

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

人が動きだす組織を育てる、チームビルディングのプロ

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。

OMORO

代表者	代表 伊東真規子
所在地	〒640-0122 奈良県生駒市真弓2-3-13
設立	2023年8月
所属・活動	奈良県中小企業家同友会 所属／研修講師
事業内容	組織力向上研修 組織の心理的安全性診断・向上支援 理念・クレド浸透支援 人材育成研修 事業承継支援

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れる」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

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、3日間（計18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 3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、形骸化せず続けられる。

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×前半部分6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（120分×後半部分6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 | 3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 前半	DAY3 理念を“浸透・定着”させる組織文化をつくる 後半
時間	テーマ	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 前半	⑩ 評価・顧客体験との連動 前半
10:10～11:10	② 価値観の可視化ワーク	⑦ 理念の再解釈 後半	⑩ 評価・顧客体験との連動 後半
11:20～12:20	③ 信頼関係を築く対話演習	⑧ クレド（行動指針）作成 前半	⑪ クレド実践ワーク 前半
13:20～14:20	④ 共通ビジョンと行動宣言設計	⑧ クレド（行動指針）作成 後半	⑪ クレド実践ワーク 後半
14:30～15:30	⑤ フィードバック文化の醸成	⑨ ストーリー・儀式設計 前半	⑫ 理念経営ロードマップ策定 前半
15:40～16:40	⑥ 改善と継続の仕組み化	⑨ ストーリー・儀式設計 後半	⑫ 理念経営ロードマップ策定 後半

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／第1回～第6回13:00～14:00、第7回～第12回13:00～15:00（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	120分
第8回	6/2(月)	ストーリー・儀式設計	120分
第9回	6/9(月)	評価・顧客体験との連動	120分
第10回	6/16(月)	クレド実践ワーク	120分
第11回	6/23(月)	理念型人材育成・評価設計	120分
第12回	6/30(月)	理念経営ロードマップ策定	120分

自分が自分のことを信頼し、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。

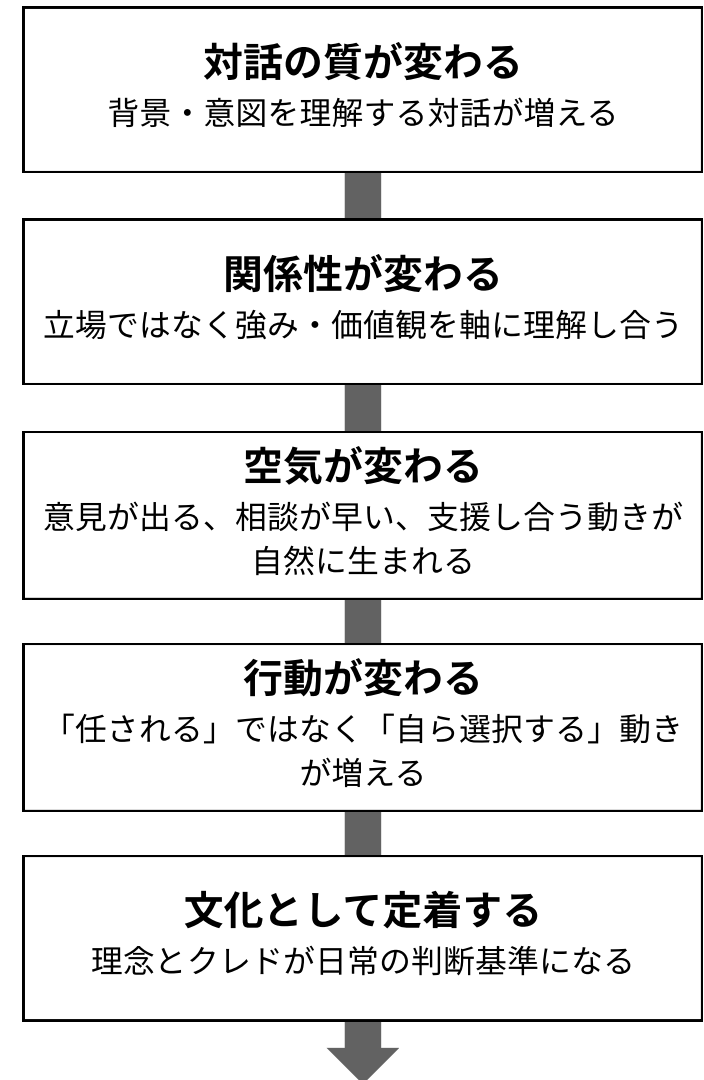
3.理念が“飾る言葉”ではなく“判断の軸”として働き始める

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帯びます。

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



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い致します。

Mail : makiko.ito.omoro@gmail.com

3営業日以内にご返信いたします

OMORO

〒640-0122

奈良県生駒市真弓2-3-13