

一体感あふれる【勝利の文化】を共に創るパートナー

組織開発トレーニング *SYNERGY-CREATIONS*



シナジー・クリエイションズ 代表

組織開発トレーナー 中川 雅章

◆ 中川 雅章 (なかがわまさあき) 組織開発トレーナー

略歴 タカラベルモント株式会社 理美容事業部 (7年)
キヤノンマーケティングジャパン株式会社 (23年)

直販営業&ビジネスパートナーの業績向上支援を経て本社勤務。経営品質・中計策定・経営革新活動・新規事業部の立ち上げ・ビジネスパートナー協業システム (キヤノン式目標達成マネジメント) の全国展開を主幹後、人材開発本部。

「キヤノンの理念・行動指針」を伝える研修『7つの習慣』社内講師 (フランクリンコヴィー・ジャパンinc認定)
PHP研究所認定チームコーチ、ビジネスコーチとして組織の『目標達成』支援 (人材開発・組織開発) に携わる。
2013年6月末早期退職。2014年2月シナジー・クリエイションズを設立。

民間・行政・医療機関の組織風土改革 & 組織能力開発のご支援。2024年末現在の実績 (32社:110チーム)

取得資格

PHP研究所認定 チームコーチ&ビジネスコーチ (上級認定)
PHP研究所ゼミナール講師/組織開発トレーナー
米国NLP協会認定 NLPマスタープラクティショナー
フランクリンコヴィー社認定 7つの習慣社内インストラクター
HRD社認定 DiSCトレーナー
エリクソン催眠マスター



◆ 組織開発トレーニング SYNERGY-CREATIONS

<p>事業目的</p>	<p>正しい原則に基づく誰にとっても心豊かな社会の実現に貢献する</p>
<p>ミッション (目的)</p>	<p>組織で働くすべての人から目的意識・充実感・最高の状態を呼び起こし、一体感溢れる【勝利の文化】の実現に貢献する</p>
<p>ビジョン (志)</p>	<p>組織の至るところで結束力の高いチームが生まれ、高業績を生み出す効果性の高い組織が日本中に広がっています</p>
<p> コア・バリューズ (行動指針)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Keep on Going !!</i> (前進し続けよう!) 2. <i>Live Life in Crescendo !!</i> (だんだん強く生きよう!) 3. <i>Coming from our purpose, What can we do, right now?</i> 4. 感謝: すべての出来事やフィードバックに感謝しよう! 5. 本物: クライアントの勝利が私の勝利、期待以上の価値を提供しよう! 6. 信頼: クライアントの内側にある無限の可能性を信じよう! 7. 責任: コミットした事は必ず成し遂げよう! 8. 勇気: 安全圏の一步外側 (未知の領域) へ踏み出そう!

◆ AI時代に活躍する人材に求められる3つの能力

～人工知能に置き換わらない人間だけの高度な能力～

1. **非言語的コミュニケーション力**（ホスピタリティ）⇒ NLP（神経言語プログラミング）
2. 顧客に対する深い**共感力**（ホスピタリティ）⇒ NLP（神経言語プログラミング）
3. **心理ケア**マネジメント力（マネジメント）⇒ NLP（神経言語プログラミング）セラピー～コーチング
4. 人の**成長を支援**する能力（マネジメント）⇒ NLPコーチング 目標達成マネジメント
5. **集合知**マネジメント力（クリエイティビティ）⇒ NLPチームコーチング：会議運営力（組織開発）
6. 組織内アイデア**実現力**（クリエイティビティ）⇒ NLPチームコーチング：戦略実行（組織開発）

田坂広志氏（多摩大学名誉教授）が提唱しているAI時代に人間が磨くべきべき3つの能力

◆ 組織能力開発 ご支援メニュー

1. 「7つの習慣®」習慣化トレーニング（全社員：効果性の原則に基づく組織風土づくり）
2. 「人生100年時代の社会人基礎力」習得トレーニング <経済産業省提唱>
3. 「チームコーチング」による業績向上と新しい組織風土（経営陣・部門間連携）
4. 「目標達成マネジメント」習得トレーニング（管理職向け&社員向け）
5. 「NLPコーチ養成講座」ベーシックコース（管理職&営業職は必須）
6. 「組織開発トレーナー養成プログラム」（社内外の組織力向上支援）
7. 「エグゼクティブ・コーチング」（経営者サポート）



◆ 経営者が抱えている課題

1. 社員に**当事者意識**がなく自分事として捉えられていない 他責思考
2. 「**変革**」は**掛け声**であり、実践に落とし込めていない
3. 離職率が高く特に**優秀な社員**が辞める
4. 経営幹部が**チームとして機能していない**ために、全体の士気や業績に大きな影響を及ぼしている
5. **部門経営者**（管理職）が育っていない 視座が低い
6. **部門間**(ex.営業・製造・管理部門等)に**壁**があり、顧客価値の共有がなく生産性が上がらない
7. 組織風土の改革に取り組もうとするが、現状を客観視することは難しく**同じことが繰り返されている**
8. 一人ひとり頑張っているが**総合力**が発揮されていない
9. 経営理念・ビジョンを共有したいが、今ひとつ浸透していない（幹部でさえ知らない、答えられない）
10. 何としても目標達成しようという**意欲**と情熱が感じられない（諦め感が漂っている）
11. 全体をまとめるための強いリーダーシップが感じられない

◆ 先送りされている重要な課題

- 経営陣が一枚岩になっていない（同調圧力・集団思考）
- 改善を要する組織構造・戦略・評価制度・システム・人材・スキル・組織文化の放置
- 部門間の連携不全によって発生している問題が解決されず放置されている（バリューチェーンの機能不全）
- セクショナリズムに陥っている（部分最適・低い視座・Win-Lose・個人商店化）
- 部課長が効果的な部門経営ができていない（指示命令・会議能力の欠如・エゴマネジメント）
- 意味のあるコミュニケーションが出来ていない（目的の欠如・我流マネジメント・同調圧力・指示命令）
- 職場のメンバーが個人商店化している（自己防衛・競争のパラダイム・マネジメント力の欠如・評価制度）
- 重要な戦略が最後まで完遂されず、中途半端なまま忘れ去られる（目標達成マネジメント能力の欠如）
- 売上の未達が続いている（集合知マネジメント能力の欠如・バッドサイクルのマネジメント）
- 幹部や社員は結果を環境や自分以外のせいにしてしている（自主責任経営意識の欠如）
- 退職者が増えている（心理的安全性・一体感・自己重要感・自己効力感が満たされない職場環境）



◆ 危ない組織の5症状

1. 信頼の欠如：意見は一致していないのに議論が起きない
⇒お互いを信頼する（自己理解&他者理解）
2. 衝突への恐怖：不満があっても会議で意見を言わない
⇒アイデアをめぐって遠慮なく衝突する
3. 責任感の不足：決定したこともきちんと支持しない
⇒決定や行動計画に責任感をもって取り組む
4. 説明責任の回避：衝突を避けて互いに説明を求めない
⇒計画を守らなかった場合、お互いの責任を追及する
5. 結果への無責任：各自の仕事にかまけて全体を見ない
⇒チーム全体の結果を達成することを重視する



引用：パトリック・レンシオーニ著「あなたのチームは機能していますか？」

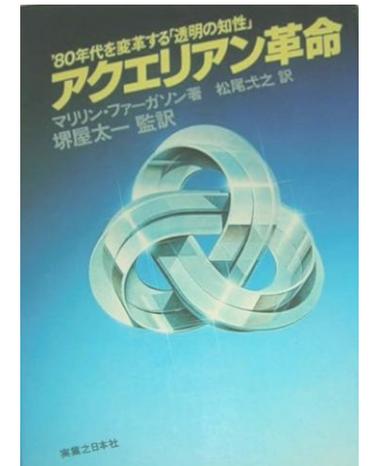


何が、変革を阻害するのか？



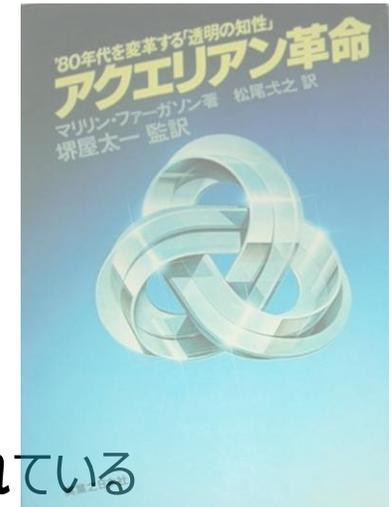
◆ 変革を阻害する心理的な要因①

- 現在に生きる人間は、多くの社会的規範に縛られ、自分の本心を偽る習慣が身についている。
- 実際、「**新しい考え方**」というものは、**すぐには分からない**のが普通である。それは個人的な才能や性格のせいではない。人間という社会的に存在することが性格づけられた動物に**共通の性**である。



引用：マリリン・ファーガソン著 アクエリアン革命

◆ 変革を阻害する心理的な要因②



1. **記憶力**の方が理解力より優っている
2. **経験**を創造に優先させる
3. **安定**は変革よりもなじみやすい
4. 現在持っているものを**失う（手放す）**ことを、**新しいものを取り逃がす**ことより**恐れ**ている
5. たいていの人はそうすることで今日の**地位と生活と社会的評価**を得てきた
6. 我々は皆、**新しい考え方**を理解しなくとも生きていけるが、現存する社会機構から排除されれば、死の苦しみに落ち込むと信じている
7. このため、新しい考え方を学ぶことにさして熱心でないし、しばしば**無意識**のうちに**拒絶反応**を引き起こしてしまう

引用：マリリン・ファーガソン著 アクエリアン革命

◆ 変革を阻害する心理的な要因③

人は集団になると、1人分のパフォーマンス×人数分の結果を得ることが出来ません。無意識に行われてしまう社会的な手抜き
(プロセス・ロス) が 起きています

$1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 = 10$ 以下になる



「入門 組織開発 生き活きと働ける職場を作る」中村和彦著より引用

◆ 変革を阻害する心理的な要因④

グループからチームに変容するプロセス：「**混乱期**」を越えるには適切なサポートが必要

組織の発達段階

活動の特徴

1. 形成期 導入：メンバーはお互いのことを理解しようとする（様子見）
2. **混乱期 対立**：**意見がぶつかりあい、対立、混乱する（エゴ・正しさの証明）**
3. 統一期 構造：役割・ルール・関係性の確立
4. 機能期 仕事：チーム力が発揮され成果が生まれる
5. 解散期 終了：課題の完了とグループの終局



心理学者タックマン（B.W. Tuckman）が開発した組織の発達段階理論

◆ 変革を阻害する心理的な要因⑤

不健全な対立（エゴ）

- 権力・報酬・リソース配分を巡る競争
- 個人とグループのゴールの葛藤
- 特に、会議運営の稚拙
- 過去の未完了から来る悪意
- コミュニケーションのミス
- 同調圧力（多数決での意思決定）

健全な対立

- タスクの論点
- タスクに関する意見の総意
- 判断基準・価値・観点の違い
- 決定に関する期待の相違
- 少数意見を歓迎する

◆ 変革を阻害する心理的な要因⑥

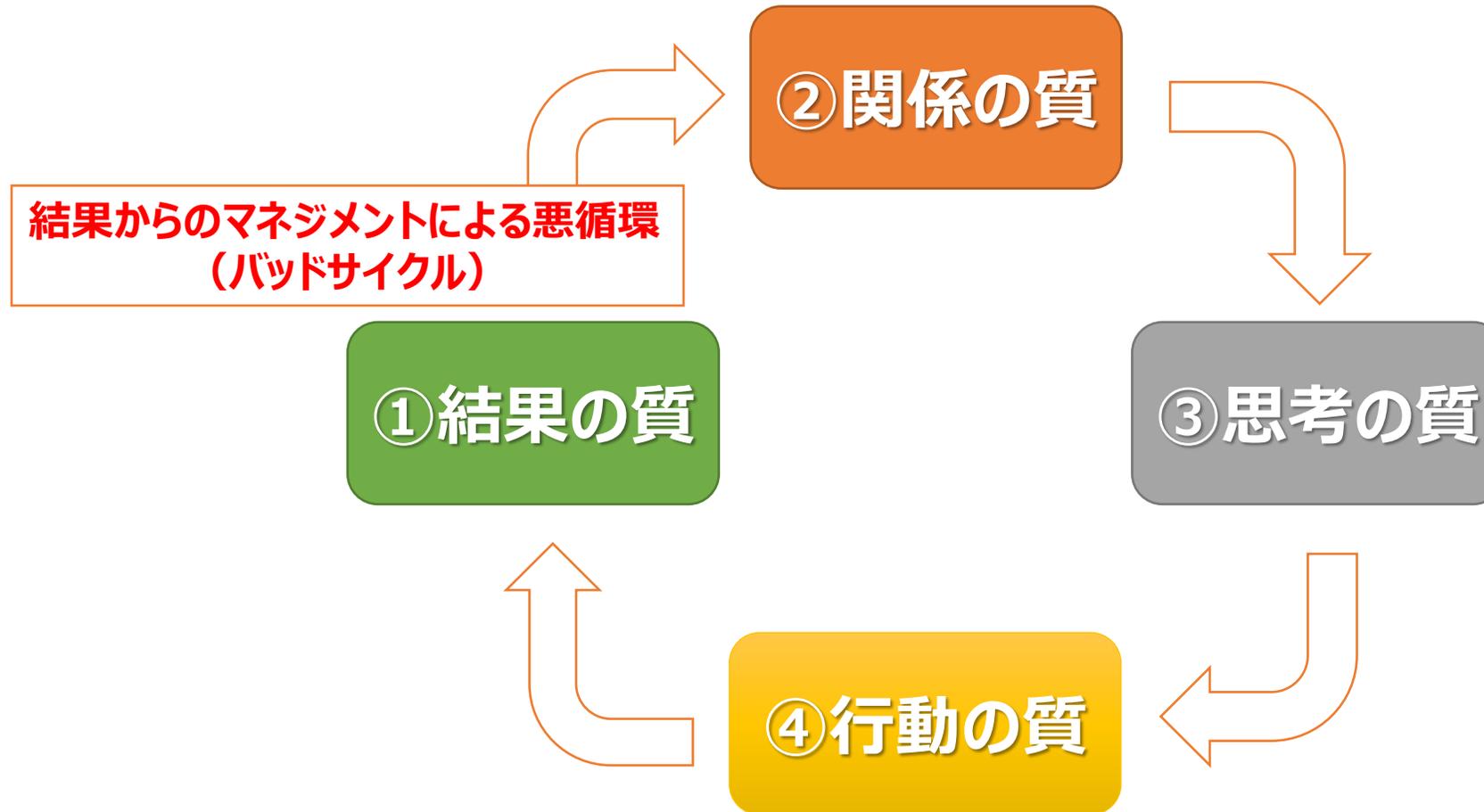
行動傾向スタイルの違い



DISC, Everything DISCは、米国 John Wiley & Sons, Inc.が著作権を保有しています。日本語版の総代理権および日本語版開発はHRD株式会社が所有しています。

HRD社 DISC（行動傾向スタイル）診断

◆ 変革を阻害する心理的な要因⑦



『成功の循環モデル』マサチューセッツ工科大学 ダニエル・キム教授 提唱

組織の最も重要な競合優位性とは



◆ **組織風土**は最も重要な競合優位性である

組織風土とは

- 人々に共通して見られる態度・行動（言動）
- 人間関係に見られる特徴
- 自然と共有されている**暗黙の規範・価値観**

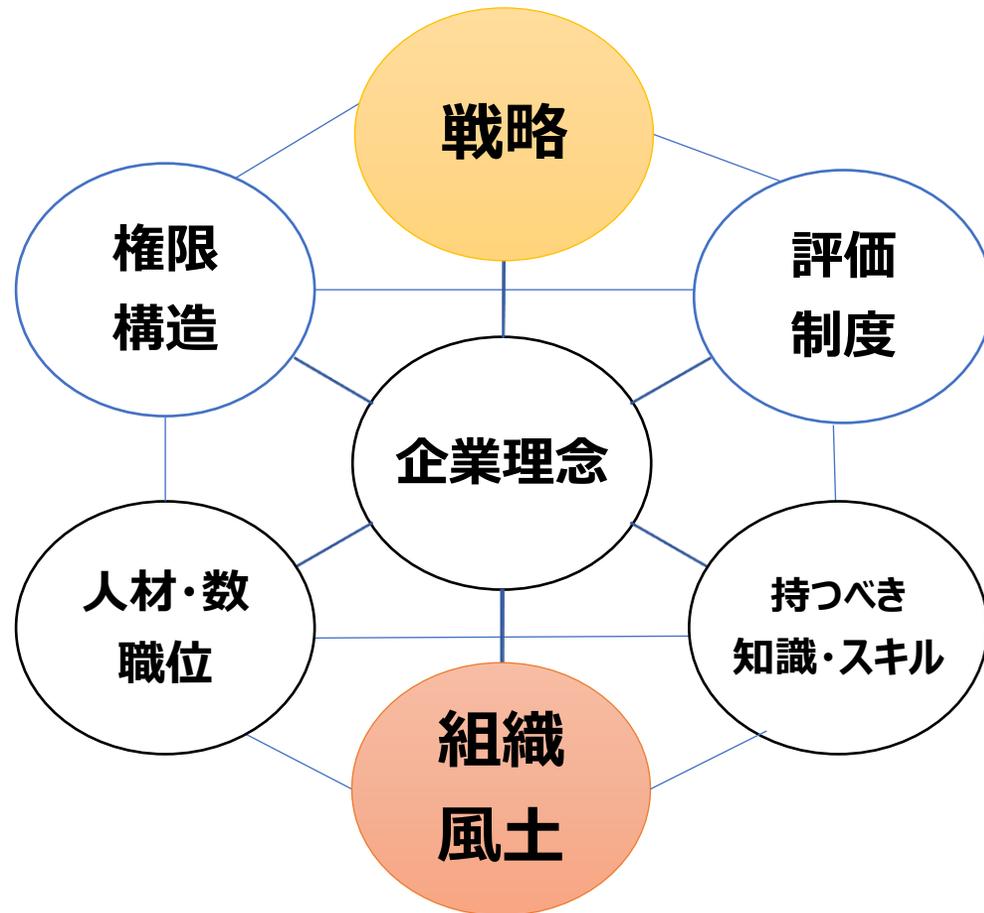


ピーター・F・ドラッカー

組織風土の力は、**戦略**を凌ぐ。それが意味するところを完全に理解できた時にだけ、企業は成功するだろう

勝利の文化（Winning Culture）は、自然に出来るものではない。**経営リーダー**によって導かれ**意図的にデザイン**されなければならない

◆ 7Sモデル Style (組織風土)



ハードのS (組織の構造に関するもの)

- ① Strategy (戦略)
- ② Structure (戦略実行の組織、権限構造)
- ③ System (評価制度、報告制度)

ソフトのS (人に関するもの)

- ④ Shared Value(企業理念、ミッション)
- ⑤ Staff (人材、数、職位)
- ⑥ Skill (持つべきスキル、育成、発掘)
- ⑦ Style(組織風土・行動様式)

マッキンゼー・アンド・カンパニー社が提唱した 7S モデル

◆ ティール（進化型）組織モデル ～自主経営チーム～

5つの段階



進化する組織
個人も組織も進化し続ける

メタファ
生命体



ボトムアップ型の組織
成果より人間関係を重視



Orange
達成型

成果により昇級可能な
ヒエラルキー型達成型組織



Amber
順応型

軍隊的な上意下達の
ヒエラルキー組織



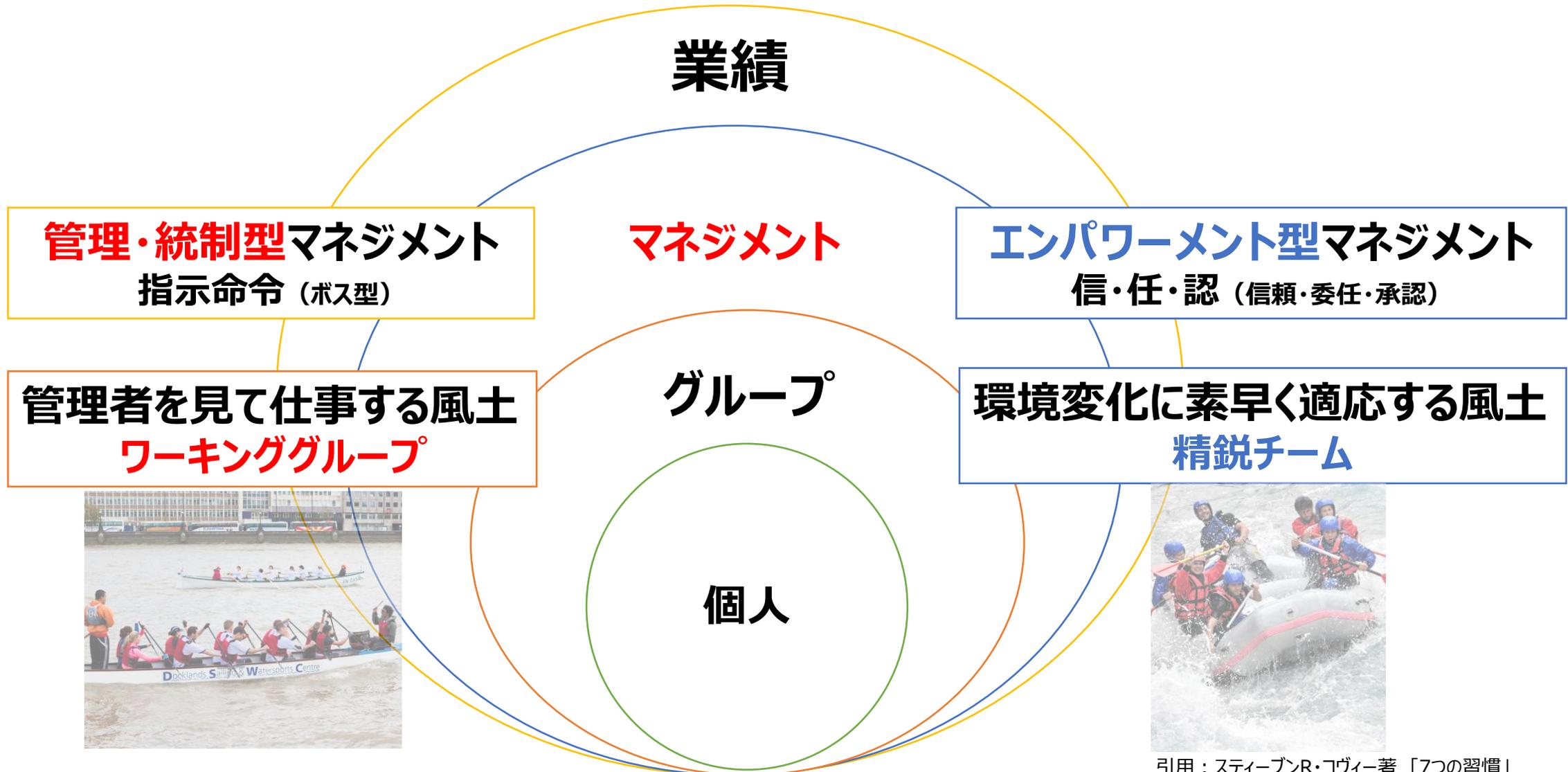
圧倒的な力を持つトップ
による恐怖支配



出典：「ティール組織」～マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現～

フレデリック・ラルー著

◆ 精鋭チームに導くマネジメントへの転換期



引用：スティーブンR・コヴィー著「7つの習慣」

◆ イメージ：ワーキンググループ vs 精鋭チーム

水面 = 時代を象徴 (変化の少ない右肩上がりの時代)

環境の変化が激しい現在 全員がリーダーシップを発揮



指示命令型マネジメント & ワーキンググループ

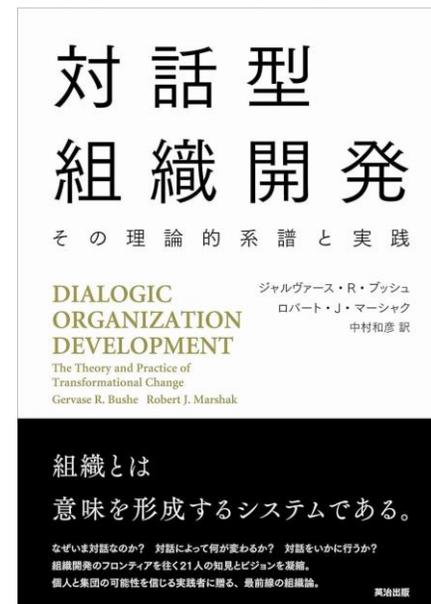
ティール組織型 自主経営チーム

なぜ、いま組織開発なのか



◆ 背景：研修（ティーチング）の限界

- ✓ 1990年代以降、日本企業は組織のハードな側面について様々な変革を行ってきました（成果主義、合併、リストラによる組織構造の変更・・・）しかし、それだけでは組織がうまく機能しないことを経営者やマネージャーは経験しました
- ✓ そこでマネージャーへのコーチング研修を実施し、社員の主体性を育み、指示命令型コミュニケーションから、引き出し型のコミュニケーションへマネージャー自身の在り方が変わることを目指しました。さらに2005年以降は会議や職場を活性化させる狙いでファシリテーション研修が導入されましたが…
- ✓ どちらも研修による働きかけであり、研修を受けた個人が学んだことを現場で実践することへの壁によって、研修での学びが現場で活かされないという課題に直面している（実践することへの壁とは、研修では個人が学んだことを現場で実践しようとしな。実践しようとしても上長や職場の環境などによって実践できない。）
- ✓ この流れを経て2010年以降、注目を集めているのが組織開発です



引用：「対話型組織開発」訳者 南山大学人文学部教授 中村和彦氏 訳者まえがき

◆ 組織開発の2つの側面

組織開発には個人【人材開発】と【**チーム開発**】という2つの側面があります

多くは、組織内で働く**個人を対象とした人材開発**が主流となり計画的に取り組まれています。知識・スキルアップ研修、コーチング、カウンセリング、キャリアプラン、ライフプランなどがこれにあたります。これらの主目的は、個人が組織の中で自分の在り方を自覚し、**個人的成長**を促すことにあります

21世紀に入って注目を集めている分野が【**チーム開発**】です。個人だけではなく組織内のグループを対象とした**チーム力の強化**こそが組織が成長するための重要な要素だといえるのです。これには、グループ単位での問題解決や真剣な討論、現状分析ミーティングや**目標設定会議**などが含まれます

チーム開発は、グループを対象とした**組織開発手法**のひとつです。これは強力なグループを育てるという目的にぴったりのアプローチであると同時に、対象となるグループメンバーに興味深い経験をするチャンスを与えることにもなります

組織開発はアメリカで発達してきた「Organization Development」(OD)の訳語です。

「入門 組織開発 生き活きと働ける職場をつくる」中村和彦著より引用



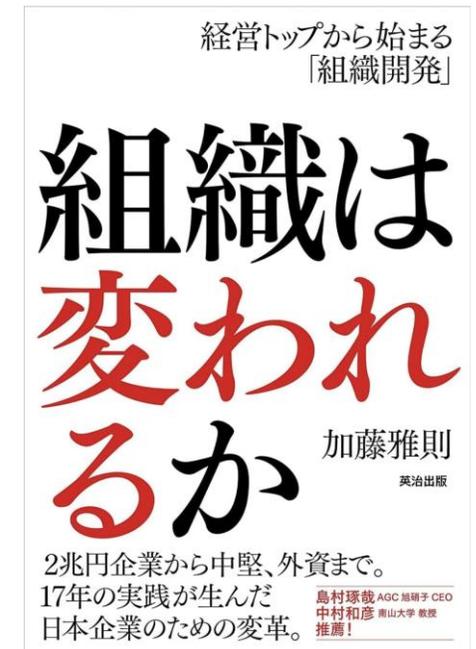
◆ 組織開発に取り組むタイミング

➤ 従業員の意識調査

「従業員満足度調査」「ストレスチェック」「エンゲージメント調査」「退職者や休職者の増加」などの意識調査の結果（ES）は、経営陣や管理職のもう一つの「**通知表**」

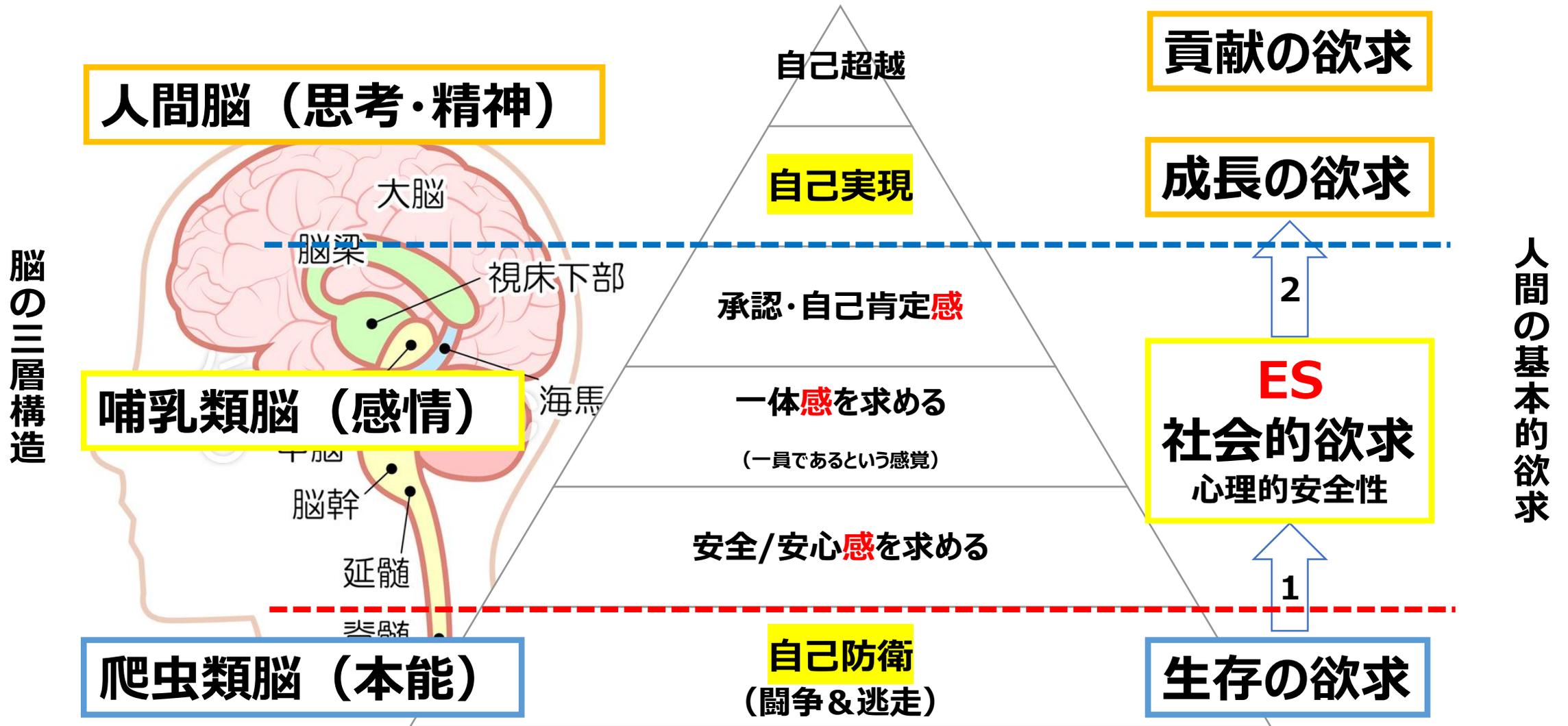
➤ 上記の結果を経営陣が「**私たちの責任**」と捉えるようになって初めて組織開発のプロセスがスタートする。経営陣から管理職に至る各マネジメント層が、自らの「**負の貢献**」を**自覚**することが一番重要

➤ 組織開発は「業績が好調」だが「組織（ES）が低調」という状況で取り組むと効果的です。業績不振で経営が傾いている状況では組織開発の出番はありません



引用：加藤雅則著「組織は変わるか」～経営トップから始まる「組織開発」～

◆ 参考：「脳の機能」と「基本的欲求（ES）」



◆ K社事例：組織診断レポート

2019年度版 組織診断結果サマリーより

1. 全社結果はストレス、エンゲージメントともに**3カ年で大きな変化はみられず『マイペース状態』が継続**
 高ストレス割合6.1%⇒7.6%⇒7.2%
 高エンゲージメント者9.3%⇒9.9%⇒10.0%
2. ただし、『上司からの**ハラスメント**』の結果が**3カ年で悪化**している点が特徴的
 上司からの嫌がらせ6.5%⇒7.6%⇒8.3%
 上司からの人格否定11.1%⇒11.2%⇒12.9%
3. 各部ごとの結果では、早急に対応が必要な『**へとへと状態**』組織あり

エンゲージメント（仕事熱意度）

燃え尽き注意状態 ○○課	いきいき状態 ○○課	ストレス反応（メンタルヘルス）
○○部	○○部課	
へとへと状態	マイペース状態	

☆必要と考えられるアクション

■環境変化に迅速に対応できる、強い組織づくり

～ストレス原因に左右されず、サポートしあえる関係性をつくる～

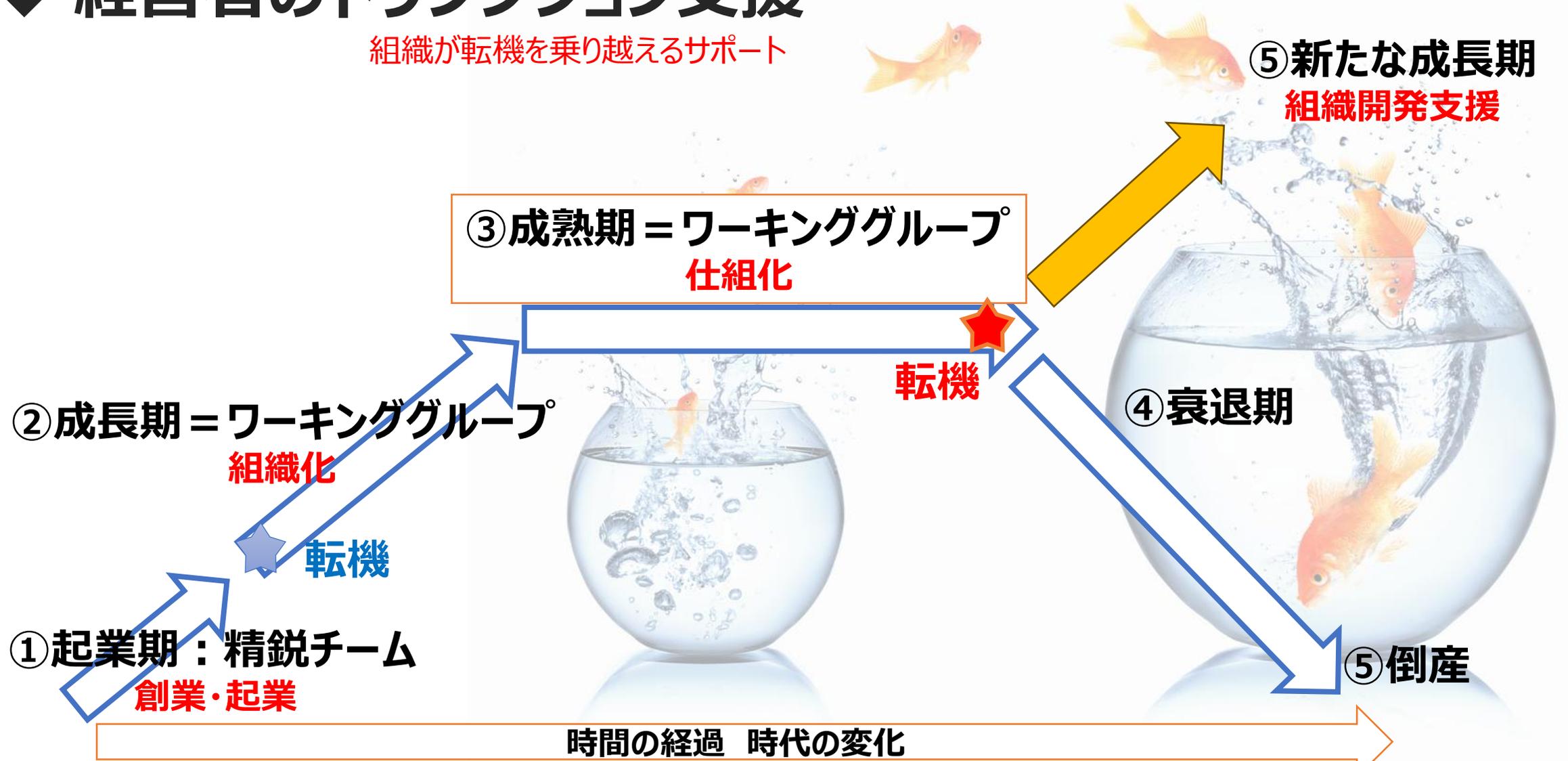


私たちの役割



◆ 経営者のトランジション支援

組織が転機を乗り越えるサポート



組織のライフサイクル 社長の教科書 ロイス・クルーガー著 より引用

◆ トランジション（移行期）とは

- 誰にでも10年周期で訪れる**人生の転換期（移行期）**

自分らしさ、アイデンティティの発見のプロセスを通して、新しいキャリアやより良い人生へのシフト、ネクストステージへシフトする移行期

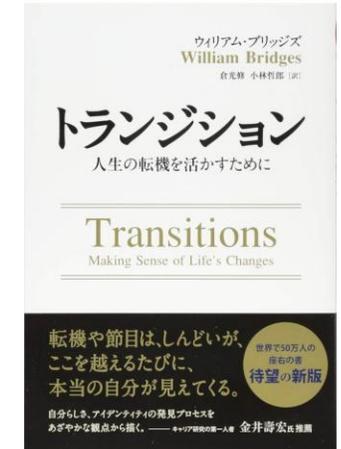
- **心理的に変わること**

変化をもたらす新しい状況について理解を深め、受け入れようとするときに、誰もがたどる

3段階のプロセス（個人も組織も同じ）

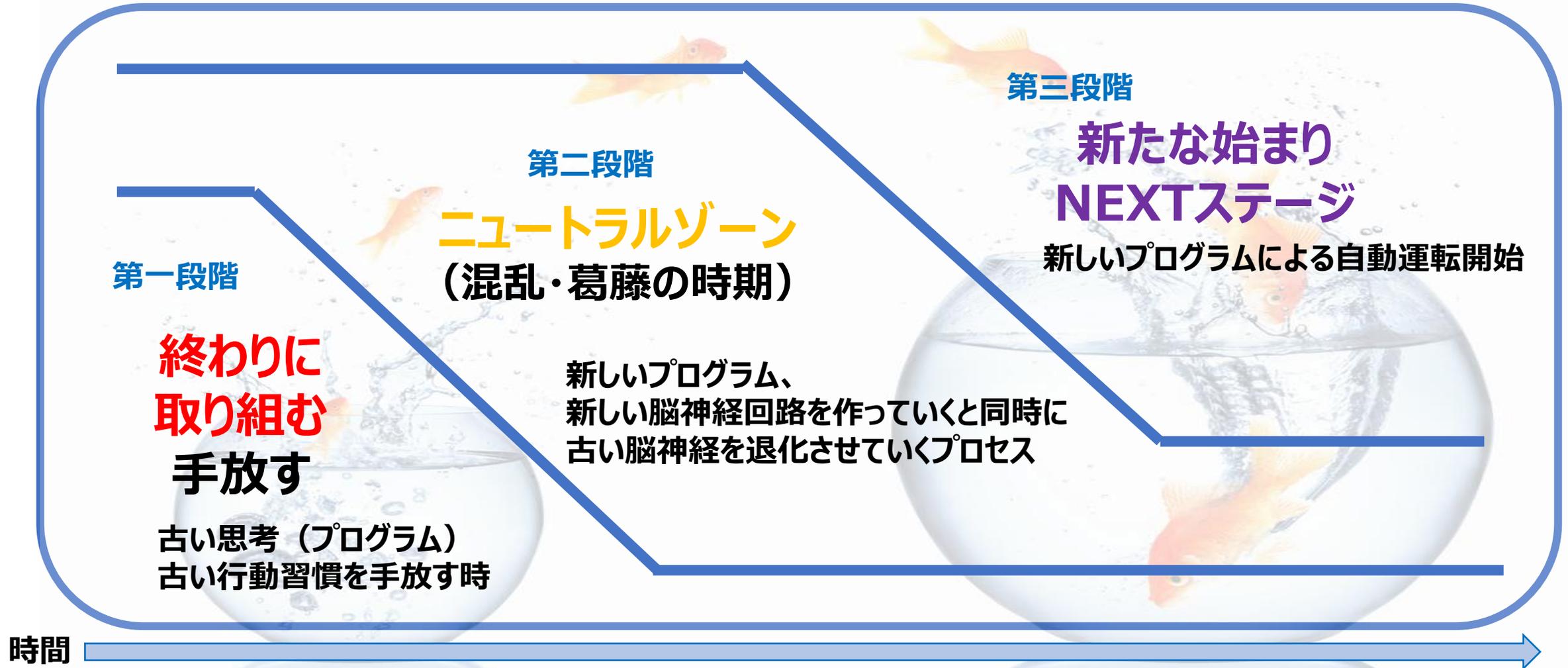
- 私たちが古い世界を離れて新しい世界に飛び込むプロセス

トランジションは、『**終わり**』によって始まり、『**始まり**』によって終わる



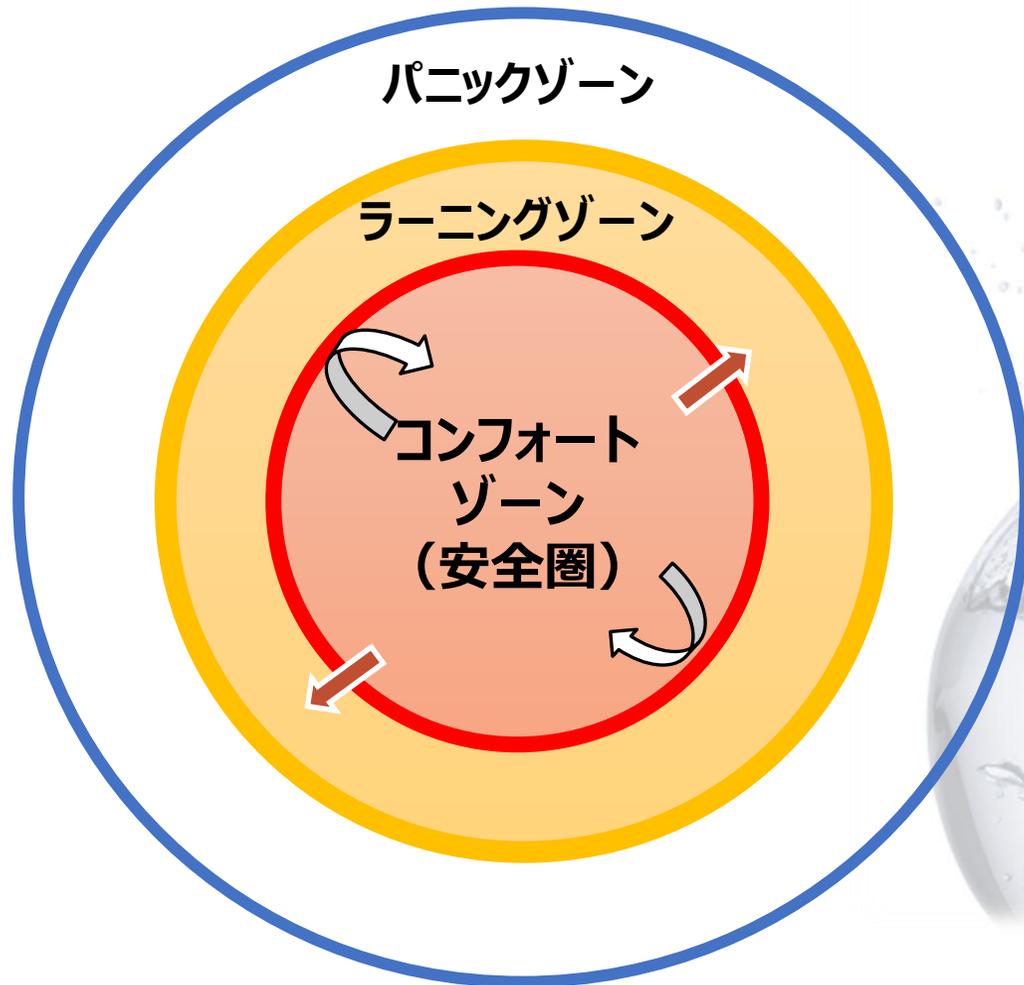
引用：ウィリアム・ブリッジズ「トランジションマネジメント」

◆ トランジション支援のプロセス



引用：ウィリアム・ブリッジズ「トランジションマネジメント」

◆ ネクスト・レベル（進化） への後押し



安全圏のエッジに立つと**恐怖**を感じ、
安全圏に留まろうとする（自己防衛機能）

自己実現には支援者／コーチが必要！！

恐怖によって表出する主な言動

攻撃的な態度・逃げ腰・言い訳

他責・暴力・暴言・見て見ぬふり

笑ってごまかす・先延ばし

（闘争・逃走 生存本能）

発達の最近接領域 心理学者ヴィゴツキー（Vygotsky, L. S.）が提唱した概念

◆ 参考：『英雄の旅』のサポート

1. 天命 (Calling) / 日常から非日常への誘い **きっかけ**となる出来事
2. 旅の始まり (Commitment) / 戸惑いや葛藤・辞退 **選択**の時
3. 境界線 (Threshold) / 決断した主人公が**覚悟**を試される
4. メンター (Guardians) / **新しい体験**を重ねて師、同志と出会う
5. 悪魔 (Demon) / 最大の敵、**試練**に遭遇する (内と外)
6. 変容 (Transformation) / 試練を乗り越え英雄へと**変容**する
7. 課題完了 (Compleat the task) / 旅の意味・**学び**を統合
8. 帰還 (Return home) / 旅を終え、元の世界に戻っていく



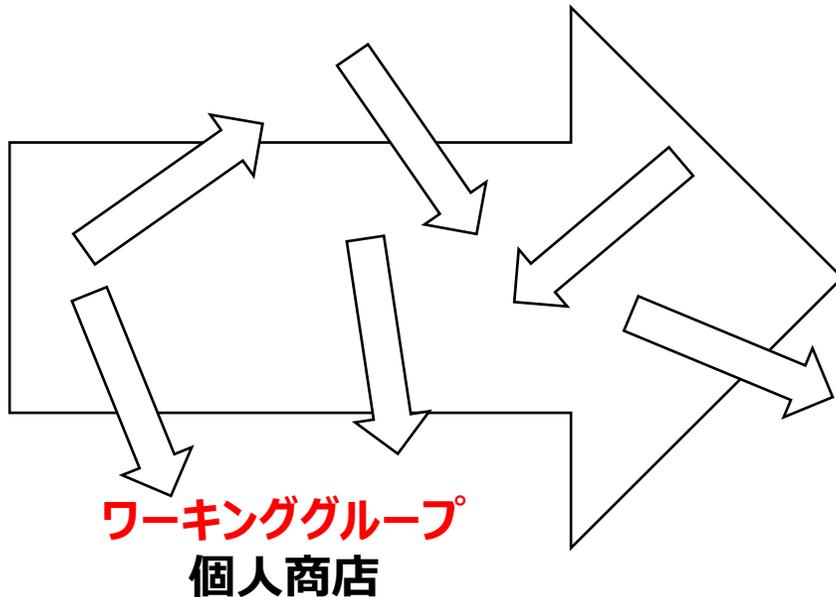
引用：ジョセフ・キャンベル 英雄の旅 NLPヒーローズジャーニー

精鋭チームづくりによる組織開発

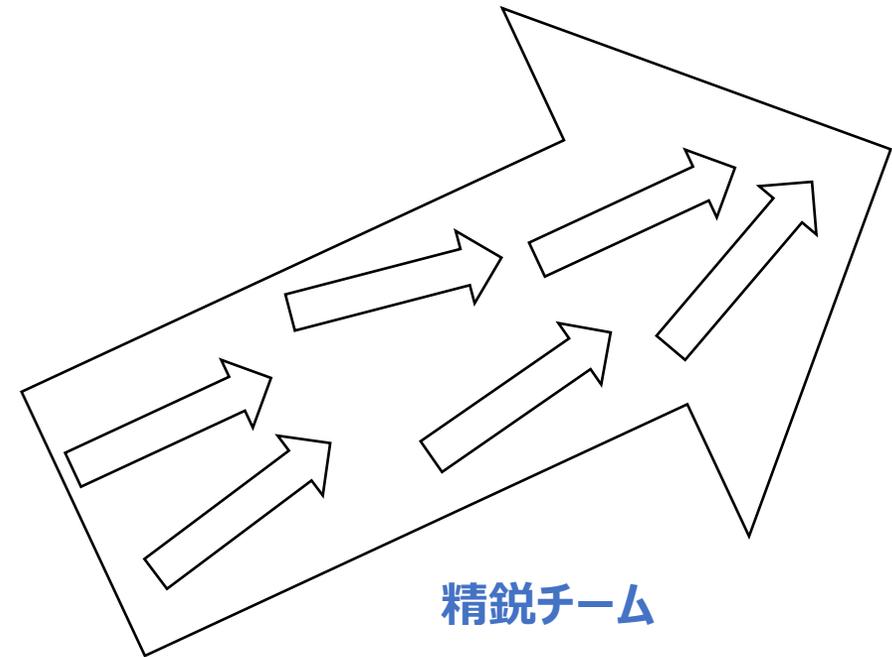


◆ グループを精鋭チームへ

「組織のすべての人間に同じ方向を向かせることができれば、どの業界でも、どの市場でも、どんな競争相手に対しても、どんなときでも、圧倒的な優位に立てる」



組織開発
トレーナー



引用：パトリック・レンシオーニ著「あなたのチームは機能していますか？」

◆ 精鋭チームの定義

共通の目的、達成目標、アプローチに合意し、その達成を誓い、互いに責任を分担する
補完的なスキルを持つ少人数の人たちのこと

精鋭チームへと導く一般的なアプローチで必要なのは、

- 士気と一致団結状態を高め合うような**効率の良い会議**と意味のある**コミュニケーション**
- チームにとっての主な利害関係者すべてに対する効果的な関与
- そして個人およびチームが常に学習と発展を続けられるような**手法**である



カツエンバック&スミスの定義

◆ 精鋭チームの定義（自己評価）

自己評価：10点満点

チームの定義 10項目	
1	少人数：チームは少人数（4名～8名）で誰がメンバーが明確である（10名を超える時もあります）
2	補完的な能力：多様な知識、スキル、経験、考え方をを持ったメンバーで構成されていますか？
3	コミットする人々：何があっても成し遂げる 覚悟 を全員がもっていますか？
4	共通の目的：チームの方向性（ミッション・ビジョン・バリューズ）に合意していますか？
5	達成目標：具体的な達成目標（ゴール）に合意していますか？
6	共有されたアプローチ：戦略目標&戦術 実行計画に合意していますか？
7	メンバーの共同責任：『私たち』が主語 結果責任はチーム全員で負っていますか？
8	会議と意味のあるコミュニケーション：会議は活発な議論の場、経験学習の場、成長の場となっていますか？
9	利害関係者への関与：すべての関係者に働きかけ巻き込んでいく影響力を発揮していますか？
10	継続的な学習と成長：経験学習サイクルが定着していますか？

チームコーチングによる組織開発



◆ チームコーチングとは

集団の知恵と力を引き出す技術

- ✓ メンバー全員が主体的に取り組み、自らが様々な工夫をして目標を実現しようとする組織を創るための**効果的な組織開発の手法**です
- ✓ チームのメンバーはその特定の目標を実現するために個人の責任だけではなく、メンバー全員が**共同責任**を負います
- ✓ チームコーチは、メンバーがグループからチームへ変容するプロセスを支援し「**ビジョンの実現**」「**リーダーシップ開発**」「**企業業績改善**」を創り出します
- ✓ 具体的には、NLP（神経言語プログラミング）、ファシリテーション、チームビルディング、プロセス・コンサルテーション、**トレーニング技術**を組み合わせて行う**戦略会議**です

◆ チームコーチングの特徴

- チームコーチングは、**全ての業種**に対応できます
- 研修とは違い、**実務**そのものを扱います
- 「効果的でない」組織パターンに変化を創ります
- 関係性の変化と**成果**の両方を追いかけます
- 参加メンバーの「主体性」を引き出し、「**自走**」がゴールです
- チームコーチング中で起こることに対して、柔軟に変化・対応します



◆ チームコーチングの理論的背景

1. コーチング心理学（人間性心理学・ポジティブ心理学・フロー理論）
2. グループ開発段階理論
3. NLP（神経言語プログラミング）
4. プロセスコンサルテーション
5. その他のマネジメント理論、リーダーシップ理論、組織論

実践するスキルの体系としては、PHP研究所「PHPビジネスコーチ養成講座」（ベーシックコース・アドバンスコース・チームコーチ養成講座・認定講座）を共通の基盤としています

◆ 組織開発の最新手法【チームコーチング】



注目!“チームコーチング”
エディージャパンも実践

NEWS ラグビーの
日本代表躍進の一因!?
チームコーチングとは



注目集める“チームコーチング”

元ラグビー日本代表ヘッドコーチ エディ・ジョーンズ氏 (W杯 3勝 南アフリカ戦勝利)

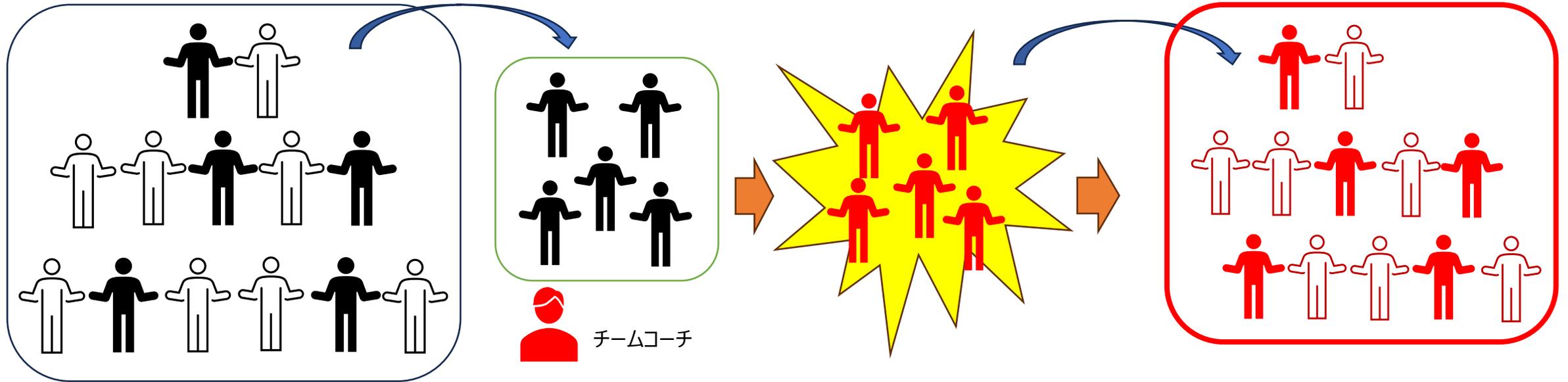
◆ 精鋭チームづくりのプロセス

① 主要なメンバーを選出

② ワークショップを実施
グループをチームへ!

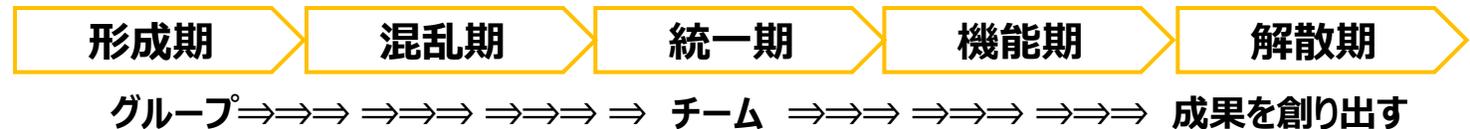
③ 主要メンバーが
精鋭チームへと変容

④ 組織の内側から変革を起こし
成果を創り出す組織風土をつくる

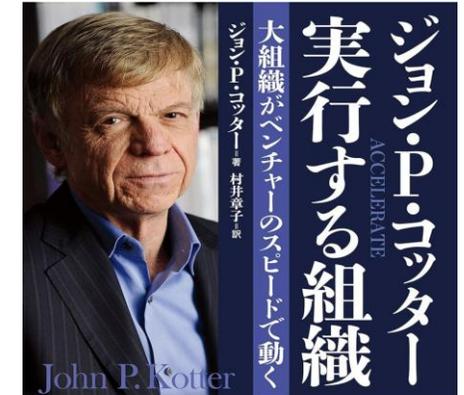
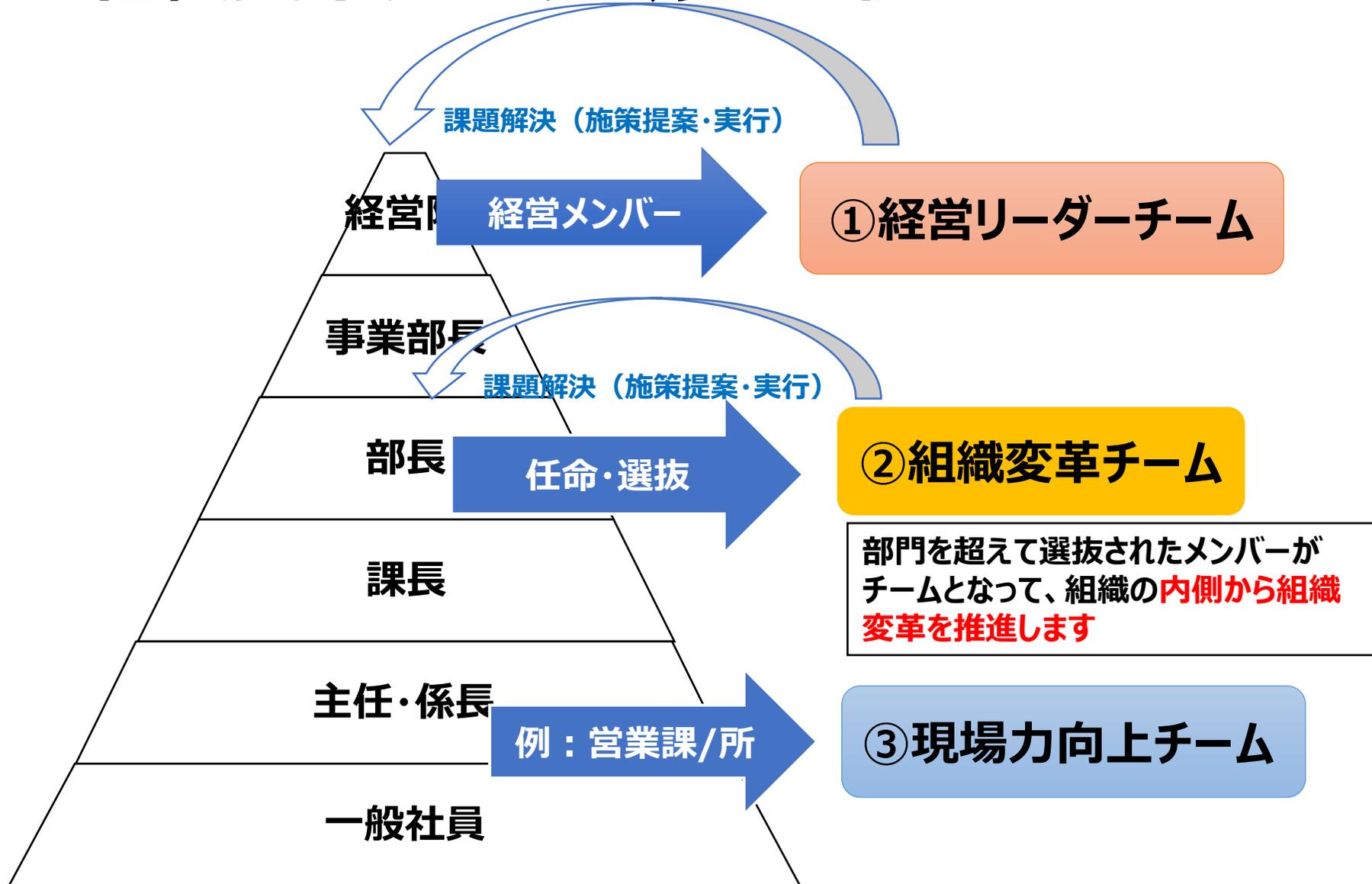


チームコーチの介入によって、健全な対話の場がつけられ、混乱期から統一期への発展を円滑・迅速に実現

チームの発達段階（タックマンモデル）



◆ 組織変革チームづくりの一例



マッキンゼー賞
金賞受賞!

2011 FBR McKinsey Award

ベストセラー『リーダーシップ論』の
コッター教授 待望の最新作

ダイヤモンド社

参照 デュアルシステム
出所：ジョン・P・コッター-実行する組織

【事例】① 経営リーダーチーム

経営課題解決と環境変化への対応



2017年執行役員 & 管理部門長チーム



2017年部長チーム



2017年親会社 & 子会社業務改革



2015年取締役チーム



2016年執行役員 & 支社長チーム



2016年執行役員 & 事業部長

【事例】②組織変革チーム

部門間連携強化による事業再生の実現

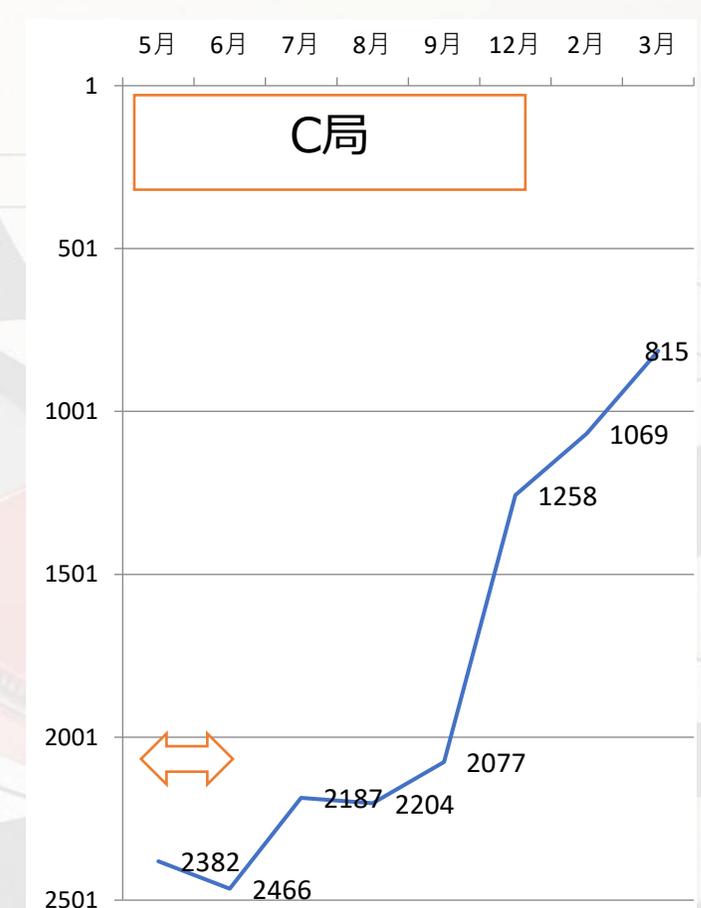
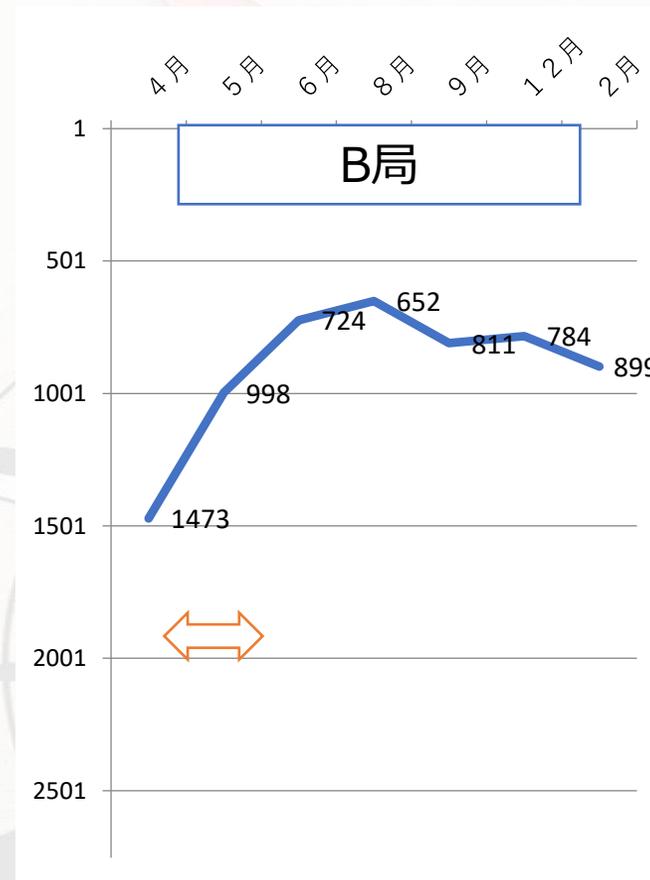
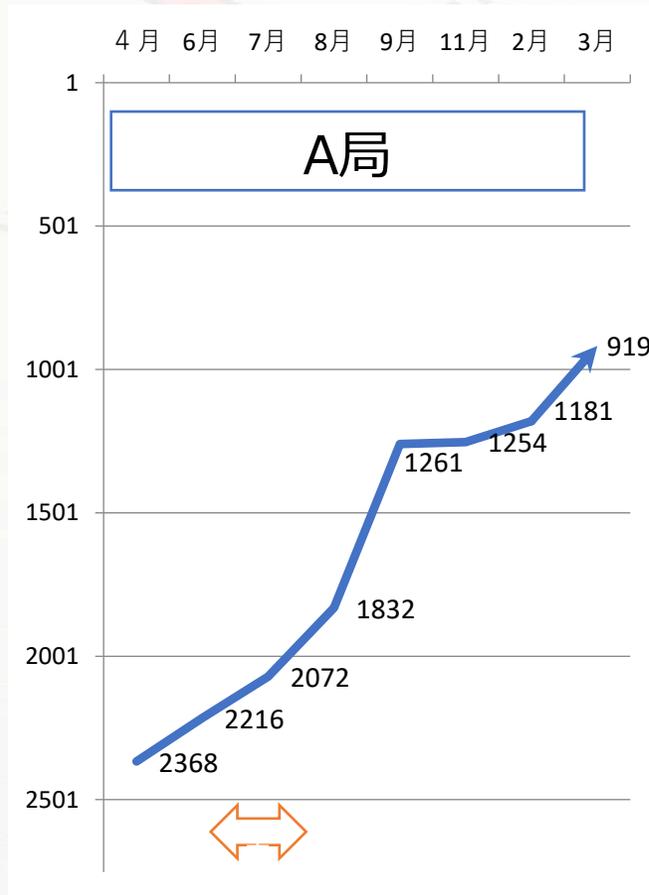


【事例】志摩市民病院 (NHK「逆転人生」で放映)

【事例】③現場力向上チーム

営業成績のアップ&社員の飛躍的成長

日本郵便株式会社 3つ郵便局 営業成績の推移



◆ チームコーチングと他の支援との違い

1. パーソナル・コーチングとの違い

- コーチングはコーチが、主に**個人**の課題解決、目標達成を支援します。
- チームコーチングはチームコーチが、組織のニーズに応じ、所属するチームの成果実現を支援します。

2. 「コンサルティング」との違い

- コンサルティングはコンサルタントが、変革に必要な**分析や診断**を行い具体的な**施策を提供**します。
- チームコーチングはチームコーチが、メンバー自らが変革のための施策を具体化し実行していくように支援します。

3. 「研修」との違い

- 研修はどのように行動すべきかを**知識**として受講生に教えます。
- チームコーチングは実際の業務遂行のなかでチームメンバーの行動変容を促進します。

◆ 奇跡を起こす！事例に学ぶ組織開発



2022年3月4日 kindleから出版

LET IT GO NEXT-STAGE

