



パーパスワークショップ進行マニュアル

このマニュアルは、組織のパーパス（存在意義）を見つけるためのワークショップ進行方法をまとめたものです。理念の言語化に先立ち、組織の中に既に存在する「うちらしさ」の感覚を丁寧に拾い上げるプロセスをご案内します。



ラプロユアコンサルティング行政書士事務所

LaproYourConsulting



岩上税理士事務所

信頼のプロフェッショナル

なぜ今「パーパス」が必要なのか？

変化の激しいAI時代において、経営判断や意思決定が揺れがちになっています。社員は経営の一貫性を求めています、理念が表層的なままでは逆効果となってしまいます。

「うちらしさ」を言語化・制度化するパーパスこそが、組織の明確な判断軸となるのです。

 パーパスとは「言葉を掲げること」ではなく、「感覚を拾い直すこと」から始まります。



このワークの目的

理念を言語化する前に、社員一人ひとりの中にある「うちらしさ」の感覚を拾い上げる。

誰もが「言葉にならない違和感」や「判断の癖」を通して、会社という"文化の器"に宿っている共通の感覚を見つけるための場づくり。



ワークショップの基本構成

事前準備

- ・ 所要時間：90～120分
- ・ 対象：部署単位・幹部層・混成など自由に設定
- ・ 会場準備：対話しやすい円卓・ホワイトボード推奨

ファシリテーターの心構え

- ・ 答えを導かず、問いを投げる
- ・ 沈黙を恐れず、余白を許す
- ・ 出てきた言葉をすくい取るだけでOK



フェーズ1：アイスブレイク



やること

- ・ ワークの目的を簡単に共有
- ・ 「今日は答えを出さなくていい」という前提を伝える
- ・ 軽めの問いかけで場を緩める



ポイント

- ・ 正解を求める空気を取り払う
- ・ 緊張より「自分の感覚を話していいんだ」という許可をつくる

所要時間：約10分

軽めの問いかけ例：「最近、ちょっと笑った社内のやり取りありますか？」



フェーズ2：体験共有

やること

一人ずつ、「うちらしい」と感じた過去の出来事を思い出してもらいます。発表というより"雑談"に近い感覚で共有しあいましょう。「らしさ」が見える瞬間を自由に語ってもらいます（成功談でなくてもOKです）。

所要時間：約20分

ファシリのコツ

深掘りせず「ふーん、それいいね」でOK。あえて"メモを取らない"方が自由になることもあります。同じ言葉が出るより、「それもありか」が重なる方が価値があります。



フェーズ3：対話と漂い

✓ やること

- ・ 小グループで「さっきの話を聞いて、どう感じたか」をラフに話す
- ・ お互いの話を"拾う"のではなく"浸かる"
- ・ 「あの時、〇〇さんの言った●●って、うちらしいよね」といった拾い合いが自然に起こるのが理想

💡 空気を作るキーワード

- ・ 沈黙もOK：「考えてる時間も大事ですよ」と先に伝える
- ・ 緊張したら休憩を挟んでもいい
- ・ ファシリも「一緒に漂っている人」として参加

所要時間：約30～40分

フェーズ4：余韻の拾い上げ

1 やること

「今日の中で印象に残った一言」を一人ずつ共有します。ワークをまとめず、終わりも"漂ったまま"でよいのです。「何か残った気がする」で十分です。

2 ここで大事なこと

結論やキーワードを無理に書き出さないでください。感覚が"じわっと"残っていれば成功です。次に制度や言語化を行うかどうかは、この後の話になります。

所要時間：約15分



Final thoughts

補助的に使えるツール（任意）



問いかけカード

体験を思い出すきっかけになります。「最近、判断に迷ったことは？」「最近うちらしいと思った判断は？」など**20種類**ほどの質問を用意し、自由記述欄を設け意見を書いてもらいます。



発言記録テンプレート

発言者／キーワード／感情の記録をします。録音でも可能です。記録を残して「どの単語がどの階層から多く出たか」「その単語や発言の意図は何か」を分析することが重要です。



診断カード

判断や制度が「うちらしい？」と**2択**でチェックします。制度や行動を"うちらしい?"と問う時に便利です（導入フェーズでは使わなくても構いません）。



問かけカード内容20選 Part1

"らしさ"の実感を引き出す

- ✓ 最近「うちらしいな」と思った判断や行動は何ですか？
- ✓ この会社らしい雰囲気って、どんなときに一番感じますか？
- ✓ 入社してから「こういう文化なんだ」と感じた瞬間は？
- ✓ お客様に褒められて「確かにうちらしい」と思った場面は？
- ✓ 社内での会話や言葉づかいに"らしさ"を感じたことはありますか？

違和感やズレを通じて探る

- ✓ 「それってうちらしくない」と思った出来事がありましたか？
- ✓ 過去に導入された制度や取り組みで、違和感があったものは？
- ✓ 外部の会社を見て「うちは違うな」と思ったことは？
- ✓ 入社初期に戸惑った"独特な空気"って何でしたか？
- ✓ 自分の中で「これはやりたくない」と直感的に思った判断は？

これらの問かけは、参加者が自社の特徴や価値観を具体的なエピソードを通して探るきっかけとなります。日常の中に埋もれている「らしさ」を言語化する手助けとなるでしょう。

問かけカード内容20選 Part2

行動・判断に現れる"らしさ"

- ・ 「こういうとき、うちの人はこうするよね」と思える場面は？
- ・ 誰かの対応や発言を見て「この会社っぽい」と思ったことは？
- ・ 自分がとった行動に対して「それうちらしいね」と言われた経験は？
- ・ "うちの会社らしい"成功例って、どんなものがありますか？
- ・ "うちらしさ"が評価されたり、社内で称賛された出来事は？

働き方・価値観ににじむ"文化"

- ・ あなたがこの会社で長く働けている理由は何だと思えますか？
- ・ チームで仕事をする中で感じた"自然な安心感"は？
- ・ 他の会社ではあまり見ない"当たり前"があれば教えてください
- ・ ミスをしたとき、この会社ならではの対応の仕方がありましたか？
- ・ あなたが家族や友人にこの会社をどう説明しているか、教えてください

これらの問かけは、日常業務の中で無意識に表れている「らしさ」を発見するのに役立ちます。参加者が互いの回答を聞くことで、共通認識や相違点が浮かび上がり、パーパス策定の貴重な材料となります。



まとめ

このワークは、「理念を決める場」ではありません。C語らずに残った感覚Cが、もうすでにパーパスの種になっている——そう信じて、場を設計してください。

パウポも、テンプレも、デザインも不要です。一人の経営者が、"うちらしい"という言葉を実信じて向き合えば、それだけで、場は動き始めます。



ラプロユアコンサルティングのご案内

経営・実務・思想の三位一体サポート

- ・ 経営方針の設計支援、AI活用の戦略化
- ・ 行政書士・税理士資格を背景とした、地に足の着いた支援
- ・ 経営理念～実務オペレーションまでワンストップで支援

「対話型・思考伴走型」のコンサルティング

- ・ 問いに寄り添い、共に言語化し、行動に落とす
- ・ 月次セッション／ワークショップ／一問一答形式など柔軟対応
- ・ 初回無料セッション：「問いの言語化ミーティング」受付中

 「私たちは、経営者の孤独な問いに、共に向き合うパートナーです」

こんなお客様におすすめです



理念や方針が社員に伝わらない

言葉はあっても実感が伴わない、形骸化した理念にお悩みの組織に最適です。本質的な「うちらしさ」を再発見し、共感できる言葉へと変換します。



組織文化を"言葉にできないズレ"から見直したい

感覚的には存在するのに言語化できていない「組織の空気感」や「暗黙の了解」を可視化し、強みとして活かしたい組織に最適です。



AI/DXを導入したいが、判断基準が曖昧

技術導入の前に、「何のため」「どんな価値観で」という軸を明確にしたい企業様向けです。テクノロジーと人間性の両立を支援します。



フリーランス／士業と密な関係で伴走したい

単発のコンサルではなく、長期的な視点で共に歩む伴走者をお求めの方に。経営者の孤独に寄り添い、思考を整理する対話の場を提供します。

Contact Us

お問い合わせ

Name



ラプロユアコンサルティング行政書士事務所

LaproYourConsulting



岩上税理士事務所

信頼のプロフェッショナル

お問い合わせ・ご相談はこちらから

貴社の「うちらしさ」を見つける旅を、一緒に始めましょう

パーパスワークショップについてのご質問や、会計税務・経営コンサルティングに関するご相談は下記フォームからお気軽にお問い合わせください。

無料相談フォームへ