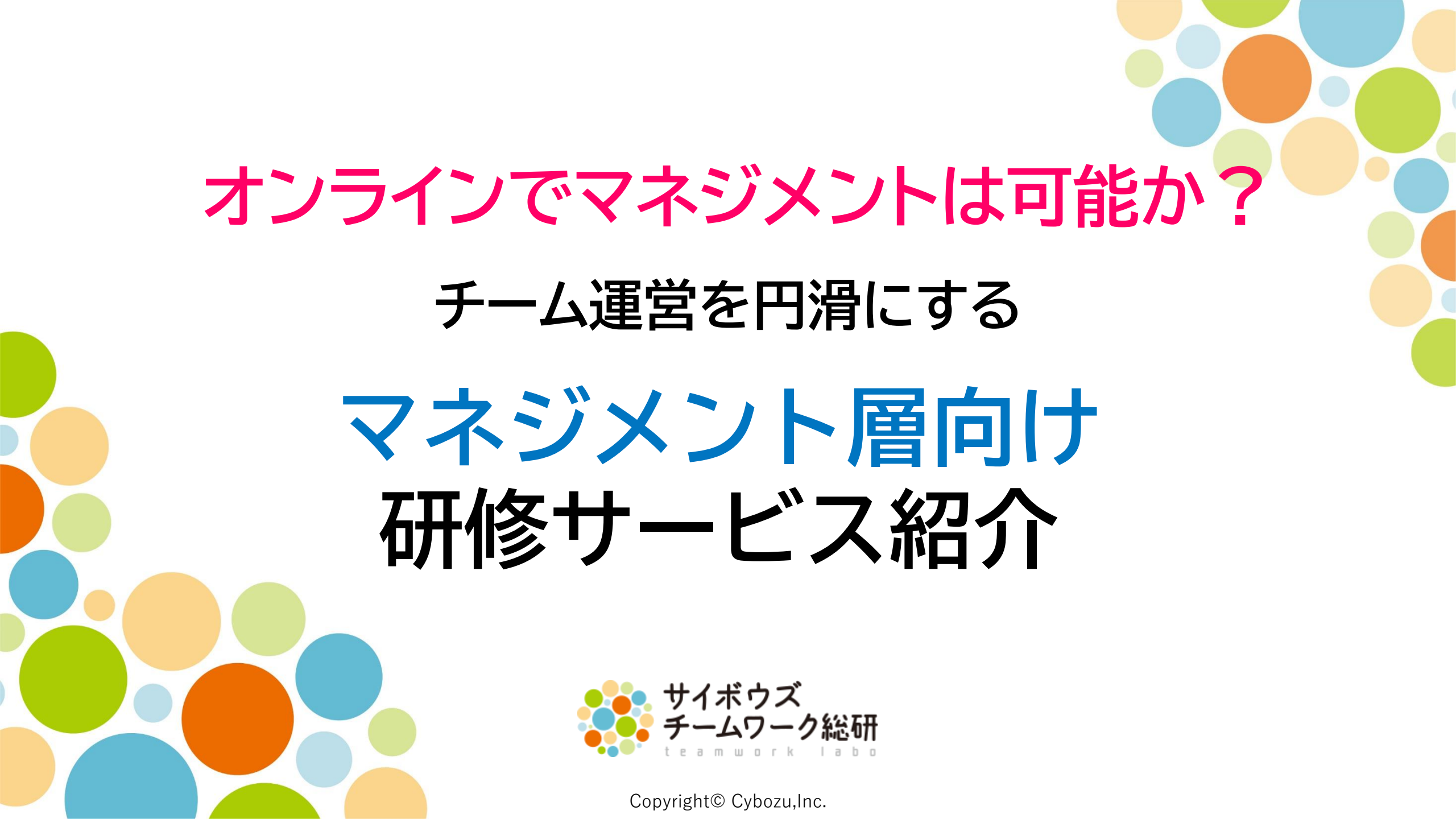




オンラインでマネジメントは可能か？

チーム運営を円滑にする

マネジメント層向け 研修サービス紹介



目次

- サイボウズ チームワーク総研のご紹介
- サイボウズ研修の特徴、雰囲気
- なぜ、今、マネジメント研修なのか
- マネジメント研修のねらいと内容
- カリキュラム事例
- 導入事例
- アレンジメニュー / 研修実施方法
- 講師紹介 / 料金体系

サイボウズ チームワーク総研のご紹介

サイボウズ企業理念 Purpose

「チームワークあふれる社会を創る」

ソフトウェア事業

グループウェア

 **kintone**  **Garoon**
サイボウズ **Office** **メールワイズ**

メソッド事業

研修・コンサルなどで
企業・組織の風土を創る



サイボウズ
チームワーク総研
teamwork labo

● 変化に強い組織づくりをサポートします

サイボウズ流『チームワーク経営』

「チームの**生産性**」と「メンバーの**幸福感**」両立

チームワーク経営の4つの原則

チームワーク経営には4つの原則が必要とサイボウズは考えます。
行動のベースとなる価値観として、メンバー一人ひとりに根づくことを目指します。

理想への共感

共感できる理想を作り、
理想に向かって行動する。

多様な個性を重視

多様な個性に向き合い、
互いに活かす。

公明正大

仲間との信頼関係の
基盤を守り抜く。

自立

自立心を引き出し、
議論によって
進歩を生み出す。

● 独自のコンサルティング・研修サービス

従来の コンサルティングアプローチ



問題解決: 問題の分析・原因追及

情報共有: 意思決定者に集約

意思決定: 経営陣・マネジャー

ネックとなる部品を取り換える
(制度・管理手法を変える・あるべき論の研修)

サイボウズの コンサルティングアプローチ



問題解決: 理想への共感・対話

情報共有: 透明化・オープン

意思決定: 社員を巻き込む、権限移譲

自律的な組織を構築する
(メンバーの意識と組織メカニズム)

● サービスメニュー

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）

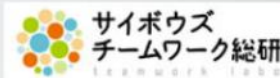
上記以外にも「講演者派遣」や「社会人インターン」など様々なサービスをご提供しております

● テレワーク定着に向けた継続支援

サイボウズのテレワーク定着コンサルティング

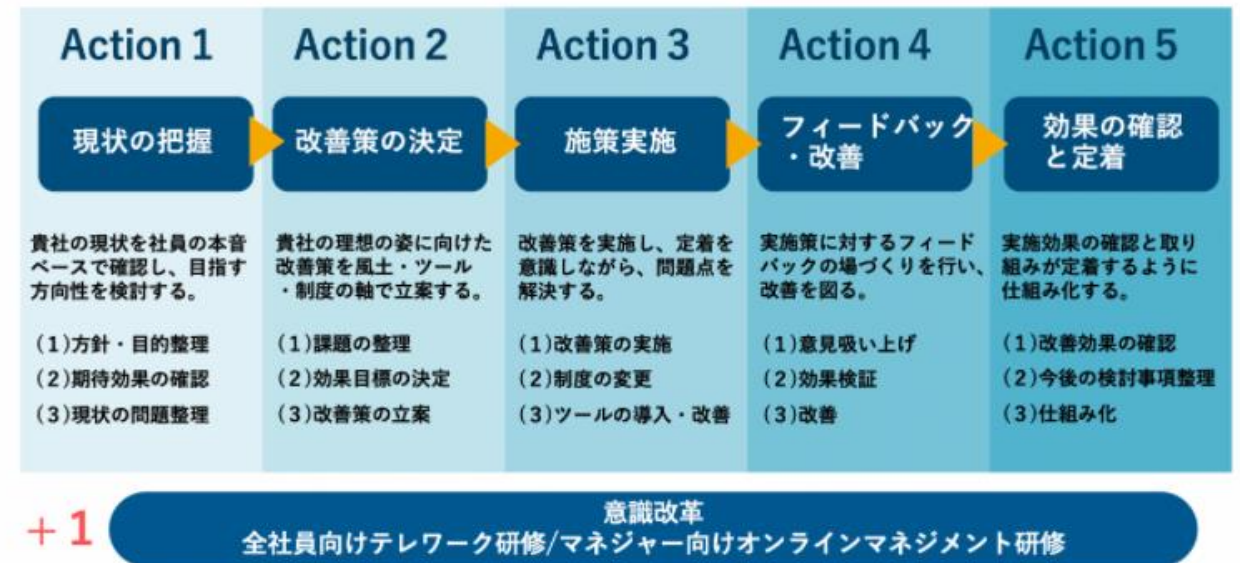
テレワーク、定着してますか？

サイボウズのテレワーク定着コンサルティングは、貴社オリジナルのテレワーク体制を創り、定着をご支援します。



● コンサルティング実施フロー

テレワーク体制構築の「5 Action+ 1」



- 組織の様々なテーマに対応します

チームビル
ディング

テレワーク

制度
風土
づくり

マネジメント

コミュニケー
ション

メンバーが自ら考え、行動することができる組織へ





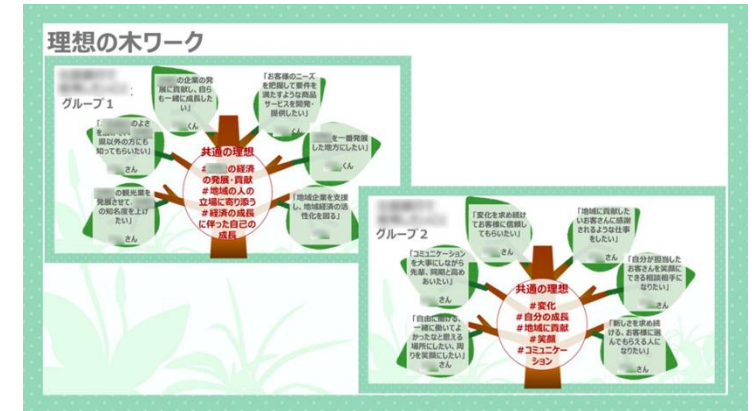
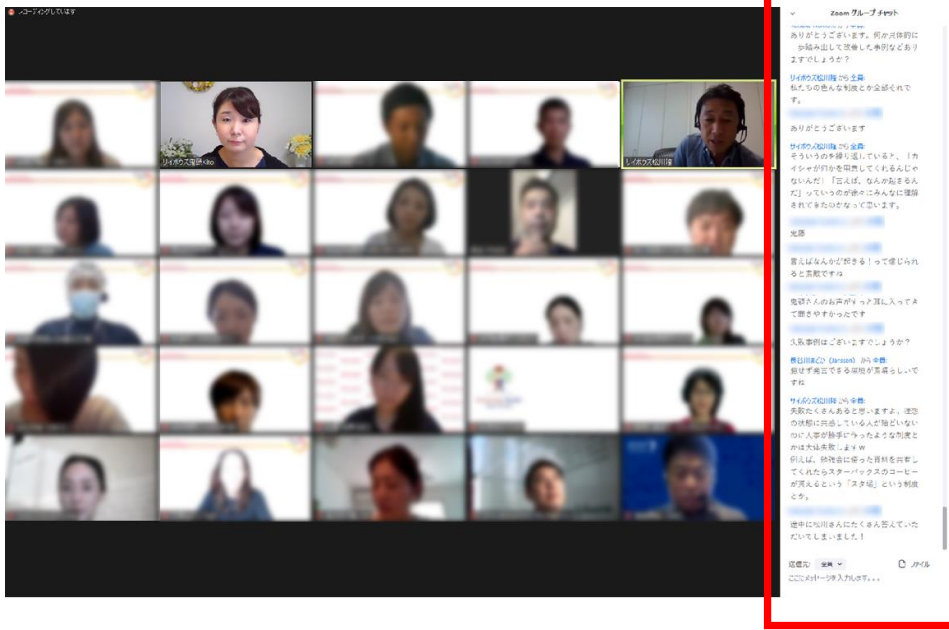
研修の特徴・雰囲気



オンライン研修の様子

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

- チャットを活用して理解を促進するなど、みなさんの参加感を促します
- オンラインですが、ワークショップはチームでのワークも可能です



- 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



参加者の声

- 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。



なぜ、今 マネジメント研修なのか

職場のオンライン化により、悩めるマネージャーが増えています

- 業務上のコミュニケーションが取りづらい
- メンバーの進捗状況を把握しづらい
- チームへの帰属意識が低下している気がする
- 文字でのやり取りが増え、難しさを感じている
- 紙文化がまだ残っている …等々



これまであったマネジメントの悩みに**加えて**、
上記のような悩みが出現し、
潜在的に負荷を抱えているマネージャーが増えてきています。



マネジメント研修の ねらいと内容

マネジメント研修 のねらい（例）

- ① オンライン化の**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 **チームの現状を把握**し、研修後からの行動に繋げる

①オンライン化の、変化への対応策を考える

内容：

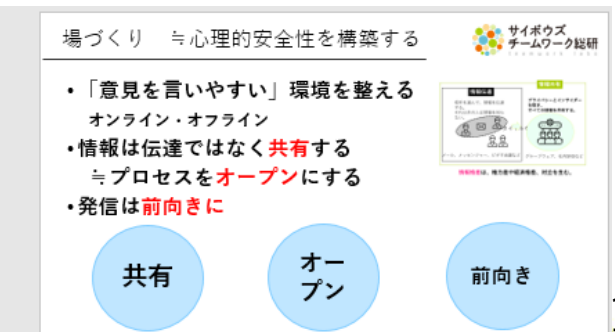
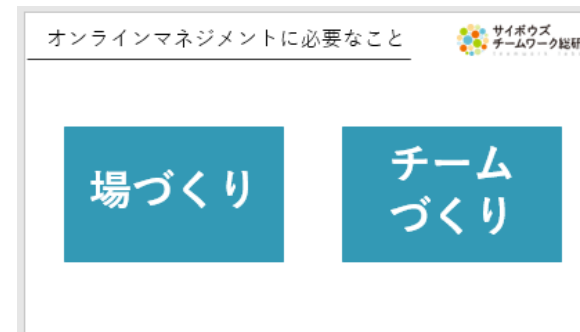
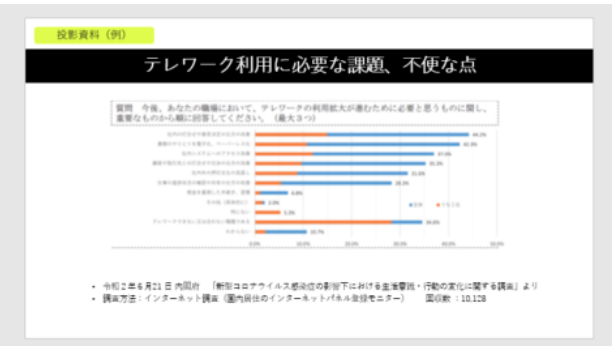
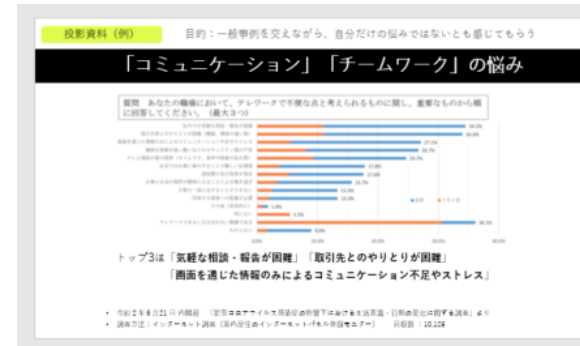
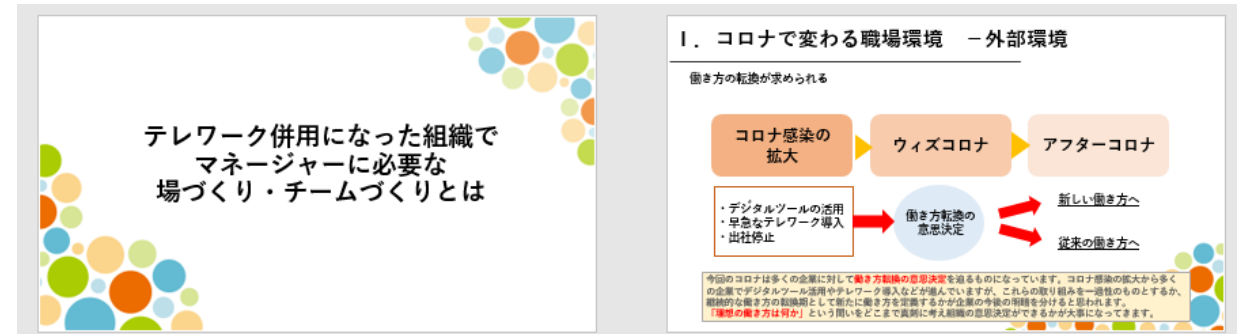
世の中の変化の確認と、他社事例を聞く

サイボウズのテレワーク歴10年以上の経験をもとに、オンライン中心となったマネジメントの心構え、コツ、ノウハウを提供いたします。

効果：

現状を客観視でき、
具体的ノウハウを知ることができる

例) ・自分の悩みは誰も悩んでいることなんだ
・場をどのように作ろうか



- 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

内容：

一人ひとりが現在、既に
「気を付けていること」
「実践していること」を共有する

効果：

マネージャー同士、
横の対話促進とノウハウを
共有できる

さん 1日目ワークシート テーマ：場づくり・チームづくり

フリーメモ

普段工夫していること

感想

次回までに実践すること

④チームの現状を把握し、研修後からの行動に繋げる

内容：チームごとにアセスメント(10問)を実施

効果：マネージャーの行動変容をうながす

アンケートの内容

あなたが普段「チーム」にどのようにかかわっているかについて お聞きします。ここで言うチームとは職場のことを指します。 各設問について、当てはまる番号に○をつけてください。					
	5 とても 当てはまる	4 やや 当てはまる	3 どちら か	2 どちら も 当ては まらない	1 全く 当ては まらない
1. チームの目指す方向に共感している	5	4	3	2	1
2. チームが何らかの成果・結果を出せるように、協力するほうだ。	5	4	3	2	1
3. 自分の長所がチームメンバーから認められている。	5	4	3	2	1
4. チームでの自分の役割は明確だ。	5	4	3	2	1
5. チームでの自分の役割に納得し、行動している。	5	4	3	2	1
6. チームでの話し合いのときに、自分の意見をしっかりと伝える。	5	4	3	2	1
7. 自分で分からないことがあれば、他のチームメンバーに相談したりできる。	5	4	3	2	1
8. チームでの話し合いのなかで意見の食い違いがあっても、異なる意見にも耳を傾けるほうだ。	5	4	3	2	1
9. 自分の経験や知識をチーム内で共有している。	5	4	3	2	1
10. チーム内で、嘘や隠し事なく正直に話している。	5	4	3	2	1

設問は10問なので
数分で回答完了です！

アンケートの分析レポートを報告します（例）

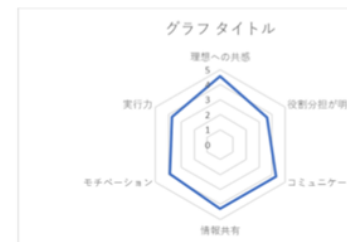
全体分析

チームワーク アセスメント分析結果

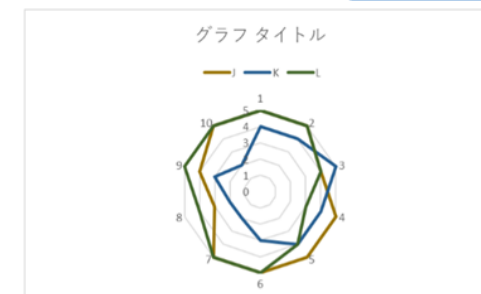
全体分析

No.	質問項目	Aug	
1	チームの目指す方向を認識して行動する。	4.3	理想への共感（ゴ
2	チームが何らかの成果・結果を出せるように、協力するほうだ。	4.8	理想への共感（ゴ
3	自分の長所がチームメンバーから認められている。	3.6	役割分担が明確か
4	チームでの自分の役割は明確だ。	3.6	役割分担が明確か
5	チームでは自分の役割を、怠ることなく果たしている。	3.9	モチベーション（イ
6	チームでの話し合いのときに、自分の意見をしっかりと言うほうだ。	4.4	コミュニケーション
7	自分で分からないことがあれば他のチームメンバーに聞くことができる。	4.7	コミュニケーション
8	自分が勝手に行動をとって良いか分からないときには、事前に他のチームメンバーに相談する。	4.3	情報共有
9	チームでの話し合いのなかで意見の食い違いがあった場合、自分と異なる意見にも耳を傾ける。	3.9	コミュニケーション
10	結果を出すためにチームで「やること」を決められる。	3.7	実行力

理想への共感	4.55
役割分担が明確か	3.6
コミュニケーション	4.3
情報共有	4.3
モチベーション	3.9
実行力	3.7



個別分析



Kさんは「コミュニケーション」での難しさを感じている



Oさんは「役割分担」ができていないコミュニケーションでの難しさも感じている



カリキュラム事例



リーダー向けリモートワーク併用組織のチームワーク研修(1日目)

ねらい

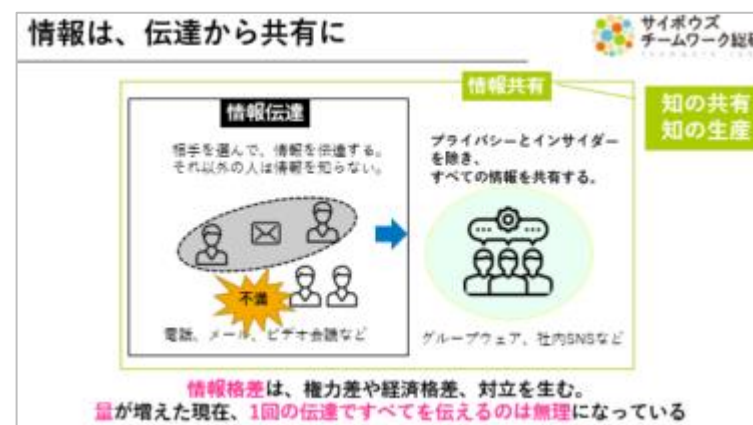
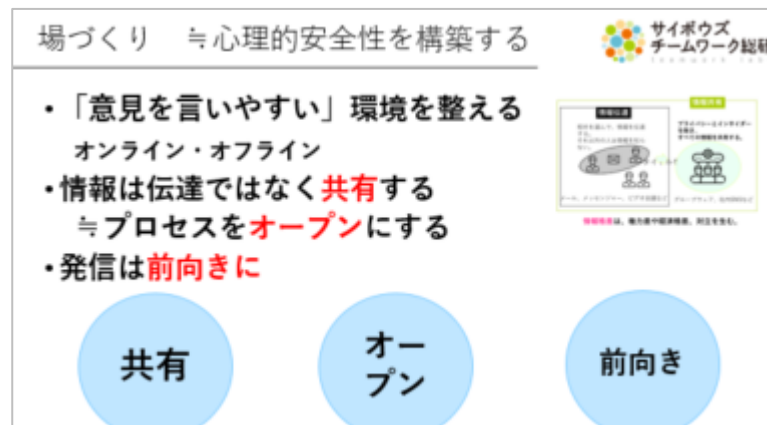
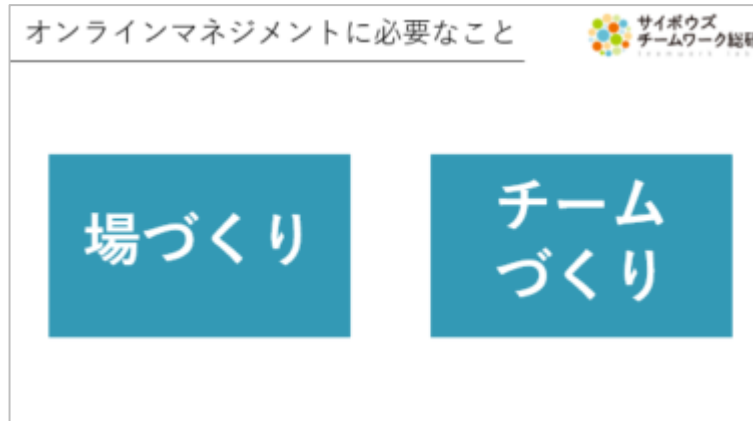
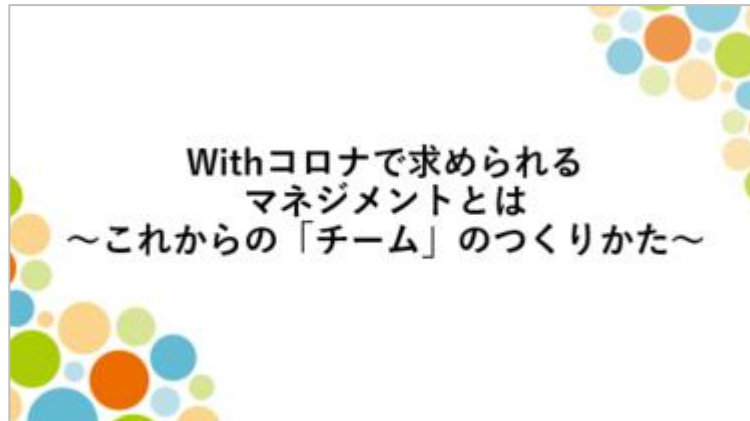
チームを率いる**リーダー**の皆さんに、**リモートワーク中心の働き方**の中で、**チームワークを向上するための具体的な関わりのスタンスやヒント**を習得して頂くこと

	テーマ	時間	概要
講義	リモートワーク併用となった組織で リーダーに必要な 「場づくり」「チームづくり」とは	75分	- オンラインでも、「横のつながり」をつくり「多様な人が多様な形で発言できる」ための『場づくり』『チームづくり』について、具体事例を知ります - 多様性についても言及します
	ざっだん(質疑応答)	45分	講義で聞いた内容の感想や、自ら実践していることを共有し合い、より自社の現状に合わせて理解を深めます
合計		2時間	

宿題 ワークシート

「場づくり・チームづくりで実践したいこと」を書き、振り返りに活用します

【 講義イメージ 】 他社(弊社)事例:情報共有のしかたについて



リーダー向けリモートワーク併用組織のチームワーク研修(2日目)

	テーマ	時間	概要
講義	チームワークとは	30分	・ チームワークについて改めて学びます ・ チームワークを高めるメンバーとの接し方や対話に活用できる考え方を学びます
ワーク ショップ	チームビルディング ワークショップ	60分	・ 研修参加者同士で、ワークします ・ 自信の強みや弱みを言語化し、チームでの協働についてワークを通じて体感します
振り返り		30分	参加者同士、お互いの学びを共有します
合計		2時間	

宿題 ワークシート

「チームメンバーとの面談やチームビルディングで実践したいこと」を書き、振り返りに活用します

(2日目プランB / テーマ:1on1を中心に)

	テーマ	時間	概要
講義	チームとは/ 1on1について	45分	• 一般的な1on1と、サイボウズの「ざつだん」の仕組みについて学びます
ワーク ショップ	1on1ワークショップ or チームビルディング ワークショップ	60分	• 研修参加者同士で、ワークします • 前回の「チームづくり」を振り返りながら、自身の強みや弱みを言語化し、 チームでの協働についてワークを通じて体感します
	振り返り	15分	参加者同士のお互いの学びを共有します
	合計	2時間	

宿題 ワークシート

「チームメンバーとの面談やチームビルディングで実践したいこと」を書き、
振り返りに活用します

【 講義イメージ 】 チームビルディング、1on1について

「チームワーク」を良くするために必要なもの

チームワークを発揮するために必要なこと

1. 理想をつくる
2. 役割分担する
3. コミュニケーションする
4. 情報を共有する
5. モチベーション（やる気）をあげる

1on1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かった
- 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
- 安心・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

ザッタンで感じた「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。

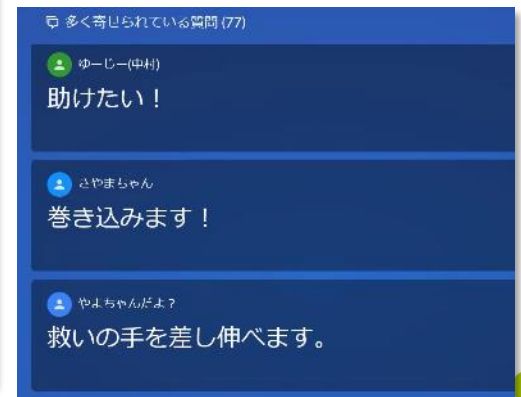
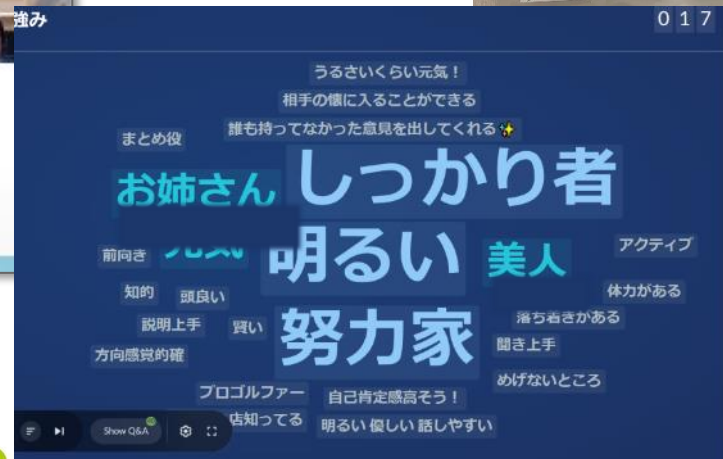
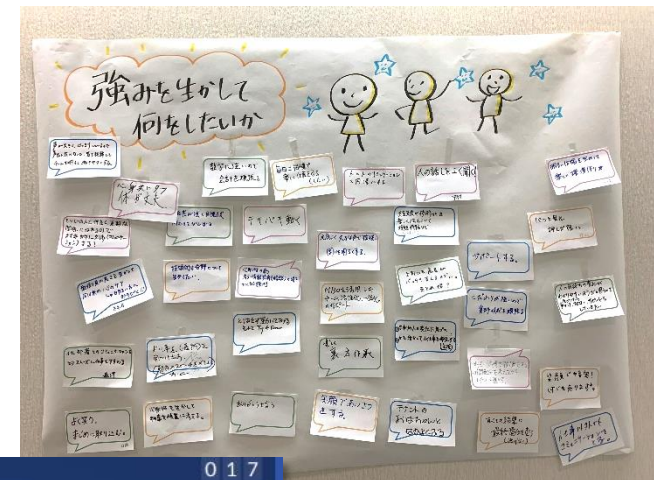
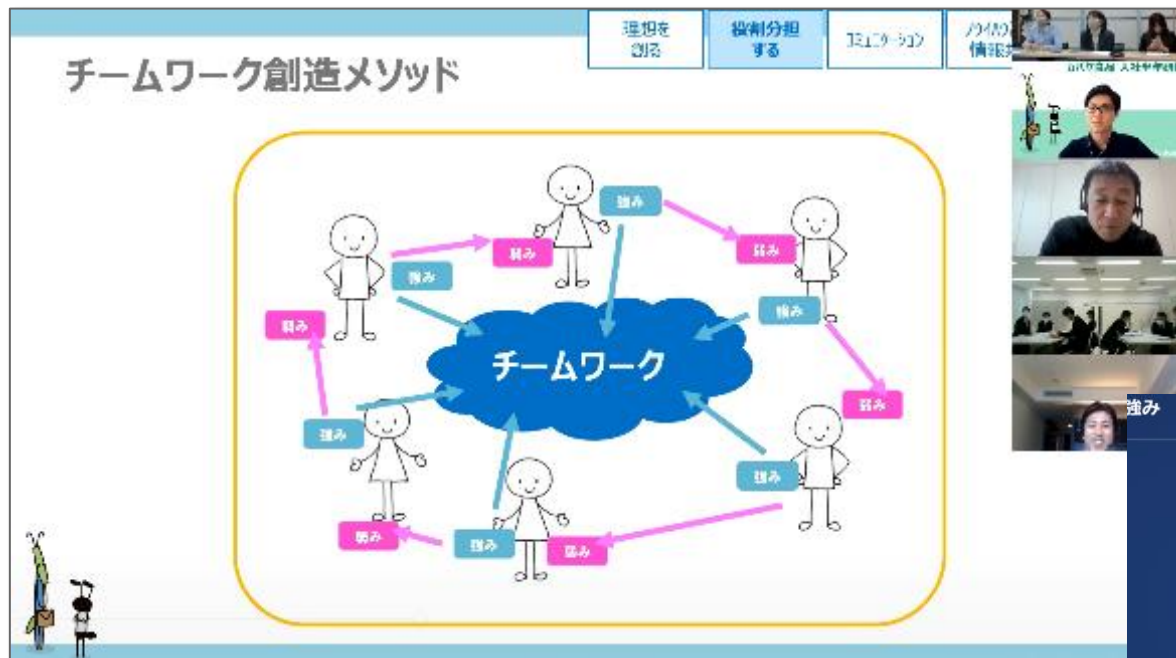
ザッタンで便利な2つのスキル

1. 確認しながら話を聞く
2. 数値化一会話に流れを作る

【ワークイメージ】チームビルディングワークショップ

ねらい

- 「チームワーク創造メソッド」を活用し、
- ・チーム内の「役割分担」を見直します
 - ・得意や苦手を言語化し共有し合うことで、相互理解を深めます



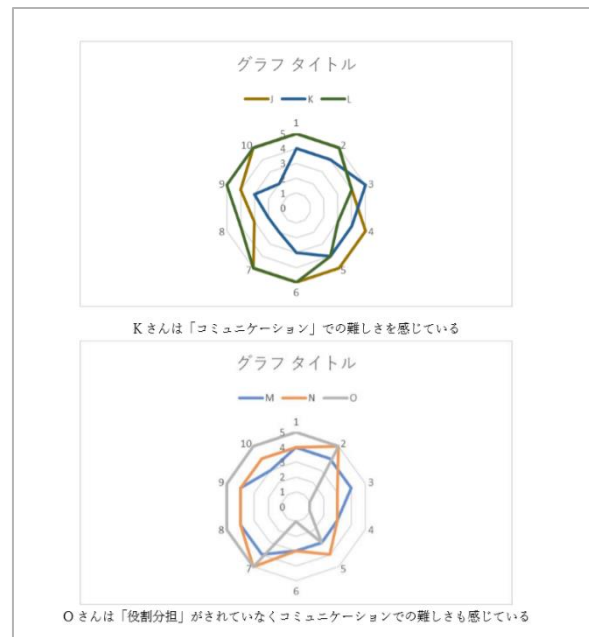
アセスメントフィードバック

■ アセスメントの実施

対象チームで、アセスメントを実施します
(メンバー、リーダーともに同じ質問に回答します)

全員回答後、2～3週間後に、チーム毎のレポートを作成します

ご要望に応じて、リーダー向けにフィードバック研修(1時間)をします



グラフの見方を中心に

- ✓自分のチームの特徴
- ✓メンバーの気持ち
- ✓メンバーとの接し方で気を付ける点

等をフィードバックいたします。

【その他①】最軽量のマネジメント ざつだん(部長向け)

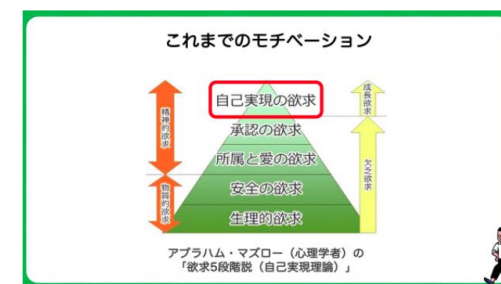
ねらい

いかに自分の仕事を軽量化していくか
世の中の変化を確認しながら、自分ができることについて考えます

	テーマ	時間	概要
講演	最軽量のマネジメントとは	45分	サイボウズ組織戦略室長 山田理から、「最軽量のマネジメント」の考え方やコツについて話題提供いたします。
	質疑・ざつだん	45分	講演の話をもとに、山田と質疑&ざつだんをし、理解を深めます
	まとめ・感想記入	10分	
	合計	100分	



投影資料 (例)



【その他②】わがままカードワークショップ

■ わがままカードワークとは？

「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、価値観の気付きにつなげます

■ 相互理解

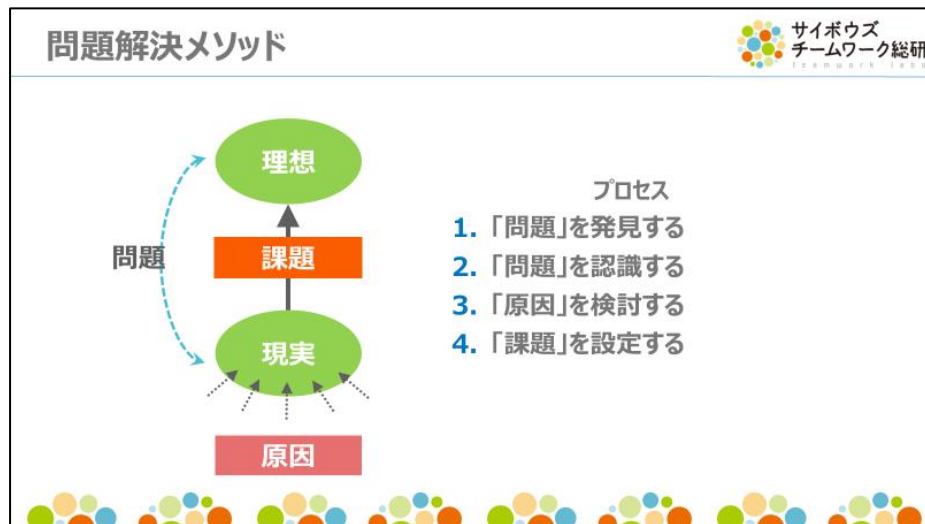
選んだカードを理由とともに共有し、お互いの「わがまま」を知ります



【その他③】チームや部署の課題をディスカッション ワークショップ

ねらい

- ・一人ひとりがチームの理想を意識をしつつ、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

ディスカッション②

理想・現実/事実・解釈に分けて話しましょう

テーマ

理想のチーム実現のため、4年目の我々にできることは？

	解釈（抽象的）	事実（具体的）
理想	・楽しく働ける ・皆で協力して成し遂げたという実感（達成感、チームワーク） ・働きやすさ(働き方を選べる風土)	・情報格差を減らし、チーム内で共有する ・業務が優先順位に従って取捨選択されていて、個々に適切な業務量が割り振られる(適切なトップダウン) ・できないこと、苦手なことを申告しやすい雰囲気 ・若手も主体的に行動できる ・暗黙の了解、覆せない共通認識や先入観をなくす
現実	・やりがいのなさ、歯車感、あきらめ ・納得感、主体性がない（言われたからやる）	・情報伝達になっており、全体に共有されていない(担当・管理者など層ごとのみ / 横は比較ある？) ・定型化した業務や作業が多い ・組織の硬直化(行き過ぎたトップダウン)

理想	・チームとして目標を達成するのは当然ながら、個人が仕事に求める価値観も満たせるような環境（個々の達成感、高いモチベーション）
問題	・チームや会社が、個人が仕事に求める価値観を把握しきれておらず、会社と個人の溝が大きい ・会社の方針に対する自身の業務の位置づけが理解できていない（自分ゴト化できていない）
原因	・目標の形骸化（そもそも目標が曖昧、実施後の定量的なトレースもない） ・行き過ぎたトップダウン ・不十分な情報共有 ・組織が大きいあまり、会社の方針が抽象的になり、個人レベルまで正しく浸透していない ・（担当者レベルの）経営に関する知識の不足 ・自分ゴト化されていなくても業務が成立、危機感がない→主体性、責任感のなさ
ネクストアクション	・身近な上司の目標ややりがいを聞いてみる ・わからないこと、苦手なことについて声を挙げる ・経営や会社に関する知識を身に付けて、会社の方針に対する自身の業務の位置づけを理解する



研修導入事例



アサヒ飲料様(マーケティング本部 グループリーダー層)

オンライン マネジメント研修

テレワーク中心になった組織に必要なマネジメントとは—— マネージャー研修とチームアセスメントを実施

アサヒ飲料株式会社

いいね! 3 | コメント | いいね! 5 | 11 | フォローアップ | 4



アサヒ飲料 マーケティング本部様で、マネージャー研修とチームアセスメントを実施いたしました。

ご存知の通り、アサヒ飲料は、私たちに身近な様々な飲料を製造、販売されている飲料メーカーです。コロナを機に全社的にテレワークを加速してきたなか、ガラリと職場環境が変化したことによるチームビルディングの必要性、マネジメント対応について対策を検討されておりました。日々弊社製品をご利用いただいております、かつ弊社が長年テレワークをしていることも耳にされ、他社事例をもとに学びたいと、弊社にお声がけいただきました。

研修では、マーケティング本部のグループリーダーのみなさまにお集まりいただきました。弊社のオンライン・マネジメントの事例や、チームビルディングのポイントなどをお伝えし、後日、研修内容をより現場に活かすために、現状のチームの状態を認識するアセスメントも実施いたしました。

オンライン・マネジメントにコツはあるのか

サイボウズは2010年から、オフィスに加えてテレワークを交えた働き方を全社員で実践してきましたが、コロナ禍になり全員在宅が続くのは初めてのことで、環境面での不便はなかったものの、すべての会議がオンラインに切り替わり、オフィスにいたときのように周囲の情報が無みになくなったのは、みなさんと変わりありません。

【参加者の感想】

- 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、数値でみることもできた
- 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。

メーカーシステム会社様



【研修後の変化】

- **脱メールを進め**、メールのやりとりが減った。メールや個別SkypeをTeamsのチャンネルに変更したりしている
- **顔出し面談を実施してみた**。相手と自分の表情がお互い分かるので、効果的だと思った
- Teamsでざつたん**チャンネルを作成してみた**。テスト中だが、昼休みに会話が行われている

【研修の感想】

- **在宅だからこそあらためてチームビルディング**をして、チームを作る事が大事だと認識できた
- 今この基礎(オンラインでの場づくり)を、自分やメンバーが身に付けなければ、アフターコロナでは通用しないと実感した
- 相手に行間を伝える工夫が重要。感情を文字にする、ザツダンを実践したい
- 人によって得意なコミュニケーションが異なる、だから言いやすい環境を整える、はすごく納得できた
- リモート環境においては、**特に自分のものさしでコミュニケーションを捉えないことが大事**だと感じた
伝えた気になっていないか、わかった気になっていないか、気をつけたい



アレンジメニュー 研修実施方法

アレンジメニュー

さらに、サイボウズのノウハウを付け加えて、
具体的なスキルの取得や研修の盛り上げも可能です

- テキストコミュニケーション
- オンライン会議

【アレンジ例①】テキストコミュニケーションに重点を置く

貴社のテキストコミュニケーションの
実態に合わせて設計します

■ テレワーク増加に伴い、 テキストコミュニケーションの量が増えていませんか？

- ✓ テキストコミュニケーションで気を付けたいポイントをお伝えします
- ✓ 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学びます

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！

チャットでのライトなやり取り、問題意識を伝える際の効果的な伝え方、社内告知などでの伝わりやすい文章、
など、ご要望に合わせて内容を設計します。ご相談下さい。

【アレンジ例②】オンライン会議に重点を置く

貴社のオンライン会議の実態に合わせて設計します

リアルな会議よりも、オンライン会議の方が、メンバーに参加感を感じてもらうことが難しそう。インタラクティブなやり取りが難しい。そんなお悩みありませんか？

- ✓ 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**ための行動をお伝えします
- ✓ **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**をお伝えします

オンライン会議を効果的に進めるために —みんなで参加編—

●表情での反応は大きさに

●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



オンライン会議を効果的に進めるために —ファシリテーション編—

- 冒頭に**会議の目的**を明確に
- 議題ごとの**役割を意識**して参加する



オンライン会議を“会議”だけに活用するのはもったいない！！

- バーチャルラウンジ
- オンライン会議を繋いで
同じ画面を見ながらタスクを進める
- 打ち合わせ後の
振り返りや作戦会議



貴社のオンライン会議の実態を伺い、翌日から始められるノウハウについて、ご要望に合わせて内容を設計します。ご相談下さい。

【アレンジ例③】グッズを活用し、研修自体を楽しく受講してもらう



研修お疲れさまでした。

オンライン研修、お疲れさまでした。

表丁場に戻ってでしたが、今の気持ちはいかがでしたか。

お仕事としての私たちの話が、みなさんのヒントや行動のきっかけとなれば、

とても嬉しいです。

どうぞコーヒーや紅茶を飲みながら、疲れを癒しつつ。

©2020 Cybozu, Inc. All Rights Reserved.



研修グッズを事前に届け、研修前からのワクワク感醸成と、研修後の振り返りに活かします。

詳しくは担当者にお伺いください。

梱包物(例)

■ わがままカード

■ コーヒー、紅茶

(ワーク等で、個包装のマークを使用。研修後ご自由にお飲みください㊦)

■ 主催者や上長からのメッセージ

研修実施方法

実施方法は各社様のリクエストに応じて
お打合せを重ね、決定しています。

目的や、人数、時間など何なりとご相談ください。



講師紹介



講師紹介



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。



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。



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。



新島 泰久也

学習院大学経済学部卒
経営コンサルティング会社に入社。人事・組織系のコンサルタントとして人事制度構築や教育体系作成などに従事。
その後、同社の研究開発部門にて人事・組織に関する開発業務に携わる。研究の過程で『人とカイヤの関係』に強い関心をもつようになり、サイボウズに転職。
現在『チームワークあふれる社会を目指す』ための理論の体系化と実践を行っている。



料金体系



概算

コンテンツ	時間	費用(税別)
マネジメント研修	約2時間／回 (休憩含む)	50万円
チームワークアセスメント	—	10万円(20名) 以降、10名増加毎に5万円
アセスメントフィードバック	1時間	15万円
わがままカード	—	2,850円/人
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1～2名で対応します		

※本プログラム実施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。

※録画映像や講演資料の貴社内二次利用はご遠慮頂いております。



サイボウズ
チームワーク総研
teamwork labo

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>