
企業・組織向け オンラインプログラム

株式会社ウエイクアップ

メッセージ

私たちの環境はコロナ禍もありこの数ヶ月で大きく変わりました。

今企業・組織では何が起きているのか？
そのためには今何が必要か？

お客さまから頂戴した声を中心に、私たちができることをまとめました。

After/Withコロナにはどんな企業組織に進化しているのでしょうか。

「単にリモートワークが増えただけ」とせず、
将来振り返って「あの時に私たちの組織は進化した」
と言える準備を一緒に始めましょう。

お客様の声

「今、企業・組織では何が起きているか」

WAKE UP

• 全体感

- 全体を仕切れる人がいない
- コロナを改革のチャンスと捉えているが、すぐにでも以前のスタイルに戻したがっている経営層もいる
- 判断できる人できない人、自ら動く人動かない人、調整ばかりして価値を生んでいない人など、より人が見えるようになった
- 営業は対面できないので苦労している

• リーダーシップ

- リーダー不在、不足が顕著に表れた
- 対処療法的なリアクションを越えて、自ら考えビジネスチャンスを見つけにいたり、今しかできない業務や、研修などを部下に指示するようなマネージャーの比率が低い
- トップ層(社長と本部長)のベクトルがバラバラなので、トップダウン後も動きはバラバラ
- まとまりの弱い組織、リーダーシップの弱い組織が分かり、事業継続への障害が生まれやすいことが見えてきた

※ここでご紹介する声は2020年4-5月のものです

お客様の声

WAKE UP

「今、企業・組織では何が起きているか」

- 働き方
 - 仕事は完全にリモートワーク(ただし工場は稼働)
 - 出社禁止、もしくは許可制の会社も多い
 - 内勤の6-7割は出社という会社も
- 研修
 - 基本的に全てオンライン
 - オンライン研修に半信半疑だった経営層も成果を確信し始めた
 - オンライン研修は反復学習ができるのもメリット
 - 対面研修は無くならないが、集まる必要性は強く問われるだろう
- ミーティング
 - 全てオンライン
 - なぜかオンラインミーティングはビデオオフの習慣になってしまったので相手の様子がかかなり分からない
- コミュニケーション
 - 部下の様子が把握できていない
 - 「本当に仕事しているのか？（遊んでないか？）」などと言われることもあり信頼関係が揺らいでいる

※ここでご紹介する声は2020年4-5月のものです

お客さまの声

「今、企業・組織では何に困っているか」

WAKE UP

- 部下とのコミュニケーション
 - 相手の様子や顔色が分からないので、精神面のフォローができない
 - 心に不調を起こす人も増えてきた
 - 部下のケアが人次第で、とても上手くやっている人もいればまったくできていない人もいる
 - マネージャー層が、支えるマネジメントができていない
- リーダーシップ
 - リーダーシップの欠如とリーダーの不在
 - 会社に依存している社員が圧倒的に多いことが分かった。転職組はともかく、当事者意識が低い
- モチベーション
 - いかにチームのモチベーションを上げるか
 - 部下のモチベーションを維持できない

※ここでご紹介する声は2020年4-5月のものです

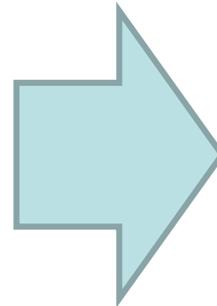
お客さまの声 「今、企業・組織では何に困っているか」

- 仕事が進まない
 - メールでのやり取りが非常に増えた。話せばすぐのことも決まらない
 - 「ちょっと電話で聞きたい」と思っても、裁量を考えるとアポを取ることに
 - CCが多く責任の所在が不明確
- ミーティング
 - オンラインでは1:Nになってしまい、みんなでアイデアを重ねて乗せていくようなミーティングが出来ない
- 営業
 - オンラインでの営業が強いられるのでコミュニケーションの取り方に課題を感じている

※ここでご紹介する声は2020年4-5月のものです

Afterコロナの企業組織

- お客様の声
 - 仕事はリモートが中心になる
 - 「いつ何が起きるか分からない」と認識する人が増えて、攻めと引きが上手になる
 - トップダウン構造から個人主導型に変わるのでは無いか
 - 判断軸を持つ
 - 自分で決めて提案する胆力を持つ
 - 哲学・信念を持つ
 - 経済資本主義から、社員資本主義へ。これからは多様性が尊重され、いかに優秀な社員を確保するかが鍵



働き方が
リモートワーク中心に
なるだけでなく、

個人・組織の意識から
変えましょう

※ここでご紹介する声は2020年4-5月のものです

私たちウエイクアップにできること

多くのお客さまの声を聴かせて頂き、
今だからこそお役に立てるプログラム、"Wake Up"シリーズを開発しました。

お客さまの困り・課題	ソリューション
部下とのコミュニケーション	Wake Up “部下との関係性”
チームが機能しない	Wake Up “チームマネジメント”
リーダーの不在	Wake Up “リーダーシップ”
アイデアを重ねるミーティングできない	Wake Up “オンライン会議”

Wake Up オンラインプログラム一覧

① Let's talk! ～まずは対話から初めましょう～ (2時間)

Wake Up	Short	Long (数時間～数回)
“部下との関係性”	①コミュニケーションの基本(3時間)	⑧パワハラは絶対ダメです ⑨オンライン1on1 ⑩メンター育成(④⑤) ⑪効果的なフィードバック
“チームマネジメント”	②チームマネジメントの基本(3時間)	⑫自走するチームを作る
	③自己理解を進める(2時間)	⑬他者理解を深める
“リーダーシップ”	④理想の上司になる(3時間)	「人が動く」リーダーシップ(6ヶ月)
	⑤失敗と成功から学ぶ(3時間)	
	⑥今、組織を進化させる(3時間)	
“オンライン会議”	⑦進化するオンライン会議(3時間)	⑮オンライン会議実践

Wake Up オンラインプログラム概要 (Short)

Wake Up	Short(3時間)	対象	人数	内容
①Let's talk! ~まずは対話から始めましょう~		職場の実際のチーム(プロジェクトチーム、業務チーム、マネジャーチーム、etc)	2-12	「今何が起きているのか」「どこへ向かっているか」等を対話することにより、気づきを得るための時間です。
“部下との関係性”	①コミュニケーションの基本	部下、同僚、上司等、職場でのコミュニケーションをより良くしたい方	6-12	一対一のコミュニケーションを円滑にするための基本を学びます。
“チームマネジメント”	②チームマネジメントの基本	今のチームをより良くしたいと思っているリーダー、マネジャー	6-12	チームのパフォーマンスを向上させ、当事者意識を高めるための基本を学びます。
	③自己理解を進める		1	自分がチームに与えているインパクトを可視化します。
“リーダーシップ”	④理想の上司になる	部下や後輩との向き合い方にチャレンジを感じている方	6-12	理想の上司像を思い描き、そこへの一歩を踏み出します。
	⑤失敗と成功から学ぶ	期待の若手、チーム	6-12	上司(もしくは経営層)の経験談からチャレンジ精神を身に付けます。
	⑥今、組織を進化させる	コロナ禍の今を変革に繋げたい方(マネジャーチーム、etc)	6-12	afterコロナが「テレワークが増える」だけに留めず本質的な変革を遂げるための時間です。
“オンライン会議”	⑦オンライン会議	オンラインでの効果的な会議運営に難しさを感じる方	6-12	オンラインならではの工夫や注意点など、効果的な会議運営手法を学びます。

Wake Up オンラインプログラム一覧 (Long)

Wake Up	Long (数時間～数回)	対象	人数	内容
“部下との関係性”	⑧パワハラは絶対ダメです	部下を持つ方	6-12	
	⑨オンライン1on1	オンラインでの1on1をさらに効果的にしたい方		
	⑩メンター育成 (④⑤)	若手向けメンター候補		
	⑪効果的なフィードバック	部下後輩が成長する為のコミュニケーションをしたい方		
“チームマネジメント”	⑫自走するチームを作る	今のチームをより良くしたいと思っているチーム		チームビルディング。改めてチームで意図・そのためのプロセス・具体的なアクションを共有する
	⑬他者理解を深める	今のチームをより良くしたいと思っているリーダー、マネジャー		③自己理解を深めるを受けた同士が、その結果を元に相互理解を深めよりチームとして成長する
“リーダーシップ”	「人が動く」リーダーシップ			
“オンライン会議”	⑮オンライン会議実践	オンラインでの効果的な会議運営に難しさを感じる方		

① Let's talk ! ～まずは対話から始めましょう～

目的	現状に対する自覚と認識を深め、明日への意欲を喚起する
対象	特に定めず
概要	<p>事柄中心の打合せが多いのではないのでしょうか。 リモート環境においても多くの打合せが行われていると思いますが、雑談が難しいオンライン環境で、個々人が思っていることを安心して話せ、相互理解することは難しくなっているのではないのでしょうか。</p> <p>本プログラムではプロのコーチが対話を促し、今起きていることの自覚と認識を深め、互いに共有し、次に向けての行動を決めます。対話は全員、そして少人数に分かれて行います。</p> <p>対話テーマ(例) 「Stay Homeで体験していることは？ 感じていることは？」 「この体験はどんな風に活かせそうか？」 「これから大切にしたいことは何か？」</p>
期待される変化	<ul style="list-style-type: none"> • それぞれの置かれている立場・環境を共有することによるチームカアップ • 現状に自覚的になることにより、今やるべき事、意識すべき事が明確になる • 変化を生むための具体的な一歩が見える

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

① コミュニケーションの基本

目的	人と向き合う準備ができる、人と向き合うことに前向きになる
対象	コミュニケーションをより良くしたいと思う方 自身のコミュニケーションに課題がありなんとかしたいと思う方
概要	<p>仕事をする上で、誰もが貢献したいと思っており、上手く楽しく仕事を進めていきたいと願っています。それでも時として、コミュニケーションに課題が生じるのはなぜでしょうか。</p> <p>このプログラムでは特にオンラインでのコミュニケーションに向けてのポイントをお伝えします。また、職場で失われた雑談の機会を、仕組み化する方法もご紹介し、実践します。対話は参加者全員、テーマによっては少人数に分かれて行います。</p> <p>内容</p> <ul style="list-style-type: none">• オンラインコミュニケーションのポイント(うなずき・あいづち・いつもより)• 受け止める、共感する• チェックイン• 実践• 振り返り
期待される変化	コミュニケーションの基本が学べる コミュニケーションの基本が身につく

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

② チームマネジメントの基本

目的	チームのパフォーマンスを向上させる チームメンバーの当事者意識を高める
対象	チームリーダー、マネジャー層
概要	<p>仕事の多くはチームで行っていると思います。 そのチームをこれまでの経験や個性で上手にマネジメントしている人もいれば、苦勞している方も多いのではないのでしょうか。最近ではリモートワークが増え、特に難しさを感じる人もいます。</p> <p>チームマネジメントは学ぶことができます。 このプログラムではチームマネジメントの基礎を学び、見えない関係性を可視化し、理想のチームに向かうための入り口を探します。</p> <p>内容</p> <ul style="list-style-type: none">• あなたが経験したワーストチーム／ベストチームは？• ワーストチームに導く4つの危険因子• 危険因子の取り扱い方• 理想のチームを思い描く
期待される変化	チームのムードが良くなる

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

③ 自己理解を深める

目的	自己理解を深め、チームマネジメントの基盤とする
対象	マネジャー職以上
概要	<p>チームをマネジメントする上で欠かせないのが他者理解です。 そしてそれに先んじて欠かせないのが自己理解です。 自分が職務上の環境においてどのようなインパクトを発しているか、ストレス下ではどのような言動を取る可能性があるか、何をモチベーションにするかについて、オンラインアセスメントツールであるHOGANを利用し、自己理解を深めます。</p> <p>内容</p> <ul style="list-style-type: none">• HOGANアセスメント(事前実施)• 結果のフィードバック• 自分の強み、チャレンジ、周囲に依頼することを決める
期待される変化	職場における自身のインパクトを自覚することによる強みの発揮と、自己制御。

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

④ 理想の上司になる

目的	上司としての在り方と言動を進化させる
対象	部下や後輩との向き合い方にチャレンジを感じている人
概要	<p>社会人経験では、多くの場合上司がいます。 自分にとって最高の上司だったこともあれば、残念ながらそうは思えなかったこともあるでしょう。 しかしその両方の経験を今後のあなたのリソースにして、自分の理想とする上司に近づきましょう。</p> <p>内容</p> <ul style="list-style-type: none">• 自分にとっての理想のリーダーは誰か（歴史や漫画からでもOK）• その存在のどんなところに惹かれるのか、一言で表現• 自分の経験上、最悪の上司• 自分の経験上、最高の上司• 自分はどんな上司でいたいのか• その為のはじめの一步は何か
期待される変化	一般的に求められるリーダー像では無く、自分の中にある経験からそのリーダー像を思い描くことにより、より理想のリーダーに近づくことができる。

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

⑤ 失敗と成功から学ぶ

目的	失敗を恐れずにチャレンジし続けるリーダー人材の輩出
対象	期待の若手層
概要	<p>社会では、非常に多くのことを経験します。 その中には大きく忘れてしまいたいような失敗もあれば、胸を張って誇れる仕事もあるはずです。 このプログラムではリーダーに経験を語ってもらうことにより、失敗することを恐れず、前に向かう勇気を手に入れます。</p> <p>内容</p> <ul style="list-style-type: none">• あるリーダーにインタビュー（もしくは録画）「テーマ：最大の失敗体験」• 参加者それぞれの感想• 自らの失敗体験とそこから学んだことを共有• 同リーダーへのインタビュー（もしくは録画）「テーマ：自分が最も輝いた瞬間」• 参加者それぞれの、自ら最も輝いた体験の共有• 参加者それぞれのはじめの一步 <p>※あるリーダーは、参加者のライン上にある役員・経営層を想定</p>
期待される変化	<p>失敗は大きな財産であることと、大きな学び・成長の宝庫であることを知る。 失敗が受容される組織になる。 登壇リーダーとの心理的距離が縮まる。</p>

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

⑥ 今、組織を進化させる

目的	組織を逆行させず、向かうべき方向の進化を始める
対象	マネジャー以上
概要	<p>Afterコロナを思い描いたときに、一体どのような組織になっているでしょうか？ 声を聴いてみると「早く以前の状態に戻りたい」という組織もあれば、 「これを機に意識を進化させ、新しい未来を創りたい」という組織もあります。</p> <p>後者に向かう時、重要なのは「感じ取る力」です。 何に関心があるのか、何が問題だと思っているのか、何が嫌なのか。 組織をどうしたいのか、組織にどうなって欲しいのか。 そこから未来を描きましょう。</p> <p>内容</p> <ul style="list-style-type: none">・ 今周囲では何が起きているのか、どのような状態か・ 自分の気持ちはどうか、自分の命を今後どう使っていくか・ 組織の現状と、理想の状態を描く・ 具体的なステップとアクションを決める
期待される変化	安易にBeforeコロナの状態に戻らない。 リーダーとしての自覚を深め、未来のために組織変容を起こす

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

⑦ 進化するオンライン会議

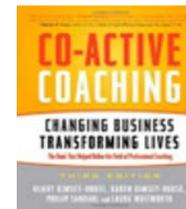
目的	オンラインでも効果的な会議を行う
対象	自分たちのオンライン会議を進化させたい人
概要	<p>オンライン環境下での仕事を中心に、対面時のように会議を行うことに難しさを感じているかたも多いのではないのでしょうか。このプログラムでは、オンラインならではの会議のコツや、対面時にも使えるエッセンスをご紹介します。</p> <p>内容</p> <ul style="list-style-type: none">・ オンライン雑談・ 会議を進める7つの要諦・ 会議を観る3つの次元・ 会議に出る3つの心得・ ロールプレイ
期待される変化	<p>オンライン会議進行時のポイントが掴める</p> <p>オンライン会議参加時のポイントが掴める</p>

※日々アップデートしているため内容が変更になっている可能性があります

ウエイクアップ 出版書籍



コーチング・バイブル 第3版
 ~本質的な変化を呼び起こすコミュニケーション~
 著者：ヘンリー・キムジーハウス、キャレン・キムジーハウス、
 フィル・サンダール
 翻訳：CTIジャパン
 出版社：東洋経済新報社



Co-Active Coaching:
 Changing Business, Transforming Lives
 (第3版原書)
 著者：Henry Kimsey-House、karen Kimsey-House、
 Phil Sandahl
 出版社：Nicholas Brealey



マンガでやさしくわかるコーチング
 著者：CTIジャパン
 作画：重松延寿
 出版社：日本能率協会マネジメントセンター



コーチングのプロが教えるリーダーの対話力
 ベストアンサー
 著者：島村 剛、渡邊 有貴 共著
 監修：CTIジャパン
 出版社：すばる舎



ザ・ステーキ コアアクティブ・リーダーへの旅
 著者：ヘンリー・キムジーハウス、デビッド・スキビンス
 出版社：ウエイクアップ・プレス



部下を伸ばすコーチング
 「命令型マネジメント」から「質問型マネジメント」へ
 著者：榎本英剛
 出版社：PHP研究所



本当の仕事 自分に嘘をつかない生き方・働き方
 著者：榎本英剛
 出版社：日本能率協会マネジメントセンター



図解 部下を伸ばすコーチング
 「命令型マネジメント」から「質問型マネジメント」へ
 著者：榎本英剛
 出版社：PHP研究所



株式会社ウエイクアップのミッション

意識の進化を呼び覚まし、
人やシステムが本来持っている可能性が拓かれた
幸せな今と未来を創ります。