ワークリードプロジェクト

“働く”を新しくしたい。
そう望むすべての人へ

どうすればもっと“働く”がより良くなるのだろう？
それは、働くすべてのひとが持っている想いです。
これからの時代。その実現は、会社や上司や人事部の役割ではなく、
「気づいた人」「想いを持った人」から始まっていくのだと思います。
あなたもその一人として、未来の”働く”を一緒に考えていきましょう。

“働く”は常にアップデートされる。
これからの時代はどうなっていくのだろう？

”働く”の形は、その時代その時代の社会的背景によって変化し続けてきました。
そして、これからも必ず変化していく。
だからこそ私たちは、変化を生み出し、進化し続ける存在であり続けていこうという
姿勢そのものが重要だと考え、次の働き方を導くものは何かを探求する
ワークリードプロジェクトを立ち上げ、これからの時代が求める働き方を探求しています。

農業時代の”働く”

工業時代の”働く”

情報業時代の”働く”

What‘s Next?

一人ひとりがワークリーダーの時代。

“働く”をリードしていく「ワークリーダー」は誰が担うものでしょうか？
バックオフィスや管理部門に所属している人？　部下をもつマネージャー？
いえいえ、ワークリーダーになるのは、会社やマネージャーだけではありません。
あなたもそのひとりなのです。
働く環境は与えられるものではなく、自ら作り出す時代になっていきます。
営業部門も、総務・人事・経理部門も、地方拠点も、新入社員も。みんながワークリーダーです。

バックオフィスのみなさん
バックからオフィスをサポートするだけじゃなく
ワークをリードしてますかー？

マネージャーのみなさん
チームの業績だけではなく、
メンバーの”働く”もケアしてますかー？

社員のみなさん
様々な“働く”改革に
自分事で取り組んでますかー？

What’s Next “Work-Lead”

次の時代の”働く”をリードする、
考え方ってなんだろう？

働くひとの潜在能力を引き出す。

チームと会社が強くなる。

ポテドラとは？

働くひとのポテンシャルを引き出し加速させる。

その勢いを、チームや会社の成長に接続していく。

はみ出そう。決められた役割やルールを超えて。

突き抜けよう。自分の能力を最大限に伸ばして。

それが、ポテンシャルドライブ。

略して「ポテドラ」という考え方。

働くひとの中には、まだまだ活かしきれていない、

埋もれたままの潜在能力が溢れている。

そのすべてを発揮しながら働く環境をつくることが、

令和の時代の働き方をリードしていきます。

“能力発揮”の近代史

日本における“個と企業の関係性”と“能力発揮”変化

	1990‘s	2000‘s	2010‘s	2020‘s
経済状況や社会背景	バブル経済 ショルダーフォンの販売	バブル崩壊 男女雇用機会均等法の改定 インターネットの普及	リーマンショック 超少子高齢化 iPhoneの発売開始	アベノミクス 働き方改革 TOKYOオリンピック IoT/AI技術の発展
個と企業の関係性	製品をモーレツに製造！ 一致団結の集団が必要でした	単一生産から知的生産へ 老若男女、全員活躍で働きます	情報革命で量から質の時代へ 創造力とスピードが勝負の鍵です	
能力発揮	勤務時間は青天井 作業を多くこなす能力が必要	ITを学んで効率化 知的に生産性を上げる能力が必要	**十人十色の想像力 多様で潜在的な能力まで必要**	

個人やチームの十人十色な多様な能力発揮と

組織やプロジェクトの成長を接続し

個人と組織の２つのサイクルの相互関係を加速させる必要性

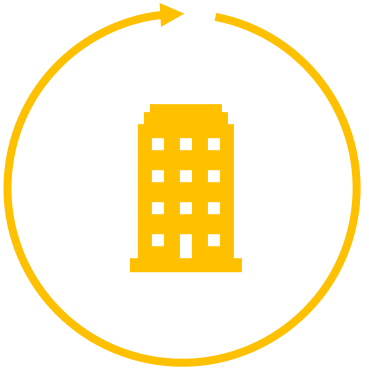
↓

ポテンシャルドライブ

ポテンシャルドライブの２つのサイクル

個人やチーム

組織やプロジェクト



ポテンシャルドライブの２つのサイクル

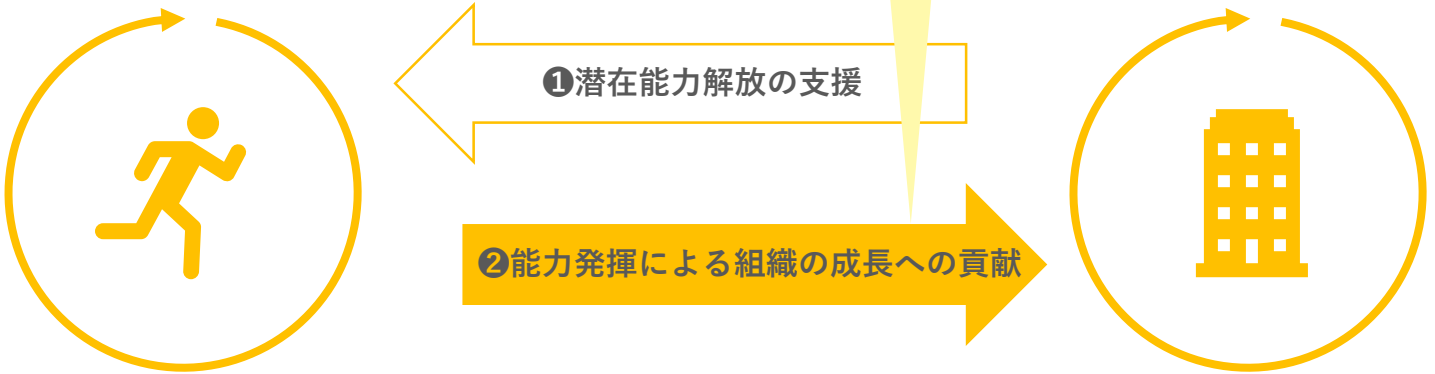
❶潜在能力解放の支援

個人が持つ能力のうち、仕事に活かしきれていない
潜在的な能力を引き出し、
働く個人のポテンシャルを最大化する。組織はそれを支援する。

ポテンシャルドライブの２つのサイクル

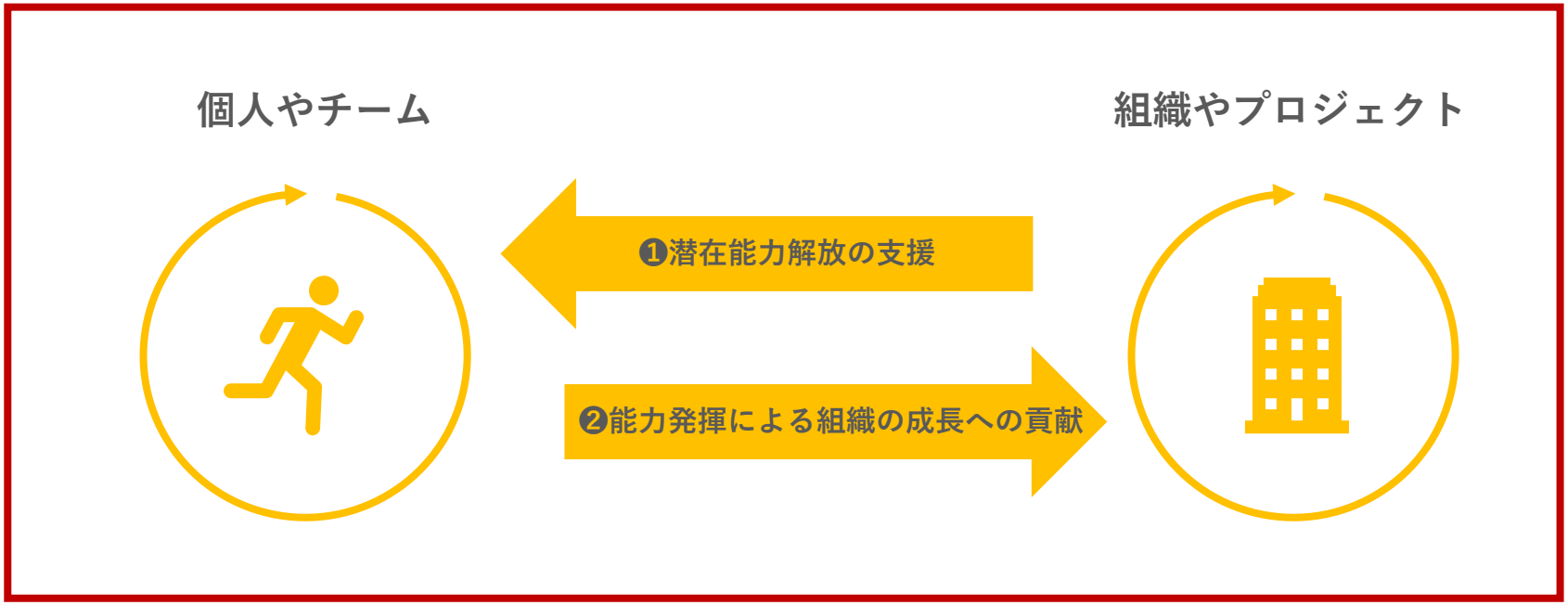
❷能力発揮による組織の成長への貢献

発揮できた能力をベースに組織やプロジェクトの成長に貢献する。



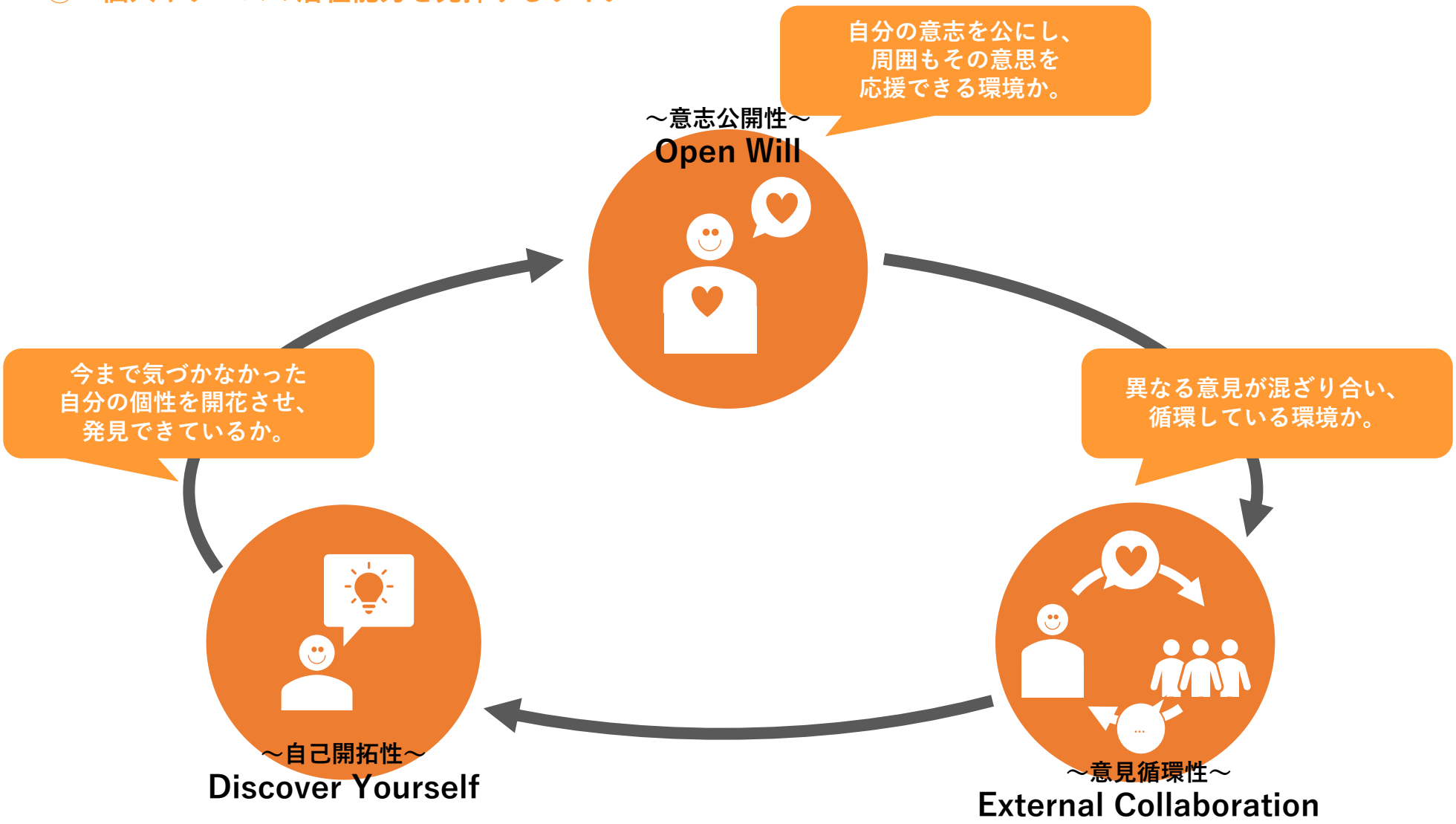
ポテンシャルドライブの２つのサイクル

この循環サイクルを最大化させるためにどうすればいいのか？

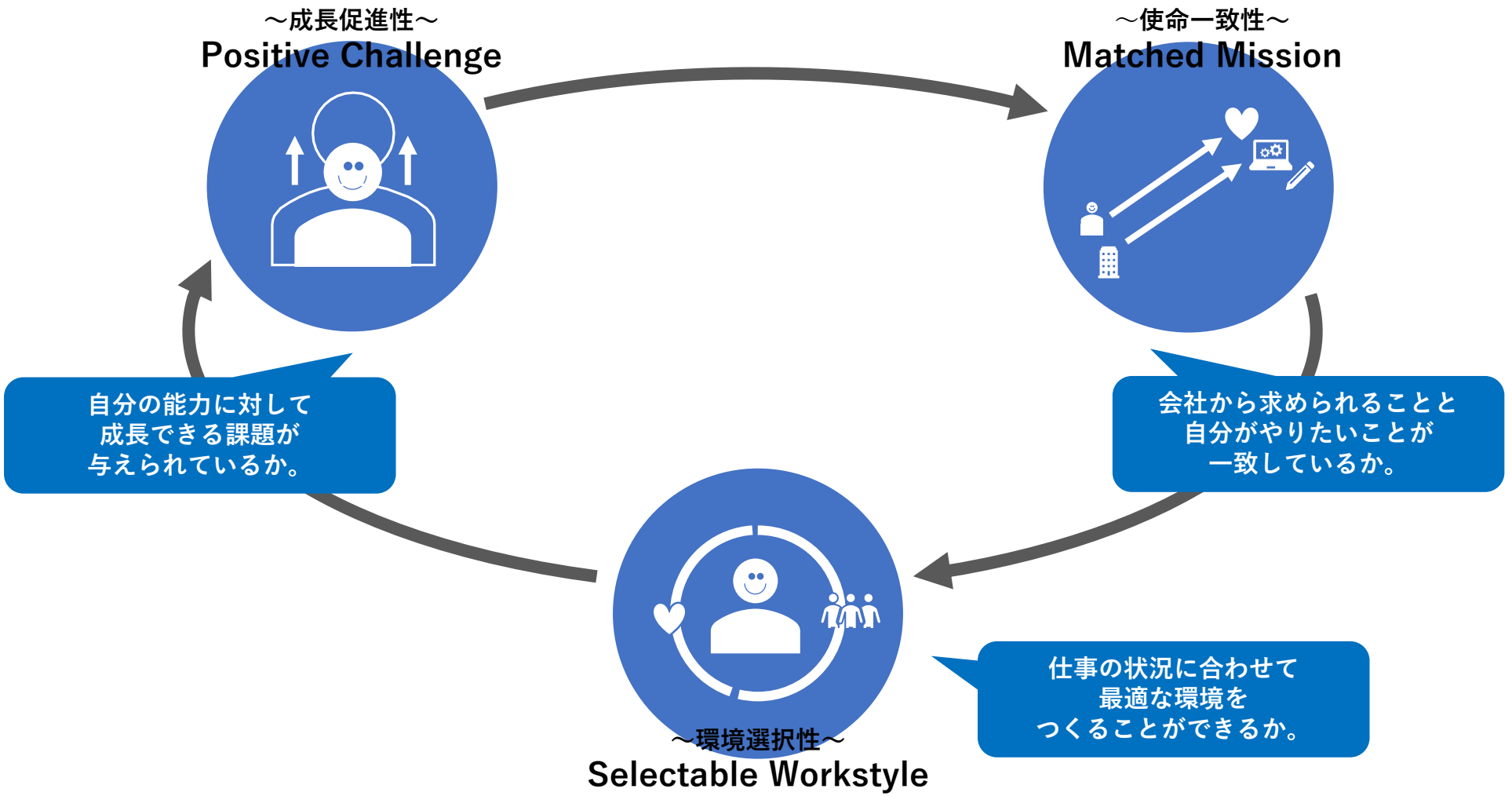


ポテドラに必要な6つの要素と、
2つのサイクルを加速させる具体的な方法とは？

①　個人やチームの潜在能力を発揮するサイクル

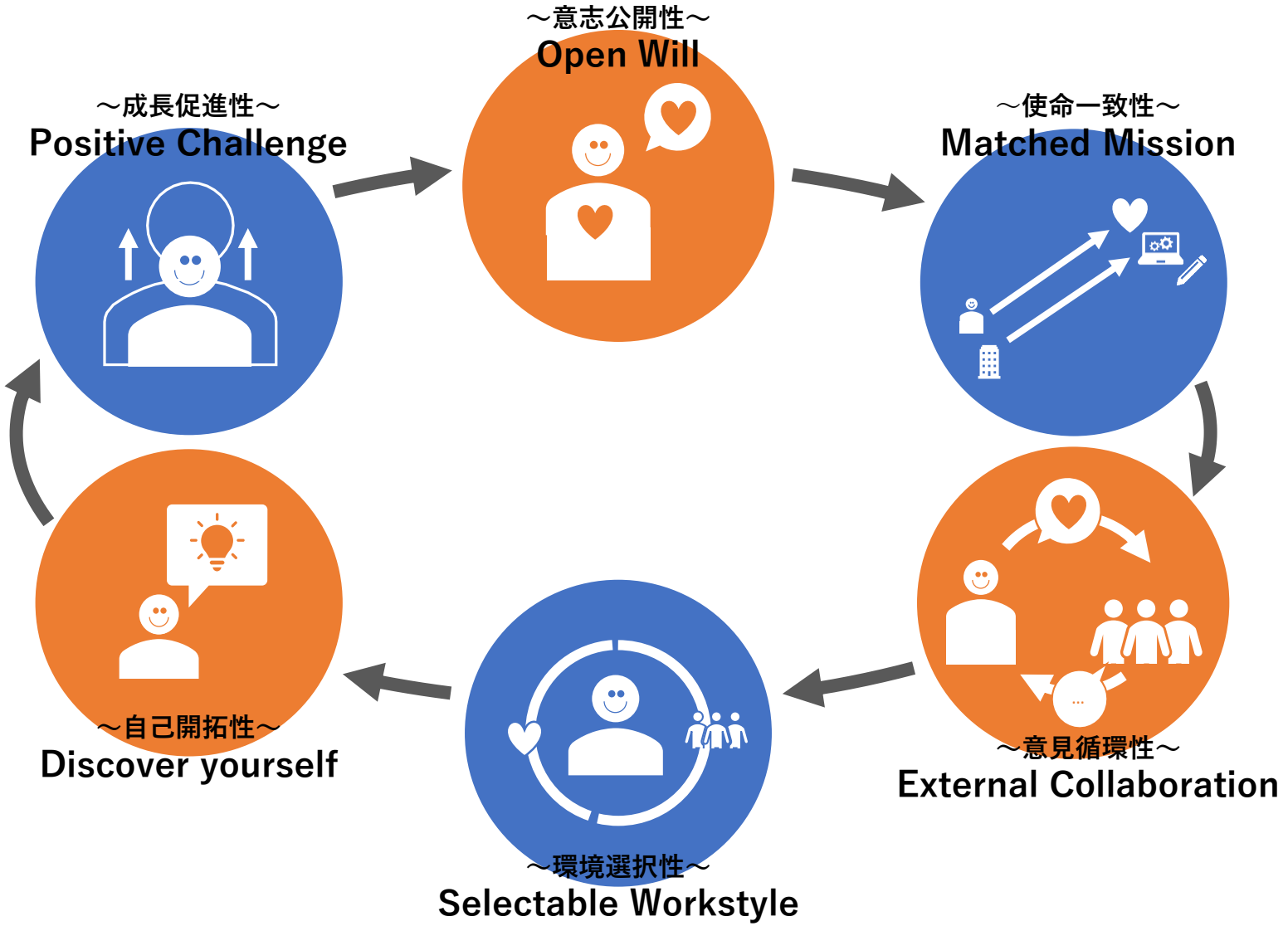


②　組織やプロジェクトの成長のサイクル



①＋②　ポテンシャルドライブによる企業と個人の成長サイクル

２つのサイクルを組み合わせることでポテンシャルドライブが加速していく。



Specific Example

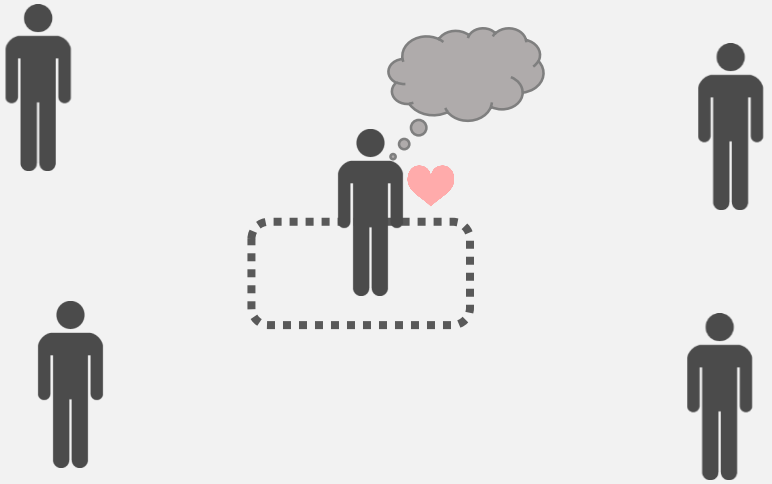
具体事例のご紹介

❶ Open Will ～意志公開性～

自分の意志を公にし、周囲もその意思を応援できる環境か？

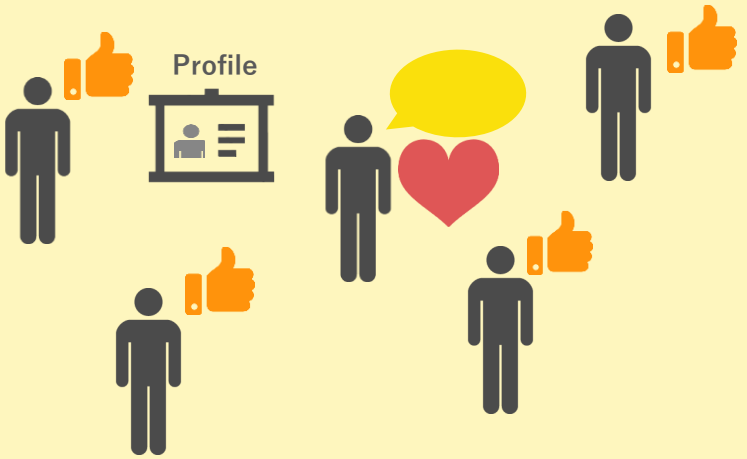
Before

個人の意志を周囲の人に伝えられていないため、
信頼関係を築けず、気軽に相談できない



ポテドラ

個人の意志をオープンにし、その意志を
周囲が応援できる職場環境がぞくぞく整っている！



CASE　STUDY 1

「FRIENDSHIP DAY」株式会社ZOZO　～「絆を深めるきっかけ作り」というテーマで多種多様な施策を実施～

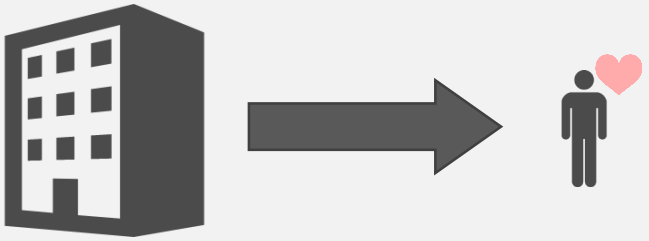
「従業員同士が親友のような関係になる」ことを目標とする中でスタッフ同士が部署を越えて交流する機会として
FRIENDSHIP DAYを実施。過去にはボウリング大会、ブログリレーなど多種多様なイベントを開催。
▶https://corp.zozo.com/recruit/welfare/

❷ Matched Mission ～使命一致性～

会社から求められることと自分がやりたいことが一致しているか？

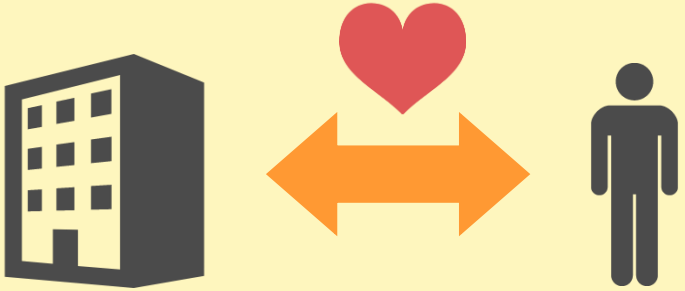
Before

会社にとって必要な業務と自分自身のやりたいことに
大きく齟齬が生じてしまうため、生産性が下がる



ポテドラ

会社の意思と個人の意思が一致し、
win-winな関係が広がり、生産性が上がる！



CASE　STUDY 2

「SBイノベンチャー」ソフトバンク株式会社　～事業化が決定した場合は、提案者自らがその経営や事業推進を行う～

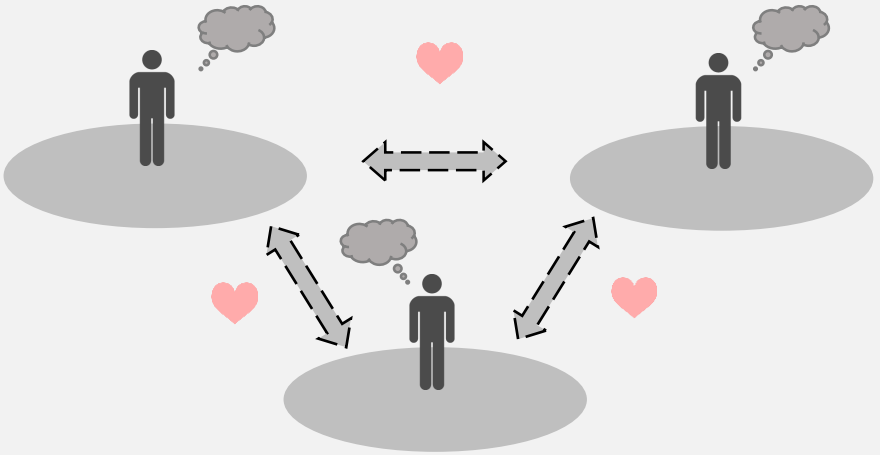
「独創性・革新性に富んだアイデア（新規事業）を社内外から幅広く募集。
社員だけでなく、内定者やグループ外との共同提案が可能なため、さまざまな業界・業種より幅広い提案が寄せられている。
▶https://www.softbank.jp/corp/group/sbiv/about/business/

❸ External Collaboration ～意見循環性～

社内外の新しいつながりから、刺激を受けられているか？

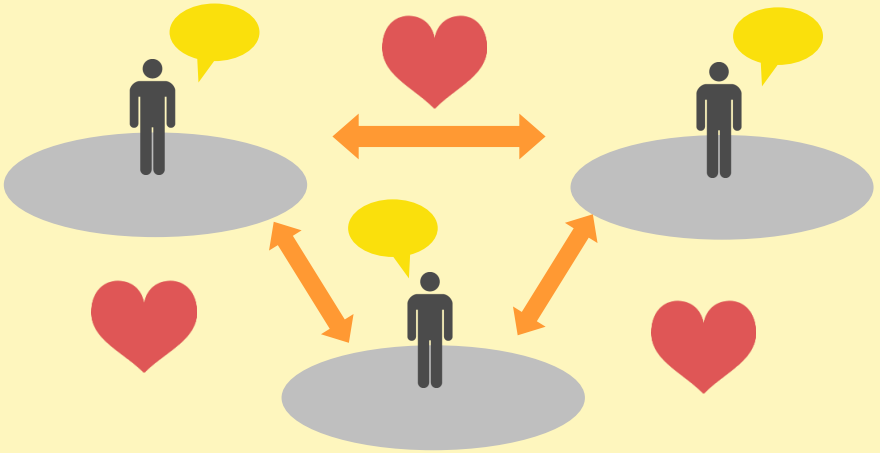
Before

人との関わりが限定的で、新しい情報や意見交換がしにくいため、アイデアに変化が生まれない



ポテドラ

社内外の人とオープンに情報交換しやすい仕組み作りで、コラボレーションが生まれる！



CASE　STUDY 3

「LODGE」ヤフー株式会社　～無料で外部の人も入れる&情報交換や人を繋げるための掲示板などがある～

アクセス抜群！オープンなコラボレーションを生むために、社外の人も簡単に入れるコミュニティスペースを設立。
情報交換も出来るし、初めまして同士から新しいアイディアも・・？
▶https://lodge.yahoo.co.jp

❹ Selectable Workstyle ～環境選択性～

仕事をしているときに、自分の状況に合った環境を構築できているか？

Before

オフィス勤務が基本で、柔軟に環境を選ぶことが
できないため、パフォーマンスを発揮しきれない

ポテドラ

集中したいとき、コミュニケーションを取りたいとき等
自分の状況に合わせて、常に最適な環境で働ける！

CASE　STUDY 4

「Think labo」株式会社ジンズ　JINS　～とにかく集中できる場としてこだわりを詰め込んでいる～

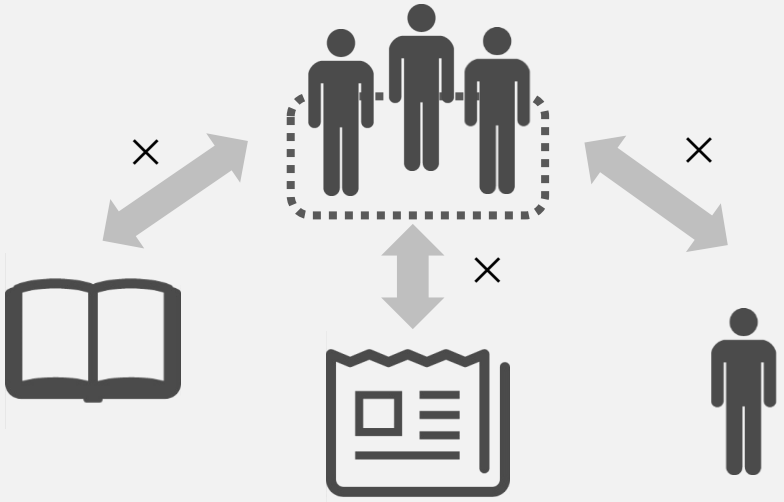
コンセプトは「世界一集中できるワークスペース」。
世界一のオープンスペース、オフィスルーム、個室集中スペース、ミーティングルームの４つのスペースで造られている。
姿勢を変えることができる椅子や緑の量、音や光もコントロールされ、リラックスとストレスを共存させたスペースを用意。
▶https://thinklab.jins.com/

❺ Discover Yourself ～自己開拓性～

今まで気づかなかった自分の個性を開花・発見できているか？

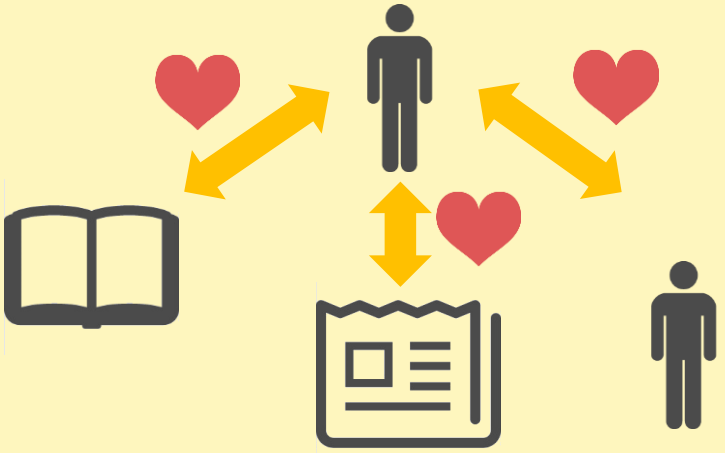
Before

自身の関わる人・知識が限定的なため、
刺激や変化がなくマンネリ化してしまう



ポテドラ

様々な人や情報と触れ、刺激を積極的に受けることで、
潜在的な能力を引き出し、新しい自分を発見できる！



CASE　STUDY５

「インプットホリデー」株式会社電通　～社員一人ひとりが自分にインプットする日～

コンディションを整えたり、自己啓発に打ち込むなどして、より良いアウトプットのために
毎月1回自分の興味関心のあることについて学びを深めることが出来る
▶ http://www.dentsu.co.jp/news/release/2018/0416-009523.html

❻ Positive Challenge ～成長促進性～

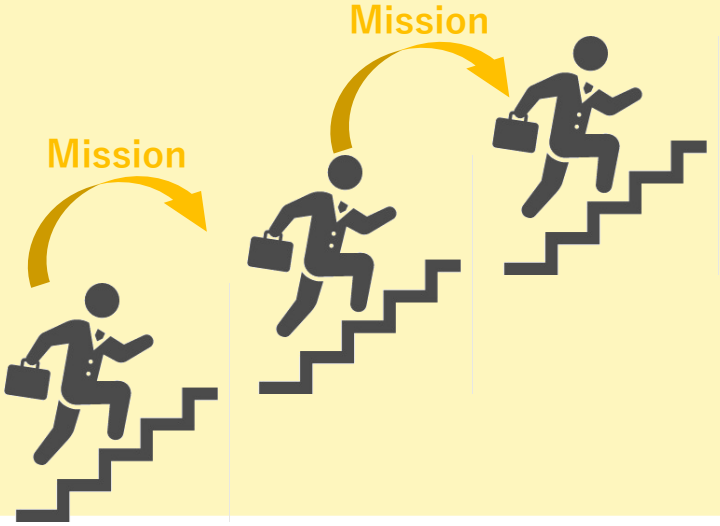
自分の能力に対して適正なストレッチ課題を与えられているか？

Before

画一的な業務を与え、同じ作業の繰り返しのため
新しいスキルが身に着かない

ポテドラ

一人ひとりの成長課題に即した適切な
ミッションが提供され、成長を促進する！



CASE　STUDY 6

「人的資産研究所」株式会社セプテーニ　～データを活用して、社員一人ひとりに本当にあっている業務や環境を提供～

人材に関する膨大なデータを統合・分析することを通じて、「採用」「適応」「育成」の３つの領域の方針を策定。
個々に“適したタイミング”で“適した環境”を提供することを通して人材育成マネジメントを行っている。

▶ https://www.septeni-holdings.co.jp/hcreport/index2.html#gainen

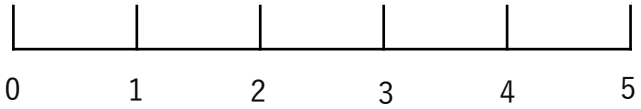
自分自身を振り返ってみましょう

Open Wil **～意志公開性～**	自分の気持ちをまわりに話したり、逆にまわりから相談されたりすることがあるか	0 1 2 3 4 5
Matched Mission **～使命一致性～**	自分がやりたい仕事ができていると感じるか	0 1 2 3 4 5
External Collaboration **～意見循環性～**	社内や社外で、新しいつながりをつくることができているか。	0 1 2 3 4 5
Selectable Workstyle **～環境選択性～**	仕事をしているときに、しっかり集中できている実感があるか。	0 1 2 3 4 5
Discover Yourself **～自己開拓性～**	新しい取り組みによって自分の成長を実感することができているか。	0 1 2 3 4 5
Positive Challenge **～成長促進性～**	業務において、失敗をしてもよいと感じる環境が整っていると感じるか。	0 1 2 3 4 5

自分のチームを振り返ってみましょう

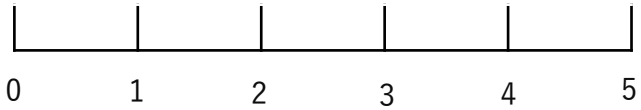
Open Wil
～意志公開性～

チームのメンバーとは信頼関係が構築出来ていると思うか



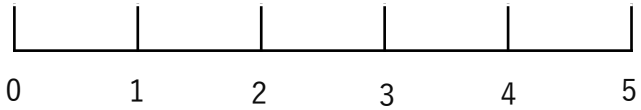
Matched Mission
～使命一致性～

チームのメンバーが個々の意思を持って、仕事を行っていると感じるか



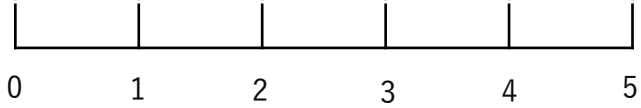
External Collaboration
～意見循環性～

社内外での幅広いコミュニケーションを積極的にとれているか。



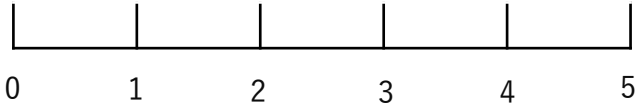
Selectable Workstyle
～環境選択性～

チームの集中力を最大限発揮できる環境が整っていると感じているか



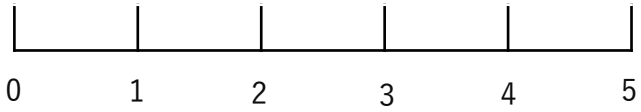
Discover Yourself
～自己開拓性～

チームメンバーの成長を高めあうようなチームになっているか



Positive Challenge
～成長促進性～

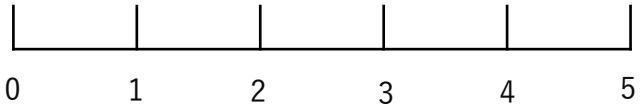
チームのメンバーは新しいことに積極的に挑戦し、互いに刺激し合っているか



企業経営者、人事担当者の方向けです

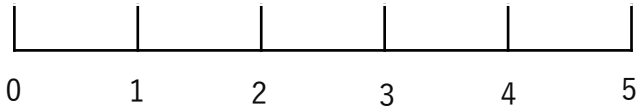
Open Wil
～意志公開性～

社員間・部署での関係性を円滑にする取り組みをすることができているか。



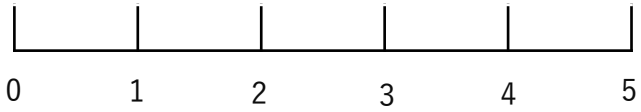
Matched Mission
～使命一致性～

社員個人の意思をくみ上げて何らかの取り組みを提供しているか。



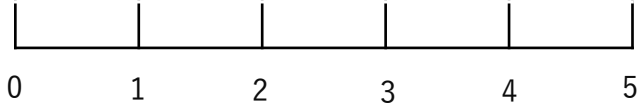
External Collaboration
～意見循環性～

異なる部署や社外との接点を提供しているか。



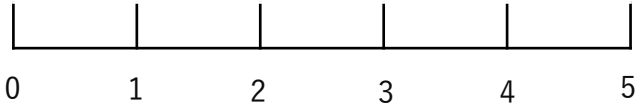
Selectable Workstyle
～環境選択性～

社員が集中して働ける環境を提供できているか。



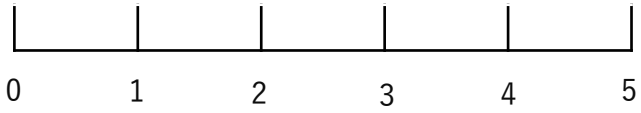
Discover Yourself
～自己開拓性～

新しい成長機会や、刺激を受ける機会を提供できているか。



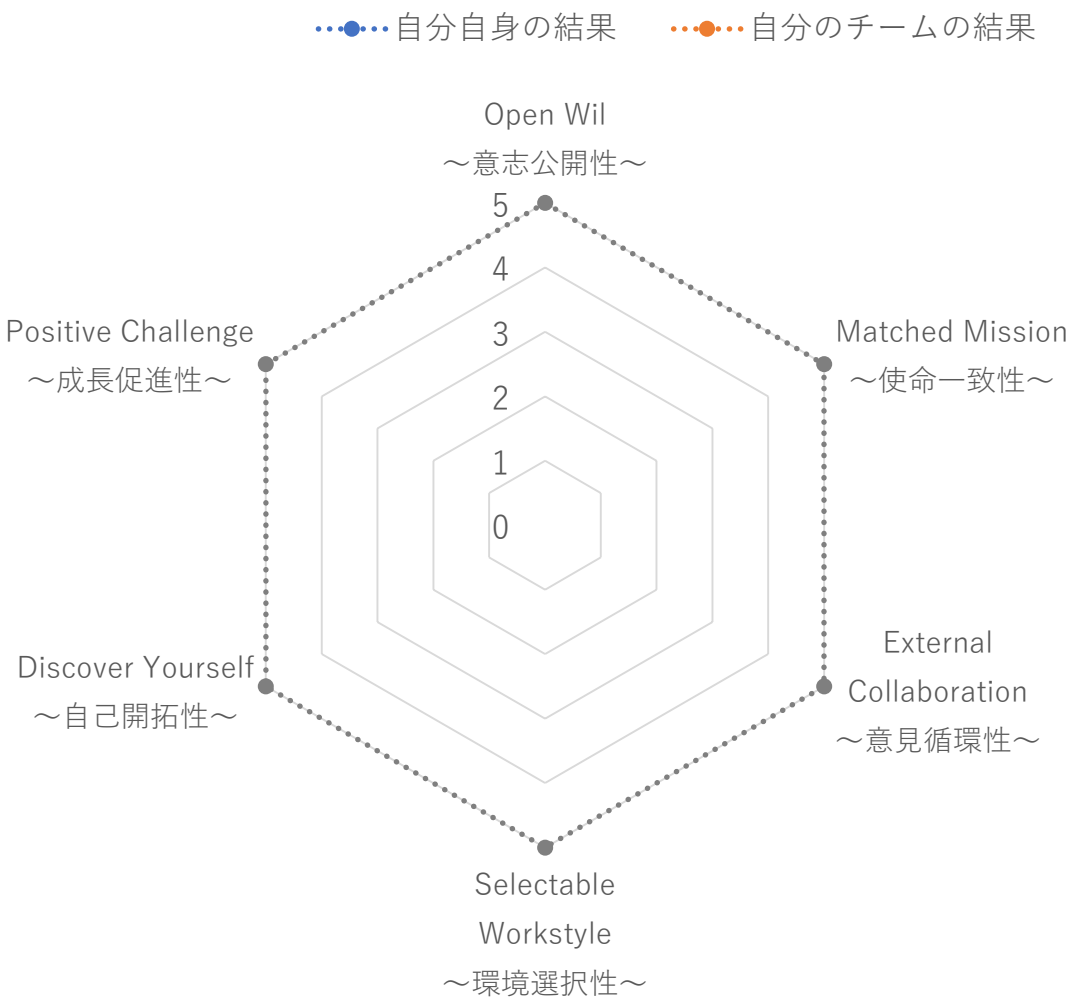
Positive Challenge
～成長促進性～

社員が挑戦しやすい環境・ルールを用意できているか。



個人・チームの方はこちら

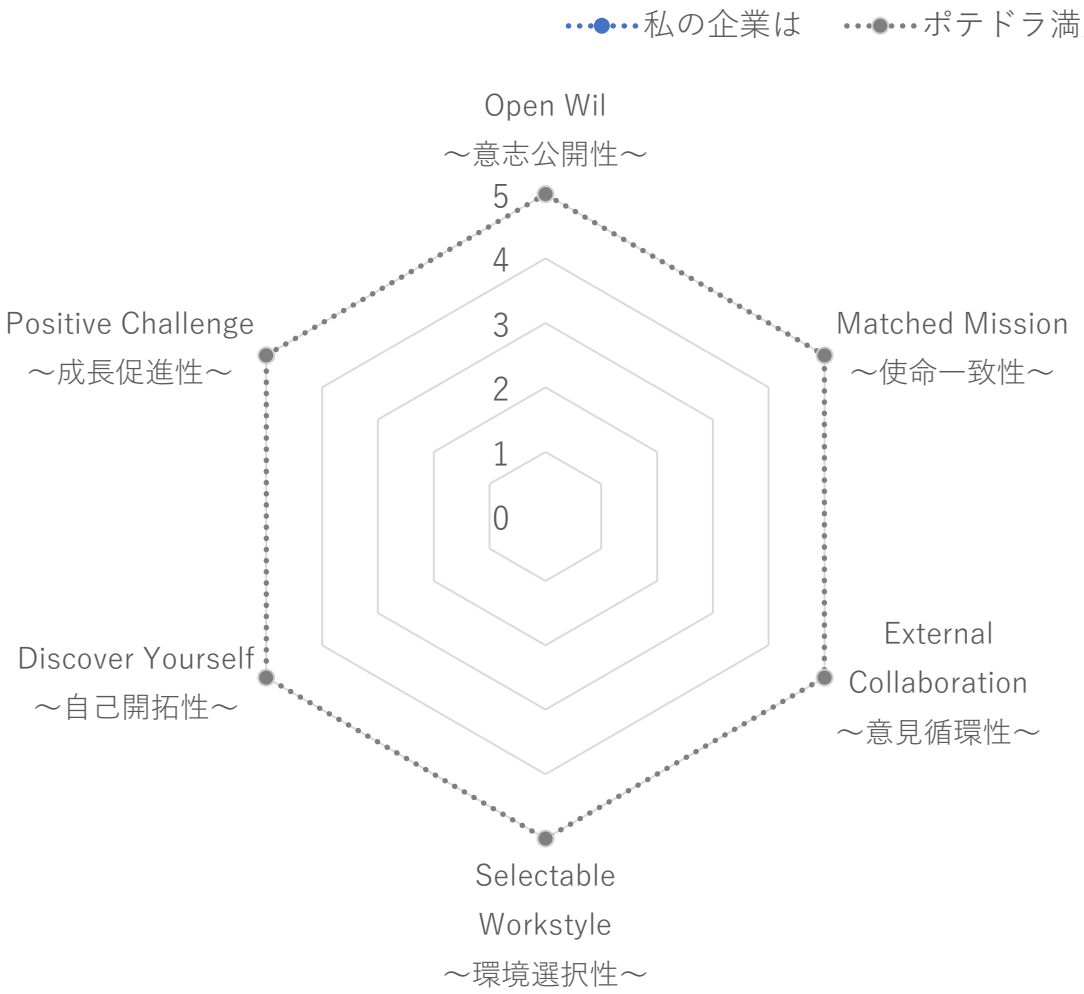
ポテドラ指標レーダーチャート
～あなたとあなたのチームは何点でしたか？～
結果を記載してみましょう



全ての要素がバランスよく
取り入れられていましたか？
点数の低かった項目については、
参考事例を見ながら課題に対して
アプローチしてみましょう

企業経営者、人事担当の方はこちら

ポテドラ指標レーダーチャート
～あなたの企業は何点でしたか？～
結果を記載してみましょう



全ての要素がバランスよく
取り入れられていましたか？
点数の低かった項目については、
参考事例を見ながら課題に対して
アプローチしてみましょう

（参考）企画にあたり参照した先行事例一覧

ポテドラリサーチのための収集事例		
メイション株式会社	スキルアップBANK	https://www.mation.co.jp/welfare/
株式会社どうきゅう	チャレンジ休暇	http://do-kyu.com/doukyujin/impression-challenge.html
水上印刷株式会社	就業時間の10%を未来の成長のために	https://www.mic-p.co.jp/company-culture/#container
株式会社エンファクトリー	パラレルワーク	https://enfactory.co.jp/human
LINE株式会社	カフェスペース（ゲームラウンジ）	https://linecorp.com/ja/pr/news/ja/2017/1704
グロースエクスパートナーズ株式会社	心地よく働けるオフィス環境	https://recruit.gxp.co.jp/environment/sustainability/
株式会社スペースマーケット	オフサイトミーティング	https://www.wantedly.com/companies/spacemarket/post_articles/64280
株式会社ピーアンドジー	フレックス・ワーク・アワー	https://jp.pg.com/citizenship/di.jsp
株式会社ポッケ	フリーアドレス	https://www.pocke.co.jp/blog/office-renewal
サイボウズ株式会社	選択型人事制度	https://cybozushiki.cybozu.co.jp/articles/m001471.html
株式会社ディー・エヌ・エー	シェイクハンズ制度	https://fullswing.dena.com/archives/474
株式会社カヤック	クリエイターアサインシステム	https://www.kayac.com/company/institution
株式会社リクルートホールディングス	Ring	https://ring.recruit.co.jp/
サントリーホールディングス株式会社	グループタレントレビュー	https://www.suntory.co.jp/company/csr/activity/diversity/global/
株式会社パプアニューギニア海産	フリースケジュール制	http://pngebi.greenwebs.net/?p=5818
株式会社ユニ・チャーム	社内ドラフト制度＆フリーエージェント制度	http://www.unicharm.co.jp/company/news/2016/1203505_3942.html
カゴメ株式会社	自己申告制度	https://www.kagome.co.jp/company/csr/employee/motivation/
株式会社ぐるなび	ウォーキングミーティング	https://corporate.gnavi.co.jp/profile/column/nikkei/110224.html
Sansan株式会社	Know me	https://jp.corp-sansan.com/mimi/2019/01/know-me-02.html
ヤフー株式会社	コワーキングスペース	https://about.yahoo.co.jp/pr/release/2016/06/21a/
レバレシーズ株式会社	Leverages Cross-departmental Program	https://melev.leverages.jp/entry/2019/03/22/100000
株式会社メルカリ	つけ払いランチ レストラン立替不要制度	https://mercan.mercari.com/entry/2017/08/22/140001
株式会社電通、ソフトバンク株式会社	越境ワーカー	http://www.dentsu.co.jp/news/release/2018/0731-009576.html
日本ビジネスシステムズ株式会社	社員食堂で気軽にコミュニケーション	https://www.jbs.co.jp/aboutus/lucys
株式会社ロックオン	武者修行制度	https://www.lockon.co.jp/company/gptw/
三井不動産株式会社	イノベーション・ビルディングプログラム	https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/news/2018/0515_02/
全日本空輸株式会社	Good Job Card - 仲間の仕事をほめる -	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/way/#anchor004
ソニー株式会社	キャリアプラス制度	https://www.sony.co.jp/SonyInfo/Jobs/careers/system/system01.html
オムロン株式会社	健康増進プロジェクト	https://www.omron.co.jp/health/management/
株式会社 Eyes, JAPAN	フリービタミン制度・フリーカフェイン制度	http://www.nowhere.co.jp/culture/welfare/

The next “Work-Leader” is you

次の時代の”働く”をリードする、

まずは ポテドラ POTENCIAL DRIVE から

おわりに

これからの”働く”は、ポテドラからはじまる。

そして、働くという行為は、今よりもっと生きることと密接になり、

より自分らしく楽しく働けるようになっていく。

ワークリードプロジェクトメンバーはそんな未来を想像しています。

その次、そしてまたその次は、どんな考え方がリードしていくだろう。

きっと未来には、ポテドラの考え方の先にある新しい働き方が生まれていく。

ワークリードプロジェクトはこれからも、未来の”働く”を見つめていきます。

＊クリエイティブ・コモンズ 表示 4.0 国際 ライセンス

ポテンシャルドライブ(略称：ポテドラ)は、クリエイティブ・コモンズに登録されています。クリエイティブ・コモンズは、インターネット時代のための新しい著作権ルールで、作品を公開する作者が「この条件を守れば私の作品を自由に使ってOK」という意思表示をするためのツールです。

ワークリードプロジェクトメンバーは、素材のアレンジ、商用利用をともに許可する「表示 4.0 国際」ライセンスを本コンセプトおよびメソッドに付与していますので、どなたでもご自由に活用することが可能です。この考え方に共感いただいた際は、このコンセプト及び本資料をぜひお使いいただければ幸甚です。

本件に関する連絡先：ワークリードプロジェクトチーム　worklead.2019.pj@gmail.com

ポテドラ
POTENCIAL DRIVE