

承認で
モチベーション
アップ!



あなたは大切な人を
認めていますか?



デライト式 承認カード®

承認の風土が根付いている組織に良い人材が
定着し、利益を生み出し続けることができます!

価格: 3,300円(税込)

承認カードとは

承認カードは、言葉によって認めたりほめたりすることによって、最も承認の効果を得られるであろう項目を厳選・体系化し、50枚のカードにして見える化したものです。

日本の承認研究の第一人者である、同志社大学太田肇教授の承認に関する理論と実証研究の成果をもとに、承認を体系化・カード化しました。

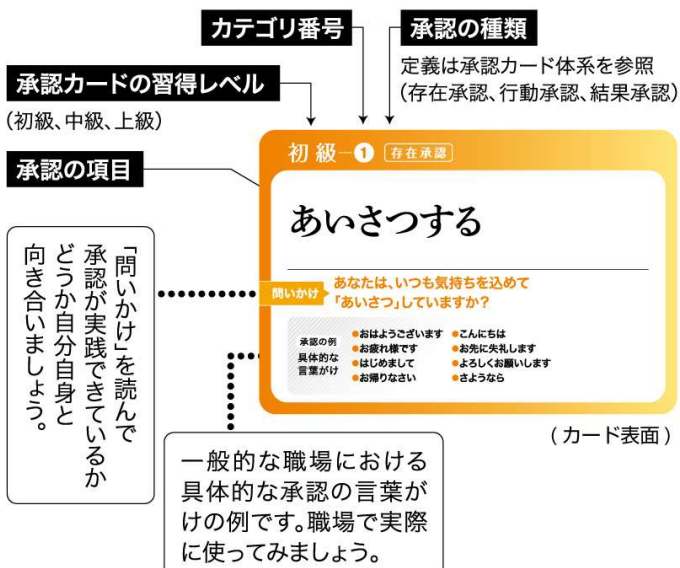
承認カードは自分の承認力を客観的かつ即座に把握できます。上司・部下・同僚と楽しくかつステップ学習によって承認力を確実に身につけることができます。

承認カードは、認める方法論やノウハウを確立したツールであり、いま日本の職場で一番必要な承認が正しく確実に身につく究極の承認メソッドです。

承認カードの特徴

- 1枚1項目で具体的な承認の言葉がけ(例)が記載されているので、誰でも意識すれば承認ができます。
- 項目ごとにカード化・点数化しているため、簡単に自己評価・他者評価ができ、自分の承認力を客観的に把握できます。
- カードが分類・体系化されているので、目標を持ち、ステップを踏んで承認力を確実に身につけることができます。

承認カードの構成



ほめたり認めたりすることは意外に難しい。アメリカ人などと違って日本人はシャイであり、わが国にはほめる文化が根付いていない。また、いきなりほめたり認めたりするのは不自然である。そのため現場では承認の取り組みがなかなか広がらない。

そこで、承認のツールが必要になる。その有力なツールが承認カードである。口でほめるには勇気がいるが、カードでなら伝えやすい。また、言葉と違ってもらったカードは心に残るので効果も長続きする。しかも達成水準に応じてカードを変えたり、受け取ったカードを整理して自己分析に用いたり、さまざまな使い方ができる。実に便利な承認のツールである。



同志社大学 政策学部教授
日本労務学会常任理事
経済学博士

太田 肇

神戸大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。
組織論を専門とし、特に個人の視点から組織・マネジメントについて研究を行う。『ムダな仕事が多い職場』(ちくま新書)、『なぜ日本企業は勝てなくなったのかー個を活かす「分化」の組織論ー』(新潮選書)など、20冊以上の著書を執筆。

「承認カード」の体系と項目一覧

ご法度！ 統制 ご法度！ 誇張 ご法度！ 過度な期待	定義	存在承認	行動承認	結果承認
		・存在そのものを認めること ・変化に気づいて伝えること ・興味・関心を伝えること	・行動そのものを認めること ・行動の変化を伝えること ・相手の行動を望ましい方向へ導くこと	・結果そのものを認めること ・行動の結果について伝えること ・将来に對しよい結果を望むこと
上 級 ● 相手に対する期待、信頼を伝える ● 相手の成長を支援し、成功に導く 目的(意図)を持って、状況や背景を読みとって伝える		6 尊敬する 5 必要なリソースを提供する 4 振舞する 3 人の育成を任せる 2 仕事を任せる 1 仕事の裁量を与える	10 叱る (※中級以上ないと叱る資格なし) 9 模範となる行動を伝える 8 成果につながりそうな行動を伝える 7 成長の過程を伝える	13 行動の結果をフィードバック 12 功績を伝える 11 成長の結果を伝える
中 級 ● 相手のやる気を引き出す ● 相手を動機づける 意味づけ(意義や価値を持たせる)をして伝える		8 信頼を伝える 7 話を聴く 6 相談する 5 提案を採用する 4 意見を求める 3 その場の雰囲気や意気込みを伝える 2 評判を伝える 1 紹介する	14 使命感の表れを伝える 13 仕事のプロセスを評価する 12 持ち味を伝える 11 行動に共感する 10 仕事ぶりを伝える 9 励ます	17 手柄を伝える 16 目標達成を伝える 15 仕事のできばえを伝える
初 級 ● 素直な気持ちで、ありのままの事実を認める ● 素直に感じたままの気持ちを伝える ● 良好な人間関係を形成する ありのままを認めて伝える		8 相手の存在に感謝する 7 お祝いをする 6 気づかう 5 興味・関心を伝える 4 見た目を伝える 3 声をかける 2 名前を呼ぶ 1 あいさつする	16 安心を伝える 15 相手の行動に感謝する 14 ワクワク感を伝える 13 やる気が湧いたことを伝える 12 心強さを伝える 11 率先行動を伝える 10 行動をほめる 9 行動を事実として伝える	20 結果をねぎらう 19 かつて相手にしてくれたことに感謝する 18 結果をほめる 17 結果を事実として伝える

いま、日本の職場に最も必要なのは承認です

「組織の成功循環モデル」とは、マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授が提唱している理論で、組織が成果を上げ続け、成功に向かう過程や仕組みを明らかにしたものです。

組織としての「結果の質」を高めるためには、一見遠回りに思えても、組織に所属するメンバー相互の「関係の質」をまず高めるべきとしています。

その際に最も効果的な手段となるのが承認なのです。



承認の効果

人が生まれながらに持っている

承認欲求 認められたい!

承認

承認は次のような経路をたどって、個人と組織の双方に大きな効果をもたらします。このことは数々の実証実験によって証明されています。

自己肯定感、自己効力感が高まる

内発的モチベーション・アップ

自発的に努力し、成長するようになる[自律]

承認の効果 **個人**

- 1 人間的成長
- 2 働きがい・生きがいの向上
- 3 眠っていた潜在能力(持ち味)の発揮

承認の効果 **会社・組織**

- 1 組織パフォーマンスの向上
- 2 メンタルヘルスの向上
- 3 良い人材の定義(離職の抑制)
- 4 エンゲージメントの向上

承認カードを活用した各種セミナー・研修を承っておりますので、ぜひご用命ください。

承認カードの解説書をご覧ください。→



<販売元>



大畑社会保険労務士事務所

〒102-0074 千代田区九段南3-9-1九段サザンビル3F
HP <https://www.sr-ohata.com/> E-mail roumudoctor@ohataoffice.com

TEL: 03-3237-7890 / FAX: 03-3237-7908

ホームページはこちらのQRコードからどうぞ

