



成 果

個人の成長が、組織
や顧客、生活者、
社会への価値提供
として結実したもの









威

長

人の成長の7割は、自分が直接関わった「仕事経験」から得た学びで構成されています。

仕事経験を通じて、スキルが拡張し、マインドセットが磨かれ、行動変容が起きると、パフォーマンスの向上や成果につながります。





個人要因と環境要因が相互に作用しあいながら、その人の“できること”が増え、
仕事において果たせる役割・貢献が大きくなっていくこと

成長の心・技・体」を

- 気質/性格
- モチベーション
- 経験の有無/難易度
など



- フィードバック
- ロールモデルの有無
- 組織カルチャー
など





スキル

特定の業務や課題を遂行するための知識や技術
(例：データ分析、PJマネジメントなど)



マインドセット

物事に対する捉え方や姿勢、価値観。仕事に取り組む上でのOSとなる。
(例：グロースマインド、当事者意識、多様性の尊重など)



行動

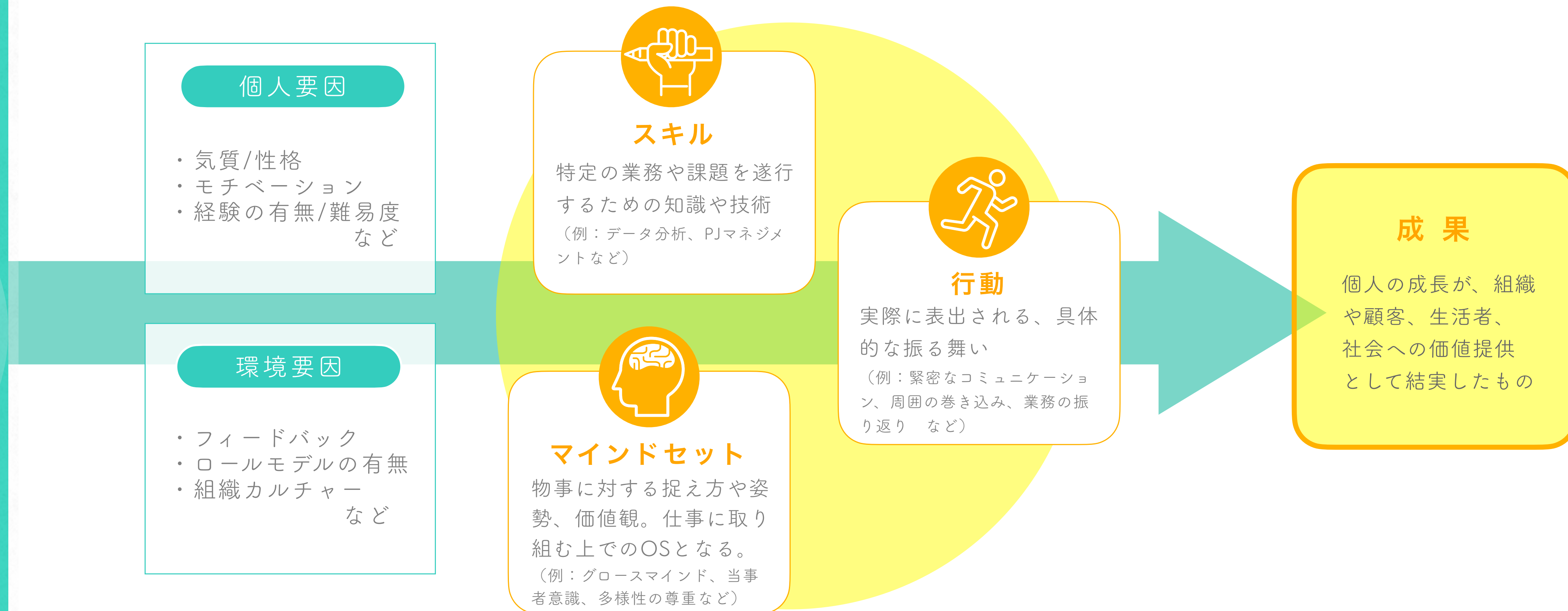
実際に表出される、具体的な振る舞い
(例：緊密なコミュニケーション、周囲の巻き込み、業務の振り返り など)

成長とは

個人要因と環境要因が相互に作用しあいながら、その人の“できること”が増え、仕事において果たせる役割・貢献が大きくなっていくこと

- ✓ 人の成長の7割は、自分が直接関わった「仕事経験」から得た学びで構成されています。
- ✓ 仕事経験を通じて、スキルが拡張し、マインドセットが磨かれ、行動変容が起きると、パフォーマンスの向上や成果につながります。

成長の「心・技・体」モデル



成長は

「ストレッチ」

(越境と統合)

によって
促進されます。

- ✓ 一般に、ずっと同じ仕事をしていると、成長カーブは鈍化していきます。
- ✓ 新しい業務領域や職場への越境は、異動者の“できること”が増えること（足し算の成長）に加えて、既存の知識や視点と掛け合わさることで、『多角的な視点から統合的に構想/判断する力』、『普遍的なナレッジを抽出して未知の領域に応用する力』などが身につく効果（掛け算の成長）があります。

越境と統合による成長理論