



チームビルディング

コンフリクトを超えてワンチームへ

チームには目的があります。

チームのパフォーマンスを高めるには、心理的安全性を高める=安心安全な場づくりに

努めることは重要ですが、コンフリクト（対立）を恐れず、生じたときに対応し、

有効な意思決定プロセスを経て課題解決をしていく必要があります。

世界で活用されている心理検査を用いて、認知スタイルの違いを理解し、

お互いの強みや課題、さらにチームの強みと課題について共通認識を持つためのプログラムです。

成果をあげたいチームへ
幹部、支社・支店、プロジェクトチーム、営業チーム

このプログラムの特徴 -Features of This Program-

- 実際のチームで研修を受講することにより、チームビルディングを推進します。
- メンバーの強みをチームの成果に結びつける方法を見出せるようにサポートします。
- 性格タイプの理解をベースにすることで、チームの個性を活かした支援が可能です。
- 相互理解により、新しいチームの立ち上げをスムーズにします。
- タイプ理解を通じて、チーム内に起こるコンフリクトの傾向を知り、パフォーマンスを意識した改善を促します。

弊社プログラム共通の特徴 -Our Program Features-

- 効果を高めるために、演習（エクササイズ）とディスカッションを中心に進めます。
- 相乗効果（ダイナミクス）の促進する 心理的アプローチでファシリテートします。
- 自己理解と他者理解が相互に進むことで、信頼関係が深まります。
- 心理的安全性を高め、受講者間の建設的なフィードバックを促します。
- 集合スタイルと1on1を組み合わせることで、行動変容に繋がります。

こんな状態を実現したい -What's your goal?-

- チームのパフォーマンスをあげ、会社全体での相乗効果をあげたい
- チームで自立的に課題解決ができるようにしたい
- 本音でディスカッションできるチームにしたい
- 新しいチームをスムーズに立ち上げたい
- 実務に直結したリーダーシップ研修を実施したい
- 部下を育成できるマネジャーを育てたい
- 管理職のマネジメント能力を向上させたい
- 部門を越えて協力し合う組織にしたい
- 部門間の対立やミスコミュニケーションを改善したい
- 全組織的な視点を持つ社員を育成したい
- 異なる価値観を持つ社員の強みを活かしあう組織にしたい

効果

Outcome

- チームメンバーとして、効果的な貢献の仕方、関わり方のヒントを得る
- チーム内の相互信頼感を増す
- メンバーがお互いに学びあうチームになる
- メンバーが個性を活かしあえるようになる
- 新しいチームを速やかに立ち上げるヒントを得る
- チーム内のコミュニケーションをスムーズにする
- 意見の違いを活かしあうチームを目指せるようになる
- パフォーマンスを上げるために建設的な議論ができるチームになる
- 意思決定プロセスが変容する
- 相乗効果を出せるチームになるきっかけを得る
- 幹部育成をチームとして実施することで実際のマネジメントに活用できる

実現するためのポイント

Point of Success



導入事例:株式会社ヤオコー様 (別紙参照)

プログラム受講者の声

Customer Voice

- 自分がうまく対処できない人たちにうまく対処できる人がいることで組織は保たれていると気付いた。感謝すべきとも思う。
- 仕事、プライベートを通して、人とふれあうことで自分が成長させてもらっていることがよくわかった。
- 部下や上司・得意先とのコミュニケーションや指導・交渉面で役に立つ。
- 評価の観点が変わった。仲の悪いメンバーの関係修復の可能性がアップした。
- グループワークの中で、メンバーのタイプがバラバラの状態であったが、相手を理解するという点に気をつけて進めるところが通じ合っていた。今後の仕事でのミーティングにも活かせると感じた。
- 相手の業務の進め方が異なるのはタイプが異なるからで、悪気があって行っているのではないことがわかった。
- 意識せずに発している言葉で相手を喜ばせたり、傷つけたりしていることがある。気をつけてコメントしていきたい。
- チームで起こる問題をチャンスと思って、色々な性格タイプの言葉を使っていけばよいと理解できた。