

心理的安全性で高める
自走型チーム



理念浸透で強くなる組織

組織力向上研修

人が自ら考え、支え合い、共に成長する。
チームの中に「心理的安全性」と「理念文化」を育む実践型研修

中小企業の生産性向上の実現を支援！

企業が本来持つ強みを、未来のビジネス環境に合わせて活かし直す支援を行います。

「見過ごしがちな、やらないリスク」を減らし、「過剰に心配しがちな、やるリスク」を下げることで
組織が進み続けるための“初速”を生み出します。

一般社団法人生産性革命推進協会

代表者	代表理事 松村昌俊
所在地	〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町23番17号シティコート桜丘408
設立	2022年9月22日
所属・活動	JEED東京支部 生産性向上支援訓練 実施機関
事業内容	生産性向上に資する研修全般 経営者研修 営業研修、マーケティング研修 チームビルディング研修

経営側の戦略、現場側の本音を知る講師

「自走する組織づくり」を掲げ、経営と現場双方の視点を持つ講師が、メンバーの可能性を引き出し自立的に成長するチームへの変革を支援しています。



講師紹介：伊東 真規子

20年以上にわたる多様な人生経験を経て、現在は中小企業の経営者や管理職を対象に「人が自走する組織づくり」を支援。自身の実体験から、「人はどんな状況からでも立ち上がる」という信念を持ち、心理的安全性・理念浸透の両面からチームの再生をサポートしている。

同友会主催セミナー「どん底からの生還」では、リアルな体験談を通して多くの経営者に勇気と気づきを与えた。

『あなたならできる』——その言葉を信じて一步踏み出すとき、人は本当に変わります。
強いチームは、お互いの可能性を信じ合う関係から生まれるのです

『組織力向上研修』とは

心理的安全性と理念浸透で、チームが自ら動き出す。

研修の概要

本研修は、心理的安全性を高めるチームづくりと 経営理念・クレドを現場に浸透させる組織づくりを目的とした、2日間（計12時間）の参加型研修です。

1日目	心理的安全性・対話・自己理解・信頼関係構築など、自走型チームの基礎を実践的に習得します。	
2日目	理念と行動を結びつけるクレド作成、文化浸透の仕組みづくり、運用と評価への落とし込みなど、理念を現場で機能させる状態を作り上げます。	

研修終了時には、

- ・ クレド（行動指針）
- ・ フィードバック／1on1運用シート
- ・ 浸透ロードマップ

が完成し、**研修後すぐに現場で実践できる状態**になります。

研修の強み

1. 心理的安全性×対話でチームが変わる参加者の主体性を引き出し、「意見が言える・助け合える」チームをつくる。
2. 理念×クレドを現場へ浸透できる理念を掲げるだけではなく、行動レベルに落とし込み、日々の判断基準に変える。
3. 実体験に基づいた、心に響く研修講師のリアルな経験を背景に、受講者が「自分ごと」として捉えられる。
4. 成果物が残るため継続でき、研修後の運用に必要な仕組み・ツール・ロードマップが明確になるため、形骸化せず継続される。

一人一人に寄り添い、本来のやる気を引き出す

- 1. 実践重視の構成** － 1回ごとに実践・内省・共有を繰り返し、行動定着まで支援
- 2. 心理的安全性 × 理念の融合** － 個の力と組織の軸を両立する独自メソッド
- 3. カスタマイズ対応** － 5名の小規模チームから200名の全社研修まで柔軟に設計
- 4. 受講後フォロー** － 実施後の振り返り・行動計画作成サポート付き

自社の活躍の場を自分で創る「事業構想」を構築し、事業の成果を定着させる

Before	After
意見を言いづらい雰囲気	安心して発言・相談できる関係性
理念が形骸化している	理念が日常行動の判断軸になる
指示待ちのチーム	自ら考え行動する自走型チーム
評価制度と理念が分離	クレドが評価・育成に反映される

研修プログラム 前半 (60分×全12回)

	全体 ゴール	テーマ	ゴール	プログラム (抜粋)
第1回	心理的 安全 性で 高め る自 走型 チ ー ム 研 修	心理的安全性の理解と対話促進	心理的安全性の本質を理解し、対話が生まれる土台作りの重要性を言語化できる	<ul style="list-style-type: none"> 心理的安全性とは何か、チームへの影響 安全な場づくりのための対話ルール設定 ワーク:チーム内の対話の現状と課題の共有
第2回		価値観の可視化と自己認識	チームメンバーが互いの「大切にしている価値観」を共有し、行動の背景を理解し合う	<ul style="list-style-type: none"> 価値観が行動に与える影響 価値観カードを使った自己分析ワーク 他者との価値観の違いを知る対話演習
第3回		信頼関係を築く対話演習	傾聴・受容・共感を中心とした安全な対話スキルを体感的に身につける	<ul style="list-style-type: none"> 信頼関係構築に必要な対話スキル 傾聴と共感のロールプレイング ワーク:チームメンバーとの1on1対話実践
第4回		共通ビジョンと行動宣言設計	チームとして「どんな状態を目指すか」を共通言語で定義し、行動レベルまで落とし込む	<ul style="list-style-type: none"> チームビジョンの重要性と効果 対話によるビジョン共創ワークショップ ビジョン実現のための行動宣言づくり
第5回		フィードバック文化の醸成	攻撃や評価ではなく、成長につながるフィードバックの枠組みと対話の型を習得する	<ul style="list-style-type: none"> 効果的なフィードバックの原則 ポジティブフィードバックと改善提案の伝え方 ワーク:相互フィードバック実践演習
第6回		改善と継続の仕組み化	日常業務に根づく「振り返り・改善」のリズムを習慣化できる状態をつくる	<ul style="list-style-type: none"> 振り返りと改善のPDCAサイクル 定期的な対話の場の設計 ワーク:チーム改善アクションプランの策定

研修プログラム 後半 (60分×全12回)

	全体 ゴール	テーマ	ゴール	プログラム (抜粋)
第7回	理念とクレド 浸透による 文化形成研修	理念と行動を つなぐクレド作成	抽象的な理念を「現場でとる行 動」まで落とし込んだクレドを 共創する	<ul style="list-style-type: none"> ・理念とクレドの違いと役割 ・理念を行動レベルに落とし込む手法 ・ワーク:自社のクレド草案づくり
第8回		ストーリー・儀式 設計	理念が自然と語られ、根付く文化 をつくるストーリーと習慣 (儀式)を設計する	<ul style="list-style-type: none"> ・ストーリーテリングの力と活用法 ・理念を体現する行動エピソードの収集 ・組織儀式(表彰・朝礼等)の設計ワーク
第9回		評価・顧客体験と の連動	理念・クレドを評価制度や顧客体 験に統合し、社内外で一貫した ブランド文化を作る	<ul style="list-style-type: none"> ・クレドと評価制度の連携方法 ・顧客体験にクレドを反映させる設計 ・ワーク:評価項目・顧客接点への落とし込み
第10回		クレド実践ワーク	クレドを日常業務に活かす具体的 な行動と判断の基準に落とし込む	<ul style="list-style-type: none"> ・クレドに基づく判断基準の明確化 ・ケーススタディ:困難な状況での意思決定演習 ・ワーク:実務シーンでのクレド実践シミュレーション
第11回		理念型人材育成・ 評価設計	理念を基盤とした採用・育成・ 配置・評価の一貫した人材育成 体系を描ける	<ul style="list-style-type: none"> ・理念型人材の定義と要件整理 ・採用面接でのクレド活用法 ・クレドに基づく育成計画と評価制度の設計
第12回		理念経営ロード マップ策定	文化醸成を継続的に推進するため の実行ロードマップを作成する	<ul style="list-style-type: none"> ・理念経営の成熟度診断 ・3年間のロードマップ作成ワーク ・推進体制と効果測定の仕組みづくり

研修スケジュール例

パターン① | 2日間集中プログラム

DAY1 心理的安全性を基盤に、自走するチームをつくる		DAY2 理念を“浸透・定着”させる組織文化をつくる
時間	テーマ	テーマ
9:00～10:00	① 心理的安全性の理解	⑦ 理念の再解釈
10:10～11:10	② 値値観の可視化ワーク	⑧ クレド（行動指針）作成
11:20～12:20	③ 信頼関係を築く対話演習	⑨ ストーリー・儀式設計
13:20～14:20	④ 共通ビジョンと行動宣言設計	⑩ 評価・顧客体験との連動
14:30～15:30	⑤ フィードバック文化の醸成	⑪ クレド実践ワーク
15:40～16:40	⑥ 改善と継続の仕組み化	⑫ 理念経営ロードマップ策定

研修スケジュール例

パターン② | 3ヶ月集中コース

毎週月曜日／13:00～14:00 (GW除く)

回	実施日	テーマ	時間
第1回	4/7(月)	心理的安全性の理解と対話促進	60分
第2回	4/14(月)	価値観の可視化と自己認識	60分
第3回	4/21(月)	信頼関係を築く対話演習	60分
第4回	4/28(月)	共通ビジョンと行動宣言設計	60分
第5回	5/12(月)	フィードバック文化の醸成	60分
第6回	5/19(月)	改善と継続の仕組み化	60分
第7回	5/26(月)	理念と行動をつなぐクレド作成	60分
第8回	6/2(月)	ストーリー・儀式設計	60分
第9回	6/9(月)	評価・顧客体験との連動	60分
第10回	6/16(月)	クレド実践ワーク	60分
第11回	6/23(月)	理念型人材育成・評価設計	60分
第12回	6/30(月)	理念経営ロードマップ策定	60分

自分が自分のことと信頼し、能力発揮できるようになる

「失敗を恐れず挑戦できるようになった」「理念が社内の共通言語になった」

受講後の現場には、意見が活発に交わされ、互いを尊重し合う空気が生まれます。

行動が変わり、関係性が変わり、結果として業績や満足度も向上していきます。

Before (研修前の状態)

否定される不安から 発言がしづらい・
沈黙が多い

理念が スローガンに留まり形骸化

指示待ち・依存型で 自走性が弱い



After (研修を経た状態)

意見交換が自然に起こり、創発が生まれるチームへ

理念が行動・評価・文化に結びつき、日常で
生きる組織へ

自ら考え動ける、自走型リーダーとメンバーが育つ

この研修で育まれる変化の本質

1.対話に「余白」が生まれる

すぐに結論を求めず、相手の意図や背景に目を向ける。
それは、表面的な意思疎通ではなく、理解し合う対話への転換です。

2.関係性が“役割”から“人”へと変わる

肩書きや立場を超え、相手の価値観や強みが見えてくるとき、
信頼は命令ではなく、相互の尊重から生まれます。

3.理念が“飾る言葉”ではなく“判断の軸”として働き始める

迷ったときに立ち返る基準が共有されることで、意思決定は
揺るがず、組織の方向性は一貫性を帶びます。

4.主体性は「任されること」ではなく「自ら選ぶこと」になる

安心できる場は、自分の意志で動く力を引き出します。主体性は、
外から与えられるものではなく、内から生まれる行動です。

変化が再現されるプロセス

対話の質が変わる

背景・意図を理解する対話が増える

関係性が変わる

立場ではなく強み・価値観を軸に理解し合う

空気が変わる

意見が出る、相談が早い、支援し合う動きが
自然に生まれる

行動が変わる

「任される」ではなく「自ら選択する」動き
が増える

文化として定着する

理念とクレドが日常の判断基準になる

組織は、人と人との関係性の質によって動きます。制度、ルール、指示が整っていても、人が「安心して意見を出せるかどうか」で組織の動きは大きく変わります。本研修は、心理的安全性を基盤とした対話の質向上を出発点として、関係性、協働、行動、文化の順に変化を促します。

本資料を最後までご覧いただきまして、誠にありがとうございます。
具体的な費用やその他お問い合わせはこちらよりお願ひいたします。

連絡先メールアドレス

info@productivity-revolution.com

一般社団法人生産性革命推進協会

〒150-0031
東京都渋谷区桜丘町23番17号
シティコート桜丘408

最大 **75%** 助成！人材育成にかかるコストを大きく削減

人材育成目的の研修では、条件を満たす場合に国から経費や賃金の助成を受けることができます。

事業展開等リスクリング支援コース

新規事業などの事業展開や企業内の DX 化に伴い必要となる知識及び技術を習得するための訓練に助成が行われる、**高い助成率の制度**です。

その他の助成金

人材育成支援コース

職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練に助成が行われます。



研修受講に活用が可能な助成金について

対象となる助成金のコースの助成率は以下のようになります。

		事業展開等リスクリング支援コース				人材育成支援コース			
対象		新規事業などの事業展開に関する研修				雇用している被保険者に対して行う、業務に 関連する研修			
企業規模		限度額※	中小企業	限度額※	大企業	限度額※	中小企業	限度額※	大企業
経費助成	10時間以上 100時間未満	30万円	75%	20万円	60%	15万円	45% (60%)	10万円	30% (45%)
	100時間以上 200時間未満	40万円		25万円		30万円		20万円	
	200時間以上	50万円		30万円		50万円		30万円	
賃金助成		960円	480円		760円		380円		

※1人1訓練当たり

()の数値は、厚生労働省が定めている条件を満たすと経費助成率がプラス15%等されます。

詳細は、以下の厚生労働省のパンフレットをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001083144.pdf>

助成金受給までの流れ

貴社

弊社

研修プランご説明

※受講費用のお支払いは契約締結後、
2週間以内にお願いしております。

研修お申込み

利用申請提出
労働局へ

認定を受ける
までの期間
1ヶ月～

利用申請認定
労働局

研修実施

研修終了●受講認定

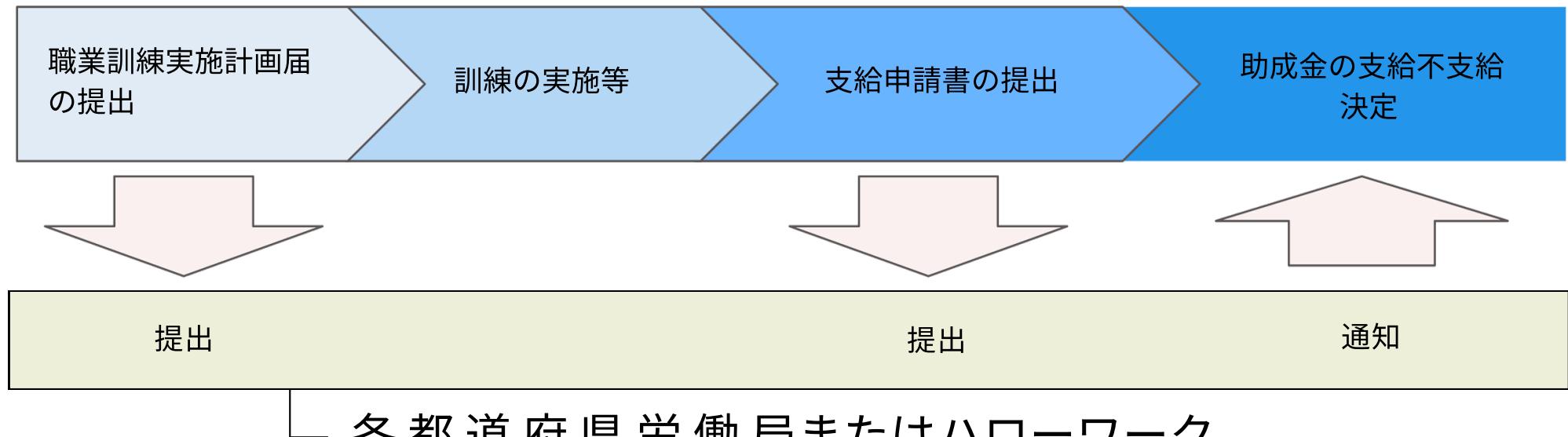
助成金支給申請
労働局へ

助成金受給
までの期間
1ヶ月～

助成金受給

助成金の申請につきましては、業界最安値の成果報酬で対応できる
当社パートナーをご紹介することも可能です。

助成金申請の流れ



- 人材開発支援助成金
 - 人材育成支援コース
 - 人への投資促進コース
 - 事業展開等リスクリング支援コース

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

助成金の大まかな申請の流れは上記の通りです。詳しくは厚生労働省のサイトをご確認ください。

助成金でお得に受講

定価40万円のところ、助成金活用で**9万円or20万円**で受講いただけます。
助成金申請に強みをもつ社労士のご紹介も可能です。

	中小企業	大企業
講義数	90分 (講義45分+実践45分) × 8回	
期間		2か月
定価	40万円 (税込) /人	40万円 (税込) /人
助成金	-31万円 (税込) /人	-20万円 (税込) /人
※1 実質費用	9万円 (税込) /人	20万円 (税込) /人
最低受講人数		5人～ (ボリュームディスカウントあり)
助成金種類 ^{※2}		厚生労働省 人材開発支援助成金 (事業展開等リスクリング支援コース)

※1 小企業の場合、定価の75% + 1時間あたり賃金補助960円。大企業の場合、定価の60% + 1時間あたり賃金補助480円。

※2 本助成金は雇用保険料で運営されている為、受給の対象は雇用保険被保険者（正社員・パート・契約社員問わず）となり、代表者含む取締役は受給対象外となります。

中小企業事業の範囲

	資本金の額または 出資の総額が		常時使用する労働者数が
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上記以外	3億円以下		300人以下

中小企業事業の業種

業種	日本標準産業分類（総務省統計局） (第12回改定(平成20年4月1日施行)に基づく)
小売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち 中分類56（各種商品小売業）/中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業）/中分類58（飲食料品小売業）/中分類59（機械器具小売業）/中分類60（その他の小売業）/中分類61（無店舗小売業）/大分類M (宿泊業、飲食サービス業)のうち/中分類76（飲食店）/中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類G（情報通信業）のうち 中分類38（放送業）/中分類39（情報サービス業）/小分類411（映像情報制作・配給業）/小分類412（音声情報制作業）/小分類415（広告制作業）/小分類416（映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業） 大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち 小分類693（駐車場業）/中分類70（物品賃貸業） 大分類L（学術研究、専門・技術サービス業） 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類75（宿泊業） 大分類N（生活関連サービス業、娯楽業）ただし、小分類791（旅行業）は除く 大分類O（教育、学習支援業） 大分類P（医療、福祉） 大分類Q（複合サービス業） 大分類R（サービス業<他に分類されないもの>）
卸売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち 中分類50（各種商品卸売業）/中分類51（織維、衣服等卸売業）/中分類52（飲食料品卸売業）/中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業）/中分類54（機械器具卸売業）/中分類55（その他の卸売業）
その他	上記以外の全て

研修プログラム 前半 (60分×全12回)

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
全体ゴール	心理的安全性で高める自走型チーム研修					
テーマ	心理的安全性の理解と対話促進	価値観の可視化と自己認識	信頼関係を築く対話演習	共通ビジョンと行動宣言設計	フィードバック文化の醸成	改善と継続の仕組み化
ゴール	心理的安全性の本質を理解し、対話が生まれる土台作りの重要性を言語化できる	チームメンバーが互いの「大切にしている価値観」を共有し、行動の背景を理解し合う	傾聴・受容・共感を中心とした安全な対話スキルを体感的に身につける	チームとして「どんな状態を目指すか」を共通言語で定義し、行動レベルまで落とし込む	攻撃や評価ではなく、成長につながるフィードバックの枠組みと対話の型を習得する	日常業務に根づく「振り返り・改善」のリズムを習慣化できる状態をつくる
プログラム (抜粋)	<ul style="list-style-type: none"> ・心理的安全性とは何か、チームへの影響 ・安全な場づくりのための対話ルール設定 ・ワーク:チーム内の対話の現状と課題の共有 	<ul style="list-style-type: none"> ・価値観が行動に与える影響 ・価値観カードを使った自己分析ワーク ・他者との価値観の違いを知る対話演習 	<ul style="list-style-type: none"> ・信頼関係構築に必要な対話スキル ・傾聴と共感のロールプレイング ・ワーク:チームメンバーとの1on1対話実践 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームビジョンの重要性と効果 ・対話によるビジョン共創ワークショップ ・ビジョン実現のための行動宣言づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・効果的なフィードバックの原則 ・ポジティブフィードバックと改善提案の伝え方 ・ワーク:相互フィードバック実践演習 	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りと改善のPDCAサイクル ・定期的な対話の場の設計 ・ワーク:チーム改善アクションプランの策定
※研修プログラムの詳細は一部変更となる場合があります。						

研修プログラム 後半 (60分×全12回)

	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回
全体ゴール	理念とクレド浸透による文化形成研修					
テーマ	理念と行動をつなぐクレド作成	ストーリー・儀式設計	評価・顧客体験との連動	クレド実践ワーク	理念型人材育成・評価設計	理念経営ロードマップ策定
ゴール	抽象的な理念を「現場でとる行動」まで落とし込んだクレドを共創する	理念が自然と語られ、根付く文化をつくるストーリーと習慣（儀式）を設計する	理念・クレドを評価制度や顧客体験に統合し、社内外で一貫したブランド文化を作る	クレドを日常業務に活かす具体的な行動と判断の基準に落とし込む	理念を基盤とした採用・育成・配置・評価の一貫した人材育成体系を描ける	文化醸成を継続的に推進するための実行ロードマップを作成する
プログラム (抜粋)	<ul style="list-style-type: none"> ・理念とクレドの違いと役割 ・理念を行動レベルに落とし込む手法 ・ワーク:自社のクレド草案づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・ストーリーテリングの力と活用法 ・理念を体現する行動エピソードの収集 ・組織儀式(表彰・朝礼等)の設計ワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・クレドと評価制度の連携方法 ・顧客体験にクレドを反映させる設計 ・ワーク:評価項目・顧客接点への落とし込み 	<ul style="list-style-type: none"> ・クレドに基づく判断基準の明確化 ・ケーススタディ:困難な状況での意思決定演習 ・ワーク:実務シーンでのクレド実践シミュレーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・理念型人材の定義と要件整理 ・採用面接でのクレド活用法 ・クレドに基づく育成計画と評価制度の設計 	<ul style="list-style-type: none"> ・理念経営の成熟度診断 ・3年間のロードマップ作成ワーク ・推進体制と効果測定の仕組みづくり
※研修プログラムの詳細は一部変更となる場合があります。						