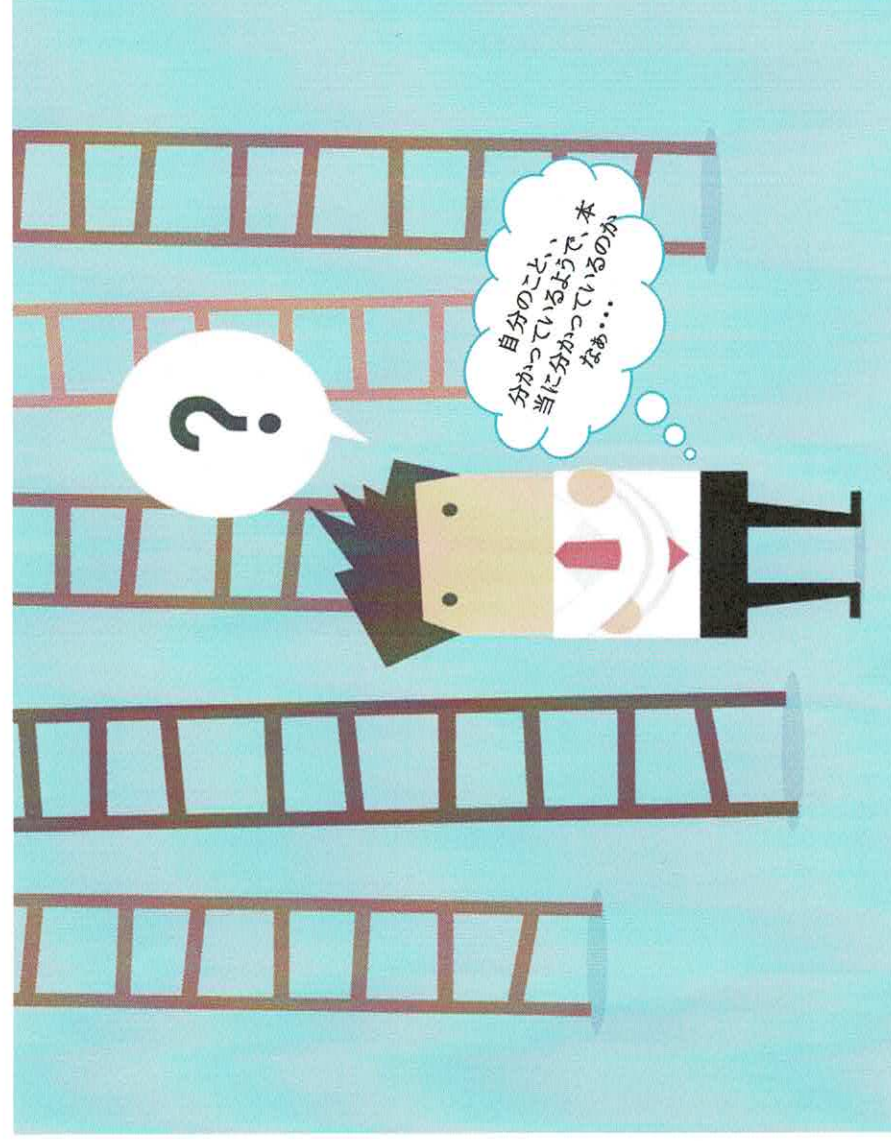
自己像について

人は自身とどれほど向き合い、どれほど自身のことを分かっていると言えるか、、、

「自己認識力とは＝自己を明確に理解する力であり、内的自己認識と外的自己認識の2つあり、その両方が必要です」

【中竹竜二：日本ラクビフットボール協会コーチディレクター】

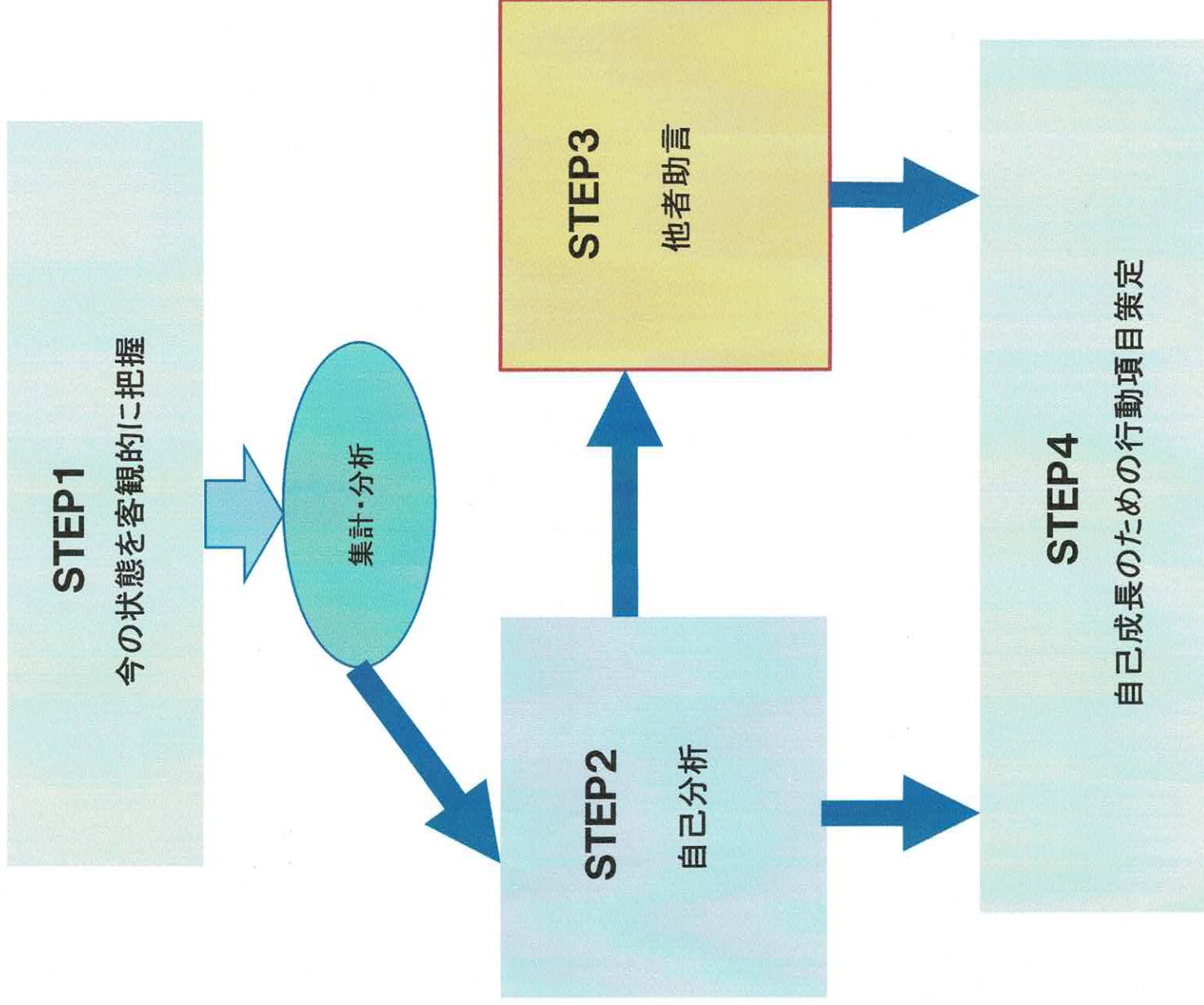
その自己像はどんな風につくられて来たのかー



自己像のつくられ方

1. 自己像は人からどう扱われてきたかで作られる。
ジ(ストローク)によって形成される。つまり、人から割合で占めるか、その割合が意外と大きいという心
2. 自己像は自身の肯定面と否定面の両方について
の場合、自身の性格や行動を自己定義する
3. 自己枠の中で捉えた自己像になら
できない」にならないことが大切
4. 自身が否定的な自己像を
ることに不安になる。自身
け入れることが出来づらく
ことに恐れを持ちやすい。
5. 自身の行為を正当化する
する。つまり合理化しようとし
6. 相互にフィードバックし合うことが
体的行動やデータに基づいた正確に掴め
7. ビジネス環境の激変や情報多過の日常にあって、
やすい。自身の感情や意思の把握及びそれ
解を得る努力が、より求められている。

W&G診断の全体構成



回答用紙

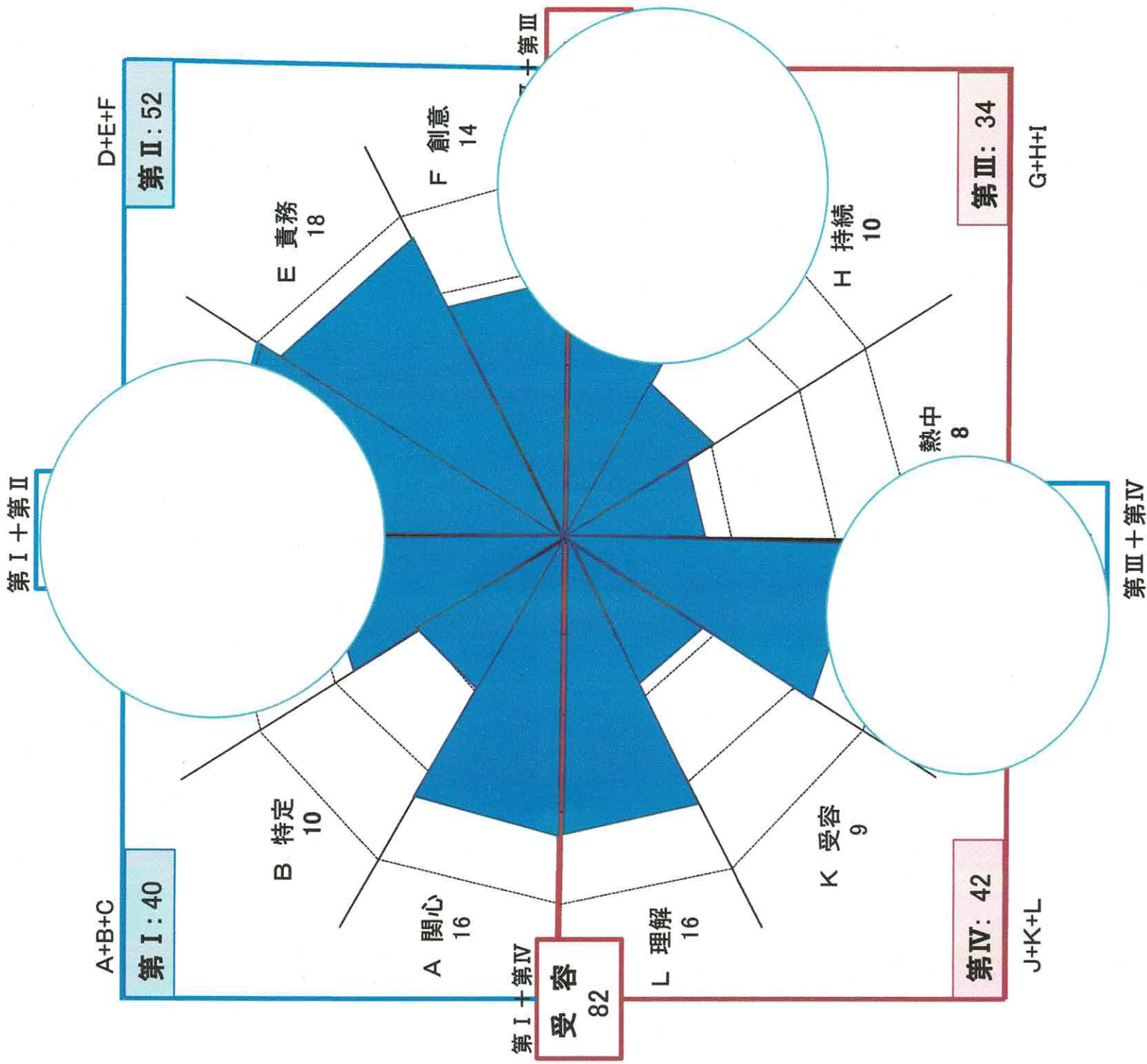
1. 設問は60問です。回答欄に○を付けて下さい。
2. 聞き取れなかったり、意味がよくわからない時は後で質問して下さい。
3. 余り深く考え込まず、きめられなくなるので、ありのままに直感的に決めて下さい。

1	イ あてはまる	21	イ あてはまる	41	イ あてはまる	61
2	ロ ややあてはまる	22	ロ ややあてはまる	42	ロ ややあてはまる	62
3	ハ どちらでもない	23	ハ どちらでもない	43	ハ どちらでもない	63
4	ニ ややあてはまらない	24	ニ ややあてはまらない	44	ニ ややあてはまらない	64
5	ホ あてはまらない	25	ホ あてはまらない	45	ホ あてはまらない	65
6	イ あてはまる	26	イ あてはまる	46	イ あてはまる	66
7	ロ ややあてはまる	27	ロ ややあてはまる	47	ロ ややあてはまる	67
8	ハ どちらでもない	28	ハ どちらでもない	48	ハ どちらでもない	68
9	ニ ややあてはまらない	29	ニ ややあてはまらない	49	ニ ややあてはまらない	69
10	ホ あてはまらない	30	ホ あてはまらない	50	ホ あてはまらない	70
11	イ あてはまる	31	イ あてはまる	51	イ あてはまる	71
12	ロ ややあてはまる	32	ロ ややあてはまる	52	ロ ややあてはまる	72
13	ハ どちらでもない	33	ハ どちらでもない	53	ハ どちらでもない	73
14	ニ ややあてはまらない	34	ニ ややあてはまらない	54	ニ ややあてはまらない	74
15	ホ あてはまらない	35	ホ あてはまらない	55	ホ あてはまらない	75
16	イ あてはまる	36	イ あてはまる	56	イ あてはまる	76
17	ロ ややあてはまる	37	ロ ややあてはまる	57	ロ ややあてはまる	77
18	ハ どちらでもない	38	ハ どちらでもない	58	ハ どちらでもない	78
19	ニ ややあてはまらない	39	ニ ややあてはまらない	59	ニ ややあてはまらない	79
20	ホ あてはまらない	40	ホ あてはまらない	60	ホ あてはまらない	80

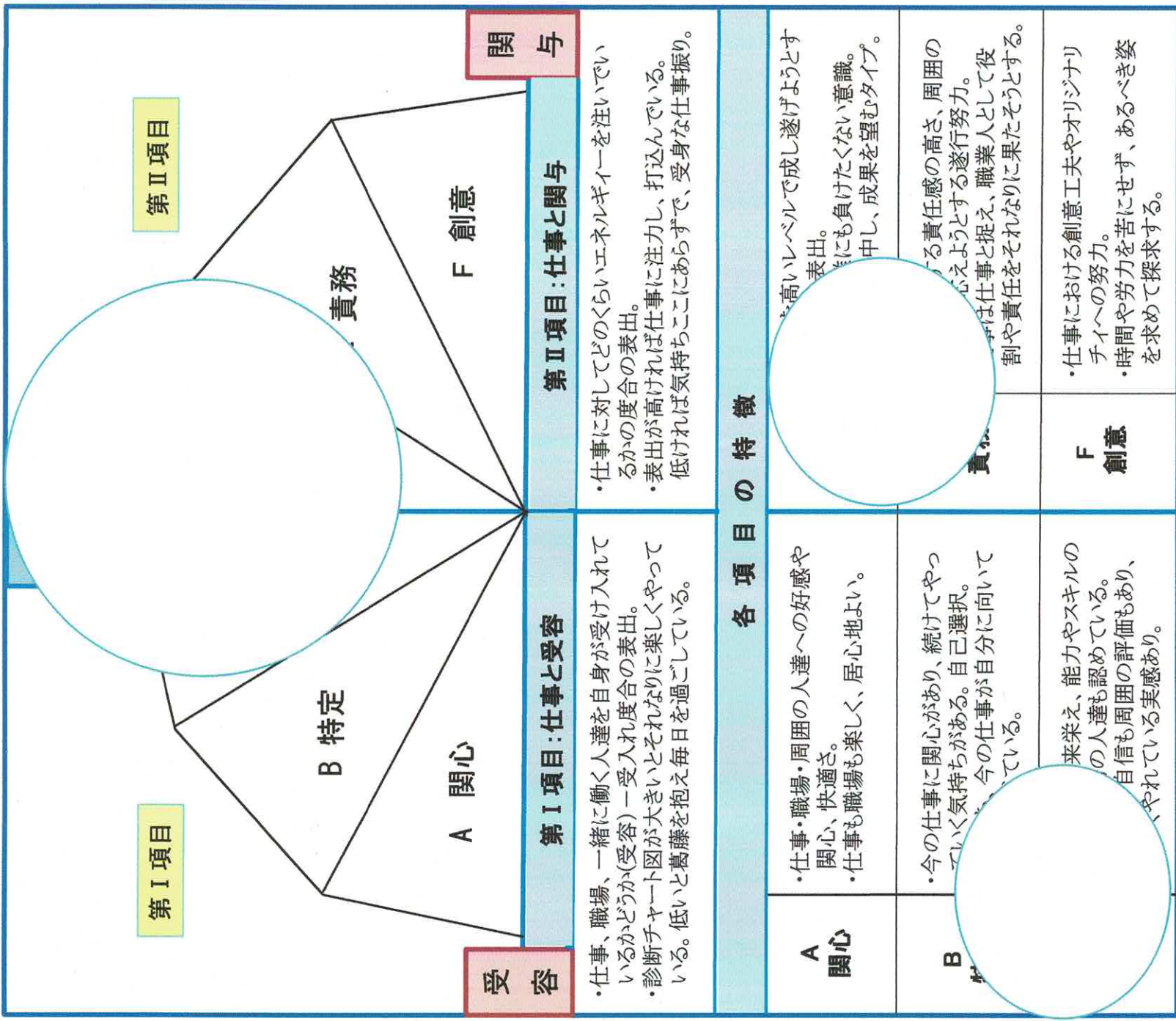
W&Gチャート図

氏名:

実施日: 年 月 日



W&G基本解説



第I項目

第II項目

B 特定

A 関心

F 創意

受容

第I項目:仕事と受容

第II項目:仕事と関与

・仕事、職場、一緒に働く人達を自身が受け入れて
いるかどうか(受容) - 受入れ度合の表出。
・診断チャート図が大きいとそれなりに楽しくやっ
ている。低いと葛藤を抱え毎日を過ごしている。

・仕事に対してどのくらいエネルギーを注いでい
るか。度合の表出。
・表出が高ければ仕事に注力し、打込んでいる。
低ければ気持ちここにあらずで、受身な仕事振り。

各項目の特徴

A
関心

・仕事・職場・周囲の人達への好感や
関心、快適さ。
・仕事も職場も楽しく、居心地よい。

B
特定

・今の仕事に関心があり、続けてやっ
ていく気持ちがある。自己選択。
今の仕事が自分に向い
ている。

F
創意

・周囲の責任の高さ、周囲の
心えようとする遂行努力。
・仕事は仕事と捉え、職業人として役
割や責任をそれなりに果たそうとする。

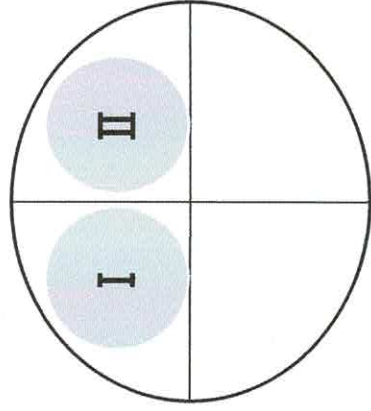
・来栄え、能力やスキルの
人達も認めている。
自信も周囲の評価もあり、
やれている実感あり。

F
創意

・仕事における創意工夫やオリジナリ
ティへの努力。
・時間や労力を苦にせず、あるべき姿
を求めて探求する。

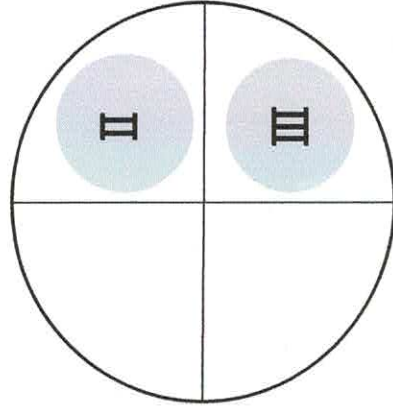
項目のバランス具合

●2つの項目が高い場合



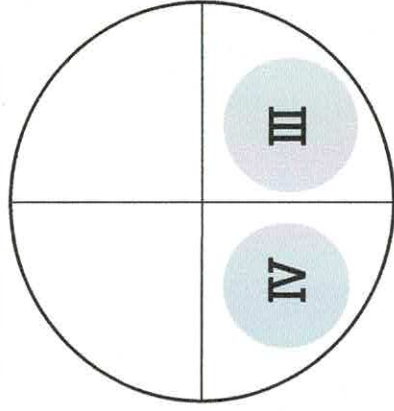
●第 I・第 II が高く、第 III・第 IV が低い

- ・ 仕事面白く、成果を上げるタイプ。仕事に邁進している。
- ・ 社会的自己意識



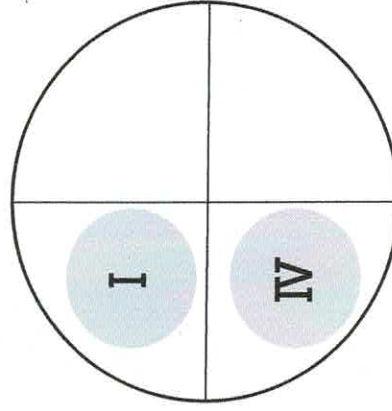
●第 II・第 III が高く、第 I・第 IV が低い

- ・ 自身が向いてもない、面白いとギイを注ぎ、成果も上げて
- ・ 失業したり、退職して仕事が出せず消沈する。目の前のことやすい。



●第 III・第 IV が高く、第 I・第 II が低い

- ・ 唯我独尊の世界に入りやすいと、自分のことだけに没入組織として考えると、第 II がで、仕事をしない厄介な存在
- ・ 私的自己意識高く、内的視点



●第 I・第 IV が高く、第 II・第 III が低い

- ・ 自信があり、人生謳歌型。で事を運ぼうとする。出来ることは周囲への状況配慮なく、割り切り、する。
- ・ 邪

青木未来の自己診断 ～サンプル①～

1. W&Gチャート図、数字データを比較して見るとー

- ①仕事と自分では、仕事の得点が高く、仕事に多く
- ②受容と関与はわずかながら関与が高いもの
- ③12項目の中で断トツ高いのが、成果(20)、次に
が熱中(8)、受容(9)、持続(10)、特定(10)と

仕事に対して懸命に向き合い責任は果たして
きと捉え、手を抜かず取り組む のは自身のプ

- ④第1項目～第IV項目の中でのバランス具合
4つの項目の中で一番高いのは第II項目(18)と高く、特徴的な状況が表れている。
持続(10)、熱中(8)に対して圧倒的に高いの

仕事に成果を求め、責任も果たすが、創意
工夫は低くはないが、成果・責務に比べると
今ひとつ。上記に記した”どこか冷めている

- ⑤関連している項目とのバランス具合はー
成果(20)と熱中(8)、熱中(8)とプライド(17)の関
関心(16)、理解(16)、内省(16)、創意(14)は並んでバ

成果と熱中の差が12、熱中とプライドの差が11となり、葛藤は
深刻と見る。只、職場、や人間関係は上手く機能して気持よく
仕事をしている(関心の高さ)。葛藤の深刻さはあっても、プライ

W&G診断から見た

4つの項目特徴と方向づけ

