

オンライン時代の成長を支援2022研修サービス紹介

- 新入社員・若手社員向け研修
- ・ マネージャー向け研修
- ダイバーシティ対話プログラム



新型コロナウイルスの感染拡大により、 多くの企業皆さまが外出や集会を制限し、 テレワークにシフトするなど 多くの活動に影響が及んでいます。

サイボウズチームワーク総研では、この行動変化に対応し、 オンラインでも、オフラインでも、貴社状況にあわせて対応可能な、 研修・セミナープログラムを多数ご用意いたしました。

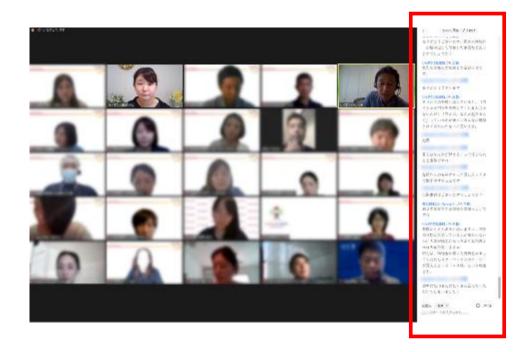
変化の渦中ではありますが、学びを止めることなく、 皆さまの学びや組織開発への姿勢を変わらずサポートし、お役に立てればと 願っております。

オンライン研修の様子



オンラインでも、意見交換を活発に行ったり、スムーズにワークを進めることができます。

チャットも活用して理解を促進したり、みなさんの参加感を促します



ブレイクアウトセッションを活用し、じっくり話し合ったり、楽しくワークを進めます。心理的安全性のある、自由闊達に意見が出る場づくりに努めます。



チームワークで主体性を引き出す、新入社員・若手社員向け研修



階層別研修

- 1. 新入社員·若手社員
- 2. マネージャー向け
- 3. 経営層向け

テーマ別研修

- 1. チームワーク向上
- 2. オンラインコミュニケーション
- 3. ダイバーシティ

コンサルティング

- 1. 組織変革
- 2. チーム・場づくり
- 3. アドバイザリー支援

お問い合わせをいただく相談内容、お悩み



- 研修がオンラインになりコミュニケーションが希薄になっている
- ・ 同期同士の仲間意識が醸成されないケースが散見される
- ・ 特に若手社員から積極的に意見を言えるようになってほしい
- モチベーション高い状態にいるかがわからない(キャリア、働き方)

新入社員・若手社員向け研修の狙い



- 1. チームワークのベースを学ぶ
 - 一致団結?ワンチーム?
- 2. 一人一人のモチベーションの源泉を確認する
 - 会社の理想と個人の理想を紐づける
- 3. 同期との仲間意識・助け合える関係性のベースを作る
 - 自己開示、自己肯定感、本音で話す
- 4. 自立してディスカッションできるようになる
 - 自分はこう思う、普段の仕事で使えそう



お客様の環境に合わせて、柔軟にカスタマイズします。

講義

- 1. チームワーク(チームや自分の理想)
- 2. チームワーク(コミュニケーション)
- 3. モチベーション・主体性

ワークショップ

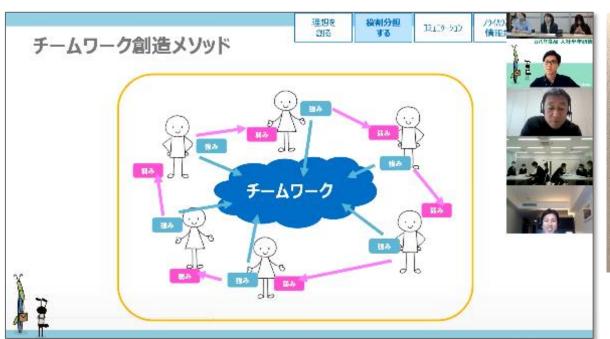
- 1. チームワーク創造メソッド
- 2. わがままカードワークショップ
- 3. 理想の木ワークショップ
- 4. 会社説明会ワークショップ
- 5. ディスカッションワークショップ

チームワーク創造メソッド

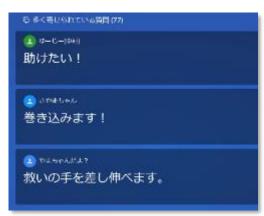


狙い

- ・一人ひとりの強みを、改めてお互いに認識します。
- ・一方で、補完してほしい弱みを言語化し共有し合うことで、相互理解を深めます。







わがままカードワークショップ



わがままカードワークショップとは?
 「働く上での大切な価値観」をあえて「わがまま」と呼んでいます。
 「我がまま」、つまり「自分が大切にしたい本音」という意味でもあります。
 カードを引きながら、自分にとって大事なキーワードを残すことで気付きにつなげます。

• 相互理解





大切な価値観は「会社で求められるもの」を意識した方がいい? キャリアアンカー 1. 専門・職能別能力 (特定の分野のエキスパート) 2. 全般管理能力 (経営者やマネーラヤー、集団を収象する) 3. 保障・安定 (社会の・経済的な安定) 4. 起業家的創造性 (新しんのを生み出す起業家、芸術家、発明家) 5. 自律と独立 (自分のスタイルで仕事を達める、裁量が大きい) 6. 奉仕・社会貢献 (世の中に貢献、人の後に立つ) 7. 純粋な挑戦 (関節に制度する、多様なエキリア) 8. ライフスタイル (仕事とフパートを同立)

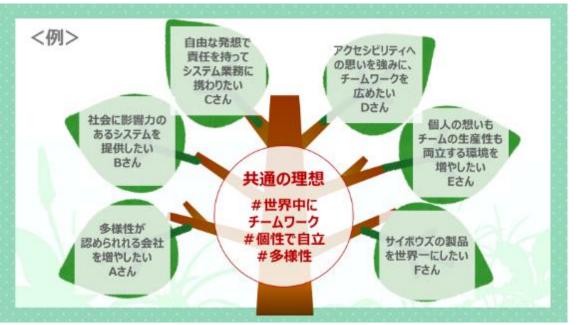
理想の木ワークショップ



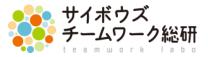
狙い

チームワークで大切な「理想への共感」について、新入社員だからこその想いを、共有し合います。 同期の入社動機や想いを知り、共通の想いもディスカッションすることで、新人同期のチームビルディングに繋げます。





会社説明会ワークショップ



狙い

自分たちで会社説明をすることで、チーム活動を経験する。また、入社動機を振り返り、会社の良さを再確認します。

グループワークのお題

他社様の事例

「新卒会社説明会 第3部」を企画セヨ!

〔設定〕

- 第1部 会社の事業の説明 人事部
- 第2部 職種紹介、先輩社員紹介 人事部&先輩社員
- ・第3部 新入社員の目線での企画をお願いしたい

新入社員以外のオブザーバーの方に ご参加いただけると、 新人の皆さんの想いを知って頂く機会にも なるかと思います!



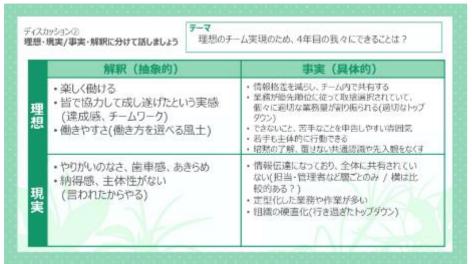
ディスカッションワークショップ



狙い

- ・一人ひとりがチームの理想を意識しながらも、個人の「問題意識」「もやもや」を発信するノウハウを学びます
- ・発信された問題意識について、「チームの理想」をチームでディスカッションするノウハウを学びます
- ・フレームワークを学ぶことで、明日からの主体的な発信・働きかけに繋げます





チームで議論する時、「理想のイメージ」を共有することが重要です。サイボウズのディスカッションでは「理想」を大事に扱います。

【事例】株式会社北國銀行様



<開催概要>

テーマ:「新入行員向けセミナー」

対象:新入行員46名(2回に分けて実施)

 目的:新入行員のみなさんに、「チーム」「チームワーク」についての考え方 (サイボウズ流)を知って頂き、自身や同期メンバーの想いを認識し、今後 チームワークを発揮したいと思ってもらう。

<参加者の声>

- チームをよくするためには、**自分から発信することが大切**だとよく分かった。
- チームワークについて深く学べた。チームのメンバーに自分の不得意な部分を勇気を持ってさらけ出し、チームのそれぞれが得意な部分を活かし働くことが理想の働き方だと学んだ。
- 周りの同期が持っている、**自社で叶えたい理想や想い**を聞けてよかった。
- 個人の理想がチームの理想に繋がることが印象的だった。**自分の理想を強く意識**し、今後の組織での行動に繋げたい。





事例掲載ページ

https://teamwork.cybozu.co.jp/report/hokkoku-shinjin.html

<研修事務局の感想>

同期同士の結束力を少しでも高めることを狙いとしていましたが、働く 意味や目的の可視化ができたり、チームに対する思いを聞くことができ、 新入社員にとってとても良い刺激となりました。研修を終えてから、チームメンバーの良いところを探す取り組みが活性化したように思います。

【事例】ジェイアール東海情報システム株式会社様



<開催概要>

テーマ:「新入社員研修」

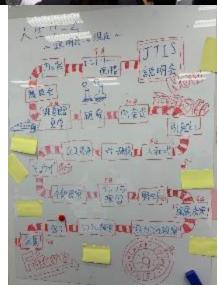
• 対象:新入社員23名

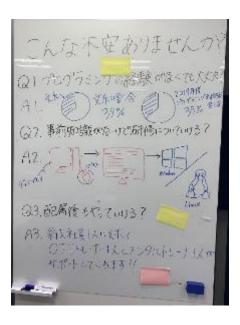
• 目的:新入社員にチームワークの重要性を認識させ、社内コミュニケーションのポイントを学ぶ。また配属後にぶつかる様々な壁を乗り越えるためのヒントを与える。

<参加者の声>

- 自分の理想は何だろうと考えても、ぼんやりとしたイメージしかでてこず、自分が様々なことに対してモチベーションが上がらない理由が分かりました。
 すぐには難しいかも知れませんが、ゆっくり自分の理想をかためていきたいと思います。
- 最後の発表で感じたことが、それぞれに個性があり、グループ毎の個性も異なるということである。個性が異なるからこそ新しいアイデアが生まれ、その個性の違いを尊重し、チームで伸ばすことが大事であると感じた。
- 一日を通して、これからの業務や普段の生活でも参考となるものが多かった。 研修の終わりに本日の講義を受けることができて良かった。







事例掲載ページ https://teamwork.cybozu.co.jp/report/induction-training.html





松川 隆

慶應義塾大学法学部卒

日本興業銀行、広告代理店、テニスコーチなどを経てサイボウズに入社。 サイボウズでは人事部で、採用・育成・制度づくりなど、変革期の組織づ くりを担った。

現在は、人事での経験を活かし、お客さま企業の組織改革や研修に取り組んでいる。



鬼頭 久美子

京都大学法学部卒

三井住友銀行に入行。企業向け融資と人事企画に従事。

組織づくりと個人のキャリア形成に興味を持ち、国家資格キャリアコン サルタント資格取得後、サイボウズへ転職。現在は、サイボウズチーム ワーク総研でサイボウズの組織づくりの取組を伝えている。



- ●気づいたら一日が経っていたかのような、中身の濃い研修だった。よくある自社の課題解決グループワークやスキル向上の講義ではなく、自分自身や同期の価値観に焦点を当てた内容で、とても新鮮でした。
- ●入社以来の研修の中で、最もカジュアルで、最も学びがあった気がします。「価値観」という媒体を通じて、同期と色々話せて、しかも普段知れない一面も見れたりして、いい気分転換になりました。
- ●オンラインにも関わらず、扱うテーマの良さと**講師の方の雰囲気づくり**によって多様性と価値観について自分の迷いを言語化することができました。いい同期にも恵まれ、充実した研修になったと思います。
- ●終始、**肩の力を抜いて研修に参加**できるように配慮した進行をして頂いたため、「座学」のような研修ではなく、**本音の意見でディスカッションしながら学ぶ**ことができました。 すごく丁寧に進めて頂き楽しかったです。フレームワーク自体も、組織から自分まで応用できるものであり、勉強になりました



コンテンツ	時間	価格(税別)
新入社員・若手社員向け研修	約2時間 (休憩含む)	50万円
研修キット	_	3,500円/人

- 上記は概算です。参加人数、内容、ご予算等、ご相談に応じます。
- 本プログラムに必要な講師の交通費、旅費等の経費については実費を請求させていただきます。オンライン開催の場合はその限りではありません。
- 録画映像や講義資料の貴社内二次利用はご遠慮いただいております。
- オンライン研修(Zoom)は弊社にてURL用意可能です。
- ・ メイン講師1名、サポート講師1名で対応します。

我流のマネジメントをアップデートする、 マネージャー向け研修



階層別研修

- 1. 新入社員·若手社員
- 2. マネージャー向け
- 3. 経営層向け

テーマ別研修

- 1. チームワーク向上
- 2. オンラインコミュニケーション
- 3. ダイバーシティ

- コンサルティング
- 1.組織変革
- 2. チーム・場づくり
- 3. アドバイザリー支援

お問い合わせをいただく相談内容、お悩み



- オンラインになりメンバーの状況を把握しづらい
- チーム内への帰属意識が低下している気がする
- ・ 会議で活発な議論ができず報告だけになっている
- マネジャーの業務が多すぎて長時間労働になっている
- ・ 文字でのやり取りが増えコミュニケーションの難しさを感じている

マネージャー研修の狙い



- 1. オンライン化などの環境変化への対応策を考える
- 2. マネージャー一人ひとりの現在の対応ノウハウを共有する
- 3. 他マネージャーとの仲間意識・助け合える関係性のベースを作る
- 4. チームの状況を把握し、研修後から行動につなげる



お客様の環境に合わせて、柔軟にカスタマイズします。

講義

- 1. チームワーク(場づくり、チームづくり)
- 2. 情報共有の仕方(コミュニケーション)

ワークショップ

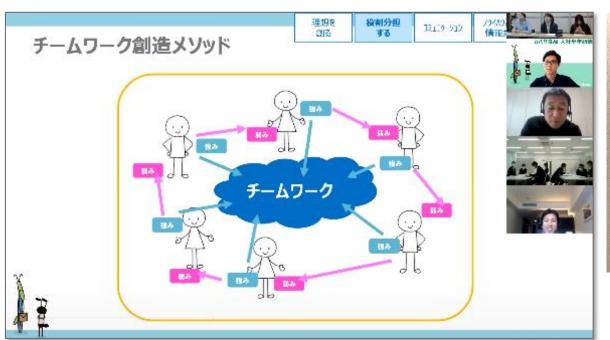
- 1. チームワーク創造メソッド
- 2. わがままカード
- 3. 1on1(ザツダン)
- 4. テキストコミュニケーション
- 5. 会議運営
- 6. ディスカッションワーク

チームワーク創造メソッド

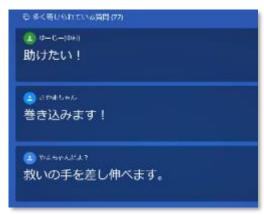


狙い

- ・チーム内の役割分担を見直します。
- ・得意なことや弱みを言語化し共有し合うことで、相互理解を深めます。





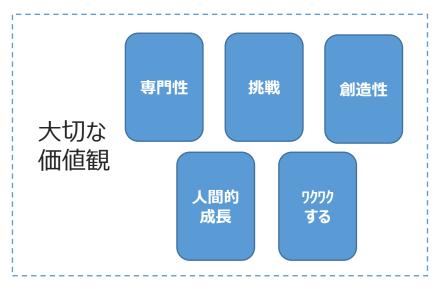


わがままカード



わがままカードワークショップとは?
 「働く上での大切な価値観」をあえて「わがまま」と呼んでいます。
 「我がまま」、つまり「自分が大切にしたい本音」という意味でもあります。
 カードを引きながら、自分にとって大事なキーワードを残すことで気付きにつなげます。

• 相互理解





大切な価値観は「会社で求められるもの」を意識した方がいい? キャリアアンカー 1. 専門・職能別能力 (特定の分野のエキスパート) 2. 全般管理能力 (経営者やマネーラヤー、集団を収象する) 3. 保障・安定 (社会の・経済的な投資) 4. 起業家的創造性 (新しんのを生み出す起業家、芸術家、発明家) 5. 自律と独立 (自分のスタイルで仕事を達める、裁量が大きい) 6. 奉仕・社会貢献 (世の中に貢献、人の後に立つ) 7. 純粋な挑戦 (国際に担塞する、多様なキャリア) 8. ライフスタイル (仕事とフ)ペートを同立!

1on1(ザツダン)



狙い

- ・一般的な1on1とサイボウズ流「ザツダン」の仕組みについて学びます。
- ・ザツダンで使う2つのスキルについて学びます。

コンテンツのイメージ



10n1で感じた「リーダーの立場」での効果 ・メンバーとの関係が世代を超えてよくなった ・状況を把握できた(問題を1人で抱える人が減った) ・問題が大きくなる前にキャッチアップできた ・定期的に話すため「声掛けが少ない」といった課題がなくなった ・安全な場ができメンバーが自発的になった ・メンバーの困りごとを支援できた ・リーダーが一人で抱えずに済むようになった

ザツダンで感じた「メンバー側」の効果 ・抱えている不安や悩みを共有でき、安心できた ・リモート環境で働いているため、特に ・言語化することで、モヤモヤしていることがはっきりした ・リーダーよりアドバイスがもらえた ・イベントの企画等や人脈形成につながった ・・・難しいことよりも、「話してリラックスできた」 「分かってもらえた」という感じ。 それだけで、関係がよくなる。

テキストコミュニケーション



狙い

- テキストコミュニケーションで気をつけたいポイントを学びます。
- 相手に伝わりやすいテキストコミュニケーションについて演習を交えて理解を深めます。

コンテンツのイメージ

基本的に、テキストコミュニケーションは ストレスになりやすい

- ●何気ない話をテキストに置き換えるのはほぼ不可能
- ●抜け落ちもでる
- 誤読も生じやすい

だからこその「ポジティブ用語 (いいね!)」 「!」「御礼」「丁寧語」を多めに



4月の新人研修の各コンテンツは、誰でも参加して頂けます!

4月1日に新卒メンバーが入社してきます。 研修として各本部の話など講義形式で実施します。 新人に限らず、誰でも受講して頂けますので、ご興味ある方は参加して下さい!

ターゲットを明確にして、ターゲット目線で伝えると・・・

サイボウズの会社の全体像を学ぶチャンスです!

中途入社等の方は、日々の業務に詳しくなってきたのに、 意外とサイボウズという会社の全体像を知らない、ということがあるかと思います。 そんな方に朗報です!



狙い

- オンライン会議でも、新入社員が自分の理解度を周囲に示すための行動を学びます。
- 会議への参加感を出すためのノウハウやOJTでも活用できるオンライン会議活用法を学びます。

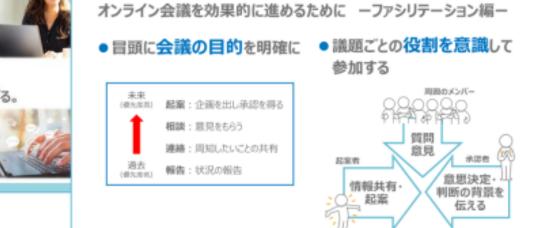
研修イメージ

オンライン会議を効果的に進めるために 一みんなで参加編ー

表情での反応は大げさに

●チャット機能や実況スレッドを活用

- 話に割り込まずに質問したり、意見を言える
- 会議の参加者同士で気付きを都度書き込み、盛り上げる。
- ファシリテーターが後で書き込みを拾うことも可能
- ちょっとした連絡をしやすい



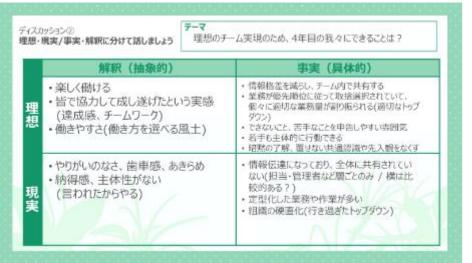
ディスカッションワークショップ



狙い

- ・一人ひとりがチームの理想を意識しながらも、個人の「問題意識」「もやもや」を発信するノウハウを学びます。
- ・発信された問題意識について、「チームの理想」をチームでディスカッションするノウハウを学びます。
- ・フレームワークを学ぶことで、明日からの主体的な発信・働きかけにつなげます。





チームで議論する時、「理想のイメージ」を共有することが重要です。サイボウズのディスカッションでは「理想」を大事に扱います。

【事例】アサヒ飲料株式会社様



<参加者の声>

- 教科書の内容ではなく、体験談的な内容が多かったので実践向きというか リアルで面白かった。
- メンバーが普段口にしないようなことが、数値でみることができた。
- 早速ざつだんをやってみたのですが、メンバーのプライベートの話がきけて、生活の中でどういうことを考えているのかなど分かることができました。
- 自分が思った以上に情報共有ができていたのは少し意外でしたが、役割の 理解が進んでおらず、業務をこなしているだけの部員がいるのではないかとい う気づきがありました。いっそう、前向きに取り組める体制をつくっていきたいと 思います

<研修事務局の感想>

コロナ禍で急速にテレワークが進み、業務の進め方・マネジメントも変化が求められる中、テレワーク下でのコミュニケーションの在り方についてもテーマアップしていただき、タイムリーな内容となりました。講演でヒントをいただき、アセスメントも実施したことで、参加者が今のチーム運営や部下とのコミュニケーションについて見つめ直すきっかけをいただき、具体的なアクションにつながったと感じております。



事例掲載ページ

https://teamwork.cybozu.co.jp/report/asahid.html





なかむら アサミ

法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻修了。経営学修士。 教育、IT企業で人事を担当した後、サイボウズに入社。人事、広報、ブランディン グを担当し、現在は、小学生から社会人まで幅広い層にチームワークを教える活動をしている。一貫してチームワークに関する活動に携わり、研修実績も多数。 青山学院大学社会情報学部 ワークショップデザイナー育成プログラム26期生。



和田 武訓

早稲田大学理工学部卒 サイボウズに入社。一度転職し、再入社。営業部門、国内SMB市場のマーケティング戦略担当を経て、2018年1月より チームワーク総研にて統括ディレクターを 担当。「働き方改革」や「男性育休」をテーマに、自らの出戻り経験 や育児休暇(2016年、2020年)を元にした講演が人気。



- ●ざっくばらんな雰囲気をつくりながら、意見や冗談の言いやすい場づくりに非常に長けた研修で、とても 新鮮かつまた参加したいと思える研修でした。
- ●教科書の内容ではなく、体験談的な内容が多かったので実践向きというか、リアルで面白かった。現 状に即し、自分たちでもどうやったらうまくいくか想像ができる分かりやすい内容でした。
- ●ワークショップでは、最近褒められることな無かったので気分が良くなった。自信がついた。
- ●オンラインの状況下だからこそなおさら**部下に丁寧に接していきたいと思いました**。 自らの視野を広げてもらいました。
- ●リーダーとして弱みをメンバーに公開することが重要だと学びました。**自分も助けを発信できてなかったと** 気がつきました。
- ●今まで以上に、テキストコミュニケーションの取り方を気を付けたいと思いました。また、マネジメント = 管理ではなく、マネジメント = 対話であるということ、オフラインのときにいかに会話をするか、1on1で行うざつだんなど仕事以外の内容も含め、今まで以上にグループでの会話も必要と感じました。
- ●終始、**肩の力を抜いて研修に参加**できるように配慮した進行をして頂いたため、「座学」のような研修ではなく、**本音の意見でディスカッションしながら学ぶ**ことができました。 自分を見つめ、相手を知ることにより、チームとしてどうすべきかじっくり考えることができ、満足です。



コンテンツ	時間	価格(税別)
マネジメント研修	約2時間 (休憩含む)	50万円
研修キット	_	3,500円/人

- 上記は概算です。参加人数、内容、ご予算等、ご相談に応じます。
- 本プログラムに必要な講師の交通費、旅費等の経費については実費を請求させていただきます。オンライン開催の場合はその限りではありません。
- 録画映像や講義資料の貴社内二次利用はご遠慮いただいております。
- オンライン研修(Zoom)は弊社にてURL用意可能です。
- ・ メイン講師1名、サポート講師1名で対応します。

ダイバーシティが組織に変化をもたらす、対話プログラム



階層別研修

- 1. 新入社員·若手社員
- 2. マネージャー向け
- 3. 経営層向け

テーマ別研修

- 1. チームワーク向上
- 2. オンラインコミュニケーション
- 3. ダイバーシティ

コンサルティング

- 1. 組織変革
- 2. チーム・場づくり
- 3. アドバイザリー支援

お問い合わせをいただく相談内容、お悩み



- ・ ダイバーシティ推進室ができたが、何からはじめればいいかわからない
- 多様性というのは漠然とわかるが、具体的に何をすればいいかわからない
- ・ 意見と言っても否定されるので、言っても無駄だと感じている



「この組織には多様性がない」のではなく、「すでに十分多様なメンバーが集まっている」と考える。

本当は多様なメンバーを一律的なルールで縛っているだけ。 個性を引き出せば、幸福度も生産性も上がる。

対話プログラムの狙い



- 1. 各自が持つ「思い込み」を認識する
- 2. チームのメンバーの価値観を知る
- 3. 価値観が違う場合の対話の仕方を模擬体験する
- 4. 共感と納得感を醸成するプロセスを理解する



お客様の環境に合わせて、柔軟にカスタマイズします。

講義

1. チームワーク(チームや自分の理想)

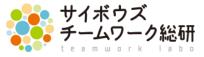
2. チームワーク(コミュニケーション)

3. 環境変化と組織風土の変化

ワークショップ

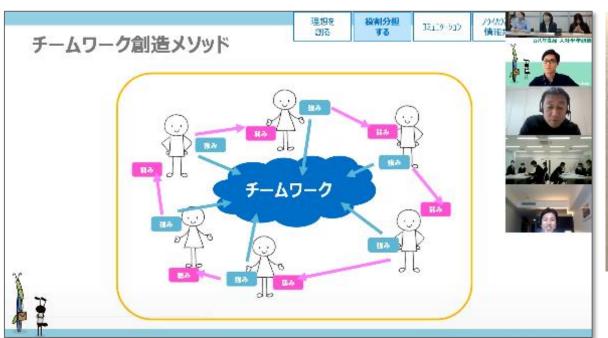
- 1. チームワーク創造メソッド
- 2. ポジティブ・アウトプット
- 3. わがままカード
- 4. ディスカッションワークショップ
- 5. ケース・ダイアローグ

チームワーク創造メソッド

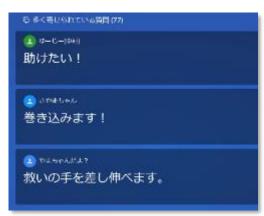


狙い

- ・一人ひとりの強みを、改めてお互いに認識する。
- ・一方で、補完してほしい弱みを言語化し共有し合うことで、相互理解を深める。







ポジティブ・アウトプット



狙い

- 講義を聞いてどんなことを感じたかシェアします。
- ・どんなことなら取り入れられそうかという視点で理想を共有します。

グループ1 (第1~第2ラウンド) 本日の学び 取り組んでみたい事 現在実践していること ·○○○

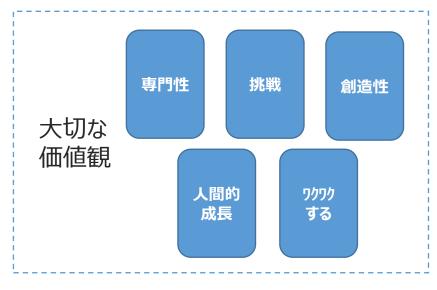
- 講義後はリラックスした雰囲気でお互いの 想いや考えを共有する場をつくる
- 各参加者が<u>対話</u>を通じて、「気づき」を得ることが最大の目的

わがままカードワークショップ



わがままカードワークショップとは?
 「働く上での大切な価値観」をあえて「わがまま」と呼んでいます。
 「我がまま」、つまり「自分が大切にしたい本音」という意味でもあります。
 カードを引きながら、自分にとって大事なキーワードを残すことで気付きにつなげます。

• 相互理解





大切な価値観は「会社で求められるもの」を意識した方がいい? キャリアアンカー 1. 専門・職能別能力 (検達の分野のエキスパート) 2. 全般管理能力 (経営者やマネータャー、集団を放享する) 3. 保障・安定 (社会の・経済的な安定) 4. 起業家的創造性 (新しいものを生み出す起業後、共構後、発明家) 5. 自律と独立 (自分のスタイルで仕事を進める、裁量が大きい) 6. 奉仕・社会貢献 (世の中に貢献、人の後に立つ) 7. 純粋な挑戦 (国際に削減する、多様なキャリア) 8. ライフスタイル (仕事とカパートを同立)

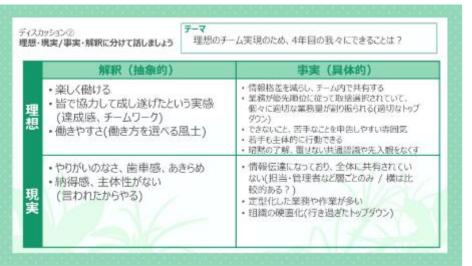
ディスカッションワークショップ



狙い

- ・一人ひとりがチームの理想を意識しながらも、個人の「問題意識」「もやもや」を発信するノウハウを学びます
- ・発信された問題意識について、「チームの理想」をチームでディスカッションするノウハウを学びます
- ・フレームワークを学ぶことで、明日からの主体的な発信・働きかけに繋げます





チームで議論する時、「理想のイメージ」を共有することが重要です。サイボウズのディスカッションでは「理想」を大事に扱います。

ケース・ダイアローグ



狙い

- ・サイボウズの事例を当事者になって考え、対話していきます。
- ・自社のことではないテーマになるため、より意見が言いやすくなります。

ある年の新人研修中・・・

- 各自に課題が与えられそれぞれの場所で課題に取り組んでいる 最中の出来事。
- 数名の新人がイヤホンをして音楽などを聴きながら課題をこな してる様子がありました。
- 新人に対して注意した先輩社員がいました。
- 周りの先輩はイヤホンをしている人もいました。



1. 会社に出社している時、あなたはイヤホンをしながら仕事をしますか? よくしている、たまにしている、しない

在宅ではなく、出社の時ということを補足

「新人に対して注意した先輩がいました」が表示されたら

2. あなたはこの先輩の行動に賛同しますか?YES、NO chentesuct?」

「周りの先輩は~~」が表示されたら

3. あなたはこの先輩の行動に賛同しますか?YES、NO それぞれ「どうして?」もし、2番目と変えた人が、たちなぜ?



ケースで対話する際、正解や模範解答は存在しないため、参加者同士がお互いを尊重しながら議論を尽くす場になります。

【事例】株式会社京信システムサービス様



<開催概要>

テーマ:「チームカ向上プロジェクト」

対象:全社員+有志プロジェクト

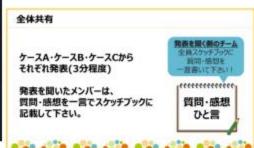
• 目 的: 【長期】KSS全員で目指せる「事業の理想」を掲げる

【短期】一歩を踏み出す、風土づくりから始める

• 効果:一人一人が自身の想いを発信することで目指したい風土イメージ

が醸成できた









【内	突】
r L n	111

取り組み	全社向け 講演	質疑応答会	アセスメント +フィードバック	プロジェクト Day1	プロジェクト Day2	プロジェクト Day3
時期	10月13日	2回	10月+1月	1月25日	2月10日	3月4日
時間	2時間	各1時間	フィードバック 1時間	7時間	7時間	7時間
目的・概要	チーム力を向上したい・関わりたい 「チームワークとその効果」 「理想と文化の浸透」 「チームへの関わり」		現状把握 「フィードバック講義」 「ディスカッション」	全体を広く議論 雰囲気づくり	Day1を受けて 議論深掘り	Day2を受けて 腹落ち・議論深掘り +行動宣言
参加者	有志メンバー +全社員録画視聴	有志メンバー	マネージャー		有志16名~17名	

【事例】パナソニック株式会社様



<開催概要>

テーマ:「K 2プロジェクト」

• 対象:全社員有志/全人事職位有志

• 目的:自分たちのことを自分たちで考える組織にする

効果:自らの「Will」について、事業部を越えてオープンに話す場づくりを

中心に、トップとの交流も交えながら「自分たちの会社」意識づくりを進めて

います

【内容】

テーマ	働き方	人事の壁	Willの 実現	働き方とWill	トップ トーク	テレワーク ざつだん
時間	半日	半日	半日	半日	90分	90分
目的・概要	他社事例を元に 自社の働き方を 考える	自分のWillの確認とその障壁を 考える	Willの実現を 考える	他社事例と自ら のWillを考える	トップの率直 な想いを聞き 対話する	コロナ禍での 不安や想いを ざつだんする
参加者 (いずれも有志)	人事	人事	人事	全社員	全社員 (オンライン)	全社員 (オンライン)









松川 隆

慶應義塾大学法学部卒

日本興業銀行、広告代理店、テニスコーチなどを経てサイボウズに入社。 サイボウズでは人事部で、採用・育成・制度づくりなど、変革期の組織づ くりを担った。

現在は、人事での経験を活かし、お客さま企業の組織改革や研修に取り組んでいる。



なかむら アサミ

法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻修了。経営学修士。 教育、IT企業で人事を担当した後、サイボウズに入社。人事、広報、ブランディン グを担当し、現在は、小学生から社会人まで幅広い層にチームワークを教える活 動をしている。一貫してチームワークに関する活動に携わり、研修実績も多数。 青山学院大学社会情報学部 ワークショップデザイナー育成プログラム26期生。



- ●普段同じ職場で同じ仕事をしていてもここまで深く話をし、聞いたことはなかったと思う。 メンバーの価値観や考え方が共有できてとても良かった。
- ●研修が始まるまでは、自分の会社は堅い会社で柔軟性がないと思っていました。会話をすると、そうではないのだと感じました。**自分が見えている範囲だけで決めつけていた**んだなと痛感しました。
- ●まだまだ始まったばかりで議論することが残っていますが、**自分の中では結構スッキリしています。色々なことをいろいろなメンバーで話せたからかもしれません**。今後はこのスッキリした気持ちを全社員に持ってもらえるよう、チームみんなで邁進していきたいです。



コンテンツ	時間	価格(税別)
対話プログラム	約2時間 (休憩含む)	50万円
研修キット	_	3,500円/人

- ・ 上記は概算です。参加人数、内容、ご予算等、ご相談に応じます。
- 本プログラムに必要な講師の交通費、旅費等の経費については実費を請求させていただきます。オンライン開催の場合はその限りではありません。
- 録画映像や講義資料の貴社内二次利用はご遠慮いただいております。
- オンライン研修(Zoom)は弊社にてURL用意可能です。
- ・ メイン講師1名、サポート講師1名で対応します。

サイボウズについて



名	称	サイボウズ株式会社 (東証一部上場 4776)
事 業 内	容	グループウェアおよび チームワーク強化メソッドの開発・販売・運用
創	業	1997年8月(愛媛県松山市にて3名で創業)
所 在	地	東京都中央区日本橋2-7-1 東京日本橋タワー
拠	点	東京, 大阪, 松山, 名古屋, 福岡, 仙台, 広島, 札幌, 那覇, 上海, 深圳, 台北, ホーチミン, サンフランシスコ, シドニーなど
業	績	連結売上 156億円(経常利益 22億円) ※2020年12月期
従 業 員	数	連結 1,012名(有期雇用149名含む) 平均年齢 34.5歳(単体・無期雇用) ※2020年12月末



「チームワークあふれる社会を創る」





ソフトウェア ずループウェア

メソッド事業 研修、コンサルティング





チームワーク総研のサービス



コンサルティングサービス

組織変革コンサルティング



貴社の経営課題を踏まえたうえで、チームワーク経営実現に向けたコンサルティングサービスを提供

チーム・場づくりコンサルティング



風土改革や働き方改革等、貴社 プロジェクトにサイボウズのコ ンサルタントが併走しプロジェ クトの成功を支援

研修サービス

個別研修



貴社のニーズに合わせたカスタマイズ研修を実施。働き方やコミュニケーションなど多種多様なニーズに対応

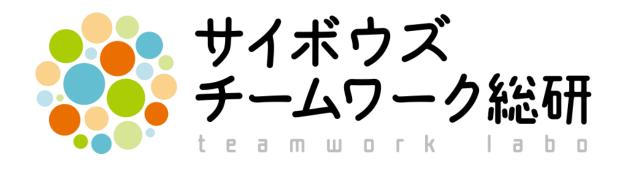
スクール型研修



サイボウズ流のチームワーク経 営を2日間に濃縮してお伝えす る経営塾

(今後テーマを増加予定)

上記以外にも「講演者派遣」や「社会人インターン」など様々なサービスをご提供しております。



お問い合わせは、サイボウズ株式会社チームワーク総研まで



teamwork@cybozu.co.jp

各種ご相談もお聞かせください

- ・事例についてもっと詳しく聞きたい
- ・自社組織の課題を整理したい等

ご予約制(無料)にて、担当コンシェルジュが承ります

https://teamwork.cybozu.co.jp/concierge.html