

株式会社Playback・シアター研究所
研修・コンサルティング事業
のご案内

組織と個人がいきいきと自分らしく
歩み続け、活躍するお手伝い

株式会社Playback・シアター研究所



◆ プレイバック・シアター研究所の目指すもの、活動とその領域 1

人を育み、組織を育む

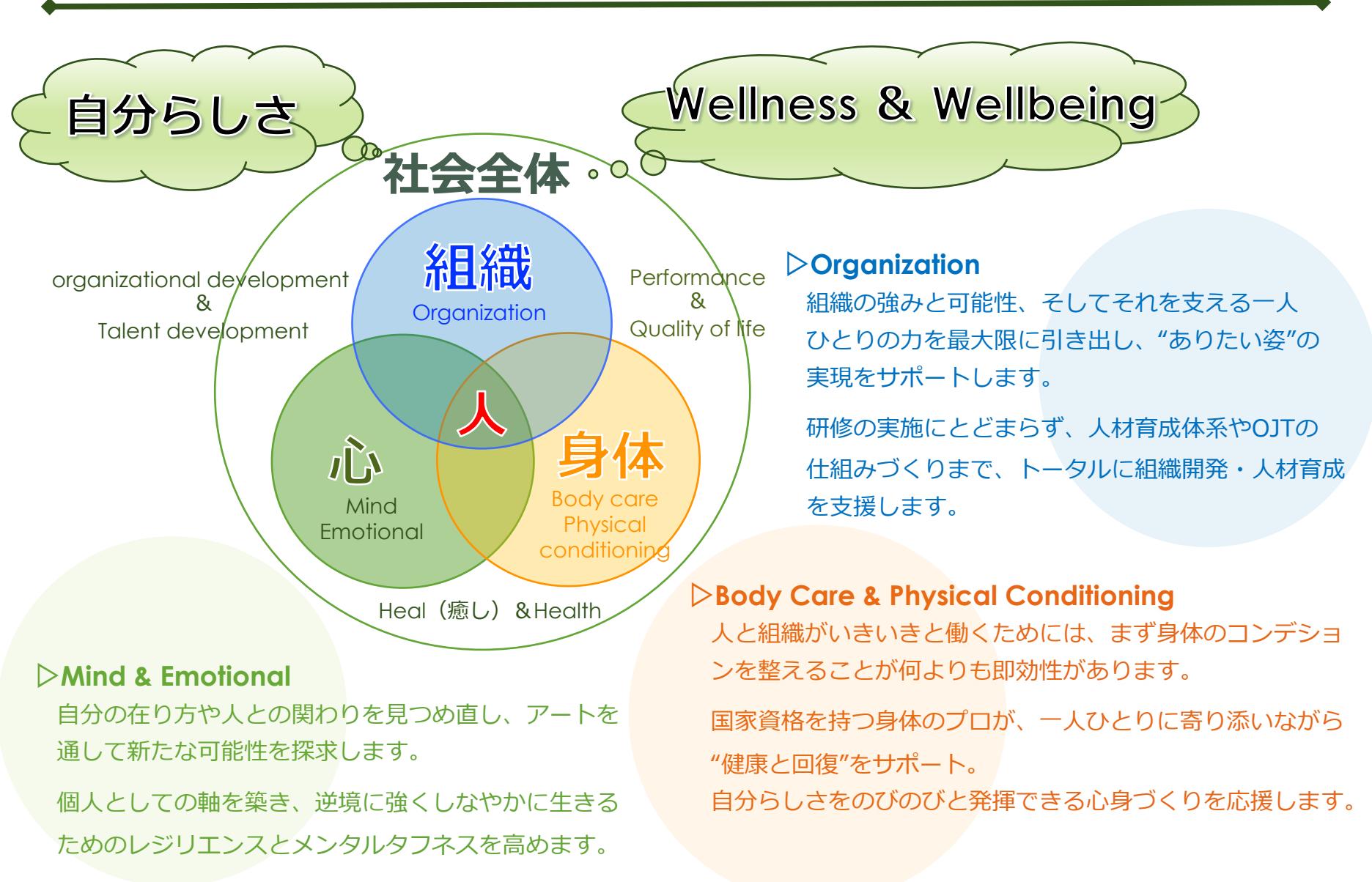
“自分らしく”と“Wellness & Wellbeing”の実現を目指して、
企業や社会の様々な領域において、「組織」「心」「身体」からアプローチ！

『人』

- ▶ 一人ひとりがイキイキとその人らしい個性を生かして活躍することを通して、
健全で豊かな社会、躍動的で可能性に挑戦し新しいものを生み出し続ける組織づくりのサポートをしています。
- ▶ 組織を創っている一人ひとりに働きかけ、組織の基軸となる“私達らしさ”、一人ひとりの“自分らしさ”を
イキイキと發揮し、新たなものが生まれ続ける組織＆場づくりのサポートをしています。

※上記を推進していくために大学、病院、学校、専門機関や専門家と連携をとり、専門性を深める活動と研鑽を続けています。

◆ プレイバック・シアター研究所の目指すもの、活動とその領域 2



◆私たちの特徴 1.組織・心・身体の3つの方向からのアプローチ



社会全体、組織、個人の「ら・し・さ」と「Wellness&Wellbeing」を実現し、歩み続けるお手伝い！

組織

Organization

組織の側面からのアプローチ

組織の目指す姿、ゴールを共有し、現状を客観的に観察して現象を認識、問題点の洗い出し→原因分析→対策案のご提案を通して組織発展のサポートをしています。

- ・ラインナップ一例
 - 各階層別
 - テーマ別
 - ニーズ別
 - 職種・対象者別
 - その他

心

Mind
Emotional

心の側面からアプローチ

ありたい姿や生き方を立ち止まって考える機会や場を提供。その実現の鍵を握るストレス社会の今日を生き抜き、自分らしい強みを発揮して実現していくためのしなやかで決して折れない柔軟な強い心。レジリエンスを高めていくお手伝いをしています。

- ・ラインナップ一例
 - クリニックでのグループセラピー
 - 心を豊かにするワーク
 - 自分と向き合うワーク
 - コーチング・カウンセリング
 - 個人セッション

身体

body

体の側面からアプローチ

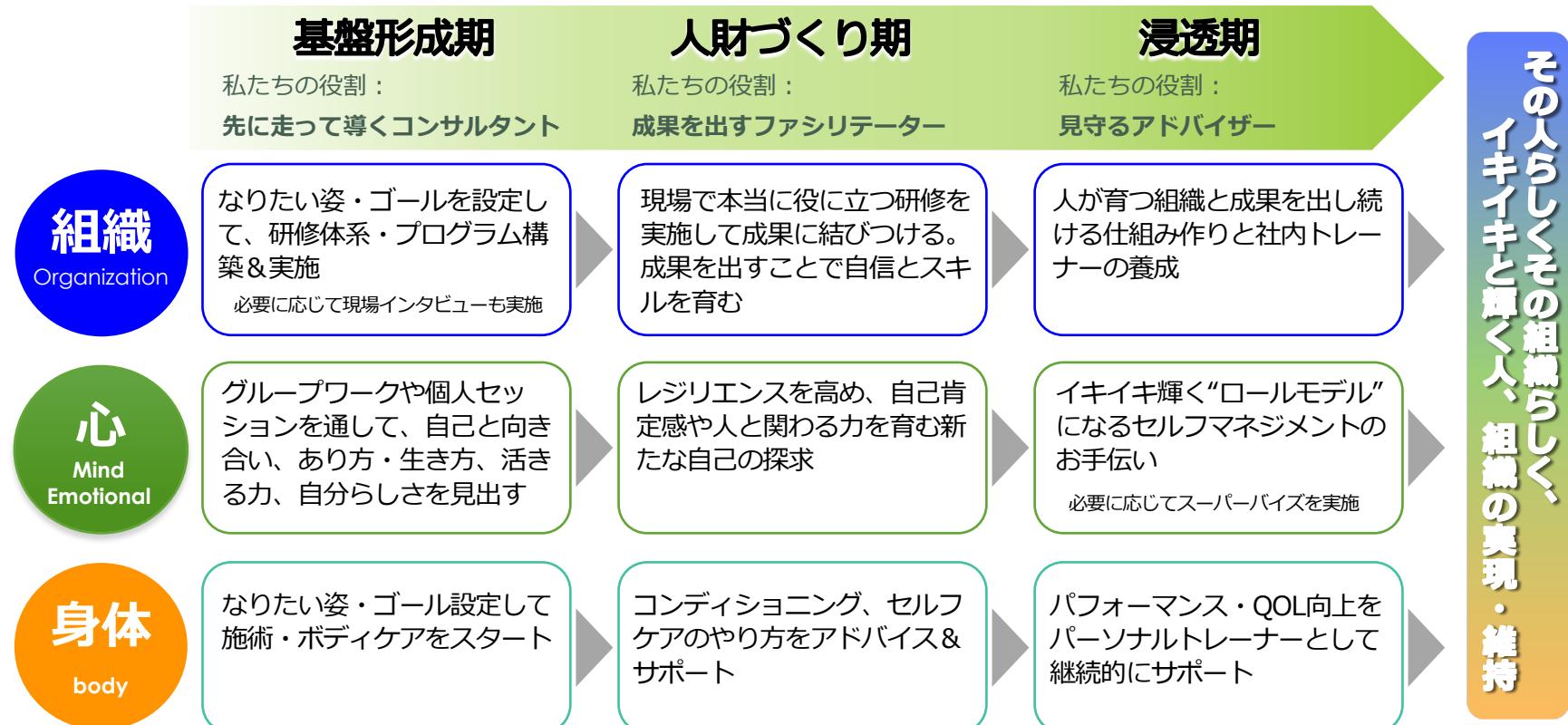
身体の治療、コンディションを整え、心身ともに健康で豊かな人生を後押ししています。国家資格を持った柔道整復師・鍼灸師による一人ひとりに合わせた施術を提供します。痛みや不調、不安の改善、健康維持・増進。交通事故治療、手続きのサポートもお任せ下

- ・ラインナップ一例
 - 柔道整復師、鍼灸師による治療
 - 交通事故専門士による交通事故治療
 - 不安・悩み・痛みの改善
 - 健康増進・活力UP・生活の質向上、健康教室

◆ 私たちの特徴 2.導く→引き出す→支援する

目指す組織、ありたい自分、理想のコンディション

一緒に目指すゴールを描き共有するところからスタートして、自律的にできるところまで徹底してサポートしていきます！



※お客様一人ひとりの目指す姿を共有し、現状を把握した上でカスタマイズしながら展開していきます。

Wellness & well-being の実現



組織の側面からのアプローチ

～ organizational development & talent development～

組織の目指す姿、ゴールを共有し、現状を客観的に観察して現象を認

識、

問題点の洗い出し→原因分析→対策案

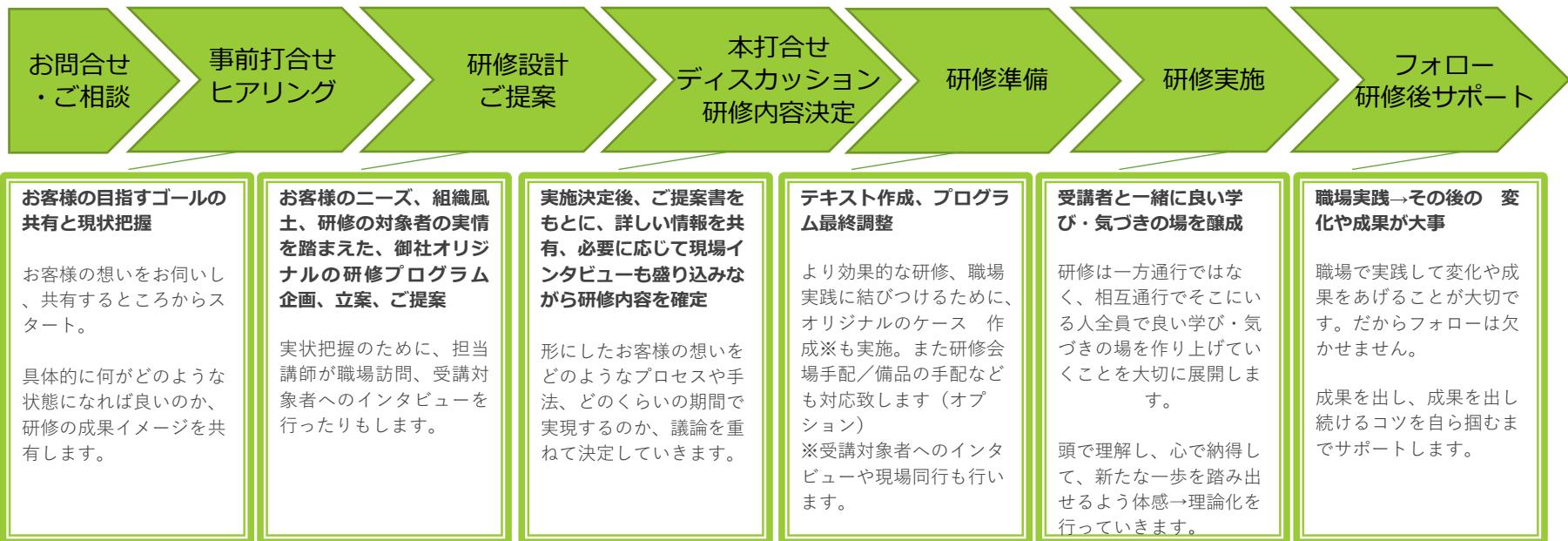
のご提案を通して組織発展のサポート

◆ コンサルティングアプローチ 研修実施までの流れ<お問合せ～ご提案～フォローまで>

✓ 1つひとつ丁寧にお客様と一緒に構築・実施・サポートしていきます。

- ▶ 組織開発、人財育成といっても、ニーズは様々。研修導入検討から目標達成まで寄り添い、徹底的にサポート致します。
- ▶ 私たちはお客様の想いを形にし実現していくために、お客様一人ひとりに寄り添い、耳を傾け想いを受けとめるところからスタート。
- ▶ 事前課題から事後のフォローアップまで効果的な仕掛けを講じながら定着を支援

→ 1つひとつの工程を大切に丁寧な流れで研修体系、プログラムを構築・実施・サポートしていきます。



◆ 組織の側面からのアプローチ ラインナップ

- ✓ お客様の目指すゴールや現状に合わせた研修をこまれでもこれからも展開していきます。
- ✓ 研修はゴールではありません。現場実践、成果を上げるための意識付けや新たな発見、知識・スキルを磨く場です。

→だから！

『体感（心と身体で感じる）』から『言語化（頭で理解する）』

していくプロセスを大切にしています。

階層別研修



階層・等級から選択
～どの階層の育成を目指す？～

テーマ別研修



実現テーマから選択
～何を実現するのか！～

ニーズ別研修



ニーズから選択！
～身につけたいスキル・高めたい能力～

業種・職種・ 対象者別研修



対象となる
組織・個人から選択！

その他



手法から選択！
～新しい手法を取り入れたプログラム～

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 階層別研修（資格・等級別）～体系立てた研修展開！～

| 階層／対象者 | | 研修名 | 研修のポイント |
|----------------|-------------|-----------------------|---|
| 経営層・管理職層・管理職候補 | 幹部・現任管理者 | 幹部セミナー | 環境変化の激しい中において、柔軟に変化を生み出し、組織を牽引していくマインドの醸成創造的な戦略・ビジョン 策定→各部門へブレイクダウンして実行していくプロセスを学びます。 |
| | 次期経営幹部候補者 | 次世代リーダー研修 | 次世代の経営者の育成を目指し、各事業部から選抜された次世代リーダーが相互に切磋琢磨し、リーダーとしての生き方、マネジメント、経営者視点を磨き、最終段階では「10年ビジョン」のテーマで現経営陣にプレゼンテーションを行います。 |
| | 現任管理者 | マネジメント力強化研修 | 企業・組織をめぐる環境の変化をキャッチし、組織の力を最大限活かすためのマネジメントスキルや職場活性化のための指導・育成力の強化を図ります。 |
| | 新任管理者・管理者候補 | 管理者基礎研修 マネジメント編 | 変化の激しい時代において求められる管理者像を明確にし、マネジメントに必要な資質・能力と自分自身の現状とのギャップを課題として捉え、管理者としての自己発揮、自己開発への取り組みを促します。 |
| | 新任店長・店長候補 | 店長研修 店長候補者研修 | 小売業の店長として必要とされるマネジメント、店舗管理、対人関係能力、動機づけ、コミュニケーションスキルを学びます。店長候補者に対しては、これから的心構えから店長となって必要とされる諸要素を学びます。 |
| | 新任管理者・管理者候補 | 管理者基礎研修 リーダーシップ開発編 | 環境変化の中で求められる管理者像を明確にし、リーダーシップに必要な資質・能力と自分自身の現状とのギャップを課題として捉え、リーダーとしての自己発揮、自己開発への取り組みを促します。 |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 階層別研修（資格・等級別）～体系立てた研修展開！～

| 階層／対象者 | | 研修名 | 研修のポイント |
|--------|---------------|-----------------------------|---|
| 中堅層 | 入社 5 年目～ | 中堅社員研修 | これまでのものの見方や考え方、仕事の仕方についてしっかり振り返り＆言語化します。実務の中核存在として成果をすこに主体的、積極的に取り組むとともに、自身や職場の活性化も両立する人財になるべくそのためのコツを掴みます。 |
| 若手層 | 入社 2 年目～ 5 年目 | 若手・中堅社員研修 | 健全な危機感を持ち、やるべきこと（Must、期待されていること）は何かその期待に応えるために、できること（Can、習得した意識、知識、スキル）を着実に増やしながら、やりたいこと（Will、やりたい）を見出せるように展開します。自身の使命、持ち味（=強み弱み）を（再）確認しながら、自ら考え、自ら行動していくモチベーションを作っていく。また、この時期に身につけておくべきスキル（コミュニケーション、ロジカルシンキング、言語化する力、プレゼンテーション力など）を習得します。 |
| | 育成担当者 | メンター養成研修 (職場・OJTトレーナー研修) | 新入社員の定着と成長の鍵を握る職場の育成担当(メンター)として、新人の成長レベルに合わせた関わりや指導法を学びます。新人育成の実践を通して、担当者自身の成長及び育成の職場における育成する風土の浸透を図ります。 |
| 新入層 | 新入社員 | 新入社員フォローアップ研修 | 入社から一定期間後、直面している問題を乗り越えるための支援を行ふとともに、今一度、自分自身の方向性を明確にすることで社会人生活 2 年目のステップアップへの布石とします。 |
| | 新入社員 | 新入社員導入研修 | 社会人として、社員としての基本的な態度形成から、具体的な仕事の進め方、マナーなどを実践的に身につけます。また、職場や仕事への不安を取り除きながら、主体的な自己開発への取り組みの定着を図ります(学び姿勢作り) |
| | 内定者 | 内定者研修 | 入社前のタイミングで、同期としての絆づくり、学生と組織人の違いや協働して 1 つの成果を出す喜び |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 テーマ別研修（実現テーマから選択～何を実現するのか！～

| 研修テーマ | 研修のポイント | アプローチ方法・習得スキル | 対象者イメージ |
|-------------------------------------|--|---------------------------------|-------------------------|
| 若手の"ヤル気スイッチ"を入れたい！ <セルフモチベーション編> | 次のステージに上がるタイミングでこれまでの自分の仕事の仕方や考え方を一度立ち止まって確認し、自分自身のモチベーションが上がる仕事の仕方、他者との関わり方などやる気スイッチがどこにあるのかを明確にします。また、成功体験を紐解き、思い込みによらない自身の「本当の強み」を探ります。次のステージで、強みを活かせる、且つモチベーションを維持増進できる仕事の仕方を持ち帰ります。 | セルフマネジメント | ステージが上がるタイミング 若手・中堅層 |
| 若手の"ヤル気スイッチ"を入れたい！ <上司が入れる編> | 若手のモチベーションを上げるポイント「承認（ストローク）を与える」「褒める・叱るをメリハリ持って行う」「一人一人の個別のやる気スイッチを入れる」「モデルを見つける」「悩みを聞く、相談にのる」「自信をもたせ、チャレンジ意欲を向上」「仕事の意味合いを理解する」等の幾つかの観点で学びます。 | モチベーションマネジメント | 管理職層 |
| タイムマネジメント | 自分の仕事現状の業務を分析し、計画の立て方を改善することで業務の効率化を図ると同時に、時間を作り出す方法を学びます。さらに、部下の特性（強み）を活かし、能力を伸ばす仕事の割り当てを考える | タイムマネジメント | 若手・中堅社員 |
| 意欲を生み出す運営（人事考課・目標管理）方法を考える | 考課の基本を再確認し、自己の考課特性を今一度検証すると共に、部下のやる気を引き出す育成手段としての考課活用力を強化します。また、目標管理制度の効果的な活用、考課面談の実施を促します。 | 人事考課・目標管理の本来の目的再認識と定期的面談 | 経営幹部管理者 人事担当者 |
| 成果を生み出す組織・人づくりを実現したい！ | 育成計画書を使った計画的育成、対象に応じた機会指導（褒める、叱る、ティーチング、モデリング、コーチング、メンタリング等）の使い分け、育成面談の継続、周囲を巻き込んだ人が育つ職場づくり、が新人や若手の育成と早期戦力化、定着の鍵となります。育成担当者の動機付けと実践スキルを身につけます。 | 育成計画書の作成 対象に応じた指導 育成面談の実施 | OJT担当者 新人育成担当者 |
| 成果を生み出す組織・人づくりを実現したい！ | 育成・支援風土の構築と次世代のリーダー(将来の経営幹部候補者・女性管理者育成を含む)育成を推進していくために欠かせない、メンターの存在意義とメンタリングの考え方、部下(後輩・同僚)支援の基本的な考え方及びスキルを学びます。 | メンタリング | 管理者 次世代リーダー |
| 若手が辞めない →育つ組織づくり | 日頃の部下との関わりを見つめ直すと共に、コーチングの基本スキルを中心とし、部下の主体性や能力を引き出す、実践的な育成のスキルを身につけます。 | コーチング・カンセリング・アサーション | 管理・監督者 |
| 人を惹きつけ、組織を動かす 影響力と人間的魅力を養う | 一步高い視点、立場・役割から自身を俯瞰して、組織・メンバーや相手を動機付け、影響を及ぼし、意志や能力を引き出していく「人間力」を高めていくために、ウィルグラムを通して、自身の課題を明確化、自己研鑽の方向性を明確にします。 | 人間力、影響力、人間的魅力 | 幹部管理者 |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 テーマ別研修（実現テーマから選択～何を実現するのか！～

| 研修テーマ | 研修のポイント | アプローチ方法・習得スキル | 対象者イメージ |
|---|--|--|-----------------------------|
| 管理者・リーダーがメンタルヘルスマネジメントを磨く →メンタル面で健康な組織作り | ストレスを正しく理解し、うまく付き合うことで、ストレスを活力にしていく方法を学習します。ラインケアの役割を担う管理者として(職場メンバーの一員として)一人ひとりの特性をつかみ、それぞれ適切に対応するためのポイントを学び、実践を促すことで、メンタルヘルス不調に陥らない健康な職場づくりを目指します。ケーススタディーを通して実践力を養い、成功事例の共有を行います。 | メンタルヘルス (ラインケア) | 管理者 職場リーダー メンタルヘルス担当者 |
| 新人、若手、一般社員が自己のメンタルのセルフマネジメントができるようになる | ストレスを正しく理解し、うまく付き合うことで、ストレスを活力にしていく方法を学習します。メンタルヘルス不調に陥らない健康な自分づくりを中心に職場づくりを目指します。 | メンタルヘルス (セルフケア) | 新人、若手 一般社員 |
| 対人関係の苦手な人の対人関係改善に頼らない メンタルヘルスケア | いつでも・だれでも・どこでも、一人でできるセルフケア。相手との関係性によらないセルフケアです。自身の体をほぐすことを通して心をほぐして健康な状態に戻したりキープする→自分らしさを引き出して魅力ある自分づくりまで応用力のあるメンタルトレーニング。 | ウェルネスマソッド (ラインケア・セルフケア) | 全階層 |
| ハラスメント研修 (マネジメント編) | ハラスメントが発生しない、未然に防ぐ職場づくりをマネジメントの観点から学びます。ハラスメントを生じさせない組織作りの為に管理職相互に指摘し合える関係性・風土を醸成します。またハラスメントと適正な指導に違いを理解し、ハラスメントを意識しすぎることにより適正な指導の妨げにならないようにします。 | ハラスメントの正しい知識／適正な指導とハラスメントの違い／相互に指摘し合う関係作り | 管理者 職場リーダー |
| ハラスメント研修 (スタッフ、一般社員編) | ハラスメントが発生しない職場作りの為にハラスメントの正しい知識を身につけ、これまでの自分の経験を振り返ります。相互に率直に言いたいことが言い合えるコミュニケーション風土と心理的安全性がハラスメントを未然に防ぐので、これらを職場で育むことを学びます | ハラスメントの正しい知識／モチベーションと心理的安全性／オープンなコミュニケーション | スタッフ 一般社員 派遣社員 |
| 理念浸透、実行のための意識・知識・スキルを高めていく | 組織のトップ・ミドル・担当者が共通の理念、ビジョン・目標に向かってベクトルを合わせ、意志、スキルを磨いていく研修プログラム。グループ診断及び個人診断を通して、組織と個人の課題を明確化するとともに、組織の意識と行動の変化、成長度も確認(効果測定)する。 | 組織活性化 モチベーションアップ | 幹部 管理者 (一般社員) |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 ニーズから選択！～身につけたいスキル・高めたい能力～

| 研修名 | 対象イメージ | 研修のポイント |
|------------------------------------|----------|--|
| 指導育成力強化セミナー | OJT担当者 | 指導育成担当者が若手社員に「何を（WHAT）」、「どのように（HOW）」教えれば良いかを実践的に学ぶとともに、育成の機会を自分自身の成長の確認と次のステップへの課題を明確にする |
| 情報収集・活用力強化研修 | 管理者・一般社員 | 情報への感度を高め、数多くの情報を的確に整理分析していく力を強化します。さらに具体的な情報の収集方法や職場全体での活用・展開方法について学びます。 |
| 個々の強みを生かしたチームビルディング研修 | 管理職 | 多くの管理職がプレーヤーとして実務中心になっており、本来のチームづくりや指導育成の時間を捻出することができていません。まずは、現状の業務を分析し、役割分担や計画の立て方を改善することで業務の効率化を図り、時間を作り出す方法を学びます。そして、部下の特性を整理し、その特性を活かした機能分担、相互啓発しながら高め合うチームづくりを考えます。 |
| 少ない時間でより高い成果を創出する仕事術 ～段取り力向上研修～ | 一般社員 | 仕事の効率を高めることがゴールではなかなかこれまでの仕事の仕方、考え方の癖を変えることは難しいのが現状です。“自分の理想の働き方を実現すること”をゴールとして、考え方、仕事の仕方にメスを入れ、思い込みの罠や脳のメカニズムを踏まえて、「業務処理（自分一人での仕事）に関する効率化」「情報処理（他者と協働してする仕事）に関する効率化」のコツ、特に、コミュニケーションと仕事の進め方を学びます。 |
| 業務改善の推進研修 | 改善リーダー | 業務改善プロジェクトを実践的に運営できることを狙いとしてそのための手法を、演習を通して体得すると共に、効果的なリーダーシップの取り方を学びます。 |
| 業務改善基礎講座 | 一般社員 | 現場での仕事の、ムダ・ムラ・ムリを改善していくために必要な知識・技能を実践的に学びます。 |
| 折衝・交渉力強化研修 | 管理者・一般社員 | 相手の主張、立場を理解する姿勢を身に着けるとともに、お互いの意見をしっかり主張し合い、考え方の相異を踏まえながら、合意を取り付けるためのポイントを学ぶと共に、実習を通して自らの課題に気づき、今後の折衝・交渉能力の向上を目指します。 |
| プレゼンテーション研修 | 管理者・一般社員 | 相手の共感と理解を引き出す発表の仕方を体得していただきます。職場における会議や発表の場での説得力のある発表のスキルも習得できます。 |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 ニーズから選択！～身につけたいスキル・高めたい能力～

| 研修名 | 対象イメージ | 研修のポイント |
|--------------------|----------------|--|
| ファシリテーション力強化研修 | 管理者・チームリーダー | 内外の会議やプロジェクトチームにおいて、立場や利害の異なるメンバーをまとめ動かし、メンバーの力を引き出しながら問題解決に導くための心構えと手法のポイントについて学びます。 |
| 対人関係力強化研修 | 中堅社員、若手社員 | 自分の思いや考えを相手に正確に伝える自己表現力・発信力を養い人間関係を円滑にし、リーダーシップの開発につながる対人能力を高め、周囲への影響力、巻き込み力の基盤を作ります。 |
| フォロワーシップ・リーダーシップ研修 | 上司と部下後輩がいる全ての方 | 職場の中核である中堅社員が自己の立場と役割を理解し、立場や権限に依らない本質的な人間力としてのリーダーシップ発揮を目指します。 |
| クレーム対応力強化研修 | 窓口、接客ご担当者 | 顧客対応の向上のためにCS(顧客満足)意識をベースにしたクレーム対応の重要性と実践的手法を身につけます。更にはクレーム発生の要因分析手法を学び、防止・削減のポイントを明確にします。 |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 ~業種・職種・対象者別研修~

| 業種・職種・対象者 | 研修名 | 研修のポイント |
|------------------------|--|--|
| リクルーターの方 | リクルーター研修 ～魅力的な自社と自分発見～ | リクルーターの方が、未来の自社を支える可能性の社員予備軍の学生に対してどれだけ分かりやすく魅力的に自社を紹介することができるか、自社での活動を通して自分がどのように変化成長してきたか、今後の展望を語れるのかはとても重要な要素です。 本研修では自社や自身のこれまでこれからを“自身の言葉”で言語化、整理することでリクルーター自身のこれまでの歩みとこれからの目標を具体化することができますので、リクルーターとしての役割を果たすだけでなく、本人の成長を加速させていくことができるプログラムとなっています。 |
| 障がいを持った方と協働して成果を出している方 | 障害者と共に成果を生み出す職場作り研修 | 障がいのある方と共に働く上で求められる意識や考え方、知識、具体的な行動について改めて学ぶことを目的としています。障がいのある方に限りませんが、その人と自分の違いを『個性』として受け止める、物事には良い面と悪い面がありますが、良い面で捉えて接するといった、障がいのある方を受け入れる上で必要な意識を醸成します。また、障がいのある方が働きやすい環境づくりのポイントについても学びます。 |
| 医療従事者の方 | 組織力向上に向けた各種研修 | 数多くの組織運営の支援とともに、治療回復のプログラム、グループセラピーやSSTに長年にわたって携わっている講師が担当します。医師、看護師、メディカルクラークなどそれぞれの組織、そしてそこで働く一人ひとりが連携し、組織として有機的に動いていける「組織力を高めていくこと」が健全な経営と一人でも多くの患者さまを救うことにつながると考え、様々なプログラムを構築・展開しています。 |
| 学校教育に携わっている方 | いじめ対策プログラム | 子どもたちに対する“いじめ対策プログラム”「カエルワークショップ」は、直接いじめのテーマは扱わずに、辛いこと・苦しいことがあつたら自分なりの回避策、対処法を考える力：生きる力、を養うワークショップです。「カエルワークショップ」を展開するファシリテーター養成の為のワークショップを行っています。 |
| | コミュニケーション研修 | 全入時代の今日に於いては、学力の差があるだけでなく一人ひとりの性格や背景も様々な学生一人ひとりに対して、満足度が高い授業やコミュニケーションは学校の維持存続及び社会に出て活躍する人財の輩出する観点からもとても重要になっています。本研修では、様々な学生と良好なコミュニケーションを取り、効果的な授業を実施するためのポイントについて学びます。 |
| 営業担当者の方 | 営業力強化に向けた各種研修 (例) プロフェッショナル人財育成プログラム～3年間で1人前になる！～ | 入社から3年間営業担当者として1人前に育てる育成プログラムを展開。先輩は後輩とともに学ぶことを通して、自身ができることこれから身につけていくべきことを整理言語化しながら成長を促進されます。また、新人は先輩社員から現場での経験を聞いたり共に学ぶことで近未来を描きやすくモチベーションに繋がります。※営業担当者として、必要なマインド、知識、スキルを対象者や苦手な部分に特化して学ぶプログラムも豊富にご用意しています。 |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 ~業種・職種・対象者別研修~

| 業種・職種・対象者 | 研修名 | 研修のポイント |
|--------------------------|---------------------------|--|
| リーダーとしての活躍を期待されている女性の方 | 女性リーダー育成塾 | 女性が職場でキャリアを積み重ね、リーダーとして活躍していくためには、結婚、子育て、介護など男性以上にライフィベントとの兼ね合いや決断を多く迫られる場面が少なくありません。リーダーとして活躍していくための様々な課題と対応策について女性同士で検討、必要なスキルや考え方を学びます。研修期間を通してメンバー同士で改善プロジェクトに取り組み、社内の人脈形成も行なっていきます。 |
| 人材開発担当者になられた方 | 人財開発担当者研修 | 人材開発が担っている役割について経営戦略的側面から考え、それを実現させるために必要な「計画」「教育体系づくり」の基礎を実際に自社の計画、体系づくりを行いながら学びます。体系づくり～個別プログラムの設計～効果の測定まで一連の流れを実践的に学べるプログラムです。 |
| 企業内インストラクターの方 | インストラクター養成研修 | 「インストラクターの基本姿勢と研修参加者との関係づくり」のノウハウ、インストラクターとして必要な「コンテンツとレッスンプラン構築とテキストづくりのポイント」参加者が主体的に学びたくなる「立ち居振る舞い」について、実技演習を通してスキルと自信を身につけます。 |
| IT業界でメンタル面を強化したいと考えている組織 | いつでも誰でもどこでも1人でもできるメソッド | いつでも・だれでも・どこでも、一人でできるセルフケア。相手との関係性によらないセフルケアです。自身の体をほぐすことを通して心をほぐして健康な状態に戻したりキープする→自分らしさを引き出して魅力ある自分づくりまで応用力のあるメンタルトレーニングです。 |
| ハラスメント相談員に任命された方 | 自分を社員を会社を守るハラスメント対応研修 | 社員を守り、会社を守るための取り組みとして近年、組織内にハラスメントの相談窓口を設ける組織が多くなってきています。相談者として求められていること、留意点、役割を果たすためのポイント（相談者の気持ちをまずは受け止めやわらげるなど）演習・ロールプレイングを通して実践することで、翌日から現場で使えるスキルを習得します。 |
| 窓口、接客ご担当者の方 | クレーム応対研修 ～お客様も自身のイキイキ～ | クレームから自社のファンに変える！クレーム応対のポイントを学びます。CS(顧客満足)意識をベースにしたクレーム応対の重要性と実践的手法をロールプレイ・ケーススタディを用いて実践的に身につけるとともに、応対者自身が良い状態を保ちながら、最良の対応ができるポイントも押さえています。 |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 健康経営・ウェルビーイング経営の推進をサポート

| 対象イメージ | 研修名 | 研修のポイント |
|--------------------------------------|--|--|
| 健康経営・ウェルビーイング経営の推進 | 健康経営導入サポート | <p>ビジネスパーソンに求められる「健康リテラシー＝心身の状態を理解し、適切に判断し、行動につなげる力」を高めることを目的とします。</p> <p>働き方が多様化し、業務負荷・ストレス・運動不足・睡眠不足などによって心身の不調を抱える人が増えている現代において、「自身のコンディションを主体的に整える力」は、成果を生み続けるための重要なビジネススキルとなっています。</p> <p>研修では、知識の習得だけでなく「気づき」と「行動変容」につながる内容を展開します。</p> |
| ストレスチェックを業務や組織改善に活かしたい組織 | ストレスチェックを“経営資源”として活かすマネジメント研修 | <p>ストレスチェックは「メンタル不調の早期発見」だけが目的ではありません。働く人の状態を“組織レベルで見える化”し、職場環境・マネジメント・コミュニケーションの改善につなげるための重要なツールです。ストレスチェックを「個人のメンタル対策」から「組織の成長戦略」へ変換する視点を学びます。従業員一人ひとりの“働きやすさ”と“働きがい”を高めながら、業務効率、コミュニケーション、離職防止、生産性向上へとつなげていくことを学びます。</p> |
| 従業員の健康課題を組織として“健康習慣が定着する仕組み”として取り組む | 無理なく・楽しく・続けられる職場の健康づくり！働きながら整える健康術 | <p>「健康の大切さは分かっているのに続かない」「忙しくて後回しになる」「興味のある人とそうでない人の差が大きい」という課題を解決。</p> <p>一人ひとりが無理なく・自然に・楽しみながら健康習慣を継続できる職場づくりを実現することを目的とします。従業員の健康行動は、個人の意志や自己管理能力だけではなく、職場の制度・環境・人間関係・文化・コミュニケーションによって大きく左右されます。誰も取り残されない健康習慣の仕組みをつくっていきます。</p> |
| 疲れを溜めない働き方・体と心を整えるセルフケア習慣を身につける | 仕事の生産性を最大化する「ボディメンテナンス & セルフコンディショニング研修」 | <p>現代のビジネス環境では、スキルや知識だけでなく「体調管理スキル」が仕事のパフォーマンスを左右する大きな要素となっています。身体の不調や慢性的な疲れ、集中力の低下を放置すると、生産性の低下・ミスの増加・モチベーション低下・離職リスクの上昇にもつながります。</p> <p>働く人自身が「身体のコンディションを整える知識・気づき・実践スキル」を身につけ、疲れを溜めず、日々のパフォーマンスを高く発揮し続けるための“セルフケア方法”を習得します。</p> <p>簡単にできるセルフストレッチ・姿勢改善・呼吸法などの実践ワークにより、「その場で変化を体感できる」「明日から職場で続けられる」を重視し、従業員の健康習慣が“定着”しやすい仕組みづくりも扱います。</p> |
| オフィスの一角に“健康とリカバリーのための小さなスペース”づくりをしたい | 働く人のコンディショニングルーム計画 | <p>社員の心身の健康は「自己管理」だけでなく、企業が整備する環境によって大きく左右されることが明らかになっています。しかし、健康経営を進めたいと思っても、オフィスレイアウトの全面改修や大規模投資はハードルが高く、導入に踏み切れない企業も多く存在します。</p> <p>オフィスの一角に“健康とリカバリーのための小さなスペース”をつくることで、無理のない範囲から健康経営をスタートできる環境づくりを支援します。</p> <p>単なる休憩室ではなく、社員が短時間で疲労を回復し、集中力を取り戻し、心身を整える習慣を促すミニ・ウェルビーイングスペースを設計することで、日常業務の質向上・パフォーマンス改善・離職防止・ストレス軽減・健康意識の醸成など、中長期的な効果を期待できます。</p> |

◆ 組織のウェルネス ラインナップ一覧 ~その他 手法から選択！新しい手法を取り入れたプログラム~

| 手 法 | 研修のポイント | おすすめしたい方・組織 |
|------------------------------------|---|---|
| プレイバック・シアター | 身体ほぐし・こころをほぐし、チームワークづくりから始めます。プレイバック・シアターでは、人生のあるひと場面を即興の劇にして分かち合います。 | ●チームづくり ●感情を言語化して分かち合う理解し合う力を高めたい ●仕事への打ち込み、自分の生き方の根本にあるものを再確認します。 |
| グループコーチング | いつもの職場メンバーとは異なったグループで、悩みや抱えている問題、相談したいことを語り合い分かち合い、お互いに親身になって悩みの相談に乗る場を定期的に（月一回程度） | ●会社への帰属意識の醸成 ●組織内での問題解決能力の向上 |
| S S T（社会生活技能訓練） ソーシャルスキルズトレーニング | 対人関係やコミュニケーション面の問題を整理し、それをロールプレイを通して解決法をメンバー同士でアイディアを出し合い見つけます。どうすればいいかが具体的になるとともに、問題解決能力が身につき、自信が持てるようになります。 | ●対人関係・コミュニケーションを通した問題の解決 ●コミュニケーション能力、対人関係能力の実践的強化 |
| タグラグビー ～体感型チーム形成～ | 誰でも安全に楽しくできるタグラグビーを通して、チームワーク、リーダーシップ、チャレンジ能力を体感的に学び、身に着けます。実際の職場グループ、プロジェクトチームのチームビルディングにも多くの企業で導入されています。 | ●チーム形成 ●ビジネスパーソンのコミュニケーションスキルの向上 ●職場の体と心の健康増進 ●リーダーシップ養成 |
| アブライドドラマ | 社会の中で個人をしっかりと持てる人間形成とコミュニケーション訓練が出来ます。物語の中で実際に演じながら、自分の考えを意思表明し決断をします。参加者全員が自分の目で見て、聞き、行動し、考え、人と一緒に分かち合いながら探求していきます。ワークショップスタイルで実施し、ドラマや物語に没入しながら全員参加で進めます。自己主張性、意識決定力、決断力、多様性をいかす能力、議論するスキルが実際に養われます。 | ●即決して行動できるリーダー育成 ●これまでのやり方に固執しているところから、議論を通して新たな発想やアイデア生み出す組織集団づくり ●状況を察知して臨機応変に対応する状況察知・対応力を磨く ●非言語によるコミュニケーション力を高めたい ●多様性を受け入れ、活かし、自分の意見を形成する能力 |
| コミュニケーション・アーツ | 人のやりとりにおいて、自分の考えを端的に表現できるようになるアウトプットより、相手の話を自分のフィルターを通して通さずなるべくそのままきけるようなインプットの質を高める活動を声、身体を使って行います。社会的な役割やゴールを定めてたどり着く活動を一旦置いて、感覚を開いていく活動を行います。身体を使って内省する活動をした後、言葉にならない想いを言語化し、他者と共有することで互いの新たな視点に気づきます。 | ●普段の対人関係から離れリフレッシュする ●場のとらえかた、見方の視点を変えて場づくりのヒント ●無意識と意識の両方にアクセスすることで、今までしなかった発想へたどり着く ●自己肯定感を養う ●自分の影響力を他者を通して知ることができる |
| 読書会 | ジョン・デューイ「経験としての芸術」等の文献を音読して読み合う読書会です。平日の夜19時～21時2時間ワークショップスタイルで継続して実施しています。共に学ぶ参加者同士の語り合い、思索の探求を通して、思考や感覚を言語化し、感性を磨きます。 | ●主体的に学びたい方、視野を広げていきたい方 ●異なる考え方や経験を持った人と意見交換する場知り合う場を求める方 ●深く考える概念化能力を磨きたい方 |

◆会社概要

- ▶ 株式会社プレイバック・シアター研究所
- ▶ 本社所在地 : 神奈川県横浜市中区山下町12番地2
- ▶ 中目黒オフィス : 東京都目黒区青葉台1-6-53 青葉台マンションA-2階
- ▶ 沖縄オフィス : 沖縄県中頭郡読谷村古堅740イオンタウン心身堂鍼灸整骨院内
- ▶ 治療院 : 沖縄心身堂鍼灸・整骨院グループ
- ▶ 設立年月 : 平成22年5月10日
- ▶ 代表者 : 代表取締役所長 羽地朝和
- ▶ 主な事業 : 人材育成、人材教育、研修プログラムの企画制作運営／メンタルヘルスケア支援／アートを使ったワークショップ／心身の健康の為のグループ・セラピー、セミナーの企画制作運営／鍼灸整骨院運営
- ▶ 関連団体 : アーツベースド ラボ、一般社団法人日本能率協会、高月病院
- ▶ 所属学会 : 日本心理劇学会
- ▶ 連絡先 : 080-4831-4242 (河野信之) kohno@playbacktheatre.jp

代表取締役所長 羽地朝和

1987年 防衛大学校理工学部電気工学科卒業。同年、社会産業教育研究所入社。

同社にて人材育成分野でのコンサルティング担当、企業研修担当トレーナーを経て1995年プレイバック・シアター研究所設立。

全日本能率連盟認定 エキスパート・マネジメント・インストラクター 一般社団法人日本能率協会 専任講師

米国工サレン研究所、オメガ研究所にてTA（交流分析）、行動科学、体験学習を学ぶ。

現在は数多くの大手企業を担当するコンサルタントとしての業務と共に、さいとうクリニック（東京）、高月病院（八王子）、その他の精神科クリニック・精神病院での集団精神療法を担当している。

また、プレイバック・シアターの創始者 Jonathan Fox の日本での窓口を1987年より10年間担当し、プレイバック・シアターの指導を直接受ける。1993年より6度にわたりNYのSchool of Playback Theatreにてプレイバック・シアターを専門に学び、

1998年同校卒業。プレイバック・シアター及びアートを使った技法を教育、医療、組織開発、コミュニティづくりの分野で実践している。

またふるさと沖縄では人材開発事業と共に心身のウェルネスを提供する心身堂鍼灸整骨院を経営している。

◆会社概要

●株式会社プレイバック・シアター研究所

- ▶ ホームページ <http://playbacktheatre.jp>



●心身堂鍼灸・整骨院

- ▶ ホームページ <http://playbacktheatre.jp/opencourses/>
- ▶ facebook <https://www.facebook.com/shinkyuseikotuin.shinshindo>



●アーツ ベースド ラボ

- ▶ ホームページ <http://playbacktheatre.jp/opencourses/>
- ▶ facebook <https://www.facebook.com/artsbasedlab/>
- ▶ note <https://note.com/playbacktheatre>

株式会社プレイバック・シアター研究所

本社所在地 神奈川県横浜市中区山下町12-2-206

中目黒オフィス 東京都目黒区青葉台1-6-53-A2

沖縄オフィス 沖縄県中頭郡読谷村古堅740イオンタウン心身堂内