

2025年6-7月
開催情報

ブライダル総研「GOOD WEDDING COLLEGE」
ミドルマネジメント向け
マネジメント力強化セミナーのご案内

株式会社リクルート
マリッジ&ファミリーDivision
リクルートブライダル総研

2025年2月25日

まだ、ここにはない、出会い。

 **RECRUIT**



ブライダル総研
**GOOD
WEDDING
COLLEGE**

「GOOD WEDDING COLLEGE」は、「いい結婚式」があふれる社会を創るため、ブライダル総研が運営するブライダル従事者のための「学びのプラットフォーム」です。ここでは、動画コンテンツに加え、マネジメント層に向けた受講料無料の「マネジメント力強化セミナー」を年数回開講しています（オンライン開催）。



主な機能・コンテンツ

①無料の会員登録で利用が可能（※結婚・結婚式業界関係者限定）

- ・お知らせの受け取り登録をいただくと、新しい動画の公開やセミナー予約の受付開始などをメールでお知らせします。

②イベントやブライダルマネジャー向けの研修予約・受講が可能

- ・受講費無料、オンラインで婚礼部門のマネジメントに必要な知識・スキルがオンラインで学べます。
- ・プログラム内容については、後の資料を参照ください

③ご自身のマネジメントタイプがわかる 「ブライダルマネジャータイプ診断」

- ・WEB上で診断が可能、ご自身の強み・弱みが把握できます
- ・タイプに応じた動画レコメンドも。

④自身で学べる、様々な動画が視聴可能

- ・GWA、業界動向、各種マーケット調査解説や、マネジメント／マーケティングが学べる学習動画を配信します

なぜ今、マネジメント教育が重要なのでしょうか？

他業界同様、ブライダルに置いても採用難易度は上がり、高コストに。
多様化する顧客ニーズに対応するためにも、定着を促進し、成長しながら長くパフォーマンスを発揮するスタッフの育成が求められています。

そのための重要な役割を現場で担うのが、支配人などのブライダルマネジャーです。

<ブライダルにおける人材の状況変化>

これまで

採用

結婚式・プランナーへの憧れ感
低い採用難易度・採用コスト

育成

お客様のニーズが一定
ハード重視
浅いキャリアでも対応可能

定着

高い離職率
スタッフは
短サイクルで入れ替わり

これから

若者人口減+若者が忌避する
業界の働き方イメージ
高い採用難易度・採用コスト

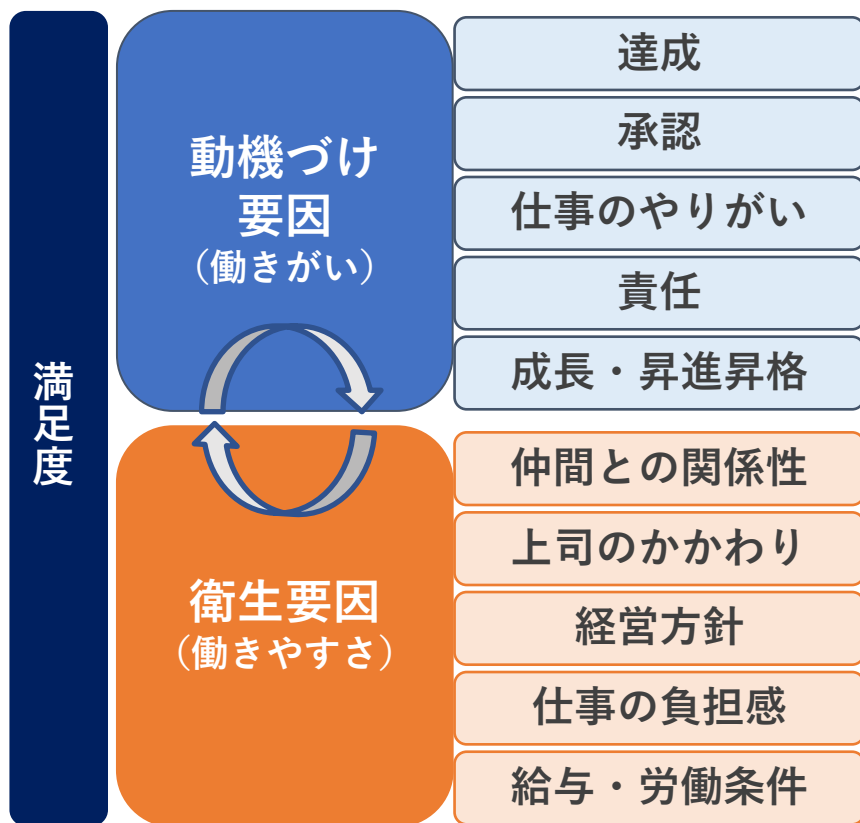
お客様のニーズが多様化
ソフト重視
豊富なキャリアが必要

定着を促進
成長しながら、
長くパフォーマンスを発揮

スタッフの定着と成長には、何が必要なのでしょうか？

従業員の満足度を高めるには、「働きやすさ」と「働きがい」の両輪を回す必要があります。そのためには、経営層による労働環境整備に加え、マネジャー陣によるスタッフのモチベーションマネジメントや心理的安全性が担保された組織づくりなど、「人と組織のマネジメント」の深化が重要です。

ハーズバーグの二要因理論



必要な打ち手例

一人ひとりのモチベーションにあわせたマネジメント

成長を導く教育機会提供、ナレッジ共有・適正な評価

心理的安全性のある組織づくり
経営理念/ビジョン浸透

適正な労働条件と給与レベル、柔軟なシフト制度etc

マネジャーに必要な基礎スキルとは？

マネジャーとして高い業績を実現するには、業務遂行能力だけでなく、土台となる「意識」と「スタッフ育成・組織づくり」に関わる基礎スキルの装着が必要です。

初期育成が不足すると、プレイヤーとして優秀だった人が、マネジャーになった途端、壁にあたってしまいかねません。GWCでは、この基礎固めに対応した4つのプログラムをご提供します。

売上・利益を安定して出し続けられる状態

強い店舗・チーム

マネジャーの役割

業務達成に向けた戦略・体制立案、プロセス管理、振り返り

業務の遂行力

コミュニケーション力
メンバー理解
1on1・面談技法
ティーチングとコーチング
モチベーション・WCM…

スタッフ育成

巻き込み・働きかけ力
チームビルディング
心理的安全性
目的の共有・ビジョン浸透
PDCA・挑戦の推進…

組織・チームづくり

マネジャーの意識

「自分はどうあるべき存在か」の理解



マネジメント力
強化セミナー

【Basic4】
業績追求を実現する
「巻き込み力」

【Basic3】
ブライダルマネジャー
の組織づくり

【Basic2】
ブライダルマネジャー
の人材育成

【Basic1】
ブライダルマネジャー
の役割

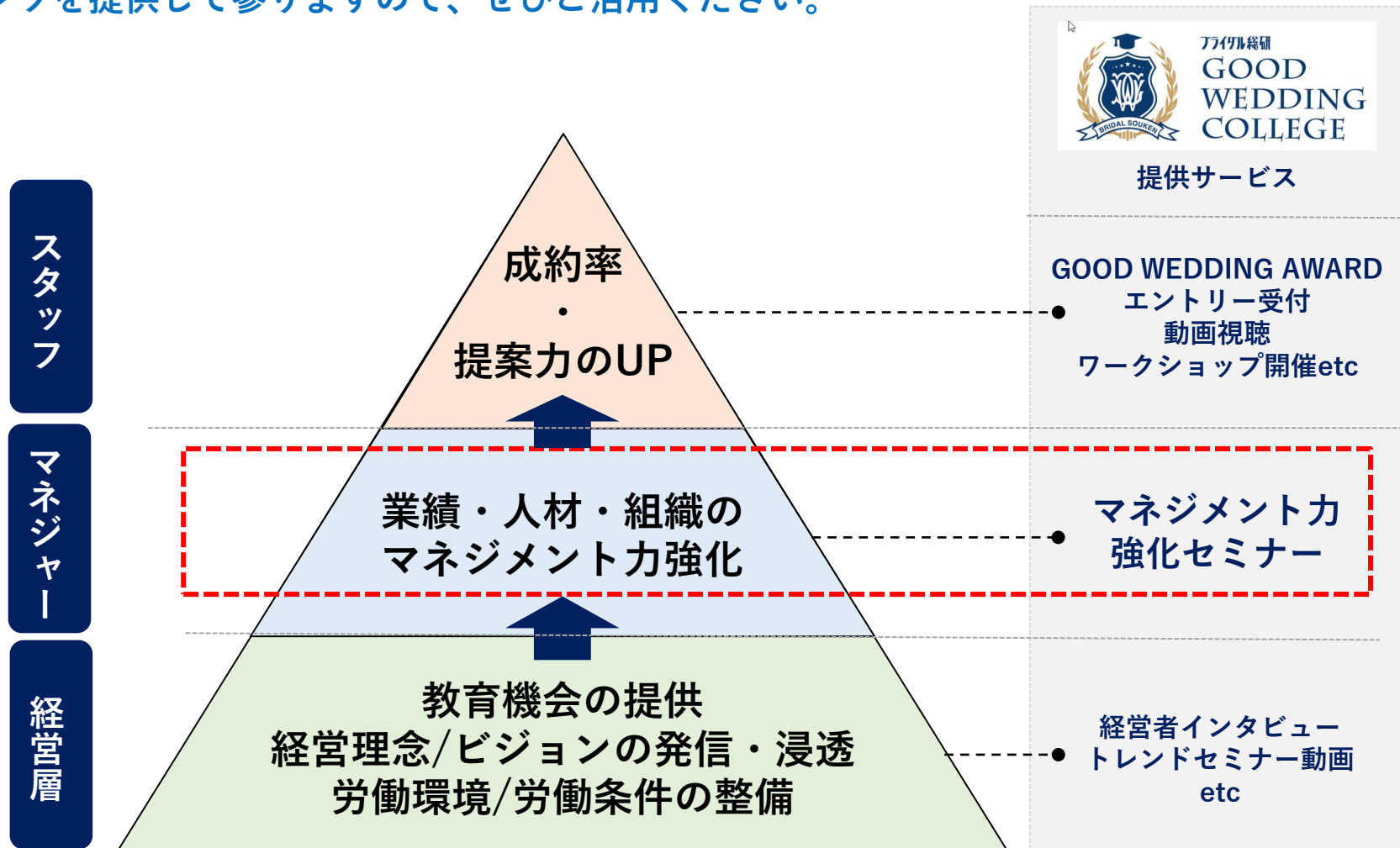
仕事の
側面

人の
側面

意識

スタッフに対する成約・提案力強化だけでは、付け焼き刃的になる恐れがあります。
安定した業績を実現し続けるためには、その土台となる経営層・マネジャー層による取組に目を向ける必要があります。

「GOOD WEDDING COLLEGE (GWC)」は、今後も各レイヤーに必要なサービス・コンテンツを提供して参りますので、ぜひご活用ください。



ミドルマネジメントについて、
こんなお悩みはありませんか？

【経営・人事教育部門】

「業績達成」以外に、
マネジャーに期待する
役割定義や「あるべき姿」
が伝えられていない

余裕がなく、
マネジャーとしての研修機会
を提供できていない



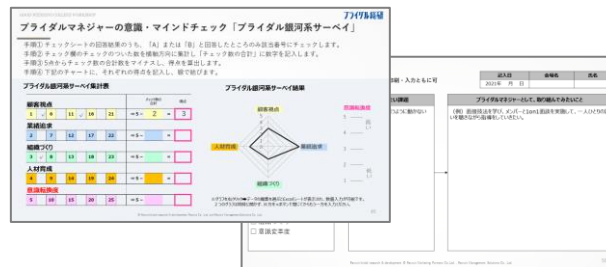
スタッフの離職が増えたり、
人が育たず悩んでいるが、
どうしたら良いかわからない

他社や他業界のマネジャーとの
交流機会がなく、
世界・視野が狭い気がする

【ブライダルマネジャー】

GOOD WEDDING COLLEGE
マネジメント強化セミナーの特徴

- 1 ブライダルならではの役割定義や
豊富・具体的な取り組み事例
- 2 自身の傾向や強み弱みがわかる
多様なサーベイツール、打ち手立案・
実践に使えるアクションシートを提供



◀人と組織開発のプロ
「リクルートマネジメントソリューションズ」
協力の元、プログラム開発。自己理解と現場での実践をサポートします！

- 3 他者からの気づきを促す討議・交流機会



◀様々なテーマについてのディスカッションを通じて、あらたな気づきや事例共有も。「悩みが共有・相談できてよかった！」との喜びの声多数の、毎回盛り上がる大人気コンテンツ

- 4 1回3時間、スキマで受講できるオンライン開催
& 受講料は完全無料！

対象者

■ブライダルにかかわる組織・部門・チームの責任者・支配人・リーダーの方々

※キャリアに縛りはありません。マネジャー着任のタイミングで、基礎的なマネジメントスキルを取得したい、既にある程度キャリアがあるが、自己流になっていないか確認したい、マネジャーとしてもっと進化・成長したい、学び直して次世代リーダー育成に活用したいなどなど、多様な方々にご参加いただいています

ねらい

■ブライダルマネジャーの役割を認識し、それに必要な考え方・スキル・スタンスを身につける

- ーマネジメントの原理原則を確認し、体系的に理解する
- ーサーベイや他者との討論を通して自分を客観的に把握し、現場での実践に繋げる

【Basic1】ブライダルマネジャーの役割

必須受講

ブライダルマネジャーが果たすべき役割を学び、現時点の自身の強み・弱みを知った上で、進むべき方向性を定めます

Basic 1 のみ、初回に受講必須となります。その他は選択受講可能です

学習内容 テーマ

【Basic2】選択可

ブライダルマネジャーの人材育成

スタッフ一人ひとりに目を向け、どのように手を差し伸べれば成長を促せるかを学びます。また、ワークを通じて「モチベーション・マネジメント」の大切さと手法も体感いただきます

【Basic3】選択可

ブライダルマネジャーの組織づくり

「高い価値を実現するチームに必要な5要件」を理解し、組織の現状を把握した上で、様々な取り組み事例を元に実践プランニングを行います。心理的安全性や会議運営についての学びも

【Basic4】選択可

ブライダルマネジャーの業績追求

「真の業績追求とは何か」を理解し、そのために必要なコミュニケーション力、巻き込み・働きかけ力を身につけます。様々なシーンで活用できるソーシャルスタイルについての学びも

オンライン

所要時間
各3時間

定員
各35名

※参加者が3名以下の場合、開催を見送る場合がございます

実施方法

■開催方法：オンライン（Zoom利用/1クラス4名～35名、1グループ3～4名のワークショップ形式）

■講師：豊富な業界知見を持つ「ブライダル総研研究員」が担当

■受講料：無料（※お申込みにあたり、受講者ごとにGWCへの無料会員登録が必要です）

コース名

【Basic1】ブライダルマネジャーの役割 ~変化を乗り越えなすマネジメントの役割を学ぶ~

必須受講

3時間

※「Basic1」は初回に受講必須となります。その後のプログラムは選択受講可能ですが、順番での受講を推奨いたします

このような課題・ニーズにお応えします

- ✓ 自社でマネジメント研修を提供・受講できていない
- ✓ マネジャーに求める役割を言語化して伝えられていない
- ✓ 「業績」以外の責任をあまり意識したことがない
- ✓ 自分のマネジメントスキルに自信が持てない
- ✓ 他の人がどんなマネジメントをしているか、知る機会が少ない

このセミナーでわかること

- ① ブライダルの現状から考える、あるべきマネジャーの役割
 - ② 自身のマネジャータイプと強み・弱み、強化すべきテーマ
 - ③ 強化テーマごとの取組・学習スキル
 - ④ 課題に対して、明日からとるべきアクション
- キーワード：#顧客視点 #現在地を知る #進むべき方向性

プログラムの流れ

マーケットの現状と、これから求められるマネジャーの役割を理解する

マネジャータイプ診断

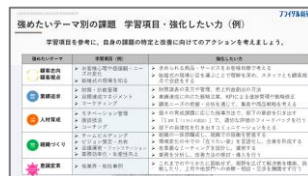
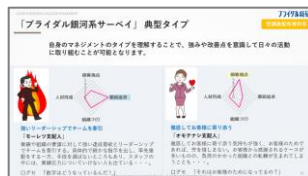
自身の「強み・弱み」、マネジメントスタイルや学ぶべきスキルを知る

現状の課題に対しアクションプランを考える

他者・他社事例に学ぶ

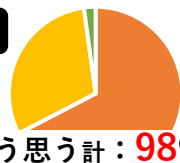
- ・レクチャーに加え、3~4名のグループに分かれ、気づきの共有やテーマに関する討議を行います。
- ・聞くだけでなく言葉にすることで理解が深まるプログラムです。

「教材イメージ」



受講者の反応・感想

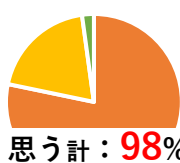
活用度



そう思う計: 98%

Q: 本講座の内容は、実際の仕事や職場でのご自身の行動に活用できると思いますか?

満足度



そう思う計: 98%

Q: 今回の研修に参加してよかったと思いますか?

- ・ マネジャーの使命は、**目標達成だけでなく『経営サイドのオーダーを顧客志向・現場視点での言葉に翻訳してナレッジを高め、行動すること』**。経営ボード志向のみのマネジメントに陥りがちだったが、認識の立ち返りができた
- ・ **弱みと強み**を客観的に見ることができ、自分の課題が見えた。日頃の業務に追われ、後回しになっていることも多々あるので**「組織」として動くよう意識**していきたい
- ・ 普段会話する機会がない他会場や広域の方々と話が出来たため、**本音で話せ、大きな発見や刺激を受けた**。モチベーションが上がった

※2022年11-12月開催GWCセミナーの講者アンケートより

コース名

【Basic2】ブライダルマネジャーの人材育成

～メンバーのやる気と成長を促すマネジメントを学ぶ～

選択可

3時間

このような課題・ニーズにお応えします

- ✓ 人材育成の方法が自己流になっており、マネジメントの「型」がなく自信が持てない
- ✓ スタッフが育たない、また育ったと思ったら辞めてしまう
- ✓ 指示待ちなメンバーが多く、自分から行動してくれない
- ✓ スタッフと価値観が違い、どう育てるべきかわからない

このセミナーでわかること

- ① 人材育成に必要な観点（「育成課題6つの観点」）
- ② モチベーションのメカニズムや源泉の見つけ方
- ③ モチベーションを活用したマネジメントの方法
- ④ 様々な取組事例

■キーワード：#感情曲線 #モチベーション理論 #WCM

プログラムの流れ

人材育成はなぜ必要なのか？
(Why)
を改めて捉え直す

メンバーの
育成課題
チェック

人材育成に何が 필요한のか？ (What)

「6つの育成課題」の
乗り越え方を学ぶ

モチベーションの
メカニズムと
活用方法を知る

人材育成はどう
やってするの
か？(How)を
具体化させる

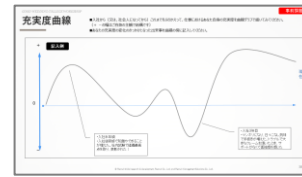
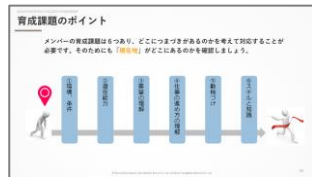
- ・ レクチャーに加え、3～4名のグループに分かれ、気づきの共有やテーマに関する討議を行います。
- ・ 自身に関する振り返りやシェアを通じて、メンバーのモチベーションの源泉を捉える方法も学びます。

「教材イメージ」

育成課題のセルフチェック

自身のメンバー数と名前を選び、育成課題に「○」をつけてみましょう。育成課題の違いを認識したうえで、対応後（研修後）は「△」を考慮して記入してください。

| 育成課題 | 現状 | △ | ○ | 対応後 | △ | ○ |
|------------|----|---|---|-----|---|---|
| 1. 育成課題の認識 | | | | | | |
| 2. 育成課題の把握 | | | | | | |
| 3. 育成課題の解決 | | | | | | |
| 4. 育成課題の予防 | | | | | | |
| 5. 育成課題の共有 | | | | | | |
| 6. 育成課題の改善 | | | | | | |

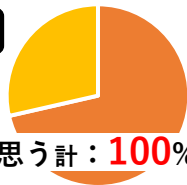


アクションプランシート

研修後、個人で記入するアクションプランシート。研修内容の振り返りと具体的な行動計画の記入欄が示されている。

受講者の反応・感想

活用度



Q：本講座の内容は、実際の仕事や職場でのご自身の行動に活用できると思いますか？

満足度



Q：今回の研修に参加してよかったと思いますか？

- ・ 「理想のメンバー像になぜ近づかないのだろう」と思っばかりで、どの段階でつまづいているかを把握する努力を怠っていたと感じた。乗り越えるべき6つのハードルが明確になった
- ・ Will・Can・Mustをしっかりと考えてあげることが大切と感じた。今まで「やれるて風」で過ごしてしまったと反省
- ・ 働くスタッフに伝えたい役割や、行動してもらいたいこと、担ってもらいたいことの落とし込みには、しっかり本人たちの話を聞き、理解することからスタートすることが改めて重要だと感じた。それはマネジャーの立場である人しかできない重要な役割。

※2022年11-12月開催GWCセミナーの講師アンケートより

選択可
3時間

コース名

【Basic3】ブライダルマネジャーの組織づくり ~強い自律的なチームをつくるマネジメントを学ぶ~

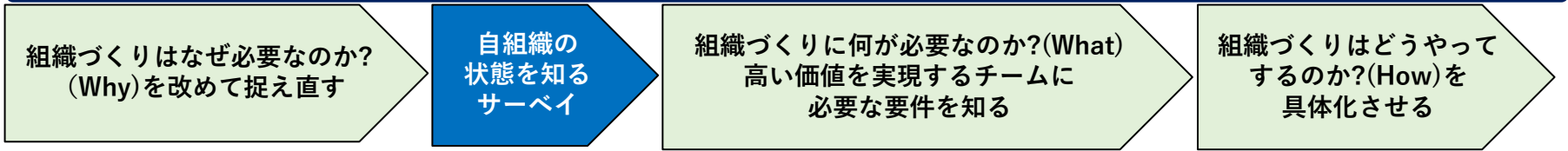
このような課題・ニーズにお応えします

- ✓ マネジメントの「型」がなく自信が持てない
- ✓ 組織では仲間に対する気遣いや配慮がなくギスギスしている
- ✓ チームや部署を超えた協力関係をつくり、お客様に満足いただける結婚式づくりがしたい
- ✓ 自然に新しいチャレンジが生まれるような組織づくりがしたい

このセミナーでわかること

- ① なぜ組織づくりが必要なのか
 - ② 高い価値を実現する組織に必要な「5要件」とは何か
 - ③ 自チームの現状・強みと弱み
 - ④ 課題に対して、明日からとるべきアクションや取組事例
- キーワード：#心理的安全性 #VMV #PDCA #変革

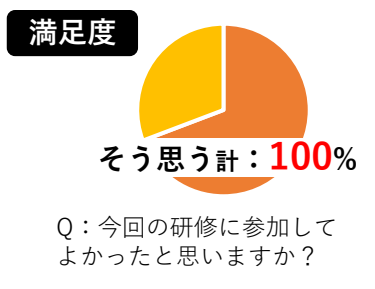
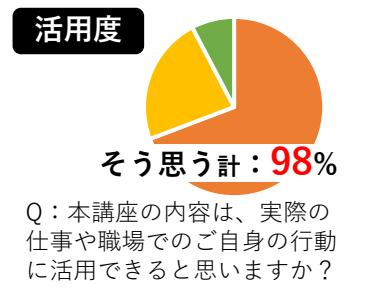
プログラムの流れ



・レクチャーに加え、3~4名のグループに分かれ、気づきの共有やテーマに関する討議を行います。
・ケーススタディを用い、よくあるケースについて様々な観点から取組事例を具体的に学びます。

「教材イメージ」

受講者の反応・感想



- ・「高い価値を実現するチームの5要件」のチェックを通じて**自社の強み・弱みが理解**でき、これからどう対処していったらいいのかが良くわかった
- ・問題が起こった場合に、まずは**その根本にある原因は何かが明確にすることが重要**であること。その土台となるのが、先輩・後輩・部署間のコミュニケーションであり、**そのコミュニケーションを円滑にすることが、マネジャーの役割**だと感じた
- ・心理的安全性のある環境をベースとして**チャレンジングな取り組みが認められるチームこそが実績を上げることが分かった**
- ・他会場の**チームづくりの成功例**を伺い、実際に自分たちの会場でも挑戦してみようと感じた

コース名

【Basic4】業績追求のための「巻き込み力」

～タテヨコを巻き込み動かすマネジメントを学ぶ～

選択可

3時間

このような課題・ニーズにお応えします

- ✓ 心に響く伝え方、行動を促すコミュニケーション方法が知りたい
- ✓ スタッフへの戦略浸透や推進をもっと効果的にしたい
- ✓ 他セクションや経営陣の協力や支援を引き出したい
- ✓ 自組織だけでなく、会社全体に影響力を発揮する存在になりたい

このセミナーでわかること

- ① 「真の業績追求」とは何か、その実現ために必要なこと
- ② 自身の「働きかけ力」「巻き込み力」の現状
- ③ 「相手の目線になりきる」とはどういうことか
- ④ 自身のソーシャルスタイルと、活用法
- ⑤ ■キーワード：#見方のメカニズム #ソーシャルスタイル

プログラムの流れ

「真の業績追求」と、そのために必要なものが何かを理解する

「働きかけ力」の現状を知るサーベイ

効果的な「働きかけ」の3ステップ

視点の切替え方を知る

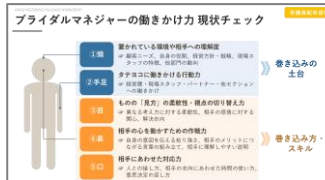
相手に響く話法を知る

ソーシャルスタイル診断

アクションプランを立てる

- ・ レクチャーに加え、3～4名のグループに分かれ、気づきの共有やテーマに関する討議を行います。
- ・ ケーススタディを用い、よくあるケースについて様々な観点から取組事例を具体的に学びます。

「教材イメージ」



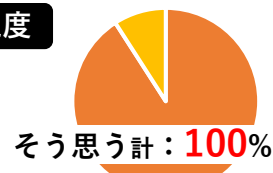
受講者の反応・感想

活用度



Q: 本講座の内容は、実際の仕事や職場でのご自身の行動に活用できると思いますか?

満足度



Q: 今回の研修に参加してよかったと思いますか?

- ・ 特に印象的だったのは、**視点を切り替えて、相手に通じるような言葉に「言い換え」**をすること。漠然とは普段から見方を変えるようにはしていたが、言葉にしようとするのがかなり難しいと感じた。
- ・ メンバーだけでなく、**他セクションやパートナー、経営層にむけての働きかけが不足**していたことに気づいた。目の前の売上や件数だけでなく、周りを巻き込みながら、継続的な業績追求を実現したい。
- ・ ソーシャル・スタイルが大変印象に残りました。自分のスタイルを知る研修はあったが、**相手のスタイルに合わせた注意点や対応方法を聞いたのは初めて**で、すぐに現場で応用できると思いました。

※2022年11-12月開催GWCセミナーの講師アンケートより

開催スケジュール

| | |
|--|-----------------------------|
| ① 【Basic1】 ブライダルマネジャーの役割 【受講必須】 | 2025年 6月12日 (木) 13:00～16:00 |
| ② 【Basic2】 ブライダルマネジャーの人材育成 | 2025年 6月26日 (木) 13:00～16:00 |
| ③ 【Basic3】 ブライダルマネジャーの組織づくり | 2025年 7月10日 (木) 13:00～16:00 |
| ④ 【Basic4】 業績追求のための「巻き込み力」 | 2025年 7月24日 (木) 13:00～16:00 |

※ 「Basic2」～「Basic4」の受講には、「Basic1」の受講が必須となります。

※ 今回「Basic 2 - 4」をすべて受講する必要はありません。次回開催での引き続いての受講も可能です。

講師紹介

リクルート社の人材知見と同時に、豊富な業界知見を持つ「リクルート ブライダル総研」研究員が講師を担当します



リクルート ブライダル総研
研究員

金井 良子

(かない よしこ)

2011年「GOOD WEDDING AWARD」を立上げ、以来開催責任者を努める。アワードを通じて出会った多くのプランナー・業界関係者との交流が何よりのエネルギー。2022年「働く人が生き活きと輝けるブライダル業界を」という想いを胸に、新たに「GOOD WEDDING COLLEGE」を立ち上げ、今回のマネジメント研修を開発。ブライダルを支えるマネジャーの皆様とお話できるのを楽しみにしています。

お申し込み方法①

ブライダル総研サイトより、直接お申し込みください。

その際、各受講者ごとの会員登録（無料）が必要です。また、管理部署の方も会員登録いただけますと、セミナー予約受付開始や新しいプログラムが追加された際、メールでお知らせいたします。

① 「ブライダル総研」サイトにアクセス、
(<https://souken.zexy.net/>)
右上の入り口よりお入りください



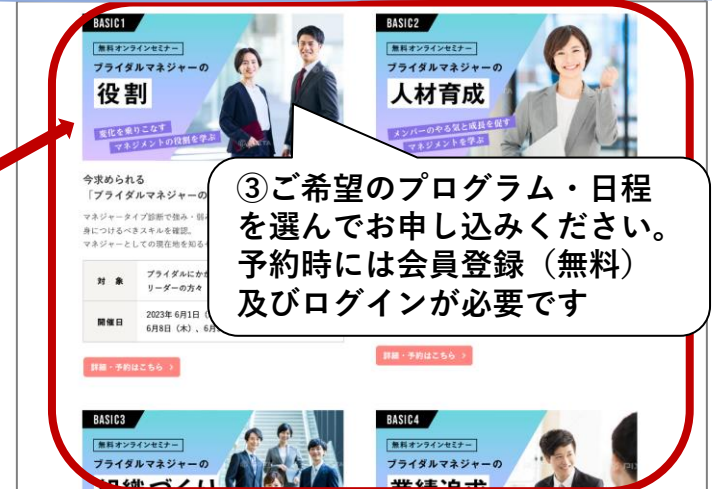
こちらからも会員登録可能です



② 「無料セミナー・イベント予約」をクリック



③ ご希望のプログラム・日程を選んでお申し込みください。予約時には会員登録（無料）及びログインが必要です



マイページ (<https://souken-channel.s-lms.net/>) にログイン後、
「セミナー一覧」ページにてお申し込みをいただくことも可能です。
(このページで予約状況の確認・キャンセルが可能です)



① <https://souken-channel.s-lms.net/> にログイン後
このアイコンをクリック



②ご希望のプログラム・日程を選んでお申し込みください。

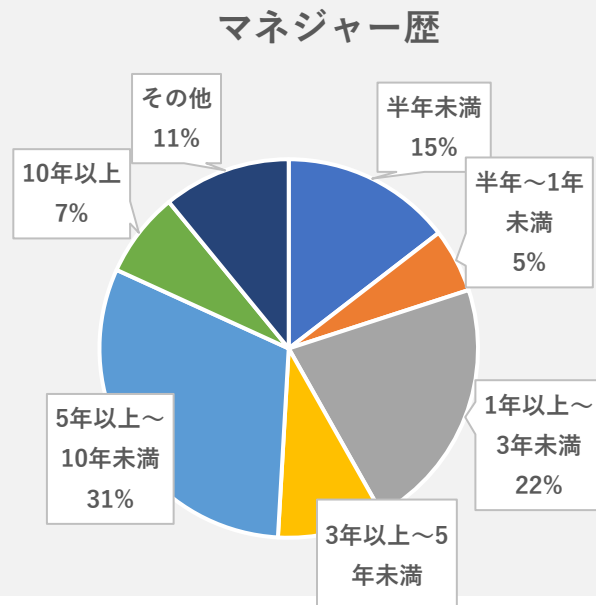
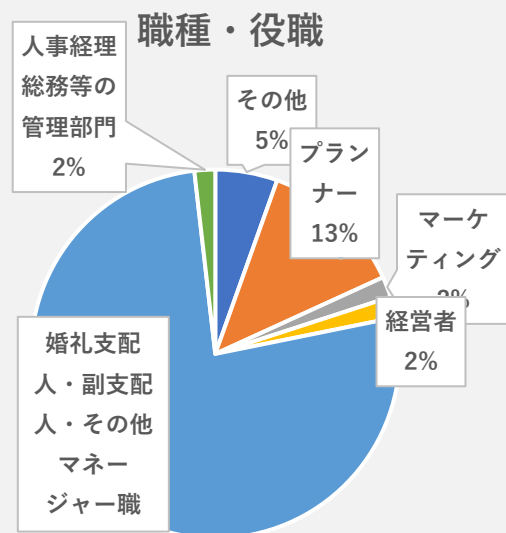
1 【Basic1】ブライダルマネジャーの役割 ～変化を乗りこなすマネジメントの役割を学ぶ～
みなさんは「ブライダルマネジャーが果たすべき役割とは？」と問われて、すぐに答えられますか？この講演では、まずは婚礼支配人や部門リーダーが果たすべき役割について学び、「マネジャータイム診断」を通して自身のマネジメントスタイルを把握。明日からの仕事で実践すべきアクションプランを決定します。他社交流を通じて、明日の仕事で元気にする判断が得られます！

2 【Basic2】ブライダルマネジャーの人材育成 ～メンバーのやる気と成長を促すマネジメントを学ぶ～
スタッフがなかなか育たない、育たなかったらすぐに辞めてしまう...、そんな悩みを持つブライダルマネジャーも多いでしょう。この講演では、人材育成に必要な6つのポイントを押さえるながら、具体的な実践し、明日からのアクションプランを各自で立てられるようにサポートします。また、他社交流を通じて、明日の仕事で元気にする判断が得られます！

Q. どのようなレイヤーのマネジャーにおすすめの研修ですか？

A. マネジャーになって3年以内など比較的キャリアの浅い方には、足元を固め、感覚ではなくメソッドとしてマネジメントスキルを学ぶために、ぜひ受講いただきたい内容です。一方でキャリアが長い方は、ご自身のやり方・経験に閉じてしまうことも多いため、改めて視野を広げ、ご自身をアップデートすることを目的として、ぜひご受講ください。様々なレイヤーが同じ研修を受講することで、社内の共通言語としてコミュニケーションできるようになるメリットもあります。

<参考データ（受講者アンケートより）>



◀役職では支配人等のマネージャークラスを中心に、チームリーダーや次世代チーフ候補のプランナー方々のご参加もあります

◀参加者のマネジャー歴は「3年未満」が約4割と最も多く、「3年以上～5年未満」が約1割、「5年以上～10年未満」が約3割と、それぞれのキャリアでの経験を積極的に発信いただく場となっています

※2022年11～12月開催のGWCセミナーへの参加者データより

Q. 同じ会社・会場・店舗から、同日に複数名が参加することはできますか？

A. 参加可能です。ただし、グループディスカッション時に同じ会社・会場の方が複数名入ることをなるべく避けるため、1日程につきなるべく3～4名程度でお願いします。なお、お申し込みの際は、お手数ですがお一人ずつ会員登録の上、お申し込みいただきますようお願いいたします。

Q. よくあるマネジメントセミナーと何が違いますか？

A. 成約率UPのための研修など、特定の課題に特化したセミナーは数多くありますが、「マネジャーの役割とは？」「何のために人を育てるのか？」など、「そもそも」を伝える研修はあまりありません。

マネジャーがなすべきことの地図を広げ、「自身の現在地を知る」ことが、この研修の目的です。そこで把握した不足するスキルを、様々なセミナーで補っていただくスタート地点としていただけますと幸いです。

また、ブライダルに特化した様々な事例をご提供できることも本セミナーの特徴です。

Q. 複数参加の場合、ひとり1台のPCが必要ですか？

A. 途中グループに分かれてのディスカッションパートがあるため、参加者ひとりにつき一台PC・タブレット・スマートフォンなどをご準備ください。また、受講場所も話し声の回り込みが無いよう、なるべく離れた場所や別のお部屋をオススメいたします。

Q. 【Basic1】を夏講座、【Basic2】以降を秋・冬講座で受講することは可能ですか？

A. もちろん可能です。一番最初に【Basic1】を受講いただければ、その後の順番や受講時期は自由なので、【Basic2】を秋に、【Basic3】以降は冬にといったこともOKです。受講者のご都合に合わせてお選びください。

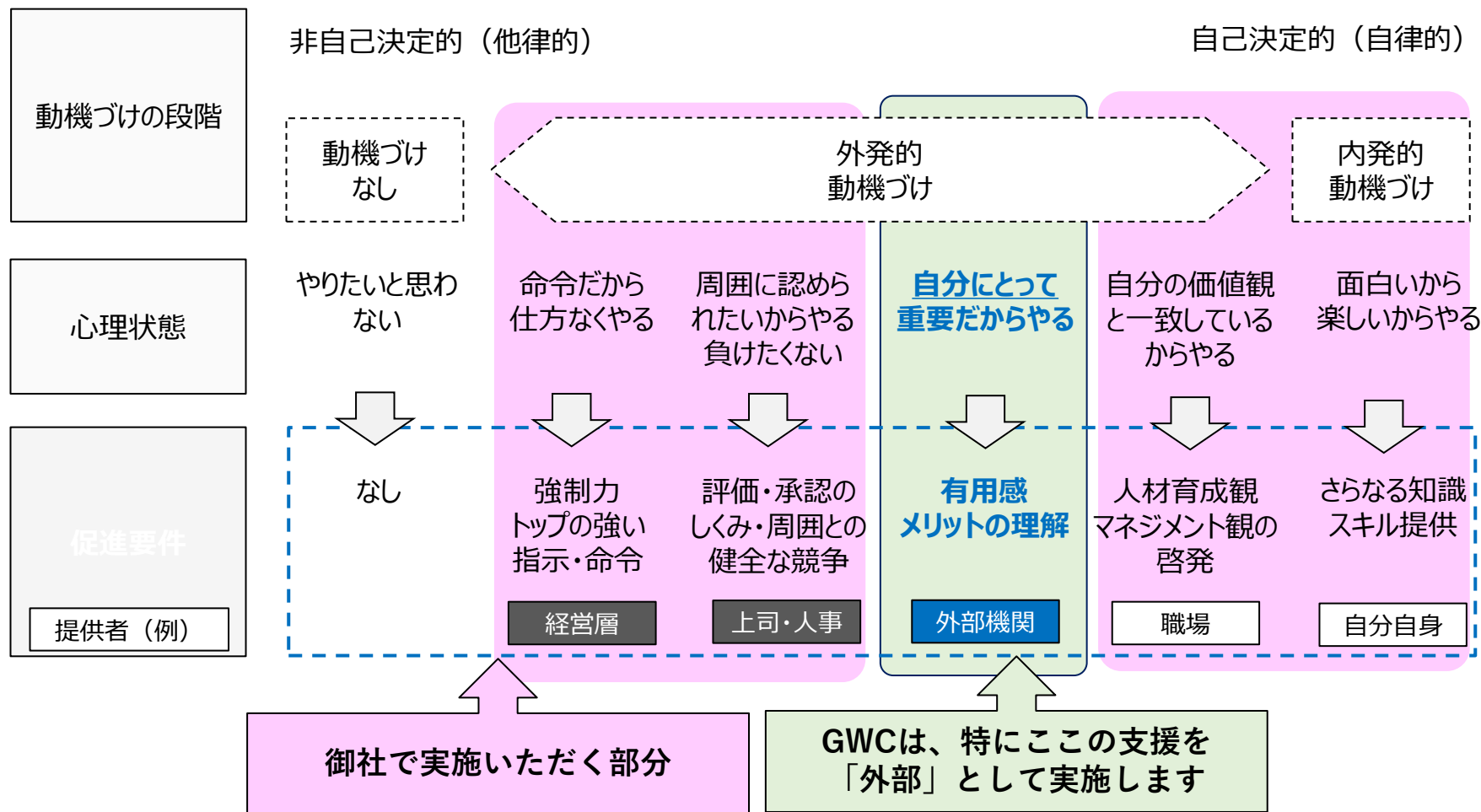
Q. ジュエリーなど、結婚式場以外の業種のブライダルマネージャーも参加可能ですか？

A. 参加可能です。ブライダル業界におけるマネージャーの役割やマネジメントスキルの根幹は共通ですので、ぜひご受講ください。ただし、ケーススタディ等での事例は結婚式場でのものになりますので、ご了承ください。

その他ご不明点等ございましたら、以下にお問い合わせください。
人事・研修管理部門の方向けに、研修内容の詳細ご説明なども対応可能です
souken_channel@r.recruit.co.jp (GOOD WEDDING COLLEGE事務局)

【参考】有機的統合理論における「主体的な学び」の促し方

「主体的な学び」を促すには、「**（組織でなく）自分にとって重要だからやる**」という有用感やメリットの理解を促していくことが重要です。そのためにも、経営層や上司・人事部門からの指示や後押しをいただき、GWCへの参加を奨励頂ければ幸いです。



出所：Ryan & Deci (2000)の有機的統合理論のフレームで整理。
榎本（2015）『モチベーションの新たな法則』（日本経済新聞社）より抜粋