

助成金も使用可能

「関係づくり」で組織を変える10か月の人材育成

リンクスプログラム

会社の中でこのようなことが起こっていませんか？

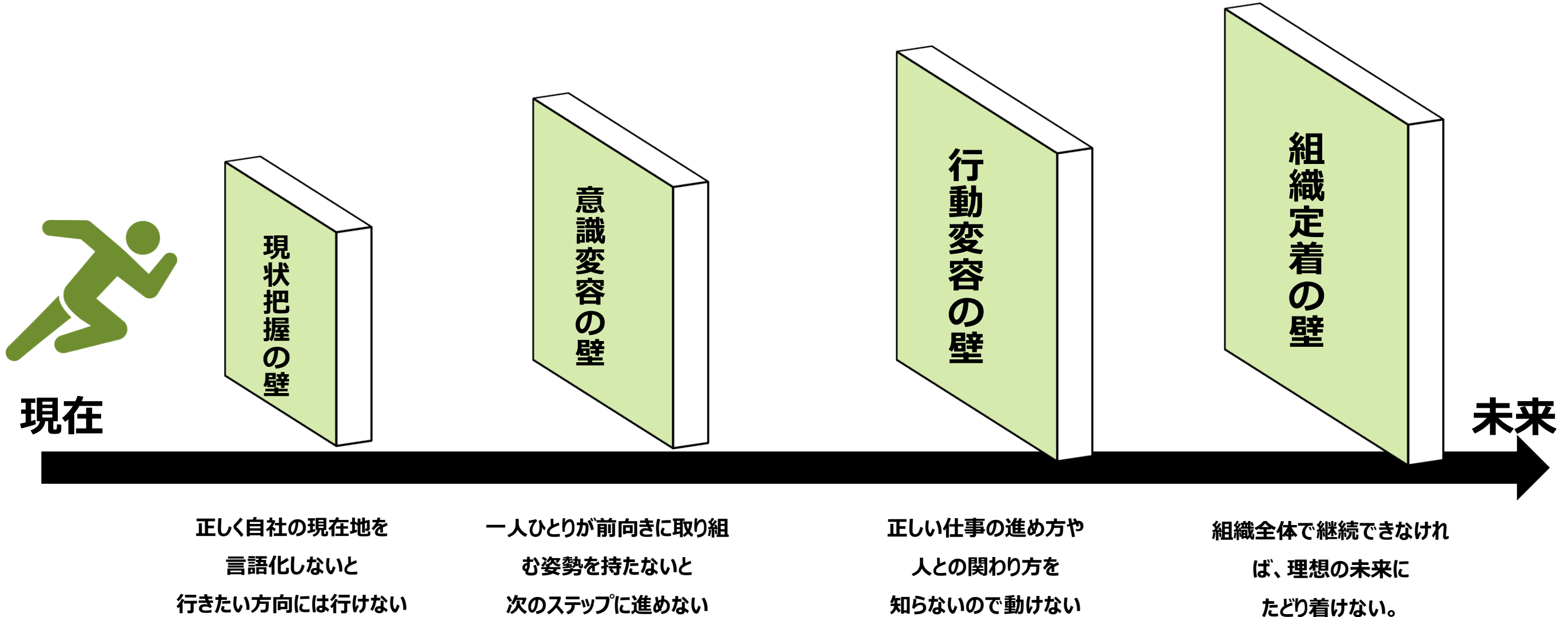
- 「部下が指示待ちで動かない」「会議が報告だけの場になり、活発な意見交換が生まれない」状態が続いている。
- 社員の多くが「説明したつもりなのに伝わっていない」「どう受け取られたか分からないまま進んでしまう」状態になってしまっている。
- 「新しい提案をしても受け入れられない」「どうせ変わらないだろう」といった空気が漂い、挑戦が生まれない空気がある。
- 管理職自身も「業務管理に追われ、人を育てられない」状況に陥っている。
- その結果、「できない自分を責め、できない他人も責める」雰囲気組織内に広がり、努力や根性に頼らざるを得ない。
- 「感情を共有できず、人に共感できない」「身近な存在にイライラをぶつけてしまう」ことが、人を育てる力を弱めている。
- これらの状態が続き、売上利益が上がらない、離職が続き良い人も採用できず、悪い雰囲気になってしまっている

これらの問題は、すべて「関係づくり」の仕方にあります

もし、会社がこのように変化したら、

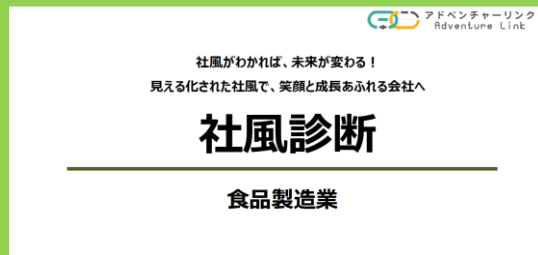
- 全社員が「明るく！元気で！笑顔で！」、毎日働けるようになり、そのような雰囲気がお客様にも伝っている
- 「部下が自ら考え、主体的に行動し、管理職も背負いすぎず育成に集中できる」組織になっている。
- 会社の進みたい方向性が統一化され、会社全体に一体感があり、エネルギーが高くなっている
- 「全管理職が自分自身の幸せのために働きながら、お客様・従業員・会社のことも考えて動ける」環境になっている。
- 「社員同士が、互いを信頼し、頼り頼られ、励まし合い感謝し合う社風が根づいた」会社になっている。
- 「当たり前で感謝し、当たり前でことが当たり前ではないレベルで継続できる会社になっている
- 「離職が減り、売上と利益が右肩上がりで、継続的に目標を達成する」会社になる。

このような会社を「関係づくり」を通して、作っていきませんか？



現状把握の壁

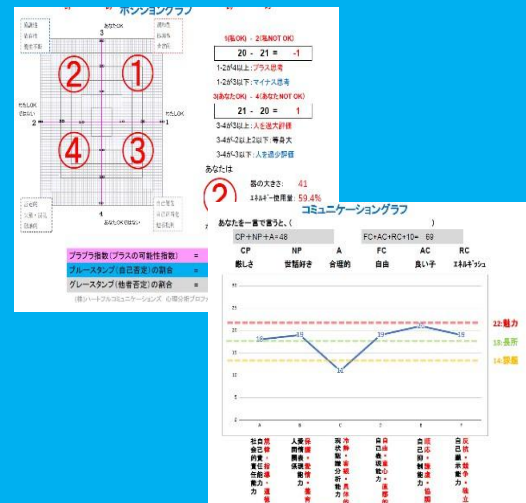
組織の空気を知る 社風診断



- 職場の関係性・文化を数値化
- 強みと課題を明確に言語化

意識変容の壁

社員と自分を知る 心理分析プロフィール



- 一人ひとりの性格や強みを可視化
- 配置や相性なども把握可能

行動変容の壁

体験で行動を変える 体験型ワーク+ 即時フィードバック



- 感情を動かし、その場で行動変容
- チームの関係性を強化

組織定着の壁

変化を文化にする 研修後フォロー



- 定期チェックと振り返りで定着化
- 成果を持続させる仕組みづくり

継続支援により関係性が深まり、社員が自律した会社へと成長してます！

Before

結果を振り返らず、日常業務を続けている状態

- ❑ 社員が受け身で「指示待ち」が当たり前になっている
- ❑ 会議や報連相が形だけで、行動や改善につながらない
- ❑ 管理職が部下を動かさず「自分でやった方が早い」と抱え込む
- ❑ 社員同士の関係が希薄で、困っても相談しない
- ❑ 社内の人間関係に疲れ、社員が辞めていく（離職率が高い）
- ❑ 考え方が保守的になり、お客様視点に立てず、クレームが発生

採用コスト

精神的コスト

クレーム対応費用



After

現状を分析し、改善策を実行しながら職場文化をアップデート

- ❑ お互いを理解し合い、助け合える関係になり、チームの雰囲気良くなる
- ❑ 自分で考えて動ける人が増え、仕事がスムーズに進む
- ❑ 新しいことに挑戦できるようになり、成果や成長のきっかけが増える
- ❑ お客様の気持ちを考えることができ、人間関係のトラブルやクレームが減る
- ❑ 強みを活かして仕事が早く進み、会議や業務のムダが減る
- ❑ 働きやすくなり、社員もお客さんも長くつながり、売上UP！勤続年数もUP

採用コスト

精神的コスト

売上・利益

従業員満足度



株式会社セイコータイムラボ様の事例

- サービス内容：
セイコータイムラボはセイコーのメーカー修理会社。メーカーならではの専門的な知識と技術で時計を修理しています。

時代とハートを動かす

SEIKO

**「チーム作りは楽しいことに気づいた」
職人気質で人を信じていなかった
部長の一言が印象的でした**

【対象】：幹部候補の管理職 12名 【内容】室内 通い2日間で実施
【テーマ】チームビルディング、マネジメント

導入前の課題

- 売上・時間効率を追い求めすぎて、クレームが増えていた。
- 会社全体が効率重視に走っており、閉塞感がある
- 共に働くための仲間意識が低く、離職率が高い



導入後の効果

- 部下への承認・対話が増え、スムーズな意思疎通が生まれた
- 部下へ接する態度が変わり、「指導」から「育成」に変わった
- 参加した管理職が仕事を楽しみ始め、クレームも減少した

タウン建設株式会社様の事例

- サービス内容：
木の家をつくる鳥取市の工務店。上質な無垢材・自然素材を使って、身体にも心にも優しく、快適な暮らしを実現する“ムクのイエ”の設計と建築。
目指すのは「高性能で生涯コストパフォーマンスの良い家づくり。」



**社員の本音が聞けた3日間
終了後、社員が自発的に
発言、行動ができるようになった**

導入前の課題

- 遠慮・忖度があって、互いに本音の会話できていない
- コミュニケーション（ほうれんそう）が上手くいっていない
- 社内の一体感・結束感が無い



導入後の効果

- 社員から意見が上がってきやすくなり、議論もできるようになった
- 関係の悪い社員同士の関係性が改善した
- 社員同士が本音ベースの対話ができるようになった

株式会社HRC様の事例

- サービス内容：
自分を整えるための学問として「チャクラ」を扱ったチャクラリスト養成講座を多くの方に提供し、自己理解し、自分らしく生きることをサポートしている

**コアメンバーで体感型研修を受講
終了後、チーム内で問題が発生しても
代表が関わることなく、自分たちで
問題を解決することができた**

導入前の課題

- チーム内に一体感が無く、雑談もない
- 自己否定が強く、チャレンジ精神が少ない
- 1人で抱え込んでしまうことが多く、誰かを頼る思考が無い



導入後の効果

- 一体感が生まれ、チーム内の雑談もユーモアも増した
- チーム内の繋がり感は向上し、相互尊重しあえるようになった
- お互いの本音を言い合い、自分たちで問題解決できるようになった

延べ1万人以上の方へお互いに尊重し合える組織・人材育成プログラムを提供してきました
現在の課題に即したプログラム提供、研修前後のサポートにおいて高い評価をいただいております



**講師の高い
ファシリテーション力
参加者満足度
平均4.7**



**製造業・IT・福祉など
幅広い業界で
実績多数**



**助成金も活用し
人材育成に
投資可能**

経営者層との
インタビュー



社風診断の実施
課題の言語化



プログラム策定
ゴール設定

1～2か月程度



研修の実施
(対面 or ZOOM)

研修内で次月までの
アクションプラン作成・実施



月1回・面談実施
アクションプラン進捗支援



報告書作成
振り返りミーティング実施



1月のサイクルで実施

1月目	2月目	3月目	4月目	5月目	6月目	7月目	8月目	9月目	10月目	11月目	12月目
現状把握	現状把握	意識変容	意識変容	意識変容	意識変容	意識変容 行動変容	現状把握 行動変容	行動変容	行動変容	行動変容	行動変容
ヒアリング	社風診断	心理分析 プロフィール	捉え方	在り方 マインド	習慣化	体験型 ワーク	リーダー シップ	マネジメン ト	チームビル ディング	体験型 ワーク	プレゼン テーション
理想と現 状のインタ ビュー	課題の言 語化 ゴール設 定実施	個人特性 の可視化 (CP・ NP・A・ FC・AC等 の因子分 析) 管理職に 必要なコ ンピテン シー要件と のギャップ 抽出	否定的バイ アスから 前向き思 考へのパラ ダイムシフ ト メンタルモ デルの転 換による 行動選択 肢の拡大	自己効力 感 (Self- efficacy) の醸成 レジリエ ンス (逆境 対応力) の強化	行動科学 (Behavi oral Science) に基づく 習慣形成 フィードバ ックループを 活用した 自己調整 プロセス	集団ダイナ ミクスを活 用したラボ 型研修 行動特性 の観察・ フィードバ ック・内省 (リフレク ション) サ イクル	サーバント リーダー シップとトラ ンスフォー メーション ルリーダー シップの習 得 権限移譲 (Deleg ation) と 心理的安 全性の担 保	KPI／ OKRマネ ジメントの 導入演習 ダイバーシ ティ・マネジ メント、モ チベーショ ン3.0の適 用	システム思 考に基づく チーム課 題の可視 化 対話型組 織開発 (Dialog ic OD) を活用した 関係性強 化	実課題を テーマとし たプロジェ クト型学 習 グループ コーチング とピアフィ ードバックに よる行動 変容の促進	研修のまと め スタンドアッ ププレゼン

1

経営・組織効果

離職率低下・採用コスト削減を実現し、心理的安全性や称賛文化を根付かせることで **持続的な業績改善** を可能にします。

2

管理職効果

部下育成力を高め、業務負担を軽減。マネジメントの効率化を通じて **成果を最大化するリーダーシップ** を確立する。

3

社員（部下）効果

自己理解を深め、行動変容と挑戦意欲を促進。理念・ビジョンを自分ごと化し、**主体的に組織貢献する人材** へ成長する。

4か月ライトプラン

まずはやってみたい方へ

250,000円（税抜）

準備 2 か月+実施2か月

初回ヒアリング・社風診断	1回
研修実施(8時間)	2回
個別面談(1時間/ 1 人)	2回

8か月プラン

成長のための土台作り

500,000円（税抜）

準備 2 か月+実施6か月

初回ヒアリング・社風診断	1回
研修実施(8時間)	6回
個別面談(1時間/ 1 人)	6回

12か月プラン

自律型人材・文化の定着

750,000円（税抜）

準備 2 か月+実施10か月

ヒアリング（初回・中間） 社風診断	1回
研修実施(8時間)	8回
個別面談(1時間/ 1 人)	8回

単発メニュー

社風診断
50000円

心理分析プロフィール
診断500円
レポート2000円
報告面談:3000円

体験型研修
10,000円/1人
6名から実施可能

※注意事項
6名の想定。1 人増減につき価格変更70000円
初期費用：10万円+分割払い。一括払いの場合、5万円割引
交通費・テキスト代込み。

9P:呼びかけ(クロージング)

社員の強みを“つなぎ”、成果に変える。

リンクスプログラムで、管理職・経営者の負担を減らし、
「自律型人材」と「成長する組織」を実現しませんか？

👉 次は、あなたの職場で体験してください。

Q. どんな方が研修を担当されますか？

A. 長年、人材育成・組織開発の現場で活躍してきたコンサルタント・研修講師が研修を担当します。実体験も交えながらの分かりやすい研修を提供します

Q. （研修の場合）当日は何名で来られますか？

A. 必ず2名以上でお伺いさせていただきます。全体を進める講師、研修へ上手く参加できない方をフォローする講師、と役割分担しながら進行します

Q. （屋外での研修の場合）どこまでケガのリスクや服装は汚れますか？

A. 特に野外の場合は擦り傷や切り傷は発生する可能性があります。服装は土ぼこりなどが着く程度です

Q. （宿泊を伴う際）食物アレルギーや宗教上、健康上の都合で食べれないものがあります。

A. その場合は事前にご相談ください。また、別途お送りする健康調査票にも記載してください。可能な限り対応させていただきます

Q. 体験型研修は「楽しかった」で終わりになる可能性はありませんか？

A. 弊社の体験型研修ではありえません。体験から気づき、気づきを学びへ。そして、学びを再現性のある経験へと変え、行動変容へとアプローチしています

Q. 助成金活用や割引などがありますか？

A. 可能です。厚生労働省の人材開発支援助成金は活用可能です。必要資料などあればお申し付けください

「まずは無料相談」、「研修プログラム資料のご請求」はこちらから



080-6159-9408



info@adventure--link.com

法人名	株式会社アドベンチャーリンク
代表	代表取締役 前田ゴマ
事業内容	アドベンチャー研修を用いた体験型研修サービス 及び、人材育成・組織開発サービス
従業員	10名（常勤・非常勤含む）
設立	2024年11月27日
拠点	〒534-0025 大阪府大阪市都島区片町 1 丁目 5 - 1 3 -4階

WEBで導入企業様のインタビューを公開中！

Click Here

どんな変化があるか？



<https://adventure--link.com/>

