

01

こんなお悩みありませんか？

- ✓ 採用に偏りがあり、年代の開いているところがある
- ✓ 若手リーダーが育っていない
- ✓ 折角採用した若手が定着しない
- ✓ 主体的に活動するチームをつくっていききたい

上記の課題をお持ちで右の症状のある方

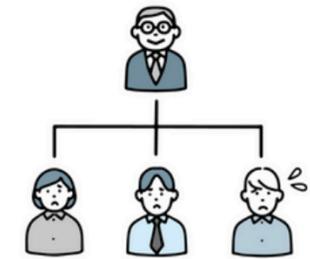
指示待ち状態で、自発的に動くことができていない



上司がメンバーのやる気を高められていない



管理職が目標達成と人材育成を両立してチームの総合力を高めることができていない



有望な新人ほどすぐに退職してしまう



年上の部下と上司の関係がぎこちなく、職場に不協和音が生じている



次世代リーダーが育っていない



02

hintゼミ+の特徴

01

反転学習を採用

学んだことを復習するのではなく、事前に学び、実践したことを研修の対話で答え合わせをし、次の一步を踏み出すスタイルです。
これを毎週繰り返すことで、しっかりとしたチームづくりの技術が身につきます。

03

チームづくりに悩むリーダーにおすすめ

これからの若い社員と共に自ら動くチームをつくるリーダーを育てたい社長様の課題を解決します。
同じ規模の会社でチームづくりに悩むリーダー同士が課題を共有し、解決策を対話することで、行動の第一歩が踏み出せます。

02

オンライン中心の講義

研修はオンラインで中心で行われます。
毎週（やる気創造会議は隔週1回）でZOOMを活用して行われますので、外出先からの参加も可能です。

04

やる気創造会議

3ヶ月の学びを終えたリーダーが各社の応じて、学んだチームビルディングを行う実践編
単なる頭の理解ではなく、自らが自主的に活動するチームをつくる為のコツを身につける事を目指すプログラムです。

03

hintゼミ+の概要

[概要]

6ヶ月間の集中コース
実践的なスキルの習得を目指す

01

前半3ヶ月

心理的安全性が高くメンバーの主体性を引き出す組織をつくる
最新かつ実践的なマネジメント手法を学ぶ

- 1500名を超える卒業生をもつhintゼミの手法に準拠した中堅・中小企業向け版
- 心理的安全性をつくる手法からチームが自走する手法までを学ぶ

02

後半3ヶ月

前半3ヶ月の学びを自分のチームに落としとして実践する中で、自ら自走するチームの課題に柔軟に対応できるコツを身につける。

- やる気創造会議というメソッドを使って自走するチームをつくる
- 育てる過程で遭遇する難所に共に学ぶ仲間と乗り越える具体策を考え、挑戦

03

前半・後半の発表会

前半3ヶ月のあと、後半3ヶ月のあとに2回の発表会を実施。前半3ヶ月のあとには、具体的に变化させるチームの特定と目標を共有する課題設定ミーティングを経営者・上司の皆様を交えて実施

04

実践につながる3つのポイント



TRAINING

[毎週2時間の定着]

毎週2時間（後半は隔週2時間）、反転学習により自己変革とチーム改革実践を繰り返すことで6ヶ月で確実にコツがつかめるコースです。

[オンラインを活用]

講座はZOOMで行いますので、移動時間によるロスや受講場所を選ばません。毎週2時間の思考時間の確保が成長を促進します。

[インタラクティブな学習]

同規模の同じ悩みを持つリーダー同士で対話することで、解決策のhintが見つかり、実践につながります。

05

前半3ヶ月：最新かつ実践的なマネジメント手法

研修の形式はオンライン、発表会は対面とハイブリッド形式で実施

01 最新のマネジメント手法が体系的に学べます

時代の変化とともに、企業に所属する管理職に求められるマネジメント手法も変わっていきます。

昔のマネジメント手法に取りつかれたままだと、時代から取り残されてしまうことは明らかです。

hintゼミ+研修プログラムは、最新のマネジメント手法を体系的に学ぶことができるため、時代のニーズに合った最新のチーム運営が出来るようになります。

1章
動く動機を
探求する

2章
対話の技術
を磨く

3章
関係の質を
高める

4章
思考の質を
高める

5章
行動の質を
高める

6章
変革の
起点となる

動画(トータル約11時間)を視聴して好きな時に学べます。

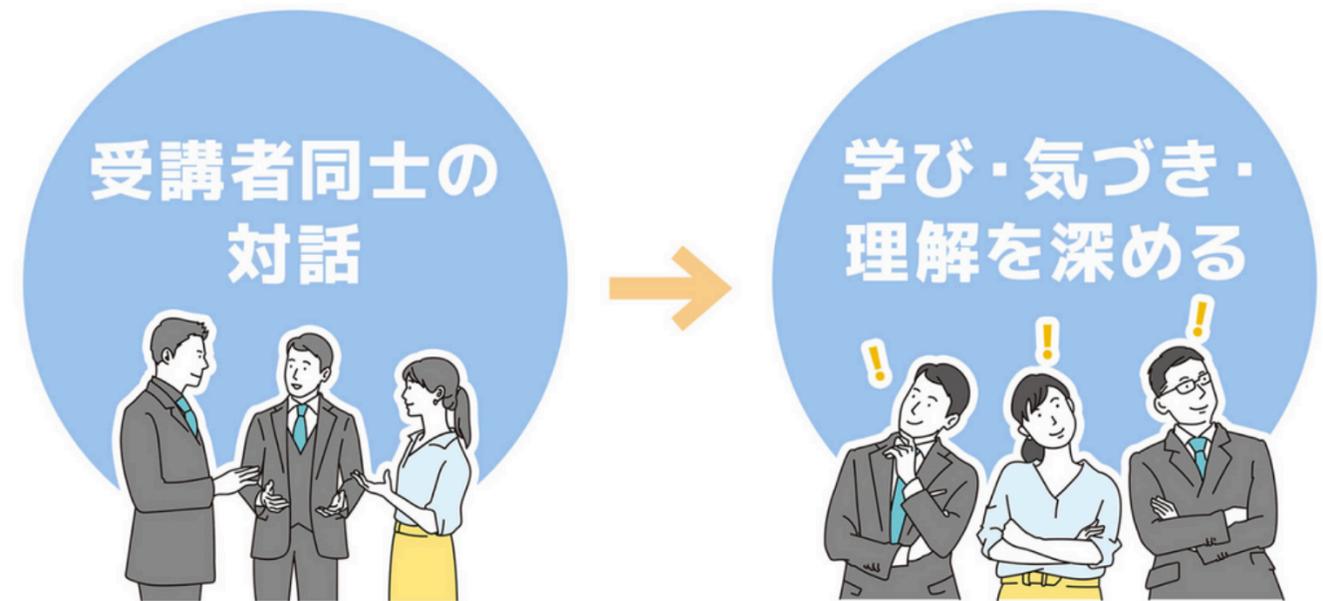
※書籍「だから僕たちは組織を変えていける」準拠。

02 受講者同士の対話によって 理解を深めていきます

今までの研修は、マネジメント手法の理論を学ぶことが目的でした。

そのため、せっかく理論を学んでも、内容が抽象化されているため、いざ実際の現場で実践しようとしても、実践することが難しいというケースが多くみられました。

地域hintゼミ+のプログラムでは、自分や組織の現状と照らし合わせて課題を考え、受講者同士が対話を通して学びや気づきを深めることを重視しています。



03 学びを実践することで 現場が変わります

hintゼミ+研修プログラムでは、動画やテキスト学んだ内容、さらにはチームラーニングで学んだ内容を実践することを目的にしています。

学んだ内容を、実際の現場で実践してみることで、そこからさらに学びや気づきを得て、自分の行動をさらにアップデートさせていきます。

受講者同士が実践したことを次のチームラーニングで共有することで、刺激を受け合いさらに学びが深まります。



05

カリキュラム

	テーマ	主な講義内容		テーマ	主な講義内容
第1回	オリエンテーション	研修における自分のゴール	第6回	【チーム】 これからの航海ゴールを決めよう	自分とメンバーの認識違い
第2回	【自分】 人生の意味、仕事の意味を考えよう	自分にとっての幸せ、働く動機の言語化			中間振り返りと今後に向けて
第3回		【他者】 コミュニケーションスキルを見直そう	自分の強みを活かした挑戦テーマ	第7回	【チーム】 の北極星をチャージにしよう
	自分のコミュニケーションの特徴		チームのミッション、ビジョン、バリュー		
第4回	【他者】 わかり合える関係になろう	職場のコミュニケーションをより良くする取組み	第8回	【チーム】 の行動の質を高めよう	やる気を削ぐ阻害要因
		問題所有の原則と第三案共創			相互信頼で結びついたチームにするための取組み
第5回	【チーム】 心理的安全性を高めよう	One on Oneミーティングにおける工夫	第9回	【組織】 自分から始めよう	リーダーとしての自己認識力
		完璧主義のリーダーから脱却			チームの変革を起こす第一歩
		チームの心理的安全性を高める取組み	第10回	新たなる旅立ちへ	やる気創造会議出発式

06

後半3ヶ月：やる気創造会議 リーダーとして、チームの自走OSを育て、結果を生む3ヶ月の実践フォロー

研修の形式はオンライン、発表会は対面とハイブリッド形式で実施

目的は受講生が3ヶ月で
チームを自走できる状態
(右図 自走OSがセットされた状態)
を実現すること

自走OS = 「自走するチーム」の基盤となるスキルセット

専門的な技術（個々の仕事をする上で必要となる技術）

テクニカル・スキル	ヒューマン・スキル	コンセプチュアル・スキル
プログラミング、語学、会計税務、商品知識、データ分析、製造技術など	対話による問題解決の技術 プレゼンテーション能力など	ロジカル思考、クリティカル思考 デザイン思考、リーン思考など

自走OS

リーダーシップの技術（やる気を醸成し、自走チームをつくる技術）

自走する組織のメカニズム	心理的に安全な場（関係の質）	パーパスの共有（思考の質）	内発的動機の醸成（行動の質）
統制と自走のメカニズム 失敗循環から成功循環へ	場の共感性を醸成する技術 意識を価値創造に向ける技術	意識をマスターリーに向ける技術 組織の使命感を共有する技術	仕事でフロー（夢中）に入る技術 相互互助の関係を醸成する技術

非認知能力（数値化できない、仕事をする上での基礎能力）

自己実現に向かう能力	自分と向き合う能力	他者と向き合う能力	他者と関係を築く能力
意欲／やり抜く力（GRIT） 強みとマイパーパスの発見	内面的な自己認識 自己受容／ホールネス	外面的な自己認識 社会的感受性／他者視点思考	思い・言葉・行動の一貫性 話す技術／聴く技術／問う技術

06

やる気創造会議 3ヶ月の流れ 活性化されたチームが結果を生む

【やる気！創造会議】～3ヶ月で「自走するチーム」をつくる



06

自走チームをつくる上での難所の具体的な乗り越え方を下記をテーマに對話し、ひとりひとりに合ったチームづくりの作戦を考えます。

成功循環実践 原理原則

意味 (Why)からはじめる

- ・ チームで成功循環モデルがまわることで実現されることはなんですか
- ・ あなたが自走するチームを通じて達成したいことは何ですか
- ・ 「動機や原点」となる体験は何ですか

全体像を把握する

- ・ 自分のチームは、今まで何が達成されたでしょうか
- ・ どのようにすれば停滞・障害が解決されるでしょうか

自然体の自分にもどる

- ・ 私はどんな仮面をつけてきたでしょうか、つけているでしょうか
- ・ その仮面が私を守ってくれたことは何でしょうか、それを守ることで何を実現したかったのでしょうか

隠れた 이슈 (課題) を発見する

- ・ 言わなかった問題、言えない問題、言ってはいけない問題は何か
- ・ 明らかにするとどんな最悪の事態が起こるのでしょうか

他者を人間として尊重し、本音で話せる間柄になる

- ・ 苦手な人を2人思い浮かべてください
その人は、どういう価値観をもっていますか
- ・ 異なる価値観の相手と自分を、同じくらい尊重していくために、できる最初のステップはなんですか

変革の起点は、自分の内面から踏み出す

- ・ あなたの「組織の課題」を、振り返ってみましょう
- ・ それは自分のどんな内面を映しだしているのでしょうか
- ・ 明日からの「はじめの一步」、どんなことからできそうでしょうか

07

hintゼミ+の効果

hintゼミ+で効果が出る理由は、通常の研修が入門段階から実践段階で終わるのに対して、後半3ヶ月のやる気創造会議を使って自立段階を実現するカリキュラムだからです。

守	入門段階 (Novice)	知識を学ぶ	知識を学ぶ。実践経験はほとんどない。 状況に左右されない単純な原則をもとに、行動することができる。 想定外のことが起きるとパニックになり、現実の問題に対処できなくなる。	意味記憶としてシナプスが結合
	実践段階 (Advanced)	自ら実践する	学んだ知識をもとに自分ごととして行動する。次第に応用が効くようになる。 原則をベースに独力で行動できるようになるが、問題の対処には手こずる。 散在した情報を体系的に理解しておらず、全体像を把握するには至っていない。	エピソード記憶が意味記憶と連携シナプスが強化
	自立段階 (Competent)	問題解決できる	全体像を把握できるようになる。ただし何を優先すべきか悩むことが多い。 知識が体系化されてくる。問題を発見し、解決することができるようになる。 臨機応変な対応が可能となり、チーム内で指導力があると判断される。	同期時発火するニューロンが増大 脳全体に拡散
破	熟練段階 (Proficient)	自己変容できる	十分な経験と、経験に基づく判断力を備え、安定的に行動できるようになる。 困難な状況でも諦めず、打破する方法を独自の工夫で考え出し、実行する。 体系化された知識に基づき、自己を改善できるようになる。進化が加速する。	ミエリン鞘が多層化 サリエンス・ネットワークが強化
離	自然段階 (Expert)	直感で動く	膨大な経験をもとに最善の行動ができる。絶えず、よりよい方法を模索する。 転ばぬ先の杖を得る。意識することなく、問題を未然に防ぐことができる。 本質に重要な部分と関係のない部分を、直感的に識別することができる。	記憶の自動化で 手続き記憶化

実はここから面白さが加速する

前半3ヶ月

後半3ヶ月

参考：Stuart E. Dreyfus著 "The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition"

前半3ヶ月

毎週木曜日
17:00～19:00

2月6日スタート 5月10日 発表会
途中3月20日受講生検討の上、前後の日程
で実施

木曜日に参加できないメンバーがいる場合
のみ補講を実施
翌週火曜日 7時～9時

目標の決定

具体的な日程の決定と調整

[日程調整]
参加者企業の経営者の方及び上司の方を交
えて後半の活動についてのミーティングを
行います。

[候補日]
4月24日～5月7日（14日間）

[実施方法] 対面もしくはZOOM

後半3ヶ月

隔週木曜日
17:00～19:00

5月15日スタート 7月24日 発表会
隔週6回＋発表会

木曜日に参加できないメンバーがいる場合
のみ補講を実施
翌週火曜日 7時～9時

リアル研修でなくても交流が深まるのか不安？

- hintゼミ+では、毎週受講していただける環境をつくる為にZOOMを活用した研修形式を採用しています。基になるhintゼミでは既に1400名を超える卒業生が在籍し、ZOOMでも素のまんまの交流が出来る状況を創出しています。安心してご参加下さい。尚、リアルの交流も大切と考えており、中間発表と卒業式はリアルとネットを組み合わせたハイブリットの開催を実施します。

毎週1回（3ヶ月後からは2週に1回）は負担？

- hintゼミ+では、受講生の皆様に知識ではなく、真に主体性の高いチームを創出できるコツをつかんで頂くことを主眼にしています。そのために週1回学びを深め、実践をするという繰り返しを大切にしています。月1回などの研修では得られない実践の喜びを体感していただけます。尚、自社のペースで実施したいという希望をお持ちの場合は個別研修へのオーダーメイドも可能ですのでお問い合わせ下さい。

ネットの学びは初めてでついて行けるか不安？

- hintゼミ+を提供する専門家は全員がhintの学びを実体験したメンバーです。研修で不安なところや分からないところがあるときは是非お気軽に担当の専門家にお聞き下さい。また、後半の会社での実践前には上司と共にしっかりと打合せを行いますので、リーダーが実施することが組織で受け入れられないリスクをしっかりと回避しています。

10

参加者の声

これまでの受講者の声を抜粋しました。

前半終了後の声（3人の受講生の感想）

受講するまでは、自分は「リーダーシップについて、自分は理解し、実践している」つもりでした。しかし、毎回の動画やグループワークを通じて、できていなかったことにたくさん気づかされました。

そして、学んだことをすぐに職場で実践することができたことがとてもよかったです。

リーダー職同士が対話できる貴重な機会でもあり、多くの学びを得られる有意義な研修でした。意見交換をしたり、悩みを打ち明けたりすることができて、非常に素晴らしい研修プログラムでした。とても楽しいろか月でした。

自らが対話を通じてアウトプットすることが多く、自分の中に残るものが多かったです。これまで言語化ができずなんとなく考えていたことが、系統だてて整理して学ぶことができました。今までで一番ためになった研修です！

後半終了後の声（2人の受講生の感想）

今回、閉店したレストラン復活を目指して小さなカフェをオープンするチームの担当になりました。チームのリーダーとしてカフェのスタートを成功させたい！という思いで後半に参加しました。

自分の思いもよらない所でスタッフとのコミュニケーションで大変だなあと頭を悩ませることが何度もありましたが、サポーターのみなさまとの壁打ちや、他のメンバーのお2人がお相手と懸命に向き合うお姿に、たくさんたくさん励まされ、自分も頑張ることができました。そして、ついに自分の半径5メートルの影響の輪を見つけ、カフェのオープンを実現しました。

3か月ありがとうございました！毎回、とてもありがたい問いをしていただく中で気づきが多く、贅沢な時間を過ごすことができました！

職場に持ち帰れるものはすぐに持ち帰ったりして、自分の大切な仕事の軸ができてきた実感があります。メンバーの取り組みや考え方に触れる中でもとても刺激になりました！

また、部下のメンバーと対話する機会もこの3か月で爆増し（1on1 35回）、少しずつコーチングもできるようになってきました

01 研修参加費用 1名様

地域hintゼミ+

前半3ヶ月+後半3ヶ月 全17回（発表会を含む）

- 231,000円（税込 本体210,000円+税）

各回の費用

前半3ヶ月

165,000円（税込 本体150,000円+税）

後半3ヶ月

66,000円（税込 本体60,000円+税）

前半のみの受講は可能ですが、やる気に満ちたチームづくりのコツの習得には後半とセットでの受講が推奨です。

12

研修の効果測定

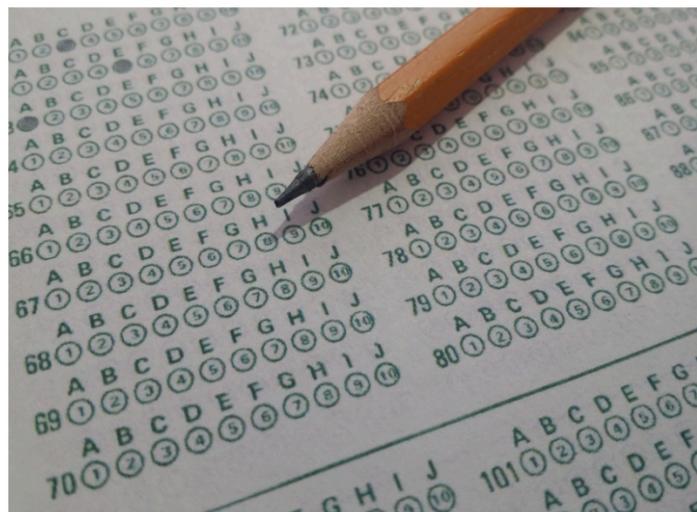
評価方法

01

事前・事後のエンゲージメント

[目的] 研修前後のチームのエンゲージメントレベルの変化を測定

- 事前テスト: 研修開始前にチームのエンゲージメントを評価するテストを実施
- 事後テスト: 研修終了後に同様のテストを実施し、エンゲージメント向上度を測定
- 有料オプションです



02

参加者アンケート

[目的] 研修内容や講師に対する満足度、研修の有用性を把握

- 形式: オンラインアンケート
- 研修内容の満足度: 非常に満足、満足、普通、不満、非常に不満
- 実施状況評価: チームの改善状況をアンケートで確認
- 担当者を通じてご報告

