

ポインタオフィス 講師別カリキュラム案

2026年

■循環型マネジメント研修～RQ(関係知能)向上編

- ◆**ねらい** : 環境の変化が早く、ヒトも事業も柔軟な対応が求められる時代です。管理職が一人で責任を背負い込むのではなく、「チーム全体で責任を分かち合い、支え合う」文化へシフトすること、スキルの習得以前に人間関係の質という基盤を整えることで、あらゆる施策が機能していきます。
本研修を通して他者との関係性の中でパフォーマンスを最大化させる「関係知能(RQ)」を高め、組織を自律型へ進化させ、不確実性への適応力を強化しましょう。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. これからのマネジメント「感謝を組織のOSにする」 (1) これからのマネジメントは「管理・監視」から「関係の設計」へ (2) なぜ今、関係知能(RQ)なのか (3) 「感謝」は負債の返済ではなく、未来への投資(OSの概念) (4) 5つの関係知能RQとは	講義 個人ワーク
	2. 「展開力」を身につける (1) 展開力とは (2) ワーク: 関係的アプリシエーション(貢献発見とリフレーミング) 当たり前の仕事の中に隠れた「誰かの貢献」を探し、感謝の言葉でどう状況が「展開」するかをシミュレーションする。	講義 個人ワーク グループワーク
	3. 「統合力」を身につける (1) 統合力とは (2) ワーク: 物語的コラージュ 過去の失敗事例などり出来事に対し、ストーリーの要素を組み合わせ、複数の立場(営業・開発・顧客・管理職・新人等)から意味を出し合い、一つの「共通の学び」へと統合するプロセスを体験する。	講義 個人ワーク グループワーク
PM	4. 「関係持続力」を身につける (1) 関係持続力とは (2) ワーク: 対話的ホールド 対立するシナリオを用いたロールプレイ。感情的にならず、相手との「繋がり(器)」を維持したまま対話を続けるトレーニングを体験する	講義 個人ワーク グループワーク
	5. 「自律的応答力」を身につける (1) 自律的応答力とは (2) ワーク: 応答的リフレキシビティ～境界を越える「私」の宣言 「自分の仕事ではないが、組織のために必要なこと」を特定し、そこにどう「応答」するかを宣言する。 「自分はこう振る舞うのが最善か？」	講義 個人ワーク グループワーク
	6. 「関係調整力」を身につける (1) 関係調整力とは (2) ワーク: 即応的リフレキシビティ 1日の自分の振る舞いが他者にどう影響したかを振り返り、明日からの「自分のOS」を微調整する。 (3) 全体統合ワーク: 「小さな改善」への即時承認(フィードバック) 自発的行動を承認し、自走のスピードを加速させる。 感謝と責任が循環する組織に向けたコミットメントを共有する。	講義 個人ワーク グループワーク
	7. まとめ	

■指導力向上研修

- ◆**ねらい**：人材育成の心得や自身の関わり方が人や組織にもたらす影響を考えます。何を教えるかは知識と経験、どう教えるかは技術と能力によることを理解し、どのように成長支援を実践していくか指導方針や育成テーマを決めます。ワークを通じて、ティーチングスキルやコーチングスキルを実践しながら身につけます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. OJTと人材育成のポイント (1) 指導育成の心構えを理解する「人間尊重の考え方」 (2) OJTによる育成とは (3) 育成の目的と目標を決める (4) 成長と成果にコミットすることの重要性を学ぶ (5) 業務支援と内省支援と精神支援を理解する 2. ティーチングとコーチングの違いと共通点 (1) 何をどう教えるか、何のために教えるかという指導方針を決める (2) 個人の成長に合わせて育成テーマを決める (3) 日常のコミュニケーションを振り返り、自らの課題を明らかにする	講義 個人ワーク ペアワーク 講義 個人ワーク グループワーク
PM	3. ティーチングの技術を身につける (1) 目的・目標を伝える (2) 共通の土台をつくる(コンテキスト) (3) プロセスに沿って具体的に説明する (4) できたことを承認し、次のステップを示す (5) 応答する(説得する) (6) 未来の行動に繋がる助言をする 4. コーチングの技術を身につける (1) コーチングの歴史と背景 (2) 心の声を聴く (3) 称賛する、強みを伸ばす (4) 問いかける 5. まとめ	講義 ペアワーク グループワーク 講義 ペアワーク グループワーク

■アンコンシャスバイアス研修～基本編

◆ねらい : 様々なワークショップを通して、無意識の思い込みや考え方に気づき、アンコンシャスバイアスの意味を理解します。まずはジェンダーギャップ、ジェネレーションギャップなど、日常の会話の中のアンコンシャスバイアスを認識します。その上でアンコンシャスバイアスによる影響を考え、対処法を学びます(人間関係、個人のパフォーマンス、ハラスメントなど)。「自己認知」を通して、一人ひとりがイキイキと働く組織をつくるために、何が大切かを考えます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
半日	1. アンコンシャスバイアスとは何か (1) 無意識に「こうだ」と思い込むこと (2) 日常のアンコンシャスバイアスと向き合う (3) アンコンシャスバイアスの影響に想いを巡らせる 2. 判断・言語に潜む「私」のアンコンシャスバイアスに気づく (1) 人や組織に影響する代表的なアンコンシャスバイアス (2) 私のアンコンシャスバイアスを振り返る 3. ネガティブな影響を防ぐための3つの対処法 (1) アンコンシャスバイアスを意識する (2) 頭ごなしに決めつけない、押しつけない (3) サインを手がかりに対応する 4. 「私」を主語にアンコンシャスバイアスと向き合い続ける (1) 多岐にわたるアンコンシャスバイアスの影響 (2) アンコンシャスバイアスの正体 (3) 上書き体験を振り返る (4) 「私」を主語に一步始める 5. まとめ	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク ペアワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■アンコンシャスバイアス研修～管理職対象

◆**ねらい** : 認知とは、外部から収集した情報を処理してアウトプットを出す「脳の情報処理プロセス」のことです。人は認知の届く範囲に限界があるので、自分の周囲の情報すべてを収集できず、無意識のうちに、自身が優先すべき情報を認知フィルターで取捨選択しています。結果的に、その後の意思決定に歪みを生じさせたり、組織パフォーマンスや人に対する評価や成果にも影響を与えることがあります。組織文化や風土は、人の認知の集合体と言っても過言ではありません。若手人材育成や指導の場面において、お互いの信頼関係を構築する上で効果的なアンコンシャスバイアスを習得します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
半日	1. アンコンシャスバイアスとは何か (1) 無意識に「こうだ」と思い込むこと (2) 日常のアンコンシャスバイアスと向き合う (3) アンコンシャスバイアスの影響に想いを巡らせる 2. 判断・言語に潜む「私」のアンコンシャスバイアスに気づく (1) 人や組織に影響する代表的なアンコンシャスバイアス (2) 私のアンコンシャスバイアスを振り返る 3. ネガティブな影響を防ぐための3つの対処法 (1) アンコンシャスバイアスを意識する (2) 頭ごなしに決めつけない、押しつけない (3) サインを手がかりに対応する 4. アンコンシャスバイアスを切り口にメンバーを導く (1) 信頼される「任せ方」を考える～伝達、采配、相談 (2) 「配慮」を考える (3) 「仕事ぶりの評価とフォロー」を考える (4) 「メンバーの成長支援」を考える 5. 一人ひとりがイキイキと活躍するより良い組織づくりに向けて (1) 「私」を主語にアンコンシャスバイアスと向き合い続けるセルフチェック (2) 上書き体験を振り返る (3) アンコンシャスバイアスに気づくことで得られる未来を考える (4) 「私」を主語にどんな一歩を踏み出すか 6. まとめ	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク ペアワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■キャリアオーナーシップ研修～30代対象

◆ねらい :これまでの成長と貢献を見つめ直し、今までのパターンを超え、自身の価値と得意を活かすフィールドを伸ばすことで、より充実したキャリアを歩むための考え方、やり方を学びます。演習を通じて自分自身を観察し俯瞰して捉え、本質的な価値や願いを発見します。個人だけではなく環境の変化に組織がどう適応してきたかも見つめ、これから影響力がある推進役となるためにできることを考えます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. キャリアについて考える (1) キャリアとは (2) 環境変化と社会ニーズを知る (3) 心理的柔軟性を育むことの大切さを知る	講義 個人ワーク
	2. 自己成長と変化を見つめる～成長実感 (1) 経験を通じて熟達していることは何かを棚卸する (2) 経験を通じてどのように熟練したきたかを言語化する (3) 自身の魅力や特性、ポテンシャルや動機を再認識する	講義 個人ワーク グループワーク
	3. 自分の革新マップを創る～強みと価値の再確認 (1) キャリア、仕事を分解して書き出す (2) 自身の歴史の物語を書き出す (3) 繋がるモノやコト、人を書き出す (4) 自身の価値を再定義する (5) 変化させたいテーマや課題を選択する	講義 個人ワーク グループワーク
PM	(6) 私の本質的な願いや変化の兆しを発見する (7) ありたい自分の姿、周囲に与えるインパクトを決める	
	4. 組織の革新マップを創る～将来像の構築 (1) 組織を分解して書き出す (2) 組織の歴史の物語から希望と願いを発見する (3) 社外で繋がるモノやコト、人を拡張する (4) 組織の価値を再定義する (5) 進化させたいテーマや課題を選択する (6) 私たちの本質的な願いや、より良い変化の兆しを描く	講義 個人ワーク グループワーク
	5. キャリアを伸ばして組織の推進役になる～期待感の醸成 (1) 活躍できる場と出番をつくる(どこで何をやるか) (2) キャリアデザインシートを検討する (3) 実行可能性が高いアクションを決める	講義 個人ワーク グループワーク
	6. まとめ	

■キャリアオーナーシップ研修～50代対象

- ◆ねらい : 60歳がゴールではないことを自覚し、これからの20～30年をどう生きるか、組織や社会にどんな貢献ができるかを考えます。これまでの成長と貢献を見つめ直し、自身の価値と得意を活かして、生きがいのあるキャリアを自ら開拓する意欲を醸成します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
半日	1. キャリアについて考える (1) キャリアとは (2) 心理的柔軟性を育むことの大切さを知る 2. 自己成長と変化を見つめる～自分を知り、自分を活かす (1) 経験を通じて熟達していることを再確認する (2) 経験を通じてどのように熟練したきたかを再確認する (3) 自身の魅力や特性、動機を再認識する 3. 環境を知る (1) 環境変化とニーズを知る (2) 社内外の関係や繋がりを見つめ直す 4. キャリアオーナーシップを実践する (1) 仕事の意味、自分の価値を再定義する (2) チャレンジしたいテーマや課題を決める (3) 本質的な願い、ありたい自分の姿、周囲に与えるインパクトを決める (4) 日常の具体に落とし込む 5. まとめ	講義 個人ワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■DE&I研修

◆ねらい :ダイバーシティ(多様性)が注目されていますが、ダイバーシティ(多様性)だけだと組織がまとまらずバラバラになることがあります。そもそも、「DE&I」は「&」がついているように、インクルージョン(包括性)がセットになっていなければなりません。組織発展のカギとなるのが「DE&I」の両輪です。本研修では、「DE&I」の土壌をつくるためのヒントを得て、多様な意見を取り入れ、一人ひとりがイキイキと活躍できるための考え方や方法を学びます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
半日	1. なぜ「今」現場にDE&Iが必要か (1)DE & Iとは何かを理解する 2. 現場のスキーマとバイアス (1)スキーマを理解する (2)アンコンシャスバイアスに気づく 3. ケーススタディ (1)共通の価値観を見つけ出す (2)演習:DE & I的解決を考える 例)ベテランの「当たり前」と、多様な価値観の衝突 良かれと思った「配慮」が招く、不公平感と戦力低下 現場に蔓延する「放置という名の尊重」 など 4. インクルーシブ・リーダーシップ (1)多様性を活かすための具体的な声掛け(FB)のコツ (2)明日から現場で活かす最初の一步を言語化する 5. まとめ	講義 個人ワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■ パーパス理念研修

◆**ねらい** : 企業が持続的に成長し、社会に価値を提供し続けていくには、パーパス(社会的存在意義)を明確にし、経営や行動指針に落とし込むことが重要です。そしてそれは経営者のみならず、部門長にも広く浸透することが望ましいでしょう。

本研修を通して、自社の事業の歴史や創業者の想い、人間的魅力や時代背景から学び、価値共創のストーリーを、自身の「志」を中心に描いてビジネスプランに落とし込みます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. 部門経営者の心得 (1) 革新とは何か～「生産する組織から創造する組織への転換」 (2) 生存戦略から成長戦略へ舵をきる (3) わが社の創業の思いに立ち返る ・創業者の想いや背景となる歴史から革新のヒントを得る (4) 部門経営者が果たす役割と責務を明らかにする 2. 志経営のフレーム (1) 志を起点とした経営のフレームを学ぶ (2) 推進力としてのビジョン、求心力としてのミッション、 こだわりとしてのバリューを再考する (3) 価値共創の経営を自分ごと化する	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク
PM	3. 価値創造と革新 (1) リーダーが描く物語～私の思いと未来への願い (2) 価値共創の戦略をグループで再考する ・私たちの強みとは？私たちが社会に与えるインパクトとは？ ・シナジーを生み出すために必要な連携とは？ 4. 革新マップを創造する (1) 進化させたいことを決める (2) 不可欠なことを書き出す (3) 繋がるモノや人を書き出す (4) 未来に起こしたい変化の兆しを書き出す (5) 発表 5. 革新を実現する (1) 志をビジネスプランに反映する (2) グループで共有する 6. まとめ	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■チームビルディング研修 ～マネジメント層対象

◆ねらい : チームマネジメントの基本をおさえ、自身が普段どのようにチームメンバーと関わっているか、考え方や関わり方、目的や判断基準、成果や効果などを言語化し見直していきます。その上で、具体的にどのようなコミュニケーションをとって協同意識の高いチームをつくっていくか、実践をまじえながら体得していきます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. チームマネジメントとは (1) チームマネジメントの目的と意義 (2) 個人とチームの成長を促進する ・心理的安全性と心理的柔軟性 ・敬意と共感によるチームづくり ワーク: 自身の在り方や影響を振り返って言語化する チームの課題は何かを明らかにする	講義 個人ワーク グループワーク
PM	2. 連動と連携プレーを活かしたチームビルディング (1) 目標を業務と成果と成長に分ける (2) 生産性を高めるポイント ・目的と目標と課題を共有する ・判断と行動の基準を見直す ・成果と効果を見直す	講義 個人ワーク グループワーク
	3. 協働を支援するコミュニケーション (1) フィードバックし合える時間をつくる ワーク: うまくいったこと、うまくいかなかったこと、その理由 ・気づきや学びを共有し、明日に繋げる、フォローする (2) 課題とプロセスを常に確認、共有する ・貢献感、成長感、達成感を分かち合う ・協働の意義が感じられるようにコミットする	講義 個人ワーク グループワーク
	4. 個人の成長を支援するコミュニケーション (1) 人を育てる3つのポイント(業務支援、内省支援、精神支援) (2) 育成のための2つの技術 ワーク: ティーチングとコーチング実践	講義 ペアワーク グループワーク
	5. まとめ	

■リーダーシップ研修(2日間)

◆ねらい :リーダーとして、ミッション・役割・責務を理解します。その上で、マネジメントの基本とともに情報・時間・行動管理のスキルをワークを行いながら習得します。チームの成果を最大限高めるチームコミュニケーションを学び、メンバーのモチベーションを高める指導力を身につけます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
1日目 AM	1. リーダーの役割と行動 (1)リーダーシップとマネジメント (2)マネジメントの基本 (3)人材育成の重要性 (4)リーダーとしての役割と責務 (5)ワーク:リーダーシップワーク	講義 個人ワーク グループワーク
PM	2. リーダーのビジョンづくり (1)リーダーの判断と決断 ・議論を通じてひとつの結論を導き出すポイントを学ぶ ・チームの成果を高める考え方を理解する (2)リーダーのビジョンを明らかにする ・「こうありたい」という理想をビジュアルにする (3)立ちちはだかる現実の壁を乗り越える最善策を考える ・組織や自身が直面する問題と課題は何か ・どうやって解決するのか ・解決するために何をどのようにするのか	講義 個人ワーク グループワーク
2日目 AM	3. マネジメントの実践 (1)情報管理 ・情報の発信・収集・処理・共有・活用 ・情報管理の課題解決 (2)時間管理 ・自分時間の使い方を振り返る ・時間管理の課題解決 (3)行動管理 ・目標達成に向けた最善行動を明らかにする	講義 個人ワーク グループワーク
PM	4. チームコミュニケーションの実践 (1)部下のやる気を高めるコミュニケーション ・モチベーションとは何か ・信頼関係を築くアンコンシャス・バイアス (2)仕事を任せて人を育てるOJT ・信頼の土台づくりと聴く姿勢 ・肯定的に承認する ・思いや考えを引き出す ・フォローする (3)貢献意欲を高める任せ方	講義 個人ワーク ペアワーク グループワーク
	5. まとめ	10

■マネジメント研修

◆ねらい : マネジメント層には様々なマネジメントが求められますが、その中でもタスクマネジメント、リスクマネジメント、プロセスマネジメントに焦点をあてます。基本的な考え方や手法をおさえた上で、具体的な自分の組織や業務を元に、チームの成果を最大限引き出すマネジメント法を習得します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. マネジメントの基本 (1) マネジメントの目的と意義を理解する (2) タスクマネジメントの基本を学ぶ ・業務推進と成長支援 ・心理的安全性と心理的柔軟性 (3) リスクマネジメントの考え方を学ぶ ・損失の許容範囲 ・「慢性的」と「急性的」なリスク ・目標と課題の設定のコツ ・ビジョン(どうありたいか、ありたい姿)の設定 ワーク: チームの課題を明らかにし、目標や成果を見直す	講義 個人ワーク グループワーク
PM	2. 協働を促すプロセスマネジメント (1) ゴールに向けたプロセスを設計する ・成果の創出 ・成長のプロセス ・価値判断と行動の基準 (2) 組織やチームのレベルをアップする ・共感と協働の場づくり ワーク: 協働意識を高めるために必要なこととは 3. 個人の成長を支援する (1) 一人ひとりの成長ステージ (2) 人を育てる3つのポイント(業務支援、内省支援、精神支援) ワーク: 成長支援の指導の仕方 4. まとめ	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■コンプライアンス・マネジメント研修 ～管理職対象 行動倫理学編

◆ねらい : 管理職は、会社や環境からのプレッシャーに晒されている一面があります。行動倫理学上、「人間性が問題なのではなく、強いプレッシャー下では優秀な人ほど脳が限定された倫理性というバグを起こす。これは人間の仕様である」とされているため、管理職には「コンプライアンスとは、自分とチームを致命的なミスから守るための、高度なマネジメント技術である」という視点が必要でしょう。本研修では、業績と倫理(コンプライアンス)を両立させる判断基準を持たせます。その上で自身の「余裕のなさ」が部下に与えるリスクを自覚し、ハラスメントや不正の芽を摘む背中で見せる「模範行動」のハードルを下げ、日々の行動習慣に落とし込みます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
半日	1. プレッシャーとマネジメントリスク (1) なぜ優秀な管理職ほど罅に落ちるのか (2) 自身のプレッシャーや職場環境と向き合う ～チェックシート (3) ワーク: どのような時に部下に寄り添う余裕を失うか 2. リスク環境下での倫理的判断 (1) 管理職としての倫理的判断軸 ケーススタディ 「今期の目標達成まであと一步の追い込み時期に多々ピンチが発生 あなたならどうする？」 (2) 迷った時の判断基準とは 3. ハラスメント・不正を防ぐ (1) 不正を防ぐ関係性の築き方 (2) 実践可能な仕組みや行動を考える 4. 模範行動を再定義する (1) アクションプラン策定 5. まとめ	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク ペアワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■DOI研修

- ◆ねらい :ダイバーシティ(多様性)への取り組みが進んでいますが、DE&Iの先、DOI(Diversity Oportunity and Inclusion)が注目されています。人財リソースに限られる今、多様な視点を活かすことで現場の行き詰まりを打破し成長戦略に繋げる必要があります。DOIは個人の身勝手や権利主張を受け入れるためのものではなく、異なる強みを組織の成果に繋げるものです。本研修では、多様性が生む価値を他社事例から学び、多様性をどう活かすか自分事化を促します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
半日	1. DOI は最強の成長戦略 (1)DOI とは何かを理解する (2)チャンスをつかむ行動パターン ～メルカリの事例 2. 「D(多様性)」の実践 (1)Dのマインドを面白がる (2)Dを行動化する ～亀田製菓の事例 3. 「O(機会)」打席に立つ (1)打席に立ち続けるO(オー)のマインド (2)Oを行動化する ～サッカーの事例 4. マイ・プレースタイル (1)一人ひとりのプレースタイルを活かしあう ・スピード型 ・ディフェンス型 ・ムードメーカー型 ・アナリスト型 (2)最強のチーム作り 5. 小さなDOI行動を「見える化する」 (1)Iのマインド (2)Iを行動化する ～褒める・見える化する・関係を変える 6. まとめ	講義 個人ワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク

■ロジカルシンキング研修

- ◆ねらい :ロジカルシンキングは、複雑な情報を分かりやすく整理したり、相手に分かりやすく伝えるために活用できるスキルです。本研修では、基本的な思考法や手法を習得し、実際に業務で活用できるように具体的な演習を繰り返して身につけます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. ロジカルシンキングが必要な理由 (1)ロジカルシンキング(論理的思考)とは (2)論理的思考を活用する場面とメリットを考える 2. 3つの思考法を知る (1)ゼロベース ~これまで当たり前だとしてきたことを根本から問い直す (2)フレームワーク ~情報をカテゴリーで分けて比較する (3)オプション ~選択肢を増やし視点を変える	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク
PM	3. 3つのツール(ロジックツリー、マトリクス、プロセス)を活かす (1)タテのヨコのツリー構造で整理する (2)マトリクスで比較し、判断と決定を行う (3)時系列でストーリーを描き実行に繋げる (4)帰納法と演繹法を使い分ける 4. 相手に伝わる筋道を立てる (1)自分と相手の論理を整理し、整合性を図る 「原因」ロジックで、なぜ(理由)を明らかにする 「仮説」ロジックで、もし(仮説)を検証する (2)筋道を立てて伝える (3)仕事で活用する 5. まとめ	講義 個人ワーク グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク