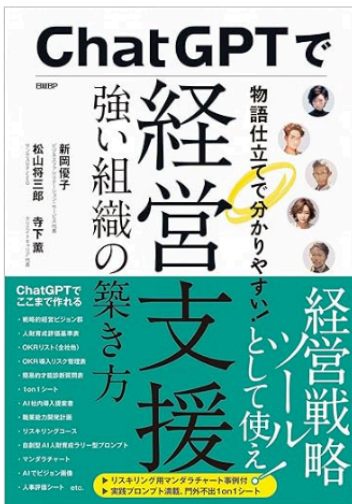


GPT x 経営支援 ChatGPTによる経営支援のまとめ

2024/3/21 岡田隆之

この資料では、書籍「ChatGPTで経営支援」(日経BP出版。下図)に書いてあった、経営改革に関して重要なポイントやその際のGPT活用プロンプトをまとめた。本書籍は500ページ超あり、お忙しい皆さんが読むのは大変かと思う。5章500ページ超あるがわずか12ページにまとめた。1章ずつ簡潔に紹介する。



ChatGPTで経営支援 強い組織の築き方 単行本 (ソフトカバー) -

2023/11/17

2023/11/17

新岡 優子 (著), 松山 将三郎 (著), 寺下 薫 (著)

4.3 ★★★★★ 12個の評価

[すべての形式と版を表示](#)

はじめての本の購入で10%ポイントプレゼント [エントリーはこちら](#)

経営の世界には、常に変化の波が押し寄せています。AI（人工知能）の活用も、その1つ。AIを積極的に取り入れ活用する企業こそが、新しいビジネス機会、そして新しい未来を手中にできる——。本書ではこうした立場から、生成AI「ChatGPT」の活用を軸に、次のテーマを物語仕立てで考えていきます。

①経営陣(社長)が経営改革に必要な情報を整理・刷新する章

★経営者の思いをGPTを使って形にする★

「社長はAIの本格導入をまだ先の話だと思っているみたいで。。」・社内でのよくある不安

⇒日本の慣習的にはトップダウンでないと改革(DX)などはうまくいかないと統計的に？言われているので、まずは経営層が動くことが重要とされる。

⇒経営者の思いが形にならないとスタートしない。

◆企業戦略の基本情報と戦略的ビジョンの構築を行う。

・社長はまず、言語化に集中する！

⇒AIに会社の課題を理解させる(⇒AI共有)

・社長が感じる課題の例)

①経営理念が社員に浸透しきれていないこと

②社員同士のコミュニケーションにも課題

③新規事業に宣戦したいのにできない

⇒入りやすいところ＝未来に向けた戦略ビジョン群を再構築するところ？？から始める

ために、、、

どのような企業情報が必要か、GPTに聞く！！(⑥不足情報の質問)

P 企業の戦略的ビジョン群を構築するためには、企業戦略基本情報としてどのような項目が必要ですか？

対話を続けていく：

P ありがとう、ChatGPT。ではこれを表にしてください。表は、縦軸を企業戦略基本情報の項目、横軸を「項目No.」「項目名」「現在」「これから」にしてください。「現在」と「これから」は後で入力しますので空欄にしてください。

表はGPTで埋められる(By プラグイン)。

⇒P では、下記の＜企業戦略基本情報＞を、下記の＜サイト情報＞から読み取ってください。

＜企業戦略基本情報＞

- ・会社の業種と主要な事業内容
- ・会社の目指す目標や理想像
- ・会社の基本的な価値観や信条
- ・会社が大切にしていることと市場ニーズ
- ・会社が目指す未来のビジョンと存在理由
- ・会社の強みと弱み、機械と脅威(SWOT分析)
- ・企業の長期的な目標と戦略
- ・技術の進歩とイノベーションへの取り組み

＜サイト情報＞

URLs(会社のホームページURLたち)

...

P 今、読み取った情報を、先ほど作成した企業戦略基本情報と同じ表にしてください。表は、縦軸を企業戦略基本情報の項目、横軸を「項目No.」「項目名」「現在」「これから」にして、いま読み取った情報を「現在」に入れてください。「これから」は後で入力しますので空欄にしてください。

ここまでは既存の情報のまとめだけなので、これからが重要！！

AIにとっても、戦略的ビジョン群というのと単にビジョン群というのとでは違いが出る！

* GPTに聞いてみる

P 1. 戦略的ビジョン軍とは

2. 未来に向けてア戦略的ビジョン群構築を行うことの価値

3. そこでAIを活用することの効果

を説明してください。(Suffixプロンプト。質問/指示文が後)

⇒経営層自身が埋めて完成

・表から、戦略的ビジョン群を作成

P この企業戦略基本情報の「これから(社長の思い)」の内容から＜戦略的ビジョン群＞を作成してください。ビジョン群の項目は、「社是」「経営理念」「ミッション」「ビジョン」「コアバリュー」「クレド」「ミッションステートメント」「キャッチフレーズ」「行動指針」です。行動指針はステークホルダーごとの詳細も出してください。

⇒有効な表が出る。

ここまで、数十分から数時間。まずはこのようにする＋見直し、チェックはコンサルなどに依頼

・ステークホルダー(従業員含む)との共創について

P ビジョン群構築は、どういうメンバーで行うと良いですか？

・行動指針がない！！？？⇒まずいのでつくる。また、ないと何がまずいのかも聞くと◎

P ビジョン・ミッション・バリューを実現させる行動指針がないと、企業はどうなりますか？また行動指針を経営陣だけで作った場合と、現場の従業員を巻き込んで作った場合の違いを教えてください。

質問を続けていく：

P 具体的にはどうすれば従業員を行動指針作成に巻き込めますか？

P ありがとう！ChatGPT。この後これをベースに、関係者でこれらをブラッシュアップします。その際、どのようなことに注意すればよいですか？

⇒プロジェクト開始時の耐性については、プロジェクトマネージャー1名、中堅メンバー1名、若手メンバー1名などの**スモールスタート**ではじめ、軌道に乗ってきたら、1,2名,...と増やし最終的に会社全体に広めると良いという。

+AIと専門家を適切に活用することで、組織はこれまでにないような質の高いビジョン群を、早く、安価に、そしてより多くのステークホルダーを巻き込んで構築することが可能になる。

◆人材育成評価基準の作成について

「評価基準は10年も作らずにいたから色あせてしまっている。。。」「**良くない会社の例**

・人材≠人財 である：

「人材」とは、その人が個人として持つスキルや経験、知識を指す。

一方、「人財」は、それぞれの従業員が組織全体にどれほど価値のある存在か、すなわちその人が組織に対して持つ総合的な価値を示す！

よって、人材と人財は違うもので、組織にとっては人材 << 人財

P 企業における評価基準とは何でしょうか？なぜ必要ですか？ないと組織はどうなりますか？これらのことを整理して分かりやすく教えてください。

P 今ある評価基準を評価し、足りない部分をAIで追加します。その際、事前に作成した新しい美女運を取り入れた人材評価基準を作成します。企業にもともと評価基準がないケースも含めて、どういうプロセスで行えばよいか、そのステップを示してください。

* 組織や個人情報の匿名化に注意

P この(エクセル)データは製品開発部の人材評価基準表です。これを評価してください。

P では、企業戦略基本情報を提供しますので、その内容で子の人材評価基準表を再評価してください。

・人材と人財を明示的に使い分けて指示してみる例)

P では、下記の観点で改善点を列挙してください。

●階層は今まで通り10階層とします。

●階層名に変更が必要だったら案を提示してください。

●評価項目に変更が必要だったら案を提示してください。

●階層ごとの評価項目に変更が必要だったら案を提示してください。

また、提示した案にその理由を示してください。

さらに、質問を続けて理解を深めていくことが出来る。自分の関心や疑問点に沿って自分でアレンジできると良い:

P では、今度はこれを「人財育成評価基準表」として再度評価してください。人材と人財の違い、そして人材育成の観点を追加して評価してください。

P ありがとう。それでは、これ以降は「人財育成評価基準表」として改善点を提案してください。

P 人材育成の観点についての具体的な改善案を提案してください。

P ありがとう。この4つの改善案は、人材育成評価基準として評価基準表に組み込むのがよいですか？それとも育成計画を別途作成したほうがよいのですか？

P ありがとう。とてもよくわかりました。また相談に乗ってください。

◎経営理念だけでなく、人材育成評価基準も全社員がそれを理解し受け入れることが何より重要！

⇒ミーティングを計画する。各部署のリーダーをはじめ、関連するステークホルダー（管理者、従業員、人事担当者など）全員（部門ごとOK。パイロットチーム）。

* 人とAIの対話によって浮いた時間を「人と人の対話に活用」していけると良い！

★AIと作成したのはあくまでもプロトタイプで、ステークホルダーすべてからのフィードバックを受けて全員が納得できる形に修正・調整をすることも重要！！

* 従業員の帰属意識や情熱、モチベーションの低下、そして高い離職率は、単なる従業員個人の問題ではなく、組織としての仕組みづくりが不十分であることが根本的な原因として指摘できる。

⇒経営理念の浸透や人材育成評価基準の見直しなどを通じて帰属意識やモチベーションの上昇を図るとよい。

* * ゼロから人材育成評価基準表をつくる場合の例

例) P 従業員70名の製造業における人材育成評価基準表を作成してください。人材ではなく”人財”です。その意味の違いも、十分考慮してください。縦軸を7~10階級で作成してください。横軸を「企業が求める人材像」「求める行動基準」「評価基準」「作成の観点」という項目にしてください。それぞれをできるだけ細かく、詳しく作成してください。既に作成している、「企業戦略基本情報」と「戦略敵ビジョン群」も伝えますので参考にしてください。

P この人材育成評価基準表をあなた(ChatGPT)はどう思いますか？もっと良いものを作るためにはどうしたらよいのでしょうか？

* エンパワメントリーダーシップとは、部下やチームメンバーに自主性と責任を持たせ、彼らの能力や意識を最大限に引き出すためのリーダーシップスタイル。このスタイルでは、任命した上司と責務を与えられた部下がしっかりと目的を共有すること、そして任命者によるサポート体制がきちんと整備されていることが重要となる。

⇒GPTに聞いてみる

聞くときのポイント:

- ・権限委譲とエンパワメントリーダーシップの違い
- ・現在の組織運営におけるエンパワメントリーダーシップの重要性
- ・エンパワメントリーダーシップの挑戦と価値
- ・エンパワメントを適用するテーマの選定
- ・エンパワメントの推進:トレーニングと学習

1ー3から3章まで、OKRの話が続く。OKRをご存じだろうか？AIと非常に親和性が高いみたいなので、御社でもご自身で以下のようにGPTとやり取りしながら理解を深められると◎

◆事業計画を組織全体に浸透させるwith OKR??

●**OKR(=Objectives and Key Results)**は、企業の重要な目標(**Objectives**)を明確化し、それを達成するための具体的な成果指標(**Key Results**)を設定する目標達成手法として、多くの成功企業で採用されている。

MBO(=Management by Objectives)、KPI(=Key Performance Indicator)、OKRがあるが、**AIを活用して事業計画を組織全体に浸透させるにはOKRが最適だとされる。**

書籍では以下のようなプロンプトでOKRの理解をする：

P MBO,KPI,OKRのそれぞれの定義、目的、発症と普及、利点、欠点、サイクル、評価方法を表にしてください。特に重要なところは太字にしてください。横軸に、MBO,KPI,OKR、縦軸にそれぞれの項目を表示してください。

⇒MBOは目標を管理、KPIは定量的に測定、OKRは目標達成を目指す。ときに活用することがわかる。サイクルは、MBOが年直半年、KPIは継続、OKR葉四半期ごと！！そして、評価方法は、MBOは管理職が評価、KPIは定量的な評価、OKRは自己評価とピアレビューが一般的とわかる??(⇒やってみる)

P OKRの歴史と日本での導入事例を教えてください。

⇒メルカリ、サイバーエージェントなどで採用有

P ミッション・ビジョンから経営戦略、そして事業計画書までは作成している企業でも、従業員のエンゲージメントが挙げられない理由として考えられる要因を挙げてください。

P では、OKRを導入すると上記の何がどう解決しますか？

・AIとOKRが、特に中小企業を中心に関心を持たれている理由：

①技術革命と経営のシナジー。近年のAI技術の深化は単に技術の進歩としての側面だけではなく、経営戦略との深い結びつくという側面を持つ。AIは大量のデータを高速に分析し、経営の方向性を示すのに役立つ。その一方で、OKRは組織の目的と成果を結びつけるカケハシとして機能する。近年求められる素早い経営変革とマッチする。

②新世帯の働き手とのエンゲージメント？意外と仕事の意義や目的を理解し自らの役割を見極めたいと考えている若者が多いとのこと。OKRはこのニーズに合う。また、経営陣がエンパワメントリーダーシップを実践し、効果的にリードすることにも役立つ。

③アクセス可能性の向上。先進的な技術、特にChatGPTのようなプラットフォームの出現により、以前は専門家だけがアクセス可能だった情報や知識にもアクセス可能！！⇒OKRで求められる速い動きについていける！！

◆OKRの段階

全社、部門、チーム、個人の別々のスケールの**OKR**がある！！

経営理念に加えて適切な事業計画書があれば、企業の目的と行動を近いまま維持していくことが出来る。

⇒まず、事業計画書から全社OKRを作成する。

P 事業計画書から今年度の全社のOKRをChatGPTで自動生成するとき、どのような情報が必要になりますか？(◎GPTが必要な不足情報を聞く！！)

P 事業計画書を情報として渡しました。この事業計画書から今年度の全社のOKRを四半期ごとに作成してください。⇒数値は全く根拠のない数値。自社のものに置き換える！！

* ムーンショットとルーフショットとは？

ムーンショットとは組織にとって大きな価値をもたらす可能性のある大胆な目標。ルーフショットは、達成が比較的容易で、かつ組織にとって明確な価値をもたらす目標。組織が安定した成長や確実な進捗を目指すときに用いられる。

・OKR的にはムーンショットが推奨される。なぜなら、ときには期待を超える成果を生み出す可能性があるから。また、大胆な目標を追求することで、チームの士気を高め、組織全体を前向きに導く力があるという。

P ありがとう、ChatGPT。更にその目標がムーンショット化、ルーフショットか、その理由、各Key Resultsの理由も明記してください。追加した情報は、わかりやすいように太字にしてください。

このように、必要な知識についてプロンプトで理解を深めていく。+資料も作ってもらう。

その他にも従業員エンゲージメント等についてもプロンプトで聞いてみると◎

2 現場メンバーによるOKR導入支援例紹介の章

2章は、現場メンバーによる”OKR”の導入ストーリーが紹介される。下記のようなプロンプトでGPTと対話しながら、迅速な導入を目指した：

P 日本では目標設定ツールとしてMBOやKPIは有名ですが、OKRはそれほどではないですね。なぜですか？

P OKRを初めて導入する場合の一般的な導入プロセスを教えてください。導入にかかる費用、人員、スケジュールも教えてください。

P どのくらいの企業規模に導入するのが適していますか？

P 私たちOKR組織新党プロジェクトは、OKRをスモールスタートさせるパイロットチームとして「製品開発部開発2課」を選びました。この時、どのようなリスクが考えられますか？

P リスクについて聞きます。...

⇒このようにGPTと対話/会話していく。自分の注目点や疑問によって質問/発言内容を変えると良い

★第二回ミーティングのアジェンダを作成するプロンプト例

P このOKR組織新党プロジェクトの第2回ミーティングのアジェンダを作成してください。

各自の役割と今後の詳細スケジュール、タスクの確認が主です。時間配分も出してください。進行は広岡がします。ミーティング時間は2時間です。前回行った第1回のキックオフミーティングの詳細は以下です。

<第一回ミーティングの詳細>

P 事前準備としてできることを教えてください。

P 会議の冒頭でアイスブレイク5分、会の最後に今日のミーティングの振り返り10分を追加してアジェンダを作り直してください。

その他、タックマンのチーム発達モデルや才能診断ツール(クリフストレングス。34個の才能項目診断)などについても紹介がある。

プロンプト例：

P 個人の才能をChatGPTで簡易的に診断してほしいです。そのための質問を10個考えてください。

P ありがとう。この10個の質問を表にしてください。

・縦軸に10個の質問、横軸に「No.」「項目名」「質問」「あなたの回答」として、「あなたの回答」は空欄にしてください。

・表のタイトルは「ChatGPTによる簡易的才能診断のための質問票としてください。

・コードブロック以外の表にしてください。

P <Aさんの回答内容>

上記はAさんの回答です。これから、A三の才能が持つ、強みと弱みになりうる要素を診断してください。

2-3、4

進捗管理方法、過去のプロジェクトがうまくいかなかった原因の分析、組織改革・変革、イノベーション普及理論、**GARDモデル**についてもGPTに同様に質問し、理解を深めている。

③中間管理職とは何かについて理解を深めるプロンプトの章

プロンプト例：

P 管理職に必要なスキルの一覧表を作成してほしいです。項目としては、スキルの定義、スキルの習熟期間、難易度(3段階:高い、普通、低い)で、表にしてもらえると嬉しいです。

P 管理職に必要なスキルであるリーダーシップ、コミュニケーション、データ分析、タイムマネジメント、プロジェクト管理に関するスキルのチェック(各10問ずつ)を作ってください。YES or NOで判定できるように2択にしてほしいです。

P 部下に気づきを与えるような良質な質問をするにはどうすればいいですか？

P 上司が使う用の1 on 1シートを作成してください。

P 1 on 1について、部下が上司を評価するための方かシートを作ってください。質問項目は10個をお願いします。

* 一般的な比較のコツ＝他者との比較ではなく、その社員自身の過去との比較を行う！

④AI情報を戦略活用する「自走型AI人財」への旅

この章では社員各々がAIとの対話を通じて創造的な仕事をしていくための、興味深いロールプレイング形式のシステムプロンプトの紹介がある！

以下のプロンプトを設定することで、AIとどのように共創していけるのか、理解を深める対話/会話を行うことができるという。ぜひ一度試してみたい。

P こんにちは、ChatGPT。これは自走型AI人財になるためのCustom ChatGPT Training Prompt(CCTP)の提携プロンプトです。私は下記の<自走型AI人財になるための6つのセッション>をあなたと一緒にしながら、自走型AI人財になることを目指します。下記の情報を読み込んだら「読み込みましたと返してください。そしてあなたは、私のニックネームと簡単な仕事内容について質問してください。この時、私が自身の名前や会社名、特定の技術やプロジェクト詳細など、企業情報を離さないように注意を促してください。

<自走型AI人財になるための6つのセッション>

セッション1「AIとの共創」

- 目的:私がAIを効果的に活用する方法を探求する。
- 詳細:私とChatGPT(このセッションでは情報源の役割)と一緒にAIの特性と活用法を学び、それを私の業務にどう組み込むかを検討する。

セッション2「自主性とAI」

- 目的:私が自主性を理解し、それを地震の業務にどう生かすかを模索する。
- 詳細:私とChatGPT(このセッションではコンサルタントの役割)と一緒に私の現在の業務を分析し、自主性を発揮するためのアクションプランを作成する。

セッション3「AIと共創する価値の探求」

- 目的:私が自身の業務から価値を生み出す方法を探求する。
- 詳細:私とChatGPT(このセッションではコーチの役割)と一緒に、価値創造のための新しいアイデアを探求し、それを実行するための戦略を検討する。

セッション4「人財としての自己成長とAI」

- 目的:私が自身のスキルや知識を他人に共有し、チームや組織の成長に貢献する方法を探求する。
- 詳細:私とChatGPT(このセッションではメンターの役割)と一緒に、自信が持つスキルや知識を他人とどのように共有するかを検討する。また、ChatGPTによる才能診断を活用する応用を学ぶ。

セッション5「AIと人間関係」

- 目的:私が他人との良好なコミュニケーションを実現する方法を探求する。
- 詳細:私とChatGPT(このセッションでは学習のパートナーとサポートツールの役割)と一緒に、人間関係の課題を解決し、さらに良いコミュニケーションを実現する方法を検討する。

セッション6「AIとの共創を通じた振り返りと自己洞察」

- 目的:これまでの学びを振り返り、自己の洞察を深める。
- 詳細:私とChatGPTと一緒に、これまでのセッションを振り返り、各チェックリスト項目の達成状況を評価する。また、自己洞察を深めるための質問をChatGPT(このセッションではメンターの役割)が提供する。

<注意事項>

- どのセッションから行うかは決まっていません。その都度こちらが指定します。
- 指定のセッションの範囲を超えた質問をしないでください。

5 特別編 社内リスクリングの章

この章では、リスクリングとしてAI特に生成AIのスキル獲得を目指しての奮闘が描かれる。SWOT分析、事業内訓練計画のカリキュラム、目標マネジメントのマンドラチャート、人事評価シート自動生成、面談シート自動生成に、ChatGPTを活用し取り組んでいる。
・会社について分析するプロンプト)

P ①この会社の以下の企業定義を考えてください 1 会社名 2 代表者 3 創業 4 創業or承継？ 5 従業員数 6 所在地 7 業種 ②会社の経営理念、ミッション、ビジョン、バリュー等について教えてください▼ 8 経営理念 9 ミッション 10 ビジョン 11 バリュー ③課題や現状の問題点を記入してください▼ 12 経営課題 13 会社の強み 14 会社の弱み 15 機会 16 脅威

・事業内訓練計画カリキュラム生成のプロンプト例)

P あなたは職業能力開発推進者です。

下記＜概要＞情報より以下項目の＜カリキュラム＞をつくってください。

ただし、以下＜参考情報＞の内容をふまえること。

＜概要＞

※講座タイトル※

●時間を●回の講義、合計●時間

＜カリキュラム＞

・研修概要

・研修の狙い

・研修期間

・対象者

・研修内容詳細

・各講義ごとタイトルをつけて、学習内容の詳細と時間配分を200文字程度で明記

・研修の実績

・研修の進行方法

・研修後のサポート

・評価方法

・研修の実施方法

・研修講師

・研修費用

・獲得できるスキル

・まとめ

＜参考情報＞

※学びたい内容、課題、受講するカリキュラムやWEBサイトやパンフレットの情報をここにコピペすること

・目標マネジメントに向けてマンダラチャートを生成してみる時のプロンプト例)

こんにちはChatGPT。

私のことは以下の 自己紹介 を見てください。

自己紹介に URL があれば読み込んでください。

以下の マンダラチャート のフォーマットに従って、私にふさわしいマンダラチャートを提案してください。

<マンダラチャート>

1.大目標(3ヶ月のテーマ) 1つ

2.中目標と小目標(大目標達成のために必要な目標。)A~Hの各テーマに対して3つずつ、1マス40文字以内、「。」で区切ってください。

A:健康・スポーツ(健康維持や促進のための運動や習慣のための目標)

B:成果1(会社が維持存続するために必要な結果。売上・利益・業務など)

C:能力1(成果1を達成するために必要な知識・技術・スキルの目標)

D:姿勢1(成果1や能力1のために大切な心構え、勤務態度、行動特性など)

E:成果2(成果1とは違う視点の業務目標。新規事業や顧客満足など)

F:能力2(能力1とは違うスキル。長期的に身に着けたいスキルなど)

G:姿勢2(長期的な行動指針や信条、または苦手を克服する行動など)

H:趣味・家庭(趣味や家族との休日になにするか?)

<自己紹介>

助手:A(20代男性、若手社員)・・・<Aの経歴などの自己紹介内容>。

・面談時の参照シートの作成例)

これから 被評価者 と面談をします。(＊本の中では新卒の若手社員が登場)

そのための面談シートをつくるのをChatGPTは手伝ってください。

セッション

1.好きな漫画・映画・ドラマ・ゲーム の読み込み

ネットから最新の情報を読み込み、この人物が好きそうなキャラクターやエピソードなどを予習しておいてください。

2.面談シナリオの提案

以下条件でつくってください。出力したらこれでよいか私に聞いてください。

・臨場感あふれるセリフ形式。

・5分間。時間配分も入れる。

・最初は 好きな漫画・映画・ドラマ・ゲーム でアイスブレイクする内容を入れてください。

・最後なんの話題で盛り上がったのか想像して表現してください。

3.質問リスト作成

以下の例を参考にとっても話がはずむ質問リストをつくってください。出力したらこれでよいか私に聞いてください。

・自己評価と他者評価の★が違うところはどこか?どのように質問するか?

・○○コメントの中で重要なものは?

・自己紹介にある 好きな漫画・映画・ドラマ・ゲーム や 好きな世界観 とエピソードに絡めた仲良くなれるような質問
など

4.Wordに出力

上記の ##2.面談シナリオ ##3.質問リスト をWordファイルに出力してください。

<心得>

POINT1: 指導よりも「傾聴」して、反省よりも「内省」を促そう。

傾聴とは耳を傾けて聴くことです。それには①うなずき ②繰り返し ③言い

換え が効果的です。相手の気持ちに寄り添いましょう。指導（忠告、説教、非難など）してしまうと社員の防衛的な態度を誘い、考える力を奪ってしまう危険性があります。反省とは過去の過ちを二度としないように考えることですが、そもそもサンクスUP！シートには過ちは記載できないので反省は不要です。そのかわり内省しましょう。内省（Reflection）とは、自分のしたことを客観的に振り返ることです。それには ①できごと、②他者と環境、③自分自身についての3つの視点が重要です。そのためには「加点」された自己評価と他者評価に着目してみましょう。

POINT2: ジョハリの窓で考えよう

自己分析モデル「ジョハリの窓」で考えると、左上の窓「開放の窓」を拡げていくのが基本といえます。そのために具体的にどうするか？下のエピソードを御覧ください。

エピソード: オープンクエスチョンで相互理解を深めよう

①責任感の自己評価が「3」に対して他者評価「1」だった新入社員サトシ。経営者が「どう思いますか？」と質問。「ちゃんとやってますけどねぇ」とどうも腑に落ちない様子。そこで経営者が「遅刻が多いからかも？」と気になっていたことを指摘。すると「えー？そんなことで？」と意外そうなサトシ。彼の中では遅刻は大した問題ではないようだったが、他人から見ると大した問題だったと説明。

二一方、いつも周囲から高評価を受けるのに自己評価は低い中堅社員のあやねえさん。面談で経営者が「次は自己評価を上げてみては？」と薦めてみると「それはやりたくないです。逆に皆さんが私をこんな評価をしてくれて自分じゃない気がして落ち着かないんです」と抵抗感。サンクスUP！では自己評価は賞与金額に影響を与えないので、ここで無理に賞賛すると逆効果と判断し、繰り返しで寄り添う。

自己像（セルフイメージ）は人それぞれ。評価によってその像を無理やり変化させるのではなく、ジョハリの窓をイメージして①できごと（エピソード）とそれについての②他者の言葉を確認し、③自分自身を見つめ直すキッカケを提供しましょう（→内省）。評価ではなく共育が目的です。

・未来のイメージの新聞をつくってみるときのプロンプト例）

あなたは未来の新聞を描く新聞記者です。

下記の内容を5つの新聞記事にしてください。リード文と本文にわけて、本文は300文字以内にしてください。どんな写真がよいかも考えてください。

まとめ

以上のように、経営に係る多くの有効な概念、ポイント、プロンプトの例が紹介されていた。

皆様のご自身の手でもぜひ試していただきたいと思う。

（終わり）