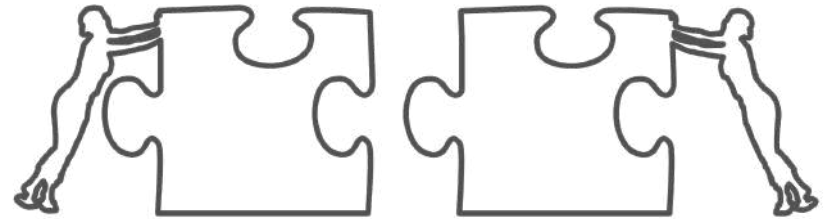




Rebirth & Flow



サービス体系一覧

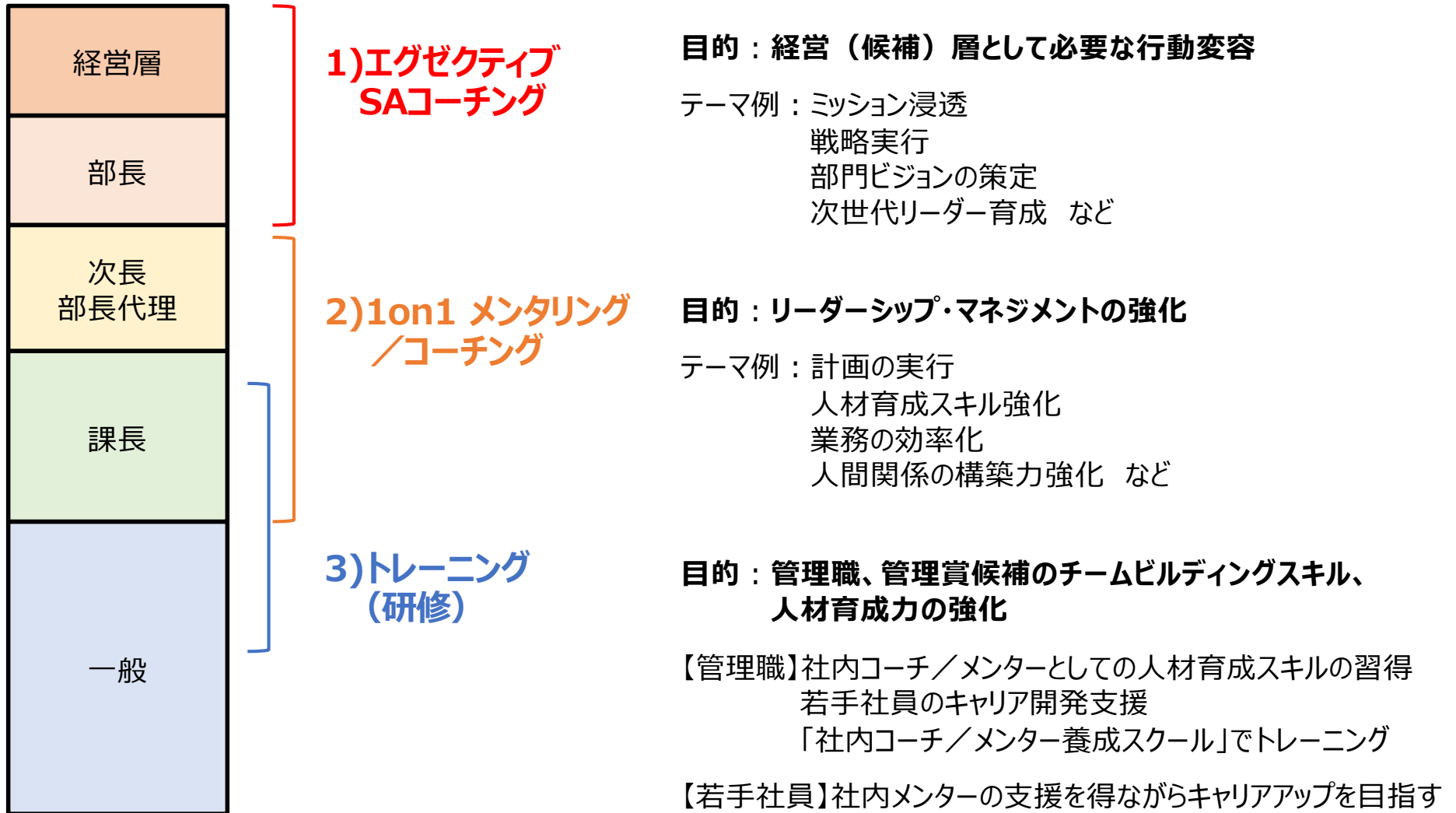
株式会社リバース・フロウ

100-0005 東京都千代田区丸の内2-2-1 岸本ビルヂング6F

info@re-flow.co.jp

階層ごとの教育体系図

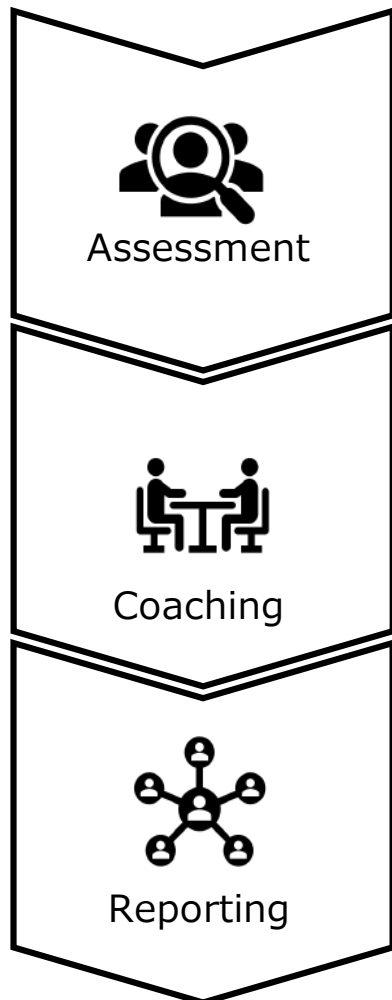
御社の課題やゴールに合わせて内容をカスタマイズさせていただきます。



1)エグゼクティブSAコーチング ※SA (システムズアプローチ)

エグゼクティブ向けの1on1コーチング (役員～部門長) ※約6カ月

クライアントの行動変容を通し、組織風土を変革することを目的としています。アセスメントによる詳細な方針にもとづき、「裏付けのあるアプローチ」を行うことで、従来のコーチングより短期間で成果を挙げることが可能です。



①「アセスメント」フェーズ：対象者のパフォーマンスに影響しているあらゆる要因を分析します。

※コーチング期間を短縮、更に高い効果を出しやすくなります。

[次ページ参照](#)

- 1)適性診断アセスメント：強みを活かす職業能力開発ツール ※オンライン受診 + 解説
- 2)360度評価：リーダーシップの課題ヒアリング ※ヒアリング (上司・部下 最大5名より)
- 3)会議オブザーブ①：コミュニケーション傾向の評価 ※会議のオブザーブ・評価 + 解説
- 4)BIOヒアリング：食生活を含む生活習慣、心身の健康状態把握
※ヒアリング (守秘義務有)

②「コーチング」フェーズ：アセスメントに基づく方針に沿ってコーチングを実施します。

- 1)テーマ設定：アセスメント結果をもとに、行動変容テーマを設定
- 2)コーチング：1on1にて、行動変容の定着支援
- 3)中間報告：取り組みの様子や変化を、事務局様に報告
- 4)会議オブザーブ②：コミュニケーション傾向の評価 ※会議のオブザーブ・評価 + 解説

③「レポート」フェーズ：コーチングの効果測定および報告をします。

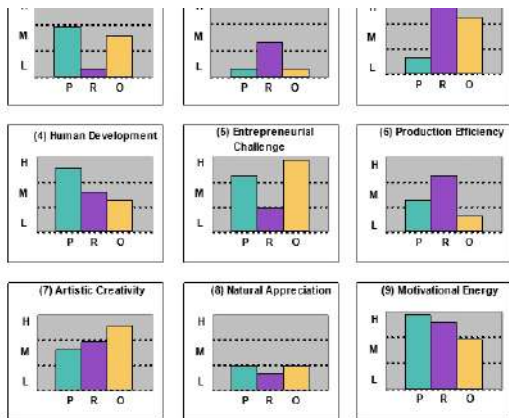
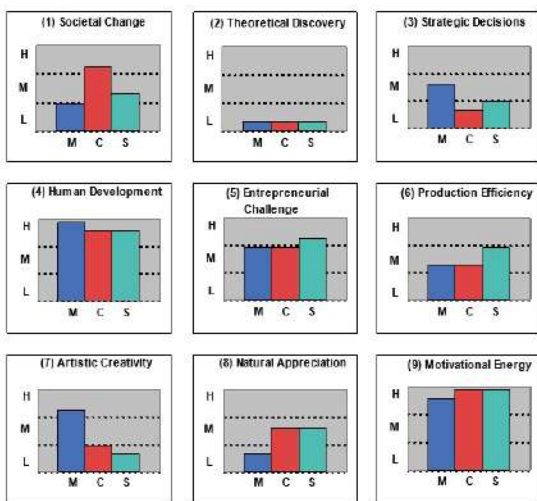
- 1)360度評価：定量的な変化を測定 ※ヒアリング (上司・部下 最大5名より)
- 2)完了報告：取り組み内容と成果の報告 ※コーチおよびクライアントより事務局様あてに

アセスメントのサンプルイメージ（一部）

アセスメント1)適性診断アセスメント

CONVERGENCE CASE: Mission, Competencies, Style

These charts show how your Missions (M), Competencies (C), and Styles (S) compare on the nine Career Value Areas. They are rated on a scale of High (H), Medium (M), and Low (L). Your Convergence Case is given below the charts.



アセスメント2)360°評価

リーダーシップ要件に関する事項		5	4	3	2	1	N/A
1	会社のビジョン・ミッションを明確に組織内に伝えている。		●●	●●●	●		○
2	一人一人に向き合い、部門の戦略方針を丁寧に伝えている。		●	●●●	●●		●
3	発言や行動に一貫性を保っている。	●●●	●	●●			○
4	中長期的な視野に立って判断している。	●	●●	●			○
5	物事を理論的に説明できる。	●●	●○		○		○
コミュニケーションに関する事項		5	4	3	2	1	N/A
6	否定的な意見を聞いても感情的にならず、冷静に対応する。		●●●	●●●	●		○
7	相手の立場やタイプに応じて、柔軟に対応の方向を調整している。			●	●●	●●	●
8	会話口調も、聞きかたも多く変えている。			●●	●●		●
9	人の話によく耳を傾ける。		●●	●●●	○		○
10	忙しいときでも、話しかけやすい態度をとらしている。	●●	●●	●●	●●		○
チームマネジメントに関する事項		5	4	3	2	1	N/A
11	チームが求める情報をタイムリーに共有している。		●●	●●●	●●		●
12	仕事の結果だけでなく、プロセスにも関心を持ち、関わっている。		●●	●●●	○		○
13	部下や協働の社員、提案を受け入れ、活かしている。		●●	●●●	●●		○
14	目標を明示し、具体的なアクションを提示している。	●●	●●●				○
15	問題が起きたとき、個人を責めることなく、前向きな対策や提案をしている。	●●	●●●	○	○		○

3 year

4) ***氏がさらに良いリーダーシップを発揮するための、本人に期待すること（リクエスト）は？

・向上心がある人に、自由に発想しやすいようにやらせてくれる環境づくりをしてほしい。一方で、そうでない人は厳格に管理するなど、その人に合った指導の仕方をしてほしい。

・経営方針等の変更を余儀なくされることと思うが、「なぜそうなったのか？」と教えてもらえるれば、実際に実行する側としても、現場へ説明しやすくなる。つまり、部長クラスの育成がテーマ。そのクラスから重要な人材が輩出される環境は変わっていない。

・不透明な部分、事例にも興味を持つ。関わってほしい。一貫性のない説明、興味のない場面、部下に指示するのはなく、意見を本人で伝えること。また効果も疑問を感じる。

・公平、公正に一人一人に向き合い伝えてほしい。また、個性や強みに合った教育の仕方も、これから学んでほしい。そうすることで、より多くの部下を活かすことができと思う。多くの人と接する機会が増えているが仕方ないが、人の強みや、地道な努力について自ら聞いてほしいと思う。下から見て、下から見て、上に必要以上に意識しているように見える。セクハラやパワハラが怖いという不安がある。

・部下の力を伸ばす、フレキシブルな課題設定、リーダーとしてあがるべき方向性や目標に示すようになっている。

・信頼関係を築くべく、ひとつ上の職位に上がるには、それに応じた仕事をさせるべき。そして、自分はそのフローや、フリードをやる準備はできてほしい。

以上

アセスメント3)会議オブザーブ

議題の目的			
2019年5月度のマーケティング部門進捗会議			
目的：5月のマーケティングプラン進捗と6月の方針および具体的な施策を立てること			
加者：担当役員、執行役員および部長 12名			
項目	#	内容	印象スコア (1~5)
話し方	1	声が小さすぎる/大きすぎるなど適切なトーンである	4
	2	早すぎる/遅すぎるなど、適切な速さである	3
	3	関係者の理解度を確認しながら話している	3
	4	消音も許している	2
	5	目的や結論を意識しながら、伝えている	2
	6	ロジカルに組み立てながら話している	2
	7	自分の意見を押しつことなく、合意を得ながら進めている	2
	8	冗長にならず簡潔に伝えている	2
	9	あいまいな表現を使わず、間違いが起きないように、言葉を選んでいる	2
	10	要点を絞って伝えている	3
聞き方	11	興味・関心を持って聞いている	3
	12	途中で口を挟まず、理解しようとしている	3
	13	相手の目を見ながら聞いている	3
	14	作業を止めて話を聞いている	3
	15	相手に促されるアクションをしている	3
	16	威圧的な表情や態度にならず、雰囲気づくりをしている	2
	17	途中で勝手に話題が移るのを止めて、理解しようとしている	2
	18	批判的な意見が出て冷静に受け止めている	2
話し姿勢	19	冷静に議論ができている	3
	20	言いづらいくとも率直に伝えている	3
	21	指示がわかりやすく、聞きかたもしている	3
	22	特定の人はばかりでなく、その場にいる人全員が発言を促している	3
	23	個人を執拗に責めたりせず、発生した事象について議論を進めている	2
	24	責任逃れをすることなく、当事者として関わろうとしている	2
	25	ときには自己開示などを誘ったり、意を和ませる工夫をしている	2
合計スコア			64 / 12
構組み	1	参加者が均等に発言している	2
	2	アジェンダとゴールを共有している	2
	3	最低限の情報は事前に共有している	2
	4	次のアクションが明確に立てられている	2

4) ***氏がさらに良いリーダーシップを発揮するための、本人に期待すること（リクエスト）は？

・向上心がある人に、自由に発想しやすいようにやらせてくれる環境づくりをしてほしい。一方で、そうでない人は厳格に管理するなど、その人に合った指導の仕方をしてほしい。

・経営方針等の変更を余儀なくされることと思うが、「なぜそうなったのか？」と教えてもらえるれば、実際に実行する側としても、現場へ説明しやすくなる。つまり、部長クラスの育成がテーマ。そのクラスから重要な人材が輩出される環境は変わっていない。

・不透明な部分、事例にも興味を持つ。関わってほしい。一貫性のない説明、興味のない場面、部下に指示するのはなく、意見を本人で伝えること。また効果も疑問を感じる。

・公平、公正に一人一人に向き合い伝えてほしい。また、個性や強みに合った教育の仕方も、これから学んでほしい。そうすることで、より多くの部下を活かすことができと思う。多くの人と接する機会が増えているが仕方ないが、人の強みや、地道な努力について自ら聞いてほしいと思う。下から見て、下から見て、上に必要以上に意識しているように見える。セクハラやパワハラが怖いという不安がある。

・部下の力を伸ばす、フレキシブルな課題設定、リーダーとしてあがるべき方向性や目標に示すようになっている。

・信頼関係を築くべく、ひとつ上の職位に上がるには、それに応じた仕事をさせるべき。そして、自分はそのフローや、フリードをやる準備はできてほしい。

以上

その他サービス

2) 1on1メンタリング／コーチング（部門長～部長・次長）※約4～5カ月

シニアマネジメント層向けの個別対応プログラム

- ・次世代経営層として必要なリーダーシップやマネジメント力を強化すると同時に、社内に「人材育成の文化」を醸成させる為の、組織風土定着プログラムです。
- ・集合研修ではなく、個々の課題に焦点を当てておこないます。
- ・エグゼクティブSAコーチングの「アセスメント」フェーズを簡略化した、より短期間での取り組みです。
- ・主に、「経営の意思伝達」、「部門戦略の実行」、「人材育成」、「他部門との連携」などが主なテーマとなります。

3) チーム開発研修（課長以下）※3～6カ月

ミドルマネジメント層向けの教育プログラム

- ・社内風土改革の担い手を育てるための人材教育機関を社内に設けます。
- ・「社内メンター養成」、「社内コーチ養成」など、社内スクールでの学習と実践を経て、チームビルディングや人材育成のためのマインドセット、スキルセットを身につけていただきます。
- ・会社のミッションを体現できる人物を“認定者”として輩出し、後進のキャリア開発＆組織の育成文化を循環させる役割を担い、御活躍いただきます。

サービス価格表 ※概算

エグゼクティブSAコーチング	通常パッケージ	1,700,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・対応人数 1名 ・別途、課題本をご購入いただく場合があります。 ・3名以上から複数名割引を適用させていただきます。
1on1メンタリング／コーチング	通常パッケージ	900,000円 ~ 950,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・対応人数 1名 ・アセスメントのオプションにより価格が変わります。 ・別途、課題本をご購入いただく場合があります。 ・3名以上から複数名割引を適用させていただきます。
研修	カスタマイズ対応	230,000円 (半日:3時間) ~ 2,670,000円 (6日:42時間)	<ul style="list-style-type: none"> ・対応人数 8~30名 ・企画・設計料を含みます(初回のみ)。 ・別途、課題本をご購入いただく場合があります。

- ・御社の課題やゴールに合わせてカスタマイズ対応させていただきます。
 - ・価格はすべて税抜きです。
 - ・講師1名対応の場合の価格です。2名以上必要になる場合は、都度ご相談させていただきます。
 - ・交通・宿泊費が発生する場合は実費を別途請求させていただきます。
- また、宿泊を伴う場合は、1万円（税抜き）の出張費を別途請求させていただきます。

代表コンサルタント

清原 豪士 (Tsuyoshi Kiyohara)

株式会社リバース・フロウ 代表取締役
組織開発コンサルタント、エグゼクティブコーチ

【経歴】

管理職から役員、企業経営にいたるまで、すべての役職を経験。
30代で30名を超える組織のマネージャーとなり、人材育成や評価、トラブル対応など「ヒト」の問題で苦労を重ねる。以降、本格的に「人材・組織開発」を学び始め、さまざまな取り組みと検証を重ねる。

一方で、物事の原理原則を探求すべく、「易経」をはじめとする東洋思想に傾注する。習得したビジネスコーチングとのバッテリーで、みずからのキャリアを人材・組織開発のスペシャリストにシフト。

従来のコーチングのあり方に限界を感じ、エグゼクティブ開発に特化したプログラムとして、国内で初めて【システムズアプローチ】を「行動変容モデル」として採用。

大手企業を中心に、エグゼクティブ教育をはじめ、リーダー育成やチームビルディングを手がけ、これまでに10,000人を超えるエグゼクティブ～ミドルマネージャー層の行動変容と、組織風土の改革支援に取り組む。

- ・1972年 岐阜県高山市生まれ
- ・2005年 国内某銀行の営業部門長。
組織活性化に取り組み、部門の業績向上による連続表彰を達成
- ・2011年 国内某コンサルティング会社の執行役員に就任。
- ・2015年 株式会社リバース・フロウ設立
代表取締役に就任。現在に至る

【主なメディア等】

メルマガ『習慣アントレ通信』

※経営者、ビジネスリーダーに向けて配信中

書籍『日本の専門コンサルタント 年鑑2018、2020』

※「専門性の高い組織開発コンサルタント」として選出

