

企業内リチーミング研修導入例

導入企業例

- 商社 商社+子会社 設備 インテリア 運輸業 自動車部品メーカー IT系 人材派遣
 不動産 実業団陸上部 医療 健康保険組合 労働組合・連合 ホテル業 労働局 メンテナンス業
 業界団体

	目的	状況	対応	結果
商社	人事部の対応力と一致団結力UPを目指して	子会社の人事面まで業務範囲となり、3倍の従業員の管理に悩み、団結力が欠けていた	人事職員の各人がどのような仕事をし、何を抱えているか？どう助け合えるか？後何人必要か？など具体的な計画に落とし込む研修を行った。	各業務の新しい担当者が明日からの課題を事業部長に提出。3倍の管理体制の1歩を作った。 (プレジデント誌に詳細有り)
商社+子会社	親会社と子会社の複合力アップを目指して	子会社が増え、親会社の顧客や従業員の交流が図れない	複合力をどのように高めるか意識をすり合わせ、お互いの目線を確認調整して認識の差を明らかにし、お互いの目線を合わせてアクションプランを設計、発表した。	双方を有効活用する方法が分かり、協力しながらビジネスを進められようようになった。 ⇒グループ全体が活性化。
設備	部ごとの団結力強化を目指して	M&Aにより3つの会社が1社にまとまった。	1つの組織にまとめるために、部ごとの団結力を強化する職域別研修を行った。	3社それぞれが使用してきた方法のうちどのやり方が最も効果的か、改善策を話し合いスタートの第一歩の歩調合せ(ベクトル合わせ)ができた。
インテリア	部署同士の横の連携向上を目指して	営業部と技術部のコミュニケーション不和	会社としての一体感を持つため、複数の部署わたって階層別研修を行なった。	部間のコミュニケーションが進められた。 ⇒営業部と技術部に助け合う気持ち生まれ、信頼関係や思いやりが高まった。
IT系	上場に向け社員のモチベーションUPを目指して	急成長中で上場を目指しているが、士気が上がらない社員がいる。	全社員として組織の方向性を確認し、業務量をマネジメントする方法・体調管理の方法など上場前の忙しい時期を乗り切る方法を検討した。	業務量の多さからコミュニケーションが取れていなかったことに気づき、互いに声かけながら会社の成長を支えようとモチベーションが生まれた。
運輸業	売り上げUPを目指して	原油価格高騰により、大打撃を受けた	解決志向を身に付けさせ、想像力を高めるための研修	給料が安くなって全くダメという考えから、別の対策を練ることができた。 ⇒黒字化。グループ会長も参加。
自動車部品メーカー	外国人管理者に向けて安全文化徹底を目指して	M&Aにより管理職が外国人になった	ストレスの基礎知識と、チームワークビルディングのポイントを伝えた	ストレスケアはチーム全体で取り組むという安全文化が身についた ⇒安全意識の向上。
IT系	部下育成、チーム生産性アップを目指して	遅刻が続いたり質問もせず成果の出ない部下と即戦力を求める上司の間に溝が生じた。	管理職に対して、チームの目標を再確認して部下マネジメントを考える研修を行った。	部下教育の時間を作ることが生産性アップへの近道という結論になった。 ⇒部下育成に向けて管理職が一致団結し、部下とのコミュニケーションが良好化した。
人材派遣	モチベーションUPを目指して	法律が変わり売上が上がらずモチベーション低下	モチベーション向上に焦点を当てた、業績低迷組織への介入を行なった。	売上を上げるための具体的行動計画が生まれ、モチベーションが向上した。
不動産	条件が悪いと受け取られる物件を魅力的に売り出すことを目指して	北向き、日があたらないなど条件の悪い物件は人気が出なかった。	物件のオーナー向けに研修を行い、市場のニーズを探り条件が悪いと受け取られがちな物件を魅力的に見せるために出来ることを話し合った。	物件のよい点、魅力的な点を作りだす知恵が生まれた⇒内装や防犯設備等使い手の気持ちに立った工夫を行い、販売することができた。
実業団陸上部	ムード向上と結果の出せるチームを目指して	コーチと選手とのコミュニケーション不和	コーチに対し、解決志向の考え、選手の個性や創造力を活かすコミュニケーション方法を伝えた。	コーチの自信につながった。 ⇒チーム全体が活性化。大会で結果が出るようになった

	目的	状況	対応	結果
医療	医師・看護師・職員のサービスの向上	医師が看護師・職員を育てようとせず、チームがバラバラだった。	医師と看護師・職員全員に対して、医療現場のチームワークについての研修を行った。	部下管理によりチームワークが向上し、自分も楽になることがわかり、積極的に関わることができるようになった。
健康保険組合	健全な従業員ケアを目指して	家族や心理面のケアまで業務範囲が広がり、ケアする側が疲労困憊。	健保職員が集まり、自分たちの目指すケア、そのためにお互いが協力できることを話し合う研修を行った。	自分たちの目指している組織の姿が明確になり、モチベーションが高まった。うっかりミスや、伝達ミスを防ぐためにお互いに協力する体制を整え、余裕をもって仕事できるようになった。
労働組合連合	地域の自殺者・休職者減少を目指して	自殺者・休職者対策を各労働組合が行ってきたが、地域連合全体でのまとまりに欠けていた。	各労働組合・連合が集まり、ベクトルあわせの研修を行った。	現状をより細かく知り、対策の方向性を決めるための話し合いができ、一体感が出てきた。
ホテル業	営業力UPを目指して	目の前にある仕事をこなすのみで、新しいアイデアなど機動力に欠けていた。	各営業社員に解決志向を身につけさせ、営業力Up、チームワークスピリットを高めるための研修を行った。	時間の使い方がうまくいっていないことに気付き、情報共有の重要性を確認できた。 (テレビ東京ワールドビジネスサテライトにて紹介されました)
労働局	異なる職種・職位の4グループがそれぞれの課題解決を目指して	グループごとにマネジメント向上やモチベーション維持に関する課題を抱えていた。	各グループの課題はありながらも、それ以上に出てくる課題への解決を目指して研修を行った。	各グループが当初の課題以外にも抱えていて問題と感じている部分にも焦点をあて、普段の業務に埋もれてしまっているが、対応すべきとても重要な課題に気づくことができた。
メンテナンス業	・業界NO.1を目指す ・人間力向上	・コミュニケーション不和 ・ミス多発	ミス防止のために明日から出来ることと、業界NO.1になるためのコミュニケーションを促進するための研修を行った。	改善すべき小さなポイントを発見し、質を高めるために解決しなければいけない課題に気づいた。
同業者団体	・業界の活性化 ・人間力向上	現在、モノづくり業界での低迷期を脱却するため。	複数の異なる会社で構成されるチーム内で、会社を超えた現在抱える問題の解決を目指して研修を行った。	会社を超えた共通の悩みがあることを知り、課題と成果の整理を行うことで、課題への解決の糸口を見つけた。
IT系	・チームワーク、チーム結束力向上 ・メンバーの意識統一	客先での勤務が多いため、会社への帰属意識が低い。ワークバランスが悪い。	同じ状況下で仕事をしているメンバーでチームを構成し、チームの意識統一と目標の共有を目指して研修を行った。	コミュニケーションの重要性和目標を共有することの重要性を気付いた。理想を達成すればプライベートにもいい影響があることに気づいた。