

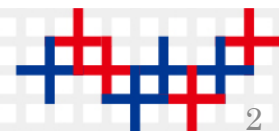
研修ラインナップ



Relation Shift

目次（すべてオンライン対応可）

1. 「働くモチベーションを高める」
新入社員研修
2. オンライン商談で有利な情報を引き出す
ヒアリング力向上研修（営業マン向け）
3. オンラインでも本音を引き出す1on1研修
4. コミュニケーションコストを下げ、生産性をあげる！チームビルディング研修
5. 周囲の人間関係の気まずさを解消する2-3年目向け研修
6. たった30秒で感動と笑顔が生まれる！褒めを体験できるコミュニケーションゲーム“褒めゲー”



「働くモチベーションを高める」新入社員研修

～“仕事めんどくさい”から“仕事楽しみ！”に圧倒的変化を生み出す！～

POINT

- 学生から社会人になる(価値の消費者から生産・提供者<≒プロフェッショナル>に変わる) ことの意味を理解し、やる気を高める
- 社会人に求められる礼儀・マナー・モラルと基礎的なビジネススキル・コンピテンシー（行動モデル）を身につける

| 時間 | 学習内容 | 目的・進め方 |
|-------|--|---|
| 9:00 | 主催者メッセージ、オリエンテーション（進め方、学びの姿勢） | |
| | PART-1 学生と社会人 ワーク「はたらく」 ライフステージ 会社とは 20代のライフステージ 3つのレベルの仕事 上司先輩から見た新入社員 コミュニケーションワーク | <ul style="list-style-type: none"> ・学生と社会人の違いを理解します。「社会人＝はたらく＝幸せになること」そのための目的を定めます。 ・社会人のルールを理解し、社会人のファーストステージである20代について、キャリア課題を提示しながら理解を深めます。 ・Task,Job,Workのレベルを見せ、まずは指示を適切にこなすTask能力が求められていることを説明します。 |
| 14:00 | PART-2 仕事の基本の基本（コミュニケーション） コミュニケーション総論 社会人としてのマナー コミュニケーションの基本 コミュニケーションの方法 指示の受け方・報連相ワーク 名刺交換・あいさつ | <ul style="list-style-type: none"> ・社会人の基礎力＝コミュニケーション力であり、コミュニケーションの目的と仕組みを説明します。 ・身だしなみとおしゃれの違いや時間泥棒にならないことなど、相手を基準にして行動することの基礎理解を深めます。 ・人や組織の呼称、クッション言葉など社会人として基礎となるコミュニケーションのハウツーを身につけます。 |
| | PART-3 幸せな人生（LIFE）のために 新入社員に期待すること 陥りやすい罠 | <ul style="list-style-type: none"> ・オーナーシップ・高い視点・殻を破ることで3年目までのチャンスをもノにしていく大切さを理解します。 ・入社～3年目くらいまでに多くの人が共通している悩みの事前情報をそのための対応方法を伝えます。 |
| 17:00 | まとめと振り返り | |

効果を高める仕掛け

①ダイアログ・ラーニング

こちらから一方的に回答を与えるのではなく、問を提供し自身で考えられるようにする。また、コミュニケーションワーク（SSM・1対1の対話）によって他者との交流を活性化させ、より客観的に自身を見つめられるようにします。

②立場の違いから観点の違いを知る

主観的になりがちな「コミュニケーションとは何か？」という点を、図を通して誰もが納得する論理で理解していただきます。

自身と相手がどれだけ観点が異なっているかを理解することで、周囲の情報を知らうとする意識を高めます。

③ワークを通して失敗機会を楽しく提供

新入社員は、他の年次社員と比べ、失敗することを良しとしない傾向が強いです。その傾向があるため、自身が「聴けていない」ということを、正面で受け取ることは難しい背景があります。

今回のワークは個人ワークと全体ワークを通して、「あなたは聴けていない」ということを一切伝えずに気づいていただくワークを行います。

オンライン商談で有利な情報を引き出すヒアリング力向上研修（営業マン向け）

～他社営業マンより2歩先のニーズを引き出し営業成績も2倍上昇へ！～



- 自分自身のヒアリングレベルを3段階で簡易診断を受けます
- 診断を受けたヒアリングレベルから、どのようにレベルを上げるのか具体的なハウツーを学びます
- ワークや実践を通して、現場さながらのコミュニケーションワークを実施します

| 時間 | 学習内容 | 目的・進め方 |
|-------|--|---|
| 9:00 | <p>主催者メッセージ、オリエンテーション（進め方、学びの姿勢）</p> <p>PART-1 チェックイン ・講師紹介、自己紹介</p> <p>PART-2 ヒアリング力とは ①いままでの営業とこれからの営業の違い ②なぜ今の時代に「聴く力」が必要なのか？ ・情報過多、Input過多時代</p> <p>PART-3 現在地診断 ・簡易診断 ・診断結果 ・チャーター/オウム/サルの特徴 ・聞く力と関心領域の相関図 ・レベル毎の具体例</p> <p>PART-4 ヒアリング実践 ・質問力向上（Lv2→Lv3） ・水平質問と垂直質問 ・ワークとフィードバック ・相手の目的を聞き出すには ・まとめ</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・今の時代になぜヒアリング力が必要なのか？ということを理解し、強豪よりも一歩先に抜け出すヒアリングを身につけるためのマインドセットをします。 ・現在地診断を通して、自身のヒアリングレベルを自覚します ・自身の日常での関心領域と質問の関心に気付きます ・質問力をあげるためのハウツーを知っていただきます ・それを通して、明日からの行動変容につなげます ・水平質問と垂直質問の違いを通して、「相手が言っていない言葉をいかに聞けばよいか」ということを知っていただきます ・ワークを通して、自身の質問力の現在地をより深く知っていただきます |
| 12:00 | | |

効果を高める仕掛け

①ダイアログ・ラーニング

こちらから一方的に回答を与えるのではなく、問を提供し自身で考えられるようにする。また、コミュニケーションワーク（SSM・1対1の対話）によって他者との交流を活性化させ、より客観的に自身を見つめられるようにします。

②納得の伴う客観的な説明

主観的になりがちな「コミュニケーションとは何か？」という点を、図を通して誰もが納得する論理で理解していただきます。

それを通して、今後の営業でも使えるイメージをインストールします。

③ワークを通して失敗機会を楽しく提供

若手社員は、他の年次社員と比べ、失敗することを良しとしない傾向が強い。その傾向があるため、自身が「聴けていない」ということを、正面で受け取ることは難しい背景があります。

今回のワークは個人ワークと全体ワークを通して、「あなたは聴けていない」ということを一切伝えずに気づいていただくワークを行います。

オンラインでも本音を引き出す1on1研修

～「形だけ」にならず生産性向上につなげるためには～



- 1on1の目的を勝手にすり替えている状態から、1on1の意義を理解し目的通りに行う必要性を知る
- 「話が聞けない一方的1on1」から「コミュニケーションが生まれる双方向1on1」のコツを習得
- よくある1on1の失敗例を用いて、自身の1on1を見直すきっかけを掴む

| 時間 | 学習内容 | 目的・進め方 |
|-------|--|--|
| 9:00 | <p>主催者メッセージ、オリエンテーション（進め方、近況報告）</p> <p>PART-1 1on1がなぜ必要か</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1on1を必要とする時代背景 <ul style="list-style-type: none"> －画一化された働き方の変化 －Input過多 －考えの整理ができない －オンライン化によって増えたもの・減ったもの －コロナ禍における1on1の肝 <p>PART-2 1on1とは何か</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションとはなにか？ <ul style="list-style-type: none"> －Input-Think-Outputのやり取り ・1on1がうまく行かない事例 <ul style="list-style-type: none"> －御用聞き1on1（ただの優しいオジサン） －ワクワク型1on1（やりがいの押しつけ） －説得型1on1（説得しても人は動かないから1on1が生まれている） <p>PART-3 1on1能力をあげるには</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の良かれと相手の良かれは同じではない ・人の話を聞くこと ・簡易診断 ・診断結果 ・チャーター/オウム/サルの特徴 ・聞く力と関心領域の相関図 ・ワーク | <ul style="list-style-type: none"> ・今の時代になぜ1on1が必要なのか？ということ体系的に理解し、自己都合で1on1の時間を変えないように意義を理解していただきます。 ・オンラインだから増えた「1人の時間」の時に生まれる「考え」の蓄積によってよりOutput不足・Input過多になっていることを知り、1on1で何をすべきかを考えていただきます。 ・1on1がうまく行かない事例を通して、なぜ部下が育たないのか？やめてしまうのか？という問いに対する回答をお出しします。 ・失敗事例を通して、自身の1on1を振り返るきっかけを掴ませます。 ・1on1能力をあげるためのハウツーを知っていただきます ・現地診断を通して、自身のヒアリングレベルを自覚します ・自身の日常での関心領域と質問の関心に気付きませす ・ワークを通して、自身の質問力の現地をより深く知っていただきます |
| 12:00 | | |

効果を高める仕掛け

①ダイアログ・ラーニング

こちらから一方的に回答を与えるのではなく、問を提供し自身で考えられるようにする。また、コミュニケーションワーク（SSM・1対1の対話）によって他者との交流を活性化させ、より客観的に自身を見つめられるようにします。

※新型コロナの影響により安全に配慮した上で実施し、通常よりも距離を於いて、少ない形式で行います。オンラインではブレイクアウトルームを使用します。

②納得の伴う客観的な説明

主観的になりがちな「コミュニケーションとは何か？」という点を、図を通して誰もが納得する論理で理解していただきます。

それを通して、今後の仕事でも使えるイメージをインストールします。

③ワークを通して失敗機会を楽しく提供

人は自分自身が「聴けていない」ということを、自覚することは難しいです。

今回のワークは個人ワークと全体ワークを通して、「あなたは聴けていない」ということを一切伝えずに気づいていただくワークを行います。

コミュニケーションコストを下げ、生産性をあげる！チームビルディング

～チームの雰囲気が一発で180度変化！安心領域が広がり続けるチームになる！～



- 現代社会はインプット過多でアウトプット不足であることを理解し、部下に思いを馳せる
- 深いコミュニケーションとはなにか？をゲーミフィケーションを通して理解する
- ダニエル・キム（MIT教授）のモデル&観点の問題を使って、論理的にコミュニケーションの仕組みを習得

| 時間 | 学習内容 | 目的・進め方 |
|-------|--|---|
| 9:00 | PART-1 チームの関係力を上げるには <ul style="list-style-type: none">・ダニエル・キムモデル・人間関係の価値・人間関係が複雑で難しい理由・観点とは？ PART-2 ゲーミフィケーション <ul style="list-style-type: none">・対話するトランプ・コミュニケーションの本質とは？<ul style="list-style-type: none">・ 思い込みの交流・ イメージのズレ PART-3 チーム力コンサル <ul style="list-style-type: none">・タイプ別診断・チーム内コミュニケーション診断・質問コーナー・次回の宿題 | <ul style="list-style-type: none">・時代背景を元に、今企業に求められる人材とコミュニケーションの関係を客観的事実を元にお伝えします。・人間関係と結果の関係性を、様々な事例を通して考えます。・普段されないような質問と答えを繰り返すことによって、コミュニケーションの質を深めます。・個々のコミュニケーションにおける特徴に、メンバー自らが気づきます・マネージャーは部下との接し方に気をつけるべき点を、ファシリテーターとメンバーの会話によって理解します |
| 12:00 | | |

効果を高める仕掛け

①ダイアログ・ラーニング

こちらから一方的に回答を与えるのではなく、問を提供し自身で考えられるようにする。
また、コミュニケーションワーク（SSM・1対1のようにする対話）によって他者との交流を活発化させ、より客観的に自身を見つめられる

②誰もが分かる論理で理解する

主観的になりがちな「コミュニケーションとは何か？」という点を、図を通して誰もが納得する論理で理解していただきます。
その前提の共有を通して、「今、自分自身に足りないものは何か？」という質問を自ら生み出すための土台を形成します。

周囲の人間関係の気まずさを解消する2-3年目向け研修

～明日からの上司や周囲のコミュニケーションに、もう迷わない！～



- 指示待ち・後ろ向きだった仕事の姿勢から、前向きに仕事や周囲と接するためのマインドセットを習得する
- 講師自身の社会人1,2年目で躓いた経験を話しながら、社会人と学生の違いを再度知る
- 自身のコミュニケーションのとり方を知り、上司や周囲との違いを理解することで気まずさを解消する

| 時間 | 学習内容 | 目的・進め方 |
|-------|---|--|
| 9:00 | <p>主催者メッセージ、オリエンテーション（進め方、近況報告）</p> <p>PART-1 社会生活を振り返る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の参加目的 ・現状の自身の人間関係における課題 ・ワーク 周囲とのCOMを評価すると何点？その理由は？ 最も面倒くさかったこと 最もやって良かったこと ・全体発表 <p>PART-2 COMはなぜズレるのか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講師の失敗談 学生の正解と社会人の正解 「違い≠失敗」「間違い≠X」 ・人間関係力における4つのモデル ・ワーク あなたの現在地を知る 上司の現在地を知る <p>PART-3 やる気のチューニング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Whyを問う価値 ・モチベーション循環モデル ・ワーク なぜ○○（会社）なのか？ なぜ○○（職種）なのか？ なぜ○○（勤務地）なのか？ なぜ自分は働いているのか？ ひとつにまとめる ・Q&A ・まとめ | <ul style="list-style-type: none"> ・自らの人間関係における課題を出し、それを解決するための場として研修を捉えていただきます。 ・事実や結果ではなく、解析や思いを中心とした、自身の気づきを深めるためのワークを行います。 <ul style="list-style-type: none"> ・できる・できない、点数が高い・低いといった学校で植え付けられた価値観を取り除いて、創意工夫の価値を伝達します。 ・自らの人間関係力の現在地を知り、次のステップで何をすべきなのか？どのようなコミュニケーションを取るべきなのかを可視化していきます。 <ul style="list-style-type: none"> ・終活のときに行っていた「試験に受かるための自己分析」を外して、自らの素直な想いに基づいて自己理解を深めます。 ・やる気を持続させる方法ではなく、やる気の構造を伝えます。 ・自己流でモチベーションを上下する状態から、構造的にモチベーションを管理する方法をワークを通して理解を深めます。 |
| 17:00 | | |

効果を高める仕掛け

①ダイアログ・ラーニング

こちらから一方的に回答を与えるのではなく、問を提供し自身で考えられるようにする。また、コミュニケーションワーク（SSM・1対1の対話）によって他者との交流を活性化させ、より客観的に自身を見つめられるようにする

②自分の期待と相手の期待は違うことを知る

人間関係力の4つのモデルを説明し、自分と相手は違うということを深めていきます。若手社員は「きっと相手はこう思っているだろう」という過度な期待を自分にかけてすぎる傾向にあります。それを取り除き、違い＝失敗ではないことを理解していきます。

③実践的なQ&A

講師は、若手社員をのべ1,000名以上コーチングした実績を持っており、個別の質問に対する答えの引き出しが豊富です。腹落ちしていない受講生に対して、腹落ちができるようにQ&Aの時間を設けて腹落ち度合いを深めます。

たった30秒で感動と笑顔が生まれる！

褒めを体験できるコミュニケーションゲーム“褒めゲー”

POINT

- たった30秒で自己肯定感を高められる
- 緊迫感を持った現場に、安心感と笑顔を持ち込むコミュニケーション方法が分かる

| 時間 | 学習内容 | 目的・進め方 |
|-------|---|--|
| 9:00 | 主催者メッセージ、オリエンテーション（進め方、近況報告） PART-1 褒めゲー体験 ・褒めゲーとは？ ・ワーク（40分） ・振り返り ・感想 | ・1回目の褒めゲーは、褒められることの喜び、楽しさを体験していただくことを目的としています。 |
| 10:15 | PART-2 褒め力実践 ・なぜ今褒められることが必要か ・コミュニケーションのズレの解消方法としての“褒めゲー” ・ワーク（40分） ・振り返り ・感想 | ・2回目の褒めゲーは、相手の立場に立って、相手に共感する共感力や話を聞く集中力の必要性を実感いただくことを目的としています。 |
| 11:30 | | |

効果を高める仕掛け

①ダイアログ・ラーニング

コミュニケーションワーク（SSM・1対1の対話）によって他者との交流を活発化させ、より客観的に自身を見つめられるようにします

②観点の違いを知る

褒めゲーを通して、自分が「会心の褒め！」と思ったのに全然違うフィードバックが来る瞬間と何度も出会います。互いの観点が違うというコミュニケーションの原則を体感してもらいます

③実践的なQ&A

講師は、若手社員をのべ1,000名以上コーチングした実績を持っており、個別の質問に対する答えの引き出しが豊富です。
。腹落ちしていない受講生に対して、腹落ちができるようにQ&Aの時間を設けて腹落ち度合いを深めます。

西勝 讓 (34) RelationShift株式会社代表取締役社長



- 2009年 株式会社セルム営業部に入社。
大手メガバンクグループを主に担当。
企業研修・組織コンサルティングの販売。
- 2010年 学校法人盈進学園東野高等学校に入職。
法人事務局として、学校運営全般に関わる。
- 2012年 NR JAPAN株式会社営業部に入社。
個人向けに対人コーチング・セミナー販売を担当。
月間表彰5回（動員賞2回・売上賞3回）
- 2014年 フリーランスコーチとして独立。
のべ1,000人の若手社員に対してコーチングを実施。
- 2018年 RelationShift株式会社を設立。
人間関係を変化させる研修・1対1の対話サービス、
新規事業領域のコンサルティングを提供

他の追随を許さない、20代へのコーチング実績：7年間のべ1,200人以上

現場
定着力

不安
解消力

劇的
成長力

経験から裏打ちされる、周囲の状況を把握しながら進めていくファシリテーションは、受講生に安心と程よい緊張を与えます。

- ①一瞬で集中に入り込むインストラクション
- ②気づきが5倍深まるワーク
- ③一発で不安解消！メモが止まらないQ&A

受講生からの声

- 「チーム力を高める」という中で、お互いを知るのはもちろん、自分自身を見つめ直すことも大事だと思った。今回のワークでは相手を通して自分を見た気がする
- チームで関係性を高めていく上で、1人1人の観点が大切であることが、より理解出来た。チーム内で楽しく、かつ深くコミュニケーションが取れる時間があることは、何よりも価値があり、それにより結果・成果の質も大きく向上するであろうことに、より確信を持つことができた

