

■日本チームビルディング協会 & アクションラーニングソリューションズ
コラボレーション企画

研修

組織を創る技術

活力ある組織
を創る！

度重なる不祥事、増え続けるうつ病社員、減り続ける次世代リーダー、下がり続ける挑戦意欲。多額の教育投資をしても、様々な制度や仕組みを導入しても、なぜ解決されないのでしょうか。良い人材がいない。良い人材を採っても育たない。そもそも人を育てられる人材自体が居ない。何が課題でしょうか。それらがどこで起きているか考えてください。それは紛れもなく組織で起こっています。では、皆さんは組織を創るということに向き合ってきましたか。今、多くの組織が壊れています。人を育み成長させ成果と喜びを創り出すはずの器、組織が壊れています。それはなぜでしょう。それは組織を創る技術を学び、実践することが行われていないからです。どんな良い人材を採用しても、どんなに良い制度を導入しても器である組織が健全でなければ、目的通りの成果を生み出すことはできません。その為に私達の「組織を創る技術」を是非ご活用ください。

講座ラインナップ

詳細は別紙をご覧ください。

■組織創りとは何かが分かる(標準)

- 1)リーダーのための組織を創る技術(知識理解編/体感理解編)
- 2)メンバーのための組織を創る技術(知識理解編/体感理解編)

■組織力の創り方が分かる(標準)

- 3)組織力を引き出すマネジメント技術
- 4)組織力を高める問題解決技術

■組織創りを社内で推進、指導できる人材を養成する(オーダーメイド)

- 5)組織創り指導者養成講座

■研修の効果を持続、更に向上させる(オーダーメイド)

- 6)フォローアップ講座

実施形態

- 標準講座:上記ラインナップ講座をご提供いたします。
- オーダーメイド講座:目的、日数、ご予算に応じた講座を設計しご提供致します。

チームビルディング研修：リーダーシップ編(知識理解) ～組織創りの原理原則を知らなければ、リーダーは務まらない～

組織創りは科学です。手順と公式があり、誰でも取り組める。それを学ぶことなく、経験に基づく我流や上司の物まねでは現代に適した組織創り、組織マネジメントはできません。

本講座では組織創りとは、そもそも何なのかを理解し、組織創りの手順、組織創りを成功させる要素、リーダーとしてのあり方、関わり方、具体的な方法について学びます。

受講されたリーダーの皆さんから「眼から鱗の連続」「自分が正しいと思っていたことは間違いだらけだった」「自分にとって宝と言える研修です」など大きな反響をいただいています。

実施要項

日数	1日 10時～18時(時間帯の調整可能)
定員	6名～24名(24名を越える場合の対応可能)

こんな方に本講座はお勧め

- 新たにプロジェクトやチームのリーダーになったが、どうやってチームをまとめたらいいかわからない方
- 部下が育たない、モチベーションが低いなど課題をお持ちのリーダー、人事部門の方
- 今までのマネジメントに疑問を持ち、新しいマネジメントのあり方を探している方
- チーム創りを一から学びなおしたいとお考えの方
- メンタルヘルス、コンプライアンス問題に強い組織を創りたいとお考えの方、経営企画など推進部門の方
- パフォーマンスの高いチームを創る方法をお探しの方

プログラム概要

- チームビルディングとは何か
- チーム創りを成功させるための本質理解、DoとBe
- チームリーダーの役割はチームを成長させること
- チーム成長させる方法、8ステップ
- チーム成長の阻害要因を身近な事例から明らかにする
- チームリーダーの本当の役割と関わり方
- 自組織を成長するための処方箋作り
- 簡単にチーム力を問題解決に活かす方法

チームビルディング研修：リーダーシップ編(体感理解) ～意識が変わる、組織が変わる。技術の本質は体感的気づき～

座学で学んだ時はあんなにやる気に満ちていたのに実際には行動しない。良く見る光景です。

その理由は簡単です。人は記憶や理解だけでは容易に変化しないからです。人が変化し自発的な行動をとるとき、そこには体験と腹落ち感が伴った深い気づきがあります。

本講座では研修を単なる知識習得の場に終わらせません。様々な体感的なチームビルディングアクティビティを通してチームが成長して行く過程、成長に重要な要素、そして自らの取るべき関わり方を腹落ちと伴に気づきます。

受講者の皆さんから「今まで多くの研修を受けてきたが最も身になった」「明日から何をすべきか明確になった」「心から熱くなった」「本気になった」などの反響をいただいています。

実施要項

日数	1日 10時～18時(時間帯の調整可能)
定員	8名～24名(24名を越える場合の対応可能)

こんな方に本講座はお勧め

- 新たにプロジェクトやチームのリーダーになったが、どうやってチームをまとめたらいいかわからない方
- 部下が育たない、モチベーションが低いなど課題をお持ちのリーダー、人事部門の方
- 今までのマネジメントに疑問を持ち、新しいマネジメントのあり方を探している方
- チーム創りを一から学びなおしたいとお考えの方
- メンタルヘルス、コンプライアンス問題に強い組織を創りたいとお考えの方、経営企画など推進部門の方
- パフォーマンスの高いチームを創る方法をお探しの方

プログラム概要

- チーム成長を設計されたアクティビティプログラムを通して体感する
- チームが成長するということがチームとメンバーにどのような変化をもたらすか体感する
- アクティビティの振り返り(リフレクション)によって(ビジネスチームも含む)チーム創りのエッセンス、ポイント、あるべき自己の関わり方に気づく
- 主なアクティビティ例：ワーブスピード、ヘリウムリング、パイプライン、フープリール、スパイダーウェブなど

チームビルディング研修：フォロワーシップ編(知識理解)

フォロワーシップ：組織創りは全員参加、寧ろメンバー主導の責務

なぜ組織創りが難しくなるのか。答えは簡単です。メンバーが自主的にチーム創りに参加していないからです。
では、なぜ、メンバーは自主的に参加しないのか。その理由も明快です。組織創りは自分には関係ない、自分の仕事ではないと考えているからです。
なぜ、そう考えるのか。それも明快です。人事もリーダーも組織創りは全員の責務であることを教えていないからです。

本講座では組織創りとは、そもそも何なのかを理解し、組織創りの手順、組織創りを成功させる要素、チームメンバーとしてのあり方、関わり方、具体的な方法について学びます。

受講された皆さんから「リーダー依存であることを強く感じた」「自分は自立しているつもりだったことが分かった」「チーム創りは全員の仕事だと分かった」など大きな反響をいただいています。

実施要項

日数	1日 10時～18時(時間帯の調整可能)
定員	6名～24名(24名を越える場合の対応可能)

こんな方に本講座はお勧め

- 新たに組織に加わった新入社員、中途採用者、配転者
- 自由と我儘をはき違えているメンバー、その対応を考えている人事部門の方
- モチベーションが低い、自発性、当事者意識が低いメンバー
- チームの一員であるという自覚が無く、チームワークを乱す方
- メンバーがやる気になるための理解をメンバー視点で学びたいリーダー
- フォロワーシップとは何か、フォロワーシップ強化の本質を学びたい方
- メンタルヘルス、コンプライアンス問題に強い組織を創りたいとお考えの方、経営企画など推進部門の方
- パフォーマンスの高いチームを創る方法をお探しの方

プログラム概要

- チームビルディングとは何か
- フォロワーシップとは何か
- チーム創りを成功させるための本質理解、DoとBe
- チーム創りとはチームを成長させること
- 何故、チーム創りは全員参加で行うのか
- リーダーシップ、フォロワーシップを体感的に理解する
- 自分自身の依存度、フォロワーとしての実践的役割に気づく
- フォロワーとして自組織を成長させるためのアクションプラン作り

チームビルディング研修：フォロワーシップ編(体感理解)

フォロワーシップ：居るだけで大きな影響力を持つ、自覚と責任

頭でっかち。頭の中では出来ている。でも現実には出来ない。分かったつもり、出来たつもりになっている。
或いは、始めから「出来ない」「この程度」と決めつけて、それ以上チャレンジしようとしなない。
このままでは成長できません。

本講座では分かっただけに終わらせません。様々な体感的なチームビルディングアクティビティを通して、本当にチームが成果を出すために、どのような貢献、挑戦が重要なのか。自分の何を変えなければならないのか。自らの行動、体験によって気づいていきます。

受講者の皆さんから「自分の振る舞いがチームに大きな影響を与えていることに初めて気づいた」「自分以外の問題ばかり探していたが、問題は自分の中にあった」「本気になると楽しい」などの反響をいただいています。

実施要項

日数	1日 10時～18時(時間帯の調整可能)
定員	8名～24名(24名を越える場合の対応可能)

こんな方に本講座はお勧め

- 新たに組織に加わった新入社員、中途採用者、配転者
- 頭でっかち自信過剰なメンバー、その対応を考えている人事部門の方
- 挑戦意欲、自発性、当事者意識が低いメンバー
- チームの一員であるという自覚が無く、チームワークを乱す方
- メンバーがやる気になるための理解をメンバー視点で学びたいリーダー
- フォロワーシップとは何か、フォロワーシップ強化の本質を学びたい方
- メンタルヘルス、コンプライアンス問題に強い組織を創りたいとお考えの方、経営企画など推進部門の方
- パフォーマンスの高いチームを創る方法をお探しの方

プログラム概要

- チーム成長を設計されたアクティビティプログラムを通してチームに貢献できる関わり方を体感する
- チームが成長するということがチームと自分にどのような変化が生まれるか体感する
- アクティビティの振り返り(リフレクション)によって(ビジネスチームも含む)チーム創りの重要性、責任ある参加姿勢、あるべき自己の関わり方に気づく
- 主なアクティビティ例：ワープスピード、ヘリウムリング、パイプライン、フープリレー、スパイダーウェブなど

組織力を引き出すマネジメント技術 ～メンバーの自立性を引き出す究極の方法～

受け身、指示待ち、積極性の無い部下を見てため息をつく。いったいどうしたら良いんだ！「組織を創る技術」を受講された方なら、その理由は分かったと思いますが、「知る」から「出来る」にしたい。そんなリーダーのためのスパルタ講座です。

本講座では強制力を使わずにメンバーの自立性とチーム力を最大化するためのマネジメント技術について学びます。

自チームの状況をアクティビティチームで再現し、そのチームとメンバーが最大の力を発揮するリーダー関わり方(ファシリテーション)を他者視点からも徹底的に評価する。ダメ出しの連続。だからこそ気づく、変わる決意ができる。リーダーとしての本気度が試されます。

受講されたリーダーの皆さんから「メンバーの気持ちを全く理解していないことに気づいた」「指示命令ができないと何もできない無力感に愕然とした」「管理職になってこんなに緊張したのは初めてだった」など大きな反響をいただいています。

実施要項

日数	2日間 9時～18時(時間帯の調整可能)
定員	8名～14名(14名を越える場合の対応可能)
前提条件	組織を創る技術(知識、体感)両講座受講

こんな方に本講座はお勧め

- 自分のマネジメントに行き詰まりを感じているリーダーの方
- パワハラ傾向の強い管理職の皆さん。対応を検討している人事部の方
- モチベーションが低い、自発性、当事者意識が低い部下をお持ちのリーダーの方
- ファシリテーションの本質を理解し、実務で活かしたい方
- ダイバシティなどの多様性を活かす組織創りの推進者の方
- フォロワーシップを引出しリーダーのあり方を学びたい方
- 自立性の高い組織創りを推進している経営企画、人事部の方
- メンタルヘルス、コンプライアンス問題に強い組織を創りたいとお考えの方、経営企画など推進部門の方
- パフォーマンスの高いチームを創る方法をお探しの方

プログラム概要

- ・自立性が育たない理由
- ・内的と外的の違い
- ・強制力を使わず自立性とチーム力を高める方法
- ・チーム力が生まれるプロセスとリーダーの関わり方
- ・実組織の状況を踏まえたアクティビティ条件設定
- ・実組織の状況を変革するためのファシリテーション設計
- ・強制力を使わないファシリテーション実践
- ・フィードバック、振り返り(リフレクション)

組織力を高める問題解決技術(リーダー／メンバー) ～問題解決に組織力を活かし、対症療法の定常化を脱却する～

皆、頑張っているのに思うような成果が出ない。課題は山積み増える一方。毎日が火消しの連続。日々、目の前の業務をこなすだけで、他との連携など取る暇がない。

さて、こんな状況を作っている原因はどこにあるでしょう。私達が課題と考えているものは本当の課題でしょうか。単なる火消、対症療法になっていないでしょうか。

本講座ではなぜ対症療法になってしまうのかについてチームビルディングの観点から明らかにしたうえで、対症療法から脱却する真因、本当の原因の探索方法とチーム力を真因探索と問題解決に活かす手法について学ぶことができます。また、ご自身の実際の課題を解決していきます。

受講者の皆さんから「課題と真因がまったく違うことに驚いた」「課題を他責にしている自分に気づいた」「真因の解決こそが現実を劇的に変えることになる」「価値観が変わるほどのインパクトを受けた」などの反響をいただいています。

実施要項

日数	2日間 10時～18時(時間帯の調整可能)
定員	6名～18名(18名を越える場合の対応可能)
前提条件	組織を創る技術(知識)講座受講

こんな方に本講座はお勧め

- チームの協働意欲を高め具体的な協働機会を作りたい方
- チームが協力して問題解決に取り組む方法をお探しの方
- 対症療法の定常化から脱却したいリーダー
- 仕事のやり方をチームの力で変えていきたい方
- リーダーの指示が無くてもメンバー同士が協力して問題解決する風土を創りたい方
- 現象に惑わされず真因を考える習慣をチームに定着させたいリーダー
- ブレークスルーを生み出す強い組織を創りたいとお考えの方、経営企画など推進部門の方
- パフォーマンスの高いチームを創る方法をお探しの方

プログラム概要

- ・なぜ、現状のチームは対症療法ばかりになるのか
- ・高い問題解決力を得るための要素とは何か
- ・チーム状態と問題解決力の関係
- ・質問力強化トレーニング
- ・相互アドバイスによる問題解決方法
- ・問題を構想的に多様な視点で捉える
- ・チームの多様性を活かした真因の探索方法
- ・問題解決セッション:自分の課題を解決する

CASE 1

組織創り指導者養成講座

～自社の組織創りは自社指導者が行う(内製化)～

組織創りは企業にとって休むことのできない営みです。外部の専門家からの支援を受けることも重要ですが、やはり社内に組織創りの指導者を育成することが重要です。

「知る」→「出来る」→「指導する」組織創りは表面的な知識付与や仕組みの導入だけでは上手くいきません。もっとも重要なことは組織創りの本質を理解し、自社に適した指導ができることです。ですから、しっかり時間をかけて「出来る」リーダーを育て、その中で推進者として適した人材を見極め、しっかり育成していきましょう。

本講座では前提となる講座を受講いただいた上で、自らの言葉で語り指導できる人材を目指し養成します。勿論、指導者としての成長は社内での推進活動を通じて得るものです。そのための基礎を本講座で自分のものにしてください。

実施要項(参考例)

日数	2日間～3日間 9時～18時(時間帯の調整可能)
定員	4名～12名(12名を越える場合の対応可能)
前提条件	組織を創る技術(知識、体感)両講座受講

こんな方に本講座はお勧め

- 社内、事業部等の組織創りの推進者
- 研修部門のインストラクター、人事部門の内製推進者
- 後輩リーダーの指導係、後継者育成担当者
- メンタルヘルス、コンプライアンス問題に強い組織を創りたいとお考えの方、経営企画など推進部門の方

プログラム概要

【自分の言葉で説明する】

- チームビルディングとは何か
- チーム創りを成功させるためのDoとBe
- チームの成長プロセス
- チーム成長させる方法、8ステップ
- チーム成長の阻害要因

【組織創りツールの活用、推進】

- 簡易組織診断シートの活用方法
- チームルール、ハートビーイングの作成と活用
- アクティビティの活用方法
- アドバイスセッションの進め方

CASE 2

標準講座＋フォローアップ講座

～研修の効果を持続、更に高める～

組織創り講座のほとんどがアクションプランを作成します。研修終了後のアクションプランの実践は受講された個人に任せられるか、研修事務局の対応に委ねられます。

どんなに有効な内容でも研修は一過性になり易いのが現実です。継続実践のために最も効果的なことは2つ。

1つめは一人ではなく、チームでコミュニケーションを取りながら進めること。2つめは、実践結果の発表、共有の場をしっかりと設け、その実践から得た現実の学びを次の改善行動として活かす事です。

フォロー講座はこれら2つの効果的な取り組みを叶える効果的な取組です。座学で学んだ内容は他者から得た情報にすぎませんが、フォロー講座までに実践して得た学びは個人とそれを共有したチームの生きた知恵に変換されます。

学びは学習と実践の循環によって生きた知恵に変換されることで完結します。しっかり、学びを知恵にしていきましょう。

実施要項(参考例)

日数	半日以上 10時～18時(時間帯の調整可能)
定員	標準講座の受講人数によって変動

こんな方に本講座はお勧め

- 研修が一過性になっていると感じている
- 研修後の実践があまり行われていない
- 研修を越えた横のつながりや部門間連携を促進したい
- 社内を風通しの良い風土に変えていきたい
- 実践から学び、新たな課題を発見したい
- 様々な取組を阻害している要因を明確にしたい
- 研修を単なる学習の場から新たな取組のキックオフの場にしたい
- 社員が進んで講座に参加したいと思うような価値を提供したい

プログラム概要(例)

【アクションプラン実践についての評価】

- 1) チーム/個人達成率
- 2) 未達成(100%ではない)となっている場合の主な原因
- 3) チーム活動とこれまでの取り組みを振り返り
 - どのような取り組みが有効であったか
 - どのような取り組みが改善すべきか
 - 具体的な相互支援としてどのような取り組みを行ったか

【実践成果について】

- 1) 最も大きな成果を出せた取り組み、活動内容
- 2) 取り組みによって生まれた変化、気づき

■企業情報

株式会社アクションラーニングソリューションズ

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア イーストタワー4F

TEL: 03-5219-1436 / FAX: 03-5219-1201

URL: <http://www.al-s.co.jp>

企業向け組織開発コンサルティングを主たる業務とし、「組織力強化」「リーダーシップ/フォロワーシップの開発」「ダイバシティの促進」「メンタル問題やコンプライアンス問題に強い組織創り」などの組織変革のための組織創りの技術の指導、人材の養成を行っている。



一般社団法人日本チームビルディング協会

〒103-0027 東京都中央区日本橋3-2-14日本橋KNビル4階

TEL: 03-5201-3902 / 03-5201-3712

URL: <http://jtba.jp>

法人だけではなく組織創りの悩みや問題意識をお持ちの方に、組織創りについての学びを公開講座などを通じて提供している。



■導入実績

東京海上日動様、横浜ゴム様、旭化成様を含む、大手通信サービス企業、SIベンダー、外資医薬品メーカー、国際的なホテルチェーン、中堅流通商社、医薬飲料メーカー、国際的飲料メーカー、情報機器製造メーカー、エネルギー関連商社、大手衣料品量販店、中堅ドラッグストア、育児関連用品メーカー、介護運営企業、リゾート開発ホテル運営企業、化学製造メーカー、大手保険会社、中堅物流企業、その他、市役所、青年会議所、JC多数

■代表者略歴

齋藤 秀樹 (さいとう ひでき)

株式会社アクションラーニングソリューションズ 代表取締役
一般社団法人日本チームビルディング協会 代表理事

富士通、SIベンダー等において人材開発部門責任者、事業会社の経営企画部門、KPMGコンサルティングの人事コンサルタントを経て、人材組織開発コンサルタントとして独立。

ジョージワシントン大学大学院人材開発学部マイケルJ. マーコード教授より直接、アクションラーニングコーチ養成プログラムを受け、GIALジャパン設立(現:NPO法人 日本アクションラーニング協会)に参加、ディレクター就任。

その後、アクションラーニングの日本における本格的な企業導入を標榜し、株式会社アクションラーニングソリューションズ設立、代表取締役に就任。また中小から大手企業・外資系企業のコンサルティングで実証された組織開発の有効性を広く一般に広めるために一般社団法人日本チームビルディング協会(JTBA)設立、代表理事に就任。



■主な出版物



日経BPムック 課長の実学シリーズ
齋藤秀樹の最強組織を創るチームビルディング術



日経BP社
IT現場を強くする 究極の
チームビルディング