行動科学マネジメントによる
“できる社員”を短期間で育てるための「教える技術」

【セミナー趣旨】

- 経験や感覚（勘）に依存しない科学的なマネジメントの基礎理解
- 指示や伝達に具体性と再現性をもたらす「言語化スキル」理解
- 部下のモチベーションを高める「動機づけ支援」の理解

WILL PM
Performance Management

行動科学マネジメント®「教える技術」セミナー

テーマ	ポイント
・イントロダクション ～行動科学マネジメント®とは～	・行動科学マネジメント®の導入効果と特徴 ・多くのマネジャーに共通するマネジメント上の課題 ・なぜマネジメントの問題が生じるのか　―やる気や意識は継続できない
「言語化」スキルを高め 部下の“できること”を増やす	・人ができない理由　―成長に必要な2つの要素 ・「認知のゆがみ」　―できる人の多くは無意識かつ暗黙知 ▶【個人ワーク・グループ共有】 ・再現性のある具体的「行動」に着目する　―MORS原則 ・スローガンを翻訳する力　―方針を現場に落とし込む力
「動機づけ支援」を実践し 部下の主体性を引き出す	・「報われ感」とは何か　―行動自発率について ・優秀なマネジャーの共通点「動機づけ支援」―行動の強化 ・働くメンバーの多様な価値観を理解する（トータルリワード） ▶【個人ワーク・グループ共有】 ・上司と部下の正しい信頼関係のつくり方　―承認のマネジメント
・まとめと振り返り	・明日から始める小さな行動 ▶【個人ワーク・グループ共有・全体発表】 ・講師からのフィードバック/まとめ

※　実施形式：オンライン実施
※　実施要件：2時間
※　登壇講師：石田淳（ウィルPMインターナショナル代表・行動科学マネジメント研究所 所長）

Copyright© Will PM International All rights reserved.

カリキュラム 参考書籍

『行動科学を使ってできる人が育つ！ 教える技術』

部下や後輩が成長しないのは、あなたが「教え方」をしらなかっただけ！　企業経営者、現場のリーダー層から短期間で８割の「できない人」を「できる人」に変えると絶大な支持を集める、日本の行動科学マネジメントの第一人者の「教える技術」。

「ほめ方」「しかり方」はもちろん、新人・中途社員・大人数など場面で使える５５のメソッド。どこからでも読めて、スグ使える「教え方」が満載。「行動」を変えれば、人が変わり、会社も変わることを実感できる本書を読んで、「イライラしない」「もう怒らない」「何度も言わずに済む」ようになりましょう。

『組織が大きく変わる「最高の報酬」トータル・リワードを活用した行動科学マネジメント』

ギスギスして社員満足度も低く、成果が上がらない……。
そんなダメな組織を短期間で成長体質に変えるのは、“人”を大切にし、「働いていてよかった」と感じられる、お金ではない「最高の報酬」を与えること。

お金には替えられない「報われ感」や楽しみ、充実感をひとつの報酬として活用して、社員が楽しく、成果につながる行動を続けていけるしかけを紹介。「できない8割」の人を底上げして、組織を変えていく方法を豊富な実践例を交えて解説します。

Copyright© Will PM International All rights reserved.

ご挨拶

行動科学の観点からサポートします

外部環境の変化が激しい今、ビジネスの現場においては「抽象的なマネジメント」を排除していかなければなりません。
かつては経営を進めていくために必要な情報や知識は、「暗黙知」として社内で無意識に共有され、 自然と日常業務のなかで刷り合わせが行われ、経営陣と現場、親会社と子会社は知らぬ間に共通理解をしていました。
つまり「わざわざ言わなくてもわかるだろう」という、ある意味不安定な経営が常識となっていたわけです。
しかし、こうした暗黙知は目まぐるしく変化する環境下では通用しません。
「結果（成果）を出すために」「何を」「どのようにすべきか」を明確に示すこと。正しい仕事の進め方を教え、結果につながらないムダな仕事をさせないこと。これは経営リーダー・マネジャーがメンバーに与えるべき最も重要な〝報酬〟です。
何のためにやるのかわからない、明らかに意味がない仕事ほど、行動を妨げるものはありません。
このような問題に対して、「行動科学マネジメント®」の手法を用いることで、具体的な対策をとることができ、問題解決が可能となります。
すでに多くの組織での実績を誇るこのマネジメント手法をさらに普及させることにより、日本の企業や各種関連団体の一助になること……
それが私たちのミッションです。

講師紹介

石田　淳　*Jun Ishida*

- ◆ 社団法人行動科学マネジメント®研究所所長
- ◆ 株式会社ウィルPMインターナショナル代表取締役社長 兼最高経営責任者
- ◆ 米国行動分析学会 ABAI会員
- ◆ 日本行動分析学会会員
- ◆ 社団法人組織行動セーフティマネジメント協会代表理事
- ◆ 日本ペンクラブ会員
- ◆ 日経BP主催『課長塾』講師

米国のビジネス界で大きな成果を上げる行動分析を基にしたマネジメント手法を日本人に適したものに独自の手法でアレンジ。
「行動科学マネジメント®」として確立。
その実績が認められ、日本で初めて組織行動の安全保持を目的として設立された社団法人組織行動セーフティマネジメント協会代表理事に就任。グローバル時代に必須のリスクマネジメントやコンプライアンスにも有効な手法と注目され、講演・セミナーなどを精力的に行う。趣味はトライアスロン＆マラソン。2012年4月にサハラ砂漠250kmマラソン、2013年11月には南極100kmマラソン＆南極トライアスロンに挑戦、ともに完走を果たす。

◆主な著書
「短期間で社員が育つ『行動の教科書』（2018年2月出版）」（ダイアモンド社）
「『生産性』をあげる技術 （2017年7月出版）」（宝島社）
「組織行動セーフティマネジメント―「仕組み」でリスクを回避せよ（2011年2月出版）」
他多数

Copyright© Will PM International All rights reserved.

（参考資料）

行動科学マネジメント®とは？

科学的に実証されたメソッドです。

「意思」や「能力」ではなく、人の「行動」に焦点をあてる

米国で60年前に体系化
- 行動分析学
- 行動心理学

石田 淳により
- ビジネスに応用
- 日本の企業文化に適合

ウィルPMインターナショナルの
行動科学マネジメント®

Copyright© Will PM International All rights reserved.

（参考資料）

行動科学マネジメント®　～2つの特徴～

1．結果だけでなく、行動に焦点をあてること

ビジネスの成果や結果は、すべて社員一人ひとりの「行動の集積」によって成り立っています。つまり、**結果や成果を変えたければ、「行動」を変える以外に方法はありません。**
そのときに必要なのは「やる気」や「気合い」といった漠然としたものではなく、「望ましい行動」を具体的に分析して提示し、実践させ、そしてそれを継続させることです

2．いつ、誰がやっても同じ結果が現れる（実験再現性）

一度体系を立ててしまえば、たとえ文化や人種が違っても、誰がどこでやっても短期間で同じ効果が得られる。つまり、**再現性のあるマネジメント**が可能になります。
実際に、行動マネジメントを取り入れた企業の多くは、離職率の低下、事業規模の拡大に成功しています。

Copyright© Will PM International All rights reserved.

（参考資料）

なぜ、行動に焦点をあてるのか

1．やる気や意識は継続できない

×顧客と信頼関係を築く
×危機意識を高める
×臨機応変な対応

▶ 具体的な行動に置き換える

2．やる気や意識ではなく行動を変える

人は、「意識」を変えることは難しいが、
「行動」を変えることはできる

ポイント

× やる気があってもやり方が分からなければ、やる気は下がる
◎ やり方が分かっていて結果がでるから、やる気が高まる

Copyright© Will PM International All rights reserved.

（参考資料）

行動科学マネジメント®　～導入効果～

なぜ「行動科学マネジメント®」をマネジメント層の教育に導入するのか

多くの企業でマネジメント層が抱える課題

- ◆ プレイヤー時代に優秀でもマネジャーとして指導・育成力が低い
- ◆ できない人の目線・立場で、具体的なやり方を教え伝えることができない
- ◆ 自身の「ふつう・あたりまえ」を言語化できないため、感覚的指導に陥りやすい
- ◆ 会社の施策・方針を、メンバーが個別の状況でとる具体的行動に翻訳できない
- ◆ メンバーの動機づけができず、望ましい行動を習慣化できていない　…etc

行動科学マネジメント®の導入により

- ☑ マネジャーの経験・勘に依存しない**再現性ある指導・育成力**の向上
- ☑ 会社方針、事業所運営方針に沿った**社員の短期間での育成**
- ☑ 多様な価値観、背景を持つメンバーの**エンゲージメント向上**

Copyright© Will PM International All rights reserved.

（参考資料）

行動科学マネジメント®セミナー受講者の声

今まで暗黙知で経営を進めていた事で、組織が属人化していた。マネジメントするにあたり、組織の属人的な部分を形式知にする必要を感じました。より言語化・より具体化する事について、ここまで深く考えた事がありませんでした。
（製造・40代・経営者）

できる人物の行動の観察から、課題分析を実施して、再現性のあるものとして言語化していくということをやっていきたいと思います。行動科学の知見を活かして、今居住している地域で、より広く人財が活用され、人も経済も活性化する方向へ働きかけ、貢献していきたいです。
（サービス・40代・幹部職）

書籍を読んでましたので、直接お話を伺えて大変有意義でした。行動原理を押さえた上での「経営者としてのあり方」を学ぶことができました。先に行動があり、行動を重ねていく中で、会社全体の「想い」をつくっていきます。
（サービス・50代・経営者）

今まであえてマニュアルというものを作成してこなかった会社ですが、ハイパフォーマーの行動を言語化し、且つ細分化することはマニュアル作成以外にもコンピテンシー分析という観点からも役に立つと感じました。複数回受講を重ねて練習していかねば難しい点が多いと感じました。
（IT・40代・HR担当役員）

上司をも巻き込みながら部下の育成について、「行動」にしっかり焦点を当てながら「継続」して行っていく重要性。それらを「見える化」して具体的に行うこと。マネジメントスキルも、時代と共にアップデートしていく必要性を感じたので、非常に有意義な講座内容でした。
（金融・30代・管理職）

人材不足が深刻で、社員には負担をかけていると実感しています。まずは私が社員に求める職位役割を明確にして、誰がやってもまわる組織をつくる必要性を痛感しました。そうすることで「欲しい人材」も明確になり採用も強化していけるのだと思います。
（サービス・40代・経営者）

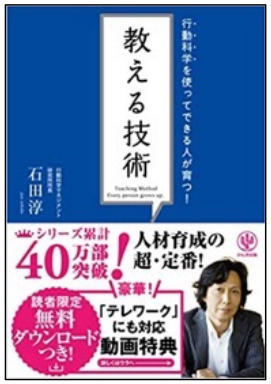
信念や理念は大事だと分かっているのですが、肝心の中身について現場任せで考えてこなかったのだと今回のセミナーで痛感いたしました。 理念の具体化と習慣形成の考え方を広め深めて行こうと思います。
（製造・50代・役員）

行動科学の実践により現場全体が一体となって「今日も頑張っていこう!」といった、良い雰囲気になったということが一番大きな変化です。そして、誰がやっても.....つまりどんな社員や管理者が来てもみな同じようにできているというところが、一番重要だと感じています。
（通信・40代・事業部長）

Copyright© Will PM International All rights reserved.

（参考資料）

行動科学マネジメント®書籍紹介（一部）



行動科学を使ってできる人が育つ! 教える技術

企業経営者、現場のリーダー層から短期間で8割の「できない人」を「できる人」に変えると絶大な支持を集める、日本の行動科学マネジメントの第一人者の「教える技術」。「ほめ方」「しかり方」はもちろん、新人・中途社員・大人数など場面で使える55のメソッド。どこからでも読めて、スグ使える「教え方」が満載。「行動」を変えれば、人が変わり、会社も変わることを実感できる本。

組織行動セーティマネジメント Behavior Based Safety

安全のための小さな確認を怠ったために起こる重大事故、コンプライアンス上の小さなミスが引き起こした巨額の訴訟沙汰など、企業にとっていつ何が起こるか予想できない今、組織のトップやマネジャーは従業員の行動を安全行動に変える、組織行動セーフティを身につけなければならない。その理念と実践手順を解説。

まんがで身につく 続ける技術

他の自己啓発書によくあるような、属人的な内容ではなく、膨大な実験と調査から導き出された、「いつ」「だれが」「どこで」やっても、同等の結果が得られる科学的なノウハウです。本書の「続ける技術」を身につけていただければ、きっとあなたも、思い通り自分をコントロールできるようになり、“なりたい自分”に近づけるはずです。

短期間で 組織が変わる 行動科学マネジメント

効果が実証された心理学「行動科学」をマネジメントに応用した実践マニュアルです。あらゆることをスモールステップの行動の単位に分解。組織や人の問題行動を消去し、良い行動を強化していくことが可能に。

短期間で社員が育つ「行動の教科書」

実証済みの人材育成・教育システムを、読者が自分の会社の状況に応じて導入するための「行動の教科書」づくりを中心に、事例を示しつつ、枠組みとステップをわかりやすく提示する。人事・教育担当者必携の１冊。

人生を変える 行動科学セルフマネジメント

やめたい習慣、仕事スタイル、モチベーション、人間関係……科学的アプローチで、「意志」ではなく「行動」に変化を起こさせる。１日に５分ずつ行動を起こせば、人生は確実に変わっていきます。

課長塾シリーズ 課長のABC

本書では、その「ＡＢＣ（つまりイロハ）」から理解できるように、マネジメントの秘訣をエピソードに分解して、一つずつ身に付けられるようにしています。

最高のチームに変わる「仕組み」のつくり方

残業ゼロを実現して、生産性アップも求められる、現場リーダー・マネジャーはいかにチームをまとめていくのか。著者の提唱する「行動科学マネジメント」をベースに、部下の行動、チームを変えるための現場でできる「仕組みづくり」を解説する。

会社の目標を絶対に達成する「仕組み」の作り方

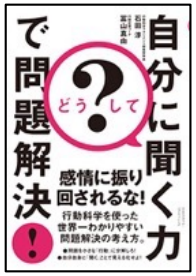
「立てた目標が３か月後にはシャッてる」。これが９割を占める経営者の悩み。内容の無謀さを更に思い悩むが大きな勘違い。精神論とは一切関係なく、行動に焦点をあてた行動科学マネジメントで仕組み化を教える。

仕事も部下の成長スピードも速くなる １分ミーティング

ムダな会議・ミーティングから解放されるどころか、短時間で仕事が効率化され、部下の成長スピードも上がる「1分ミーティング」のメソッドを伝授します！

すごい「実行力」 「結果」は３日で出る！

「実行した後のメリット」を考える。やらなければ「困ること」を書き出す。「できる人のやり方」を一つだけ真似する。「好きなこと」は、後回しにしよう。目標を立てたら「人に宣言する」。一誰でもできる、この五カ条、「3日後の自分」がガラリと変わる



どうして？ 自分に聞く力で 問題解決！

本書では、そんな身近な問題から会社でのトラブルまで、行動科学的なアプローチで「どうして?」と自分に聞くだけで、すべて解決するメソッドを紹介しています。

課長の技術 部下育成バイブル

本書は「行動科学マネジメント」という手法によって、その方法を説いていきます。
日々の仕事で部下と接するうえですぐに役立つ技術を具体的に解説します。

育てる技術

感情に訴える＝×、「行動」を修正する＝○。部下育成の悩みはすべて「科学」で解決できる。チームで成果を上げるリーダーのロジカルな褒め方、叱り方。「課長塾」人気講師が行動科学マネジメントの極意を伝授。

40歳を過ぎても 会社に必要とされる人でいるための 学ぶ技術

1年前の常識すらすぐに変わるビジネスシーンで必要なのは、「何を学ぶか」より「どう学ぶか」。行動科学のメソッドで、必ず続く勉強習慣を身につけよう。

Copyright© Will PM International All rights reserved.

（参考資料）

行動科学マネジメント®支援企業例（一部）

国内企業一例

ANAグループ、日清食品、味の素、楽天、日本郵便、日本通運、商船三井、JR貨物、名古屋臨海鉄道、三菱重工業、西武鉄道、京王電鉄、武田薬品工業、中外製薬工業、協和発酵キリン、大日本住友製薬、アッヴィ合同会社、大正製薬、大塚製薬、湧永製薬、資生堂、日本ロレアル、コーセー、みずほフィナンシャルグループ、三菱UFJリサーチ&コンサルティング、日本生命、損保ジャパン、ソニー生命、ジブラルタ生命、アメックス、イオンクレジットサービス、愛知銀行労働組合、大和証券、SMBC日興証券、帝人(全グループ会社含む)、日本製紙、日立ハイテクフィールディン グ、住友ゴム、ブリヂストン、YKK、YKKAP、ホンダ(販売)、コニカミノルタ、コニカミノルタ生産戦略本部、沖電気工業、OKIソフトウェア、JRシステム、SCSK、TIS、NTTデータ、オリンパス、大林組、三井ホーム、東急ホームズ、大成有楽不動産販売、大東建託、京王プラザホテル、西武HD、KDDI、ドコモCS、ドコモサポート、ドコモショップ、リーガルコーポレーション(靴)、セブンイレブンFC、マツモトキヨシ FC、伊藤忠アーバンコミュニティ、コメ兵、TKC(会計ソフト)、JTBベネフィット、大塚商会、マッキャン・ワールドグループ ホールディングス、マッキャンヘルスケア(製薬 会社向けプロモーション)、三幸学園グループ、恵学社(STUDY HACKERENGLISH CO.※社会人向け英語学習トレーニン グ事業)、ファイナンシャルアカデミー(お金のパーソナルトレーニング事業)、千葉測器(OA機器商 社)、アサヒディード、明光ネットワーク、串カツ田中、ダイオーズ、オートバックス、サカエ(FA機器 商社)、フランチャイズチェーン協会、ワタベウェディング、アイケイケイ(ブライダル)、ベンチャー バンク、龍名館、自遊空間(FC)、ブックオフ(FC)、テスコ(店舗メンテナンス)、ダイオーズジャパン、 パナソニックエイジフリー大榮歯科産業(歯科材料1次卸)、池の平ホテル、明治飼料、ファーストモ ア(拉麺)、村上整骨院、プレジャー企画(クラウン・似顔絵師の派遣)、上條器械店(医療機器商社)、 Kist(医療用ガス商社)、日本エンヂニヤ(水道設備の製造・販売)、インサイトディレクション(不動産広告)、総合オリコミ社(SC・GMS広告制作)、大田鋼管(建築資材卸)、サンエイエコホーム(太陽光分譲販 売/風力)、メモリア(葬儀)、 吉(理美容・たこ焼き)、升喜(卸)、三基ロジスティクス(物流)、ユートピ アライフ(介護施設)、横浜市役所、足立区役所、福岡市役所など

米国 支援企業一例

ボーイング、アメリカ航空宇宙局、3M、クライスラー、フォード、GTE、ウォルマート、バーガーキ ング、オフィス・デポ、ターゲット、コムキャスト、シティバンク、キャピタル・ワン、ファースト・ ユニオン国立公園部局、ニューヨーク州運輸局

過去取り組みテーマ例

□セーフティマネジメント（BBS） □経営者育成 □教える人(管理監督者・OJT・トレーナー)の育成
□教えられる人の育成 □新人の育成 □若手の育成 □下位8割の係長の底上げ □新人を受持つ管理者の行動変容
□次世代リーダー・役員育成 □離職率の低減 □役職定年・定年後社員の底上 □ストレスマネジメント
□セルフマネジメント □ES(従業員満足度)向上 □CS(顧客満足度)向上 □顧客の行動変容(行動科学マーケ)
□時間あたりの行動量(生産性)の向上 □行動評価制度づくり

Copyright© Will PM International All rights reserved.