

モチベーションファクター株式会社 会社概要とサービスのご案内

分解スキル反復演習型能力開発プログラム
による実践ビジネススキルの飛躍的な向上

グローバルトレーニングトレーナー
モチベーションファクター株式会社
山口 博

トレーナー紹介 山口 博

■モチベーションファクター®を核にした分解スキル反復演習®型能力開発プログラムを開発し、20年来国内外企業・団体で実施してきたグローバルトレーニングトレーナー/コンサルタントの山口博がトレーナーを務めます



- 担当領域
- 分解スキル・反復演習型能力開発プログラムの提供
- 業績を伸展させるパフォーマンス向上支援
- 成功率を向上させるPMI能力開発プログラム実施
- 環境変化に即応するためのエグゼクティブコーチング
- ビジネスに貢献する人事部門の構築支援

- 公的活動
- 横浜国立大学大学院非常勤講師
- 日経ビジネスセミナー講師
- 日本ナレッジマネジメント学会会員
- ATD(Association for Training and Development)会員

- 著書
- 扶桑社 『チームを動かすファシリテーションのドリル』
- きんざい 『クライアントを惹き付けるモチベーションファクター・トレーニング』
- 講談社 『99%の人が気づいていない ビジネスカアップの基本100』
- 扶桑社 『ビジネススキル急上昇 日めくりドリル』

- 連載コラム
- 日経ビジネスオンライン 「エグゼクティブのための10分間トレーニング」
- ハーバービジネスオンライン 「分解スキル反復スキルが人生を変える」
- ダイヤモンドオンライン 「トンデモ人事部が会社を壊す」
- フジサンケイビジネスアイ 「高論卓説」

グローバルトレーニングトレーナー
モチベーションファクター株式会社
代表取締役
国内外金融、IT、製造業界で
人材開発部長、人事部長等を歴任、
PwC/KPMGコンサルティング
各ディレクターを経て現職。
慶應義塾大学法学部卒業、
サンパウロ大学法学部留学。
長野県上田市出身

- 会社名称
 - 日本語名称：モチベーションファクター株式会社
 - 英語名称：Motivation Factor Corporation

- 代表者
 - 代表取締役 山口 博 (やまぐち ひろし)

- 設立年月日
 - 設立：2017年7月3日
 - 事業開始：2017年8月1日

- 会社所在地
 - 所在地：〒103-0008 東京都中央区日本橋中洲5-1-608
 - 電話番号：080-5040-6090
 - 代表メールアドレス：info@motivation-factor.com

- 事業内容
 - ・ 能力開発プログラムの開発及び実施
 - ・ 経営、人事、人材開発及び組織開発に関するコンサルティング並びに顧問業務
 - ・ M & A 及び P M I に関するコンサルティング
 - ・ マーケティング及び営業推進に関するコンサルティング
 - ・ 前各号に付帯する一切の業務

- 関連サイト
 - ・ 会社ホームページ
<http://motivation-factor.com>
 - ・ ハーバービジネスオンライン「分解スキル・反復演習が人生を変える」
<https://hbol.jp/136028>
 - ・ 日経ビジネスオンライン「目からウロコ エグゼクティブのための10分間トレーニング」
<http://business.nikkeibp.co.jp/article/person/20150515/281150/?rt= nocnt>
 - ・ ダイヤモンドオンライン「トンデモ人事部が会社を壊す」
<http://diamond.jp/category/s-tonndemojinnji>
 - ・ 文化放送「田村淳のニュースクラブ」
<https://radioinfo.radiko.jp/?action=program&st=QRR&type=p&nd=&tm=20170506130000>

ノウハウの共有

■モチベーションファクターを柱にした分解スキル反復演習型能力開発プログラムのノウハウを、多数メディアを通じて公開し、ユーザーの方々とトレーナーが共に成長し続けるモデルを実現しています

同僚の「肉食度・草食度」を見極めてマネジメントに活かせ

山口 博 | モチベーションファクター株式会社代表取締役

約500人のビジネスパーソンの肉食度、草食度を測定したところ、顕著な結果が出た。肉食度の高い組織に肉食度の高い自分が入ったら、やりやすいことは自ら見えている。相手の肉食度、草食度に合わせたコミュニケーションも必要だ。

サラリーマンの習性にも「肉食系」と「草食系」がある

管理職向けのマネジメント研修や営業向けのセールス研修で、相手のモチベーションエリアを見極めて、それに応じたマネジメントやセールスの手法、話法を組み立てる演習を実施している。モチベーションエリアとは、人それぞれのやる気が上がりやすい領域のことで、私は現在、「目標達成」、「自律裁量」、「地位権限」、「他者協力」、「安定保障」、「公私調和」の6つのエリアに分けて扱っている。

肉食系
目標達成 自律裁量 地位権限

草食系
他者協力 公私調和 安定保障

これら6つのエリアのうち、「目標達成」、「自律裁量」、「地位権限」の3つを「導引的」と名付け、肉食系と呼んでいる。

一方、「他者協力」、「安定保障」、「公私調和」の3つには「調和的」と名付けて、草食系と呼んでいる。

私は、肉食が、草食がの違いは、良し悪しではないと考えている。

組織の置かれている状況によっては、求められる意向が異なるし、環境変化によっても変わってくるからだ。

これまでの演習経験がふまえると、同じモチベーションエリアや意向の人とは、コミュニケーションがしやすい

コーチング理論書やビジネススキル本をいくら読んでもスキルが上がらないのはなぜなのか？

2018.12.21 | 社説

山口 博

間違えだらけの「One on Oneミーティング」はもうたくさん。ダメ出しオンパレードでモチベーションを下げるだけ

2018.12.14 | 社説

山口 博

わずか2年で黒字転換・ボーナス支給。官僚出身の「よそ者」が老舗旅館を再生できたワケ

親会社から来た上司必読！
「プロパー部下」のトリセツ！

あなたの部下はどのタイプ？

部下の意向に合った適切な対応

各モチベーションファクターに合わせた働き方を！

目標達成系 自律裁量系 地位権限系 他者協力系 安定保障系 公私調和系

コネも実力のうち？
親会社への転職「裏事情」

4つの「質問スキル」で合意形成

会議での時間切れや見せかけの合意を解消する

山口 博

2018年9月28日

田村淳のNewsCLUB

山口博 田村淳 日本の働き方改革は進んでいるのか？組織論とリーダー論 2017.05.06

組織を立てたものの、実行できない」という悩みを持つ経営者は多いだろう。どうすれば組織を動かせるのか。「組織改革が難事」という言葉を聞かせるが、人の意識は簡単に変えられるものではない。リブ・コンサルティングの提供する「分解スキル・反復演習型能力開発プログラム」のアプローチは、「まず行動を変えよう」というもの。同プログラムの開発者である山口博氏に、変革に向けた実践的進路を聞いた。

「行動」が「意識」を変える！
企業変革アプローチとしての「アクションセット」
分解スキル・反復演習型能力開発プログラムとは？

2017年1月20日

「意識を変えて行動を変えよう」という思いを持つ経営者は多いだろう。どうすれば組織を動かせるのか。「意識改革が難事」という言葉を聞かせるが、人の意識は簡単に変えられるものではない。リブ・コンサルティングの提供する「分解スキル・反復演習型能力開発プログラム」のアプローチは、「まず行動を変えよう」というもの。同プログラムの開発者である山口博氏に、変革に向けた実践的進路を聞いた。

意識が行動を変えるのではない
行動が意識を変える

経営環境の変化は加速しています。企業はその変化を先取りして戦略の実定、実行につなげる必要があります。しかし、実際には意識は少ないように見えます。

意識を固定したものの、現場が動かないというケースを非常に多く目にします。たとえば、総論と整合的でない組織や制度を維持したままだった。組織や制度の形が整ったけれども運用が滞っていたり、私は長年ひたひたって組織開発に関わる実行型型のコンサルティングや人材開発に取り組み中で、さまざまな企業の課題を見聞してきました。多くの経営者は変革を実現したいと考えていますが、それが具現的な企業行動につながっていません。

経営者が「意識改革」を叫ぶだけで、現場の反応を期待しているケースも多いように見えます。

人の意識は、誰かに指示されて変わるものではありません。他の誰でもない自分自身が「変わるろ」と思わなければ、決して変わりません。

プログラムの特徴

- 身に付けたいスキルをパーツ分解し、コアスキルを反復演習する構造のプログラムが、経営実践スキル、リーダーシップ実践スキル、ビジネス実践スキルを着実に向上させ、個人と組織のパフォーマンスを飛躍的に高めます

1、分解スキル演習による広い適用範囲

高めるスキルを分解しコアスキルを修得できる構成にしており、誰でも能力を高めることができます

2、反復演習による能力向上の確実性

単純なパーツスキルを反復演習するように組み立てており実際に確実に能力が高めることができます

3、参加者の話法と事例によるプログラムの親近性

参加者が使用している話法と事例を事前ヒアリングにより組み込んだ、親近性の高いプログラムです

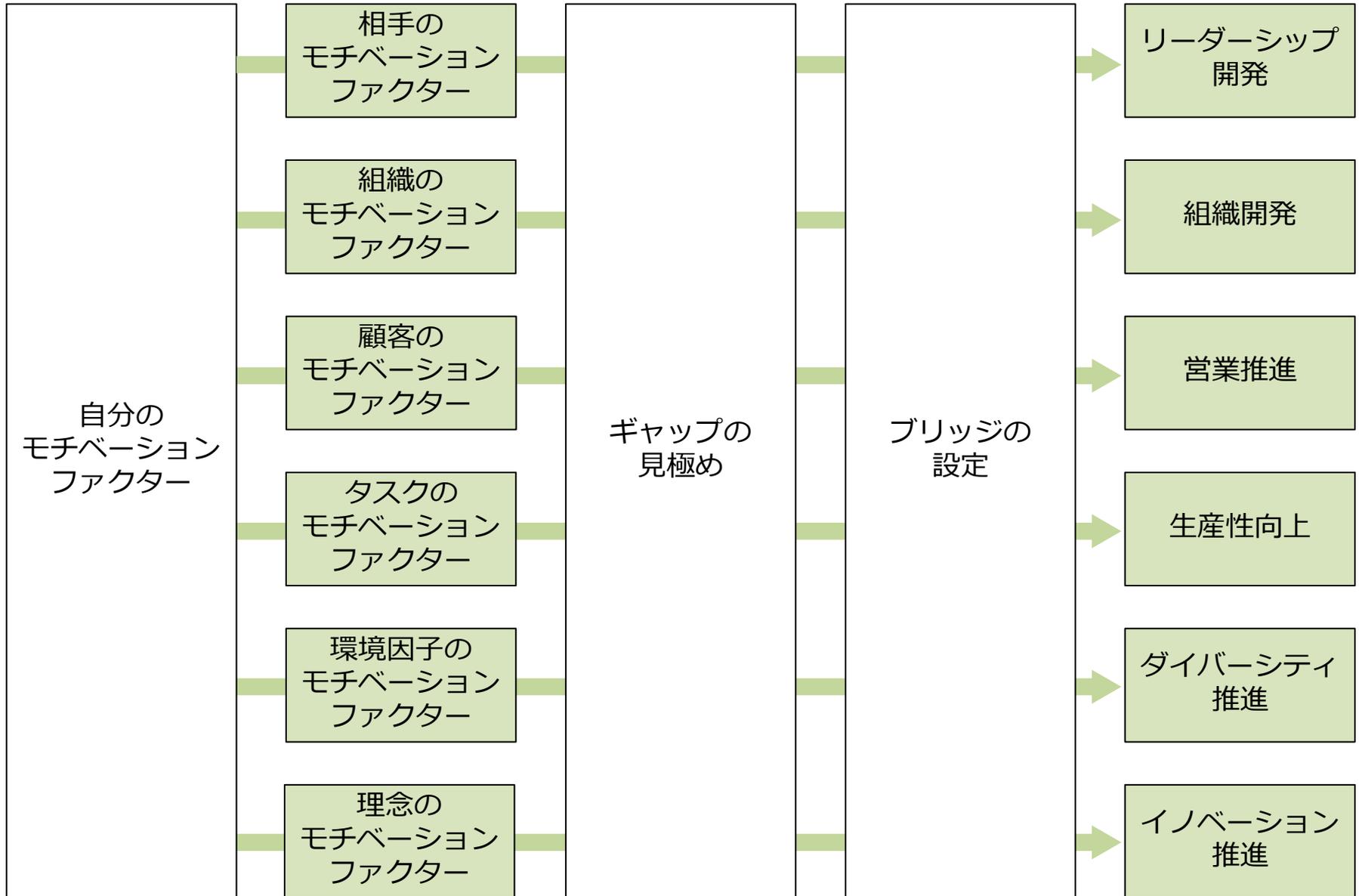
4、継続的にレベルアップできるシンプルな構造

シンプルな演習構造となっており、実施後も自身やチームで反復演習でき継続レベルアップできます

5、演習プログラム自体に内在する巻き込み効果

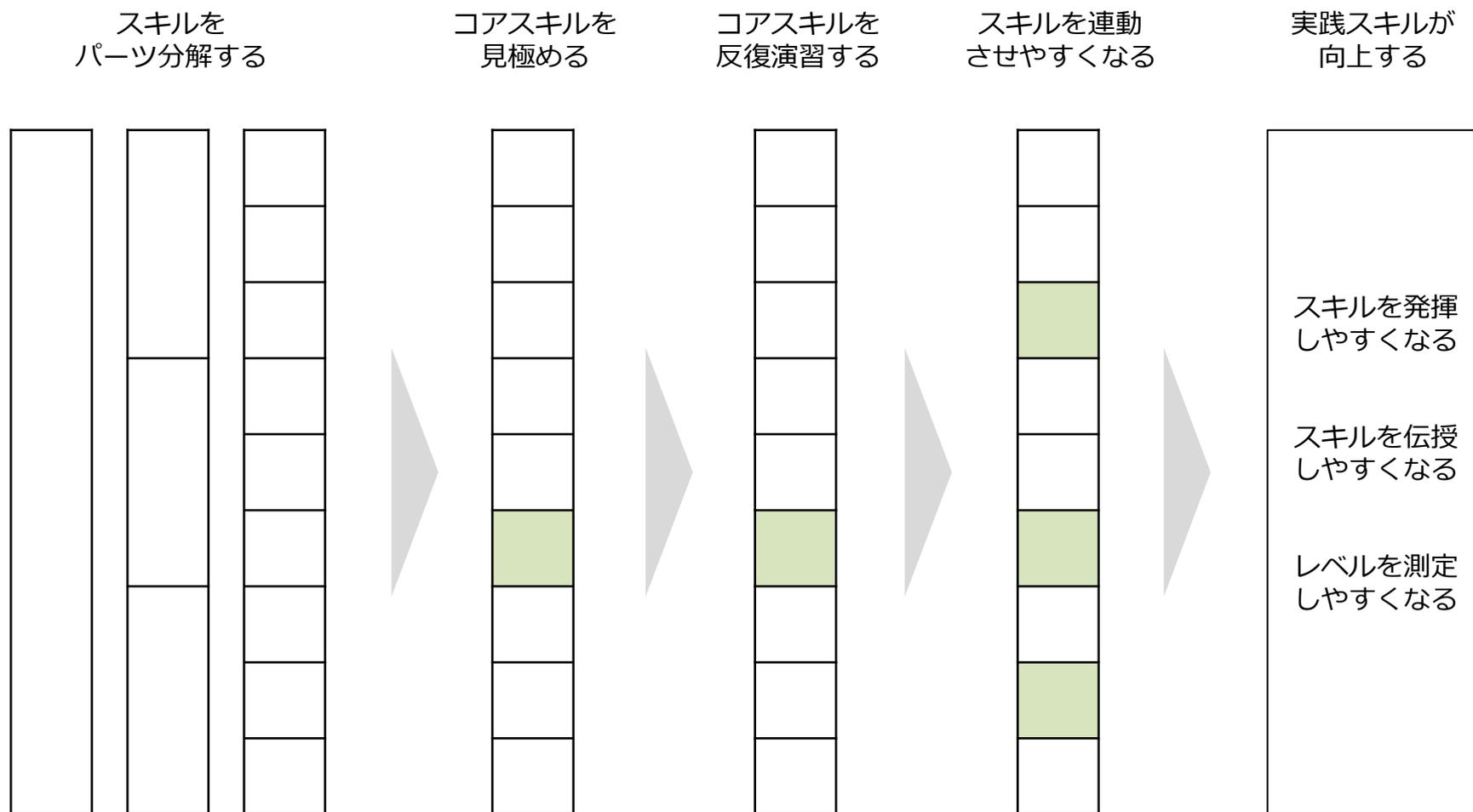
プログラム自体に他メンバーを巻き込む仕掛けが組み込まれており、参加者協調度合が格段に高まります

プログラムの構造



プログラムの原理

- 分解スキル反復演習型能力開発プログラムが、スキルの実践での発揮を格段に容易にします
- 20年来の演習参加者が繰り返し出したスキルをモデル化して、プログラム化しています



基本の12プログラム

- 全30プログラムのうち実施要望の多いプログラムを、基本の12プログラムとして位置付けています
- 1プログラム120分で実施し、課題に応じて複数のプログラムを抽出し、組み合わせて実施します

	基本スキル	展開スキル
自己の 変革	<ul style="list-style-type: none">□ モチベーションファクターを梃にした課題解決力□ 生産性を高めるマルチタスク管理	<ul style="list-style-type: none">□ モチベーションファクターを梃にしたリーダーシップ実践力□ 4つの質問による合意形成実践力
業務能力 の向上	<ul style="list-style-type: none">□ モチベーションファクターを梃にしたストレス解消手法□ 達成率を高めるアクションプランニング	<ul style="list-style-type: none">□ モチベーションファクターを梃にしたセールスハンドリング□ 業績管理面談/OJT/One on One手法
他者の 巻き込み	<ul style="list-style-type: none">□ プレゼンテーション表現力□ 相手を巻き込むアンカリング構成力	<ul style="list-style-type: none">□ 上司、部下、同僚、顧客を巻き込むリアクション誘導力□ 5つの質問によるコーチング実践力

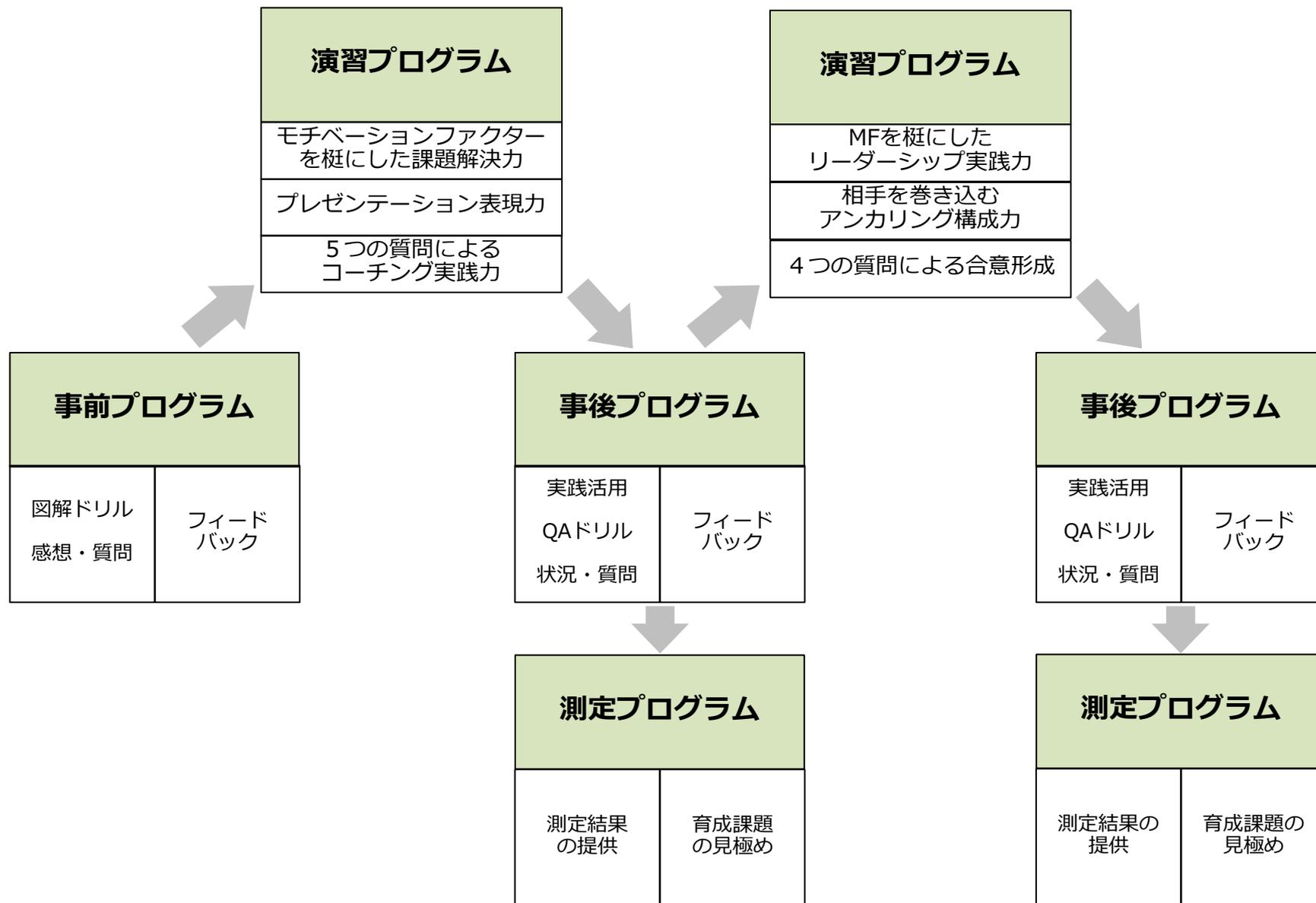
演習プログラムの構成例

目的	プログラム	時間	実現できること	セッション内容
組織力強化	モチベーションファクター ハンドリングスキル	2時間	人それぞれで異なるモチベーションファクターを見極めることができるようになり、それを梃にしたコミュニケーション、プロセスハンドリング手法を発揮できるようになります。	<ul style="list-style-type: none"> モチベーション向上手法 自分のモチベーションファクターの見極め メンバーのモチベーションファクターの見極め 異なるモチベーションファクターのブリッジ
	コーチング実践力	2時間	トップダウンではないボトムアップの巻き込み型のリーダーシップ実践手法を発揮できるようになり、メンバーや組織のコミットメントを高めることができるようになります	<ul style="list-style-type: none"> コーチング適性診断 コーチングプロセス 5質問によるコーチング実践 モチベーションファクターを梃にしたコーチング
	合意形成実践力	2時間	対話や会議で、時間切れや見せ掛けの合意に陥ることなく、一定時間内に合意形成することができるようになり、合意時間を短縮し、合意確度を向上できるようになります	<ul style="list-style-type: none"> 4質問による合意形成のプロセス 洗い上げ質問と掘り下げ質問による絞り込み 示唆質問とまとめの質問による合意確認 モチベーションファクターを梃にした合意形成
生産性向上	モチベーションファクター ハンドリングスキル	2時間	人それぞれで異なるモチベーションファクターを見極めることができるようになり、それを梃にしたコミュニケーション、プロセスハンドリング手法を発揮できるようになります。	<ul style="list-style-type: none"> モチベーション向上手法 自分のモチベーションファクターの見極め メンバーのモチベーションファクターの見極め 異なるモチベーションファクターのブリッジ
	マルチタスク管理手法	2時間	山積するタスクのスケジューリング手法を駆使できるようになり、タスクと自分のモチベーションファクターのギャップを解消し生産性を向上させるサポートができるようになります	<ul style="list-style-type: none"> スケジューリング手法 Under the Table, Waiting, Actionの峻別 タスクのモチベーションファクターの見極め モチベーションファクターのギャップ解消
	アクションプランニング 実践手法	2時間	アクションプランニングの優先順位基準のギャップを解消できるようになり、アクションプランの分布をもとに、さらなる生産性向上のためのサポートができるようになります	<ul style="list-style-type: none"> アクションプランニングの優先順位基準 優先順位基準のギャップ解消 アクションプランニングの分布と生産性向上策 モチベーションファクターによるプランニング

経営課題に対応するプログラムと対象例

経営課題	解決の方向性	対応するプログラム											対象								
		基本スキル			展開スキル			コンピテンシー発揮レベル測定													
		自己変革	能力向上	他者巻込	自己変革	能力向上	他者巻込														
		M/F課題解決	マルチタスク管理	M/Fストレス解消手法	アクションプランニング	プレゼン表現力	アンカリング構成力	M/Fリーダーシップ実践	合意形成力	M/Fセールスハンドリング	業績管理面談手法	リアクション誘導力	コーチング実践力	スキルレベル	成長性・能動性・迅速性	正確性・理解力・実行力	経営者	管理職	リーダー層	若手社員	
組織力が発揮されない ・リーダーが多様なメンバーをハンドルできない ・グループ会社間、部門間で対立が生じている ・シニアと若手でコミュニケーションがしづらい	・リーダー層が、トップダウンのマネジメントに加えて、ボトムアップの巻き込み型のリーダーシップを、話法だけでなく、立ち居振る舞い、空気感醸成に至るまで発揮する	○																			
生産性が高まらない ・時間、人手が限られ、タスクが処理できない ・リーダーとメンバーで優先順位が合致しない ・ストレスが解消しない	・タスクやアクションプランの優先順位基準が共有できるようになり、タスクを実施する際のモチベーションファクターと自分自身のそのギャップを解消する方法を実践する	○	○	○	○			○			○								○	○	
マネジメントが形骸化している ・業績管理面談、One on One含むOJTが形骸化 ・面談手法が、各リーダーの自己流になっている ・メンバーのモチベーションが上がらない	・OJTの基本手法、基本話法を發揮し、メンバーの状況に合わせて、モチベーションを着実に向上させ、パフォーマンス向上、育成機械としてのOJTを実施する	○							○	○	○	○							○	○	
セールスパフォーマンスが上がらない ・成約率が高まらない ・全社統一プロセス、話法の効果が出ない ・業種、地域、製品別の顧客セグメントに留まる	・購買モチベーションファクターを見極め、それによる顧客セグメントとクロージング話法を構築し、各セールスプロセスで必要なスキルを發揮する	○																		○	○
能力評価ができていない ・能力評価が印象評価に留まっている ・能力評価が、各リーダーでバラツキがある ・能力評価と能力開発の連携ができていない	・コンピテンシー発揮レベルを数値化し、共通の基準で能力評価を実施する。評価者はその手法を修得し、全評価者の目線合わせができるようになる	○		○									○	○	○	○	○				

プログラム全体の構成



事前プログラム、事後プログラム

■ 図解ドリル書籍を事前に読み、基礎知識を修得します

トレーナーへ感想や質問をメール送付、フィードバックを得た上でフォーカスエリアを見極め、演習プログラムに参加します

■ QAドリル書籍を参考にしながら、演習で修得したスキルを実践活用します

トレーナーへ状況や質問をメール送付、フィードバックを得た上でスキルの定着、活用を加速させます

チームファシリテーションドリル
 ・一般ビジネス話法・事例で構成
 ・2016年3月扶桑社 18年3月4刷
 1,400円



ビジネス書ランキング
 2016年12月 紀伊國屋書店大手町ビル1位、丸善名古屋本店1位、丸善丸の内店3位
 2017年 1月 八重洲ブックセンター本店4位

事前使用

チームファシリテーションドリル
 ・一般ビジネス話法・事例で構成
 ・2018年12月扶桑社
 840円



単行本ランキング
 2017年10月、紀伊國屋書店大手町ビル店2位
 2018年 7月、同1位

クライアントハンドリングドリル
 ・金融・保険の話法・事例で構成
 ・2017年8月きんざい
 1,500円



単行本ランキング
 2017年10月、紀伊國屋書店大手町ビル店2位
 2018年 7月、同1位

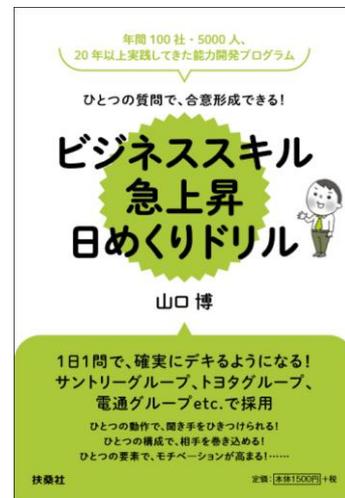
フォローアップドリル
 ・一般ビジネス話法・事例で構成
 ・2018年9月講談社
 860円



新書ランキング
 2018年 9月、紀伊國屋書店大手町ビル店1位、丸善名古屋本店1位
 2018年10月、紀伊國屋書店大手町ビル店1位

事後使用

フォローアップQAドリル
 ・一般ビジネス話法・事例で構成
 ・2019年1月扶桑社
 1,500円



新書ランキング
 2019年 1月、扶桑社



測定プログラム

- スキルレベル、成長性、能動性、迅速性、正確性、理解力、実践力、モチベーションファクター各項目について、演習成果の数値測定結果を、参加者個別ならびに属性別に集計し、主催部門へフィードバックします
- 個別の育成課題、組織課題、配属検討、リーダーとメンバーのマッチング評価などに活用されています
- 貴社コンピテンシー別の集計や、個別フィードバックも実施します

アイコンタクト

氏名 /

■ ビデオを振り返り、アイコンタクト（目をそらしたり、まはするまで）の秒数を計りましょう

回数	秒数
1	2
2	3
3	3
4	3
5	4
6	2
7	2
8	2
9	2
10	

アイコンタクト

■ もう一度、ビデオを振り返り、アイコンタクトはずした方向の回数を記入しましょう

アンカリング

あなたは誰ですか？

新たな回数	印象に残ったフレーズ
14回	よのちのこ バイクが大好き 昔はヤンチャ 150の管理責任者 現在の会社は30年 趣味は釣り

巻き込み力を高めるコーチング

■ 各々の役割を果たしつつ、ともに学習し合い発展し合う組織への転換が求められます

コーチング診断

■ 以下の要素のうち、自分自身に当てはまるものにチェックをしましょう

- 話をするのが好きだ
- 人の話はあまり聞かない
- 常に話の中心になりたい
- 自分はリーダーだ
- 常に他の人より権位でありたい
- 仕切ることが好きだ
- 過去の体験を話すのが好きだ
- 語上手段と奪われる
- 自分に自信がある
- 洗練が苦手だ
- リーダーは最も仕事ができるはず
- 試行錯誤という言葉は敗者の論理だ
- 必ず真の正義というものがある
- メンバーから学ぶとは不名誉なことだ
- 誰もが向上心があるととは限らない

モチベーションファクターの発見

項目	専門志向			汎用志向		
	目標達成	自律成長	地位権限	他者協調	安定保障	公私調和
8		8				
7						7
6		6				
5	5					
4	4					
3						3
2						
1			1	2		
合計	9	14	1	2		10

モチベーションファクターの発見

項目	スコア	成長率								
目標達成	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2
自律成長	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
地位権限	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
他者協調	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
安定保障	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
公私調和	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0

能力素性

個性性

モチベーションファクター

リモート双方向演習の実施の仕方

当事者	項目	一般的なリモート研修	リモート双方向演習
参加者	ビデオ	常時オフ	常時オン
	アバター	—	使用不可
	背景	—	アレンジ可
	マイク	発言時以外オフ	常時オン
	雑音	一切許容しない	ある程度は許容
	発言	進行役による指名	参加者の自由
	反応	進行役による指示	参加者の自由
	1対1ロープレ	なし	ブレイクアウトセッション機能で実施
	演習成果数値測定	なし	スキル領域、能力領域、モチベーションファクターを測定
進行役	ビデオ	オフ	常時オン
	共有資料	オン	常時オン
	進行方法	説明	問答と演習
傍聴人		許容	許容しない

主な実施先



dentsu



SUNTORY



三越伊勢丹ホールディングス



ふくおかフィナンシャルグループ



グローバルトレーニングトレーナー
モチベーションファクター株式会社

山口 博

080-5040-6090
yamaguchi@motivation-factor.com