

# 今こそ 組織改革と成長のための 4つのプログラム提案

## 1. 背景

### 逆境こそ、企業の存在意義が試される時

世界を揺るがす未曾有の危機「新型コロナウイルス」は、人々の価値観や働き方、さらにはライフスタイルに至るまで、あらゆる側面で急激な変化をもたらしました。この変化を「一過性の危機」と捉えるのか、それとも「進化への好機」と捉えるのか企業の未来は、いま問われています。

私たちが直面している逆境は、決して後ろ向きな停滞ではなく、未来を切り拓く「千載一遇のチャンス」と言えるかもしれません。困難な状況だからこそ、自社の存在意義を見つめ直し、次のステージへと進化する力を育むべき時です。

## 2. 進化するために必要な5つの力

### ①変化に柔軟に対応する力

企業が生き残り成長のためには予測不可能な未来にも適応

### ②困難な時期にこそ、リーダーシップとチームワークの強化

チームは協力し合いながら新たな挑戦に立ち向かう

### ③イノベーションと創造性を引き出す力

新しいアイデアや創造的な解決策を生み出し、企業の進化

### ④自社の存在意義と価値を再確認する力

自社が社会や顧客にどのような価値を提供すべきかを明確にし、未来のビジョンを形成

### ⑤持続可能な成長を目指す力

単なる危機の乗り越えではなく、さらに強く、持続可能な企業へ

## 3. 想定する成果

### 個人レベルの成果

1. 柔軟な思考力の向上・提案力の強化・リーダーフォロワーシップの向上
2. 自己成長の意識改革 帰属意識の醸成モチベーションアップ
3. 持続的な成長を目指すマインドの確立果

### 組織レベルの成果

1. 柔軟で適応力のある組織文化の形成・建設的なコミュニケーションの促進
2. チームの協力と生産性向上 人間関係の不満を減らし離職防止
3. 明確なビジョンと目標の共有
4. 持続的な成長を支える強い基盤の構築

# 課題を洗い出し未来を切り拓く:個とチームの再起動

(メンター・管理職・マネージャー向け)

## 組織に「信頼」と「活気」を取り戻すためのコミュニケーション改革研修です。

あなたの職場でこんな状態に心当たりはありませんか？

「声を上げない」「自分の損得だけで動く」「必要以上に関わらない」「相談しても解決しない」「意見を言わない・言えない」「エスカレーションしない」「情報が届かない」…。

これらが当たり前になり、諦めや無関心が広がると、やがてコンプライアンス違反、ハラスメントの増加、業務品質の低下、さらには売上の減少へとつながってしまいます。

しかし、このような状況を打開するカギは、「コミュニケーションの質」を高めることにあります。

良好な組織とは、互いに信頼を持ちながらも、遠慮なく意見をぶつけ合い、責任を分かち合い、組織全体の成功を最優先に考えるチームです。この研修では、そんな理想の組織を作るために必要なスキルやマインドセットを学びます。

## プログラム

### 1. 自分たちのチームを見つめ直す ~エンゲージメント調査を通じて現状を把握~

他人への関心や思いやりがどれだけ組織内で機能しているかを評価します。

※事前調査として、エンゲージメント調査を実施。

その結果を基に結果を基に「組織の5つ機能不全」の状態と解決の糸口を探ります。

### 2. 部下はあなたを写す鏡 ~部下や後輩との関わりが、組織の未来を左右する~

あなたの接し方が、部下や後輩を通じてお客様や協力会社への接し方に影響する。

部下を「歯車のように扱う」だけでは、成長も信頼もない

※「部下・後輩愛チェック」ワークを通じて、接し方の改善ポイントを見つけます。

### 3. もう一つのマネジメント手法を学ぶ ~自分を知り、相手を理解する~

自己理解:自分の偏りや強み・弱点を知るため、エゴグラム分析を実施。

「些細なひと言」の影響力を知り、コミュニケーションを見直します。

触発する力:相手を変えたいなら、まず自分が変わることが必要。

「過去と他人は変えられない」ことを理解し、自分の行動からスタートするために

### 4. なんでも話せるチームを創る方法~聴く力が信頼を生む~

良いチームを作るには、まず「聴く力」を鍛える

傾聴トレーニングで、相手の気持ちを引き出すスキルを学ぶ。

褒める効果や、若手社員との関わり方のポイントを実践的に習得します。

### 5. 今どきのリーダー像を探る~リーダーシップより「サーバントリーダーシップ」~

イマドキのリーダー リーダーシップは要らない

森保監督や栗山監督に学ぶ、「支えるリーダー」のマネジメントスタイルとは。

1on1ミーティングのポイントを実践し、信頼関係を構築する方法を学ぶ

「握りこぶしでは握手はできない」:まずは自分から心を開き、行動

# 30代、視座を上げる仕事術：中堅社員から未来のリーダーへ (30代社員向け)

▶現代の企業では30代社員の離職が経営課題として浮き彫りになっています。新入社員時代には手厚いサポートを受けるものの、その後は長期間の放置状態が続くことが多く、「自分に期待されている役割が分からない」「管理職への不安やプレッシャー」といった理由から、将来を担う中堅社員が次々と離職するケースが増えています。

▶また、若手社員は成長が期待できる環境や職場を求めており、そのためにも中堅社員がしっかりとした役割を果たすことが企業全体の成長に繋がるといえます。

▶本研修では30代社員が自らの役割を理解し、次世代リーダーとして成長するためのスキル・マインドセットを提供します。中堅社員の成長が職場の活性化や若手育成を促し、組織全体の定着率向上と繁栄に繋がります。

## プログラム

### 1. 自分の役割と視座の再構築

- ・中堅社員として組織で期待されている役割と責任を明確化する
- ・自分の仕事を「作業」から「価値創出」に変える視座を学ぶ。

#### ✓役割認識の再確認

テーマ：「あなたのやっていることは『作業』ではなく『仕事』か？」

自分に取り組んでいる業務を分解し、組織全体の成果やミッションとの繋がりを具体化するワークを実施。

#### ✓「管理職としての視座」を意識するワーク

自分の影響力を「上司、部下、組織全体」の視点で再評価し、1つ高い視座から見る阪急電鉄創業者・小林一三の仕事姿勢を学ぶ。

#### ✓組織の成果に繋がる「ファインプレー」を考える

「三遊間のゴロ」の比喻を用い、明確な担当範囲がない課題にも関わる姿勢を議論する。自分が成果を最大化できる仕事の取り組み方を考える。

### 2. リーダーシップと課題解決力の強化

- ・チームを牽引するためのリーダーシップとコミュニケーション能力を向上させる。
- ・実践的な課題解決力を身に付け、意思決定の質を高める。

#### ✓5W1Hを活用した明確な指示の出し方

部下や後輩が「悩まず動ける」指示の方法を学ぶ。

例：「何を」「いつまでに」「どのように」やるべきかを明確にする指示をロールプレイで練習。

#### ✓感情を活用したコミュニケーション強化

キーワード：「一次感情」「相手の感情の理解」「思いを伝える」

相手のモチベーションを引き出す「褒め方」と「伝え方」を練習し、感情に訴えるリーダーシップの重要性を学ぶ。

## 3. 自律的思考と挑戦へのマインドセット

- 変化の多いVUCA時代に対応できる柔軟性と挑戦力を身に付ける。
- 自分の固定観念を打ち破り、リフレーミング思考を学ぶ。

### ✓「変えられること・変えられないこと」の整理

自分の業務や環境を「変えられるもの」と「変えられないもの」に分類し、取り組むべき課題を明確にするワーク。

現状への不満を「行動のヒント」に変換する方法を学ぶ。

### ✓リフレーミング思考の実践

物事を新たな枠組みで捉える「リフレーミング」の実習。

テキスト内の事例(例:「業務のやり方」や「環境」)を題材に、新しいアプローチ方法をチームで提案する。テーマ:「パラダイムシフトで挑戦する30代」

固定観念に縛られず、新しい価値を創造する力を養う。

### ✓「自律的思考」に基づく行動計画作成

「自分で考え、自分で選択し、自分で行動する」姿勢を養う。

研修で学んだ内容を具体的な行動計画に落とし込み、職場での実践を目指す。

## 【特別講義】

### 【シュミレーションワーク 課題解決トレーニング】

目的: 時間制限下での優先順位付けや意思決定スキルを強化する。

テーマ:「リアルな業務課題をシミュレーション」

配布された業務案件に優先順位をつけ、各案件への対応方法を決定する。

キーワード:「5W1H」「VUCA時代の課題対応」「パラダイムシフト」。

ワーク内容:

ストーリーの中の架空のリーダーになりきり、6つの案件を25分で処理するシミュレーション。

案件の背景や制約条件をゼロベースで考え、最適解を導き出す。

「視座を上げる仕事術:中堅社員から未来のリーダー研修

**対象者:** 30代社員(中堅社員・リーダー候補)

**期間:** 6時間研修 ~ 2日間(連続もしくは分割実施可能)

**実施形式:** 対面またはオンライン(ハイブリッド対応)

「30代視座を上げる仕事術:中堅社員から未来のリーダーへ研修」は、**30代社員の離職率低下と次世代リーダーとしての成長**を目的とした実践型研修です。

特に「シュミレーションワーク手法」の導入により、現場で即活かせる課題解決力を高めるプログラムとなっています。

**組織の中核を支える30代社員を強化し、未来の企業成長を実現する一歩として、ぜひ本研修をご活用ください。**

# 一人も取りこぼさない職場」への取り組み 上司と部下が共に成長するチーム作り

## 「変化に強いリーダーシップを育む」研修

(メンター・マネジャー・管理職向け)

「新卒採用者の離職率が増加傾向にある中、その主な原因は多岐にわたります。

具体的には、「業務内容の不一致」「評価や待遇への不満」「コミュニケーション不足」「ハラスメント」「休暇取得の困難さ」などが挙げられます。特に、コロナ禍入社者が直面した環境の変化は、従業員の価値観を大きく変え、離職の増加を招いています。今後、この傾向はさらに進行すると予測されます。

このような背景を踏まえ、離職防止は単なる個々の問題ではなく、組織全体の課題として取り組む必要があります。

本研修では、管理職に求められる基本的な姿勢と部下指導の重要性を学びます。部下が抱える不安や彼らが求める言葉を具体的に理解し、多様化した価値観や世代間ギャップを乗り越える方法をお伝えします。結果として、上司と部下の信頼関係を深め、「風通しの良い職場」「若手社員が長期的に働きたいと思える職場」を築くための実践的な方法を提供します。

### プログラム概要 I

VUCA時代に求められる 管理職の役割とマインドセット	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 若者の離職率が高まる背景</li><li>・ 「分け隔てないマネジメント」から求められる柔軟性と変化対応力</li><li>・ 森保監督・栗山監督から学ぶ「指針を示しつつ押し付けない」マネジメントの重要性</li><li>・ チーム力の最大化:ベテランと若手の融合から学ぶ</li><li>・ 自分の現状マネジメントスタイルを振り返り理想のリーダー像を定義</li></ul>
信頼される管理職が持つ 「心理的安全性」の作り方	<p><b>心理的安全性とは</b> Google社の「成功するチームの5つの鍵」 ①心理的安全性 ②信頼性 ③構造と明瞭性 ④仕事の意味 ⑤インパクト</p> <p><b>「4つの不安」を取り除くコミュニケーション術</b> 部下が感じる「無知・無能・邪魔・ネガティブ」と思われる不安への対応 「何でも話せる」場づくり:管理職が最初に聴く姿勢を示す</p> <p><b>ロールプレイ:</b> 部下とのコミュニケーション実践:「心理的安全性」を意識した対話法</p>
聴く力を鍛える:部下の意見を引き出し、行動に繋げる 〈聴く技術・質問技術〉	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 聴く態度と質問技術</li><li>・ 傾聴スキル:「うなづく」「目を合わせる」「メモを取る」</li><li>・ 質問力:「オープンクエスチョン」「クローズドクエスチョン」の使い分け</li><li>・ フィードバックと承認</li><li>・ ポジティブ・フィードバック:「認める」「励ます」の具体例</li><li>・ 自己肯定感を育てる承認の言葉かけ</li><li>・ ケースワーク:</li></ul>
次回までの課題	<p><b>実践計画と振り返り</b> <b>学びの整理と現場でのアクションプラン作成</b> 自部署の現状課題と改善アクションの洗い出し</p>

## プログラム概要Ⅱ

<p>実践計画と振り返り</p>	<p>『部下が動く1on1ミーティング』の秘訣 「毎月10分」が部下のやる気と信頼を育む魔法の時間 “話したくなる”問いかけと**“自然と成長する”フィードバック**</p>
<p>信頼される管理職が持つ 「心理的安全性」の作り方</p>	<p>『心理的安全性』で変わるチームの空気 「握りこぶしでは、握手できない」 4つの不安(無知・無能・邪魔・ネガティブ)を取り除く上司の一言とは？</p>
<p>『言葉の力』: 部下を前向きにする承認と励まし</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「失敗が怖い部下」を支えるのは？</li> <li>・ 『仕事に向いていない...』と言う部下への声かけ</li> <li>・ 『気づいてほしい』メンタル不調サイン</li> <li>・ 『世代間ギャップ』を超える初日の一言</li> <li>・ 転席者・新人・出向社員が忘れない“上司の一瞬”</li> </ul>
<p>『追い詰め言葉』が部下の心を閉ざす！ ～上司が無意識にやりがちなNGワード～</p>	<p>部下の挑戦意欲を一瞬で壊す「絶対に避けたい言葉」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部下の手柄を奪う一言 …後出しジャンケン of 罠</li> <li>・ 「無意識のマウント」</li> <li>・ 「悪気のない比較の落とし穴」</li> </ul> <p>褒めたつもりが、部下の心に「不自信」が芽生える言葉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「頼りたいけど、頼れない...」</li> <li>・ → 無自覚の放置発言</li> <li>・ 「責任だけを押し付ける一言」</li> <li>・ → 部下の自主性を奪い、“萎縮”を生む危険な言葉</li> </ul> <p>「追い詰め言葉」から「支える言葉」への切り替えが、信頼される上司への第一歩</p>
<p>変わらない上司の本質</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 気持ちの良いコミュニケーションと「上に立つ者の姿勢」は、時代が変わっても不変の真理。※職場の健康度チェック</li> </ul>

### 研修概要

本プログラムは、基本4～5時間の研修を2回実施します。1回目と2回目の間に最低2週間～1ヶ月の期間を設け、実践的な学びを深める設計です。

### 実施の流れ

#### 1.1回目の研修

参加者は、1回目の研修で学んだ内容を部下とのミーティングに実践していただきます。

実践課題: 部下とのミーティングを実施し、その結果を2回目の研修でフィードバックします。

#### 2.2回目の研修

2回目の研修では、1回目で学んだ内容を活用した実践結果について、参加者同士でフィードバックを行います。

フィードバックは、受講者同士でも行い、より深い理解と改善点を共有します。

### 注意事項

・受講者の上司の方には、実践課題(部下とのミーティング)の実施にご理解と協力をお願いします。

・2回目の研修開始時には、互いに手フィードバックを行う時間を設けます。

### 研修実施形式

オンラインでも対面でも実施可能です。状況に応じて、最適な形式で研修を進めます。

批判を提案に、愚痴を行動に変える：

# 小さな一歩から始める意識改革プログラム

(ポジション年齢不問)

## 社員の「考える力」を鍛え、自ら動き出すための研修プログラムです。

今、私たちの会社が社会に提供する本当の価値とは何でしょうか？

日々の業務で改善すべき点や見過ごしている課題はありませんか？

自分の仕事がどんな価値を生み出しているのかを再確認しながら、新たな発想や提案を生み出す力を育てます。

この研修では、全体を見渡す「広い視座」からスタートし、最終的には自分自身の役割にフォーカスを当てるプロセスをたどります。その中で、自分の中に眠る強みや才能、普段気づけていなかった能力を発見。新入社員から管理職、役員まで、すべての参加者が「未来を切り拓く提案者」となるための意識改革をサポートします。「やらなければならない」という義務感から、「やってみたい」「挑戦してみよう」という意欲を引き出し、組織や社会の一員としての責任感を持ちながら、建設的な意見交換を行えるような視点を養います。

### プログラム

1. 変化の波を捉え、次の一手を考える	～コロナ禍がもたらした時代の転換期を理解する～ <ul style="list-style-type: none"><li>• 今、VUCA時代と呼ばれる「不確実性」の中に</li><li>• With/Afterコロナが私たちの働き方や価値観にもたらした影響を整理し、現状維持はリスク</li><li>• 「正解のない問題」に向き合い、自ら正解を創り出す姿勢を身につけましょう。大転換期をチャンス、自身のアップデートを！</li></ul>
2. チームの現状と未来を見つめる	～私たちのチームの価値を評価し、理想の姿を描く～【私たちの評価】 <ul style="list-style-type: none"><li>• 現状分析: 私たちのチームの強みと課題はどこにあるか？</li><li>• 未来の理想像: 理想のチームとはどのような姿か？</li></ul> チーム全体で意見を共有し、課題を明確にすることで、目指すべきゴールを描く
3. 仕事と向き合うマインドセットを変える	～「批判」から「提案」へ、そして「行動」へ～ <ul style="list-style-type: none"><li>• 意識の転換: 「権利」や「評論」にとどまらず、責任感を持ち「提案」や「行動」にシフトする。</li></ul> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 課題を洗い出す: 「ネガティブラインナップ」を通じて改善点を具体化。</li><li>2. 提案する力を養う: 望む未来に向けて、「こうすればいい」というアイデアを可視化</li><li>3. 行動の重要性: 「何もしなければ、進化はない」を胸に、一人ひとりの力を結集していきます。</li></ol>
4. チームの提供価値を明確にする	～私たちが生み出す価値と具体的な行動計画～ <p>自身が「最前線の実行部隊」として、目標達成に向けて何ができるかを考える</p> <p>一人ひとりが自分の役割を再確認し、「やるべきこと」「やれること」を明最後に、各自が行動計画を発表し、共有することで、チーム全体としての目標達成を目指し確化する</p>



## 「伝わる表現」で「伝える研修」会社

可能性は無限大、あなたと共に未来を描く

- ・交流分析士インストラクター
- ・DiSC®コンサルタント
- ・キャリア・トランプファシリテーター
- ・ダイバシティーコミュニケーションインストラクター
- ・NLPプラクティショナー資格
- ・ライフデザインアドバイザー
- ・CSスペシャリスト資格
- ・秘書検定1級
- ・ビジネスマナー検定1級
- ・話しことば検定1級

WINTH代表 西川 由喜

大手ハウスメーカーのグループ会社で14年間にわたり、社内外のさまざまな階層に向けて、ビジネス研修を提供してきました。その実績は全国各地で延べ500回以上に及び、各研修で受講者に強いインパクトを与えてきました。研修のスタイルは、心理学に基づいた効果的な「言葉」と、役者として培った「表現力」を駆使し、参加者を心から引き込み、熱意をもって「その気」にさせます。

神戸生まれ、大阪育ち、現在は奈良に在住。年に一度のフルマラソンをライフワークにし、また、劇団に所属して現役舞台女優としても活動しています。2016年8月、研修会社WINTHを設立。

他にも

### ▶女性社員向けキャリアアップ研修

- ・ワーキングママ向け
- ・管理職昇格者向け
- ・業務職向け

### ▶ベテランシニア「ここからのライフとキャリアの研修」

- ・50歳～60歳～

### ▶多様性時代を生き抜く 世代を超えたチーム作り研修

- ・年上部下を持つ若手マネージャー向け

## 研修会社 WINTH (ウインズ)

〒530-0001

大阪市北区梅田1丁目11-4-1000番 大阪駅前第4ビル10階

TEL : 06-6136-5361 FAX : 06-6131-6199

e-Mail : winth@kcn.jp Mobil : 090-1245-2575

HP <http://www.winth.biz/>



WINTH