

『持ち味カード®』を活用した

『持ち味』面談のススメ



**HUMAN
RESOURCE**
株式会社ヒューマンリソース

「持ち味カード」ってなに!?

★仕事をするうえで必要な要素（知識、スキル、思考・行動特性、価値観などが行動として発揮されたもの）を76枚のカードに厳選・体系化したものです。

項目分類		カード項目							
マネジメント	組織 マネジメント	70 業績マネジメント		71 組織課題解決		72 計画立案	73 目標立案	74 戦略構築	75 方針策定
		76 経営理念の共有							
	リーダーシップ	63 率先垂範	64 統率力	65 部門間調整力		66 影響力	67 起業家精神	68 先見性	69 決断力
	人材 育成	55 メンバーへの公平さ		56 ファシリテーション		57 エンパワーメント		58 コミュニケーション	
59 フィードバック		60 部下・後輩の育成			61 コーチング	62 動機づけ			
ジョブ	ジョブ アドバンス	41 計数感覚	42 人脈づくり	43 顧客志向		44 チームワーク	45 アレンジ力	46 リスク管理	
		47 分析力	48 クレーム・トラブル処理			49 人物の把握	50 業務企画	51 プレゼンテーション力	
		52 交渉力	53 マーケティング力			54 創造力			
	ジョブ ベーシック	24 専門知識	25 専門スキル	26 正確性		27 スピード	28 段取り	29 タイムマネジメント	
30 コスト意識		31 指導力	32 情報の活用		33 柔軟性	34 判断力	35 組織コミットメント		
36 情報の発信・共有		37 論理的思考		38 業務改善	39 問題解決	40 失敗を活かす力			
キャリア	キャリア マインド	15 チャレンジ精神		16 目標達成志向		17 自律志向	18 ポジティブ思考		19 自信
		20 一貫性	21 大局観	22 高い志		23 使命感			
	キャリア コア	01 素直さ	02 誠実さ	03 自己理解		04 他者理解	05 思いやり	06 大胆さ	07 慎重さ
		08 感謝	09 自己開示	10 意思決定		11 自己啓発	12 傾聴力	13 自己管理	14 継続力

職員面談のなやみ..

「対話がマンネリ」
「伝わらない」



具体的に
伝えたい...



多様性・価値観が違う

改善を促してもやらない・やらされた感。

本人に気づきを促したい!!

「持ち味カード」の活用をおススメします!!

1 職員に「持ち味カード」を仕分けてもらおう！

◎作業1から作業3を7分で行ってください。

【作業1】 持ち味カード76枚のカードをYESとNOに仕分けてください

【作業2】 YESの中から、あなたの究極の持ち味と思うカードを3枚選んでください

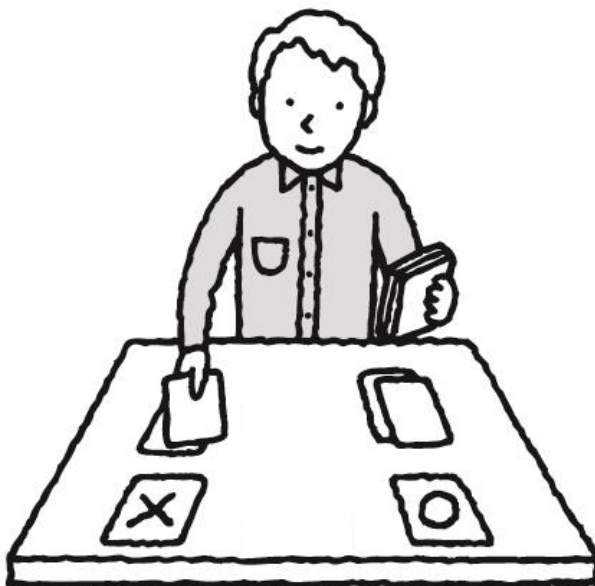
【作業3】 NOの中から、あなたの苦手要素と思うカードを3枚選んでください

たった3つの作業で、いつもの面談では見えなかった
職員の適正・人間性・価値観などが見えてきます！



持ち味カードを振り分ける

●「持ち味カード」をYES・NOに振り分ける。



《振り分けのポイント》

- 日頃、意識して行動している。
- 過去に他人から褒められた経験がある。など



「YES」へ

※ あくまでも自分の「持ち味」だと思ったらYES！ 他人と比べる必要なし

2 対話で「承認する点・改善していく点」を決めよう！

「職員の持ち味を認める」
「苦手な持ち味を上司が理解・把握する」

お互いに「気づく」ことから始めよう

柔軟性

素直さ

チャレンジ精神



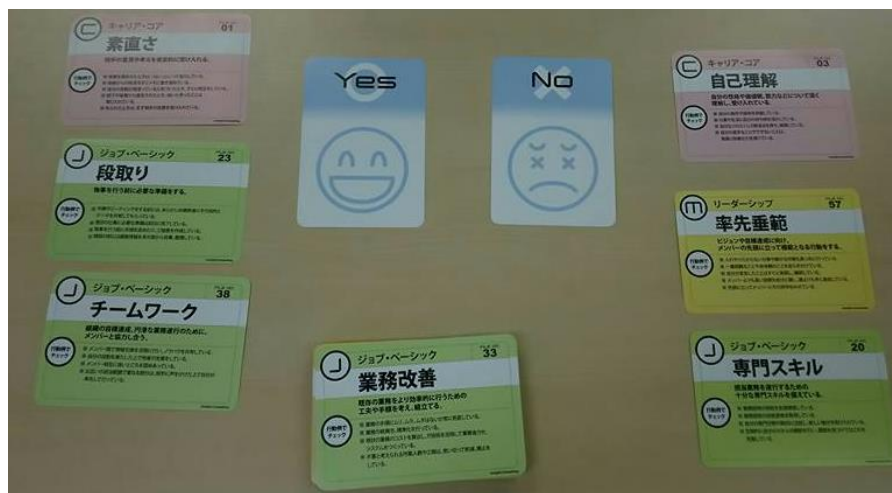
仕事をする上で必要な要素”を76枚のカードに見える化した「持ち味カード」を活用すると意見抽出がスムーズになります！

上司は部下の「自己の持ち味」と「苦手な持ち味」を相互理解すること。「目標に向かって一緒に仕事をするために必要な持ち味」の要素を具体的にしていきましょう！

【チェックPOINTはこんなにたくさん！】

- ①カードの並べ方：キッチリ・整然 OR ぐちゃぐちゃ・バラバラ
- ②仕分けスピード：7分で76枚（1枚あたり約5秒）の時間配分
- ③作業の理解度：説明を理解していない・確認質問の有無
- ④仕分け結果：自信過多 OR 自己否定的
- ⑤ **日頃の仕事の様子からの評価との差（仕分け結果）**

などなど……



STEP. 1

実践内容の確認

- ☞ 本人から実践した内容をヒアリングし、要点を記入する。→(1)
- ☞ あなた(他者)が実際に観察した内容を整理し、要点を記入する。→(2)

実践テーマ

(1) 本人の振り返り(ヒアリング)

(2) 他者(あなた)から見た実践結果(行動観察)

STEP. 2

実践結果に対する他者評価

- ☞ STEP.1 で確認した内容に基づいて実践度を判定(○印)する。→(1)
- ☞ 良かった点(持ち味が発揮されていた場面、その効果)を記入する。→(2)
- ☞ 努力を要した点(実践度が低かった場面、効果があがらなかった理由)を記入する。→(3)

(1) 実践度の判定

高い ← (実践度) → 低い

完全実践 ほぼ実践 もう少し まだまだ

(2) 良かった点

(3) 努力を要した点

STEP. 3

今後に向けた他者アドバイス

- ☞ STEP.2 を踏まえ、本人がさらにステップアップするために、必要な工夫・改善点(※)を記入する。
※ 取り組む意欲、テーマ選定、発揮場面、手段・方法など
- ☞ STEP.1~3 を記入したら、本人へ説明し、今後の実践にあたって参考にしてもらう(フィードバックする)

ステップアップするための工夫・改善すべき点

ご清聴ありがとうございました。



「わくわく」で
あなたの光となり、
あなたが内側から
輝きますように。



セミナー・研修
のご用命は



〒001-0010

札幌市北区北10条西1丁目10-1MCビル7F

株式会社ヒューマンリソース

TEL011-299-8210 FAX011-299-8270

<http://www.h-resource-sapporo.com/>