



経験から学び、チームを強くする

チームタクト

活用事例のご紹介





Case.1 NTTドコモグループ様

研修／講座

OJT

新入社員

安定的なシステムで運営コストを下げ、1250名の新入社員研修に活用

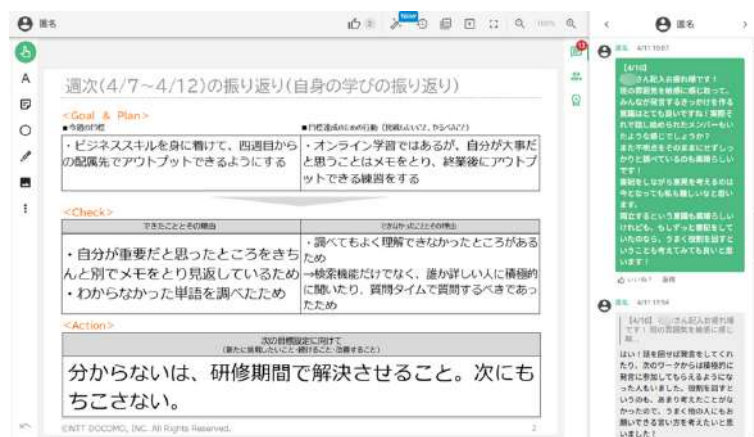
NTTドコモグループの3社で、グループ合計1250名の大規模合同新入社員研修で活用。

課題

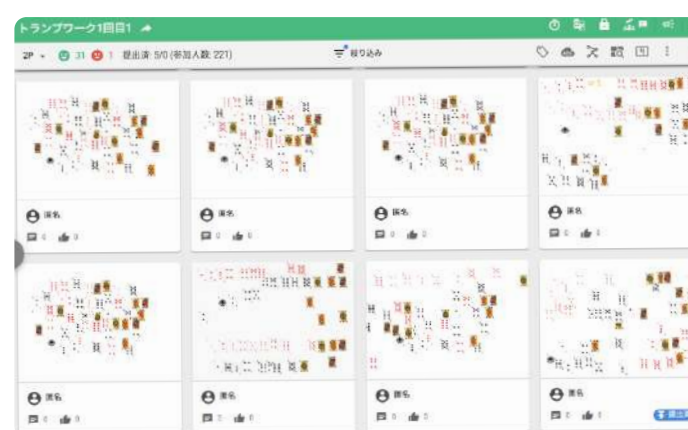
- 研修準備や運営を効率化したい。
- 双方向性のある研修を実施したい。
- 大規模一斉研修のため、運用・セキュリティリスクに不安がある。

活用成果

- 出席確認のアンケート、研修の資料や教材の共有、事後課題の提出など、研修に必要な情報一元化できた。
- 運営を滞りなく行うことができた。
- リアルタイムで相互に閲覧できるため、学び合いが促進された。



日報やリフレクションシートへのコメントがしやすく学び合いを促進



チームタクト上で講師の指示通りにトランプを動かし、参加者同士で比較するワーク



担当者の声

ドコモグループには、さまざまなシステム環境を持つ会社があります。そのため、グループ全体で同じファイルサーバーを使うことは難しく、合同研修で使用する資料や教材を効率的に共有できるシステムが必要でした。NTT Comではコロナ禍にオンライン研修を実施するようになったところから、ファイルや教材の共有、ワークの実施にチームタクトを使っており、その利便性とオンラインでも相互学習を促進する機能に魅力を感じていました。セキュリティ面でも安心できることから、今回の合同新入社員研修でもチームタクトを活用することにしました。

▼インタビュー全文





Case.2 NTTドコモビジネス株式会社 様 (旧：NTTコミュニケーションズ株式会社)

研修／講座

OJT

新入社員・若手社員

経験学習サイクルの定着による育成効果を実感

新入社員の導入研修から配属後のフォローに活用。

課題

- 社員同士のつながりの希薄化を解消したい。
- 社会人の基礎となるセルフマネジメント力を強化したい。

活用成果

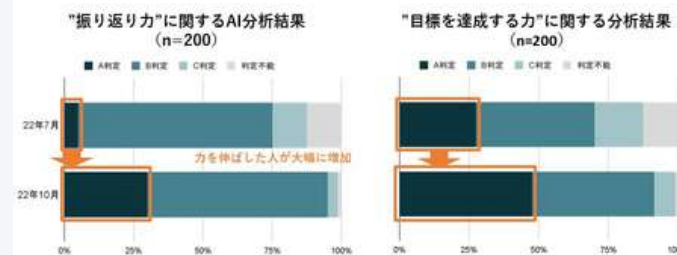
- 「経験学習サイクルの習慣化」と「新入社員同士のつながりづくり」を同時に実現。
- 施策の実施前後をAIで分析すると、振り返り力と目標を達成する力が向上した人の増加がみられた。



高業績をあげられる人・組織の
振り返りのフレームワークを利用



G-POPぐるりを行った新入社員への
アンケートでは高い満足度が示された



チームタクトのAI分析で育成や学び合いの
効果を可視化



担当者の声

新入社員に実施後アンケートをとったところ、「ゴール達成のための課題の把握ができるようになった」「計画性がついた」「仲間づくりや業務を知るきっかけとなった」といったポジティブな内容が多かったです。チームタクト上でリアクションやコメントがあることが励みになり、モチベーションが維持され経験学習サイクルが習慣化できているように見受けられました。

▼インタビュー全文





Case.3 大成建設株式会社 様

OJT

新入社員

若手社員

場所が離れていても、コミュニケーション関連なOJTに

人事部主導の若手社員向けOJT改革で活用。

課題

- OJTを実施しても、継続しない、形骸化する。
- 内容が不十分でトレーニーの側の成長実感につがっていない。
- 業界の人材不足問題対策として人材の定着を図りたい。

活用成果

- 業務振り返りを継続的にを行うことを仕組み化できた。
- トレーニーからは、「良い点、悪い点に気がつけた」「自己肯定感の高まりを実感した」などの声があがった。
- 若手社員同士コミュニケーションを促進し、関係性を向上に寄与。例年同時期と比較して離職は低下。



参加者のシート



一覧画面でリアルタイムで状況を把握



担当者の声

チームタクトとZoomを使って遠隔でグループリフレクションを実施できるというのは画期的でした。弊社は、建設現場が全国にあります。通常OJTを実施する際には、メンターが物理的に隣にいる場面が多いと思います。この場合、コミュニケーションはその場、その人限りで途切れてしまいますよね。でも、オンラインであれば、北海道の人が九州の人をメンタリングすることもできる。まさに、DXです。

▼インタビュー全文





Case.4 日本たばこ産業株式会社 様

研修／講座

OJT

組織力強化

営業組織のナレッジ共有と学び合いを促進

営業部社員のナレッジ共有やセルフマネジメント強化に活用。

課題

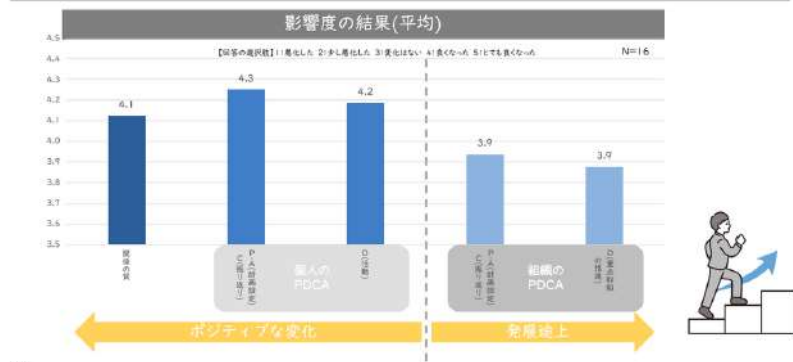
- 営業担当者は、本社施策などの日々の活動に追われており、個人の活動を振り返る習慣があるメンバーが少なかった。（活動における良かったことの再現性向上と、反省すべきことの再発防止策等の意識）
- 営業担当者同士のナレッジ共有や、コミュニケーションがうまくできていなかった。

活用成果

- メンバー同士で進め方を参考にする、刺激を受けるなどコミュニケーションが活性化。
- 導入支社では、活動における計画と振り返りの習慣化が図れた結果、組織全体としての目標への意識醸成へとつながった。

G-POP導入後アンケート_全体の結果（影響度）

影響度平均は総じてポジ、特に個人単位のP・A（計画設定）C（振り返り）とD（活動）への影響が高い結果となった。



G-POPの導入に関するポジティブなアンケート結果



G-POPの活動をより効果的に行うためのセッションの様子



担当者の声

テレワークなどでコミュニケーション機会が減っている組織は、グループリフレクションでメンバーの行動や考えていることを可視化できるので、孤立せず、頑張っている・悩んでいるのは自分だけではないとのマインドになるのではと思います。チームタクトとセットで活用することで、誰でもいつでも見やすく、より効果的です。セールスグループの人材育成のプロジェクトに携わる中で、心理的安全性の構築や個人のスキルアップの打ち手の1つとして役立つと感じています。PDCAのスキルを向上させたい人には、合っているのではないのでしょうか。

▼インタビュー全文





Case.5 株式会社文教センター 様

OJT

組織力強化

管理職

トップダウン型の組織から自律自転する組織へ

KPIである見学入会率向上のための施策に活用。

課題

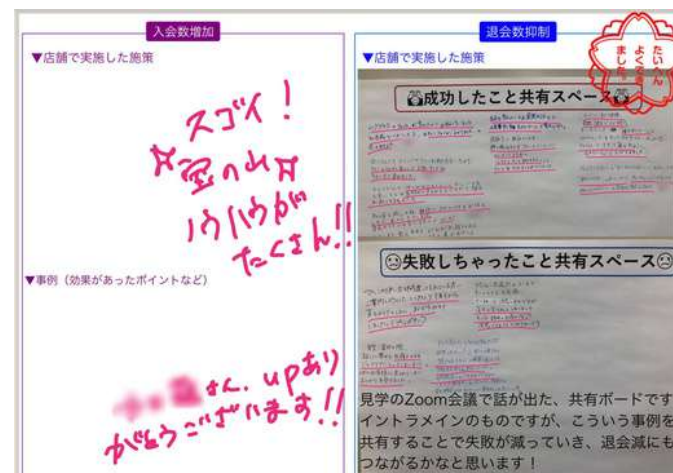
- 現場の社員が自ら考え行動できる組織をつくりたい。
- 結果の数字のみにフォーカスした定例会を変えたい。

活用成果

- 各店舗の取り組みを相互に共有し合い、TTPS（徹底的にパクって進化する）することで、前年度に比べ12.3%、最大で25.5%増になった店舗も。
- 褒め合う文化を醸成することができた。



営業本部の様子



他店舗の成功事例を共有



担当者の声

わざわざフォルダからファイルを開ける手間がなく、ちょっとしたことも共有でき、真似してみようという空気ができました。自分達の施策が他店舗で採用されると、それがモチベーションになって徐々に自信になり、もっと良い施策をして共有しようという雰囲気も生まれ、これまでトップダウンの組織でしたが、良いことを見つけて褒める文化が醸成され、自律的な組織に変わってきました。

▼インタビュー全文





新入社員の「共創型OJT」を活性化させるグループリフレクション

事業部配属後の独自のOJTプログラム「共創型OJT」で活用。

課題

- 新入社員が、今後自分たちで考え主体的に動けるようになるための土台作りをしたい。
- 新入社員が学習スピードに差異なく、どんな人でも一定レベルまで成長してもらえるような育成を行いたい。

活用成果

- 自分自身やチームの活動を振り返り、経験を多面的に捉え教訓にする機会を創出。同期だからこそ作り出された雰囲気の中で、みな等身大で語れる場となった。
- メンバーたちから刺激を受け、切磋琢磨する姿勢が見られた。



観点別に設けられたシートに、業務から得られた学びを記述



振り返りワークショップの様子
振り返りを改めて言語化することで、成長実感を得られたという声も



担当者の声

育成目標の3つの観点（「顧客理解」「チームワーク」「主体性」）に基づいたフォーマットを用いることで、振り返りやすくなり、習慣化することを促進できていると感じました。チームタクト上ではお互いのシートも一覧で見えるため、メンバー同士が程よいプレッシャーを感じられるようになっていきますよね。チームタクトでは、個人で取り組むべきものと、それをお互いに共有することのバランスがうまくとれました。

▼インタビュー全文





Case.7 生活協同組合コープさっぽろ 様

リーダーシップ

管理職

組織力強化

ファシリテーター同士の振り返り会でメンバーのマネジメントがスムーズに

GPOPぐるりとファシリテーターによる振り返り会を、チームビルディングやマネージャー育成に活用。

課題

- 部署間の連携を強化したい。
- マネジメント層を育てたい。
- 職員の心の充足、マインド形成をしたい。

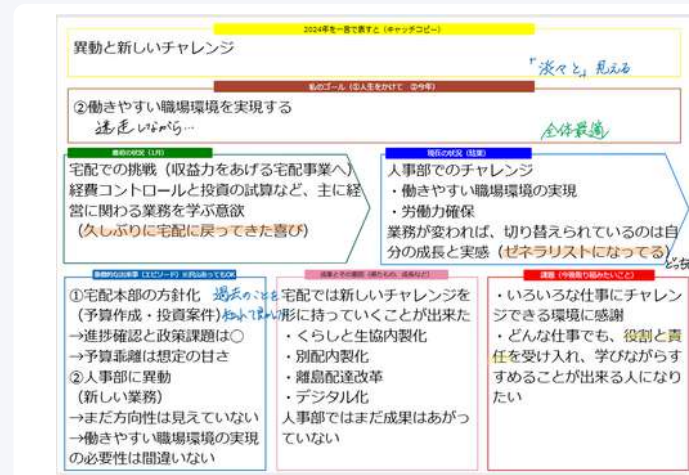
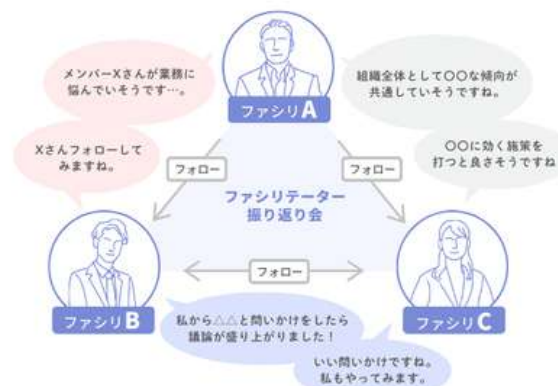
活用成果

- 他部署との連携および情報共有が強化された。
- ファシリテーターがチームビルディングを意識するようになり、マネージャー育成に繋がった。
- メンバーの帰属意識の高まりや、ポジティブな心の変容に寄与。

G-POP®ぐるりでは進行役である「ファシリテーター（ファシリ）」を務める



ファシリテーター振り返り会では各ファシリテーターが集い自グループのG-POP®ぐるりの振り返りや共有を行う



個性豊かなG-POPシート



担当者の声

興味深いことに、G-POPぐるりに意欲的に参加している人は、業務の進捗も良好な傾向があります。G-POPぐるりの場で自分の仕事や目標について深く考えることが、仕事のパフォーマンス向上に繋がっているのでしょう。G-POPぐるりは、参加者一人ひとりにとって多様な意味を持つ場となっています。自分の話を聞いてもらうことで癒しを感じたり、上司や同僚には言いにくい悩みを打ち明けられる場として捉えたりと、それぞれ魅力を感じています。自分なりの有益な場として活用し、成長につなげていってほしいと思っています。

▼インタビュー全文





Case.8 株式会社コスモ 様

研修／講座

組織力強化

管理職

あらゆる社内活動で活用し、組織の動きを一元化

OJT、研修レポートの作成、経営会議、目標管理などあらゆる社内活動に活用。

課題

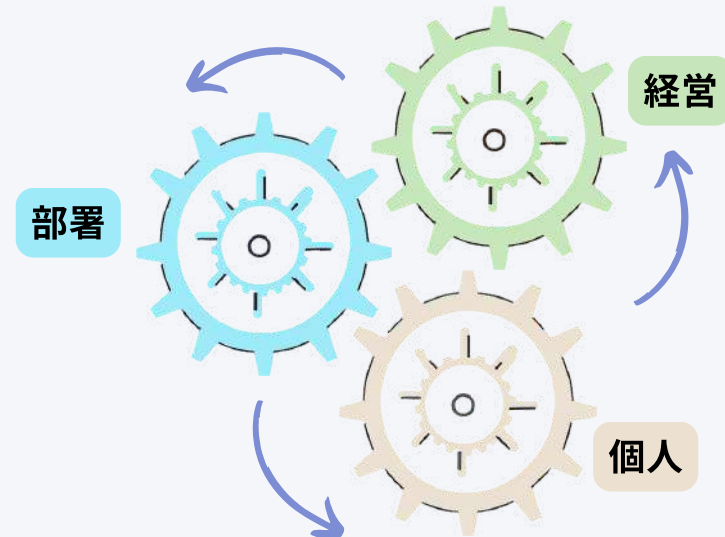
- テレワークが中心で、互いの仕事の様子が見えずコミュニケーションがうまくできていなかった。
- 会議が、議論の場ではなく、各部門長が資料を持ち寄って進捗を発表する場となっていた。

活用成果

- メンバー同士のコミュニケーションが活性化し、お互いの理解度が深まっている。
- G-POPぐるりの取り組みを土台に管理職の会議も進化させた。会社（経営）・部署・個人それぞれの歯車がうまく噛み合って回りはじめた。



G-POPスタイルにした経営会議のシート



担当者の声

G-POPぐるりの導入後最も大きな変化は、「中期経営計画の達成」という目標が現実的になったことです。G-POPぐるりを始めて、目標達成のために、各部署や個人の行動を具体的に考えられるようになりました。また、会議でのめもごとが減りました。G-POPぐるりによってコミュニケーション機会が増え、他者の考え方への理解が深まったこと、共通言語ができたことが理由だと思います。例えば、製造部と営業部は物事を反対側から見ていますが、相互の考え方を知り歩み寄れるようになりました。

▼インタビュー全文





Case.9 エン・ジャパン株式会社 様

研修／講座

管理職

ワークショップのアウトプットから強みや課題を発見

事業責任者・次期事業責任者候補向け育成プログラムに活用。

課題

事業創造・変革を行う次世代リーダーを育成するために、
難易度の高いプログラムを作りたい。

活用成果

- 参加者の事業改善やマインドセットの変化に寄与。
- 参加者のアウトプットにばらつきが減り、クオリティーが底上げされた。

事業創造変革リーダーの育成「exe」実施概要

	exe.Season 1	exe.Season 2	exe.Season 3
時期	2023年8月～9月	2023年12月～2024年2月	2024年7月～10月
対象者	事業責任者クラス	次期事業責任者候補クラス	次期事業責任者候補クラス
参加人数	9名	13名	11名



担当者の声

これまでの、フォルダーを作ってファイルで提出する形式と比べ、アクセスの簡易性が高いと感じます。自分のシートを書くときに、一覧に他者のシートがあるため、心理的に気軽に見られるのではないのでしょうか。学び合いにおいて、他者のシートをすぐに見られることは非常に好影響があると考えています。また、意識的に見に行かなくても、一覧ページをパッと見るだけで、他者のシートに書いてある文量や内容がわかります。参加者相互にシートを見られることが良い意味でプレッシャーとなり、競争心と向上心が芽生えているようです。良いものを出そうという意識が生まれ、アウトプットのクオリティーのボーダーが上がっているのです。

▼インタビュー全文





管理職同士でリーダー特有の悩みを共有でき、前向きな姿勢に

1,000名規模のクライアントの管理職研修で活用。

課題

- オンライン研修では、参加者が互いに刺激を受ける機会が減少。
- オンライン研修において、参加者の取り組みが把握できない。
- 一般的にマネジメント職への研修は行動変容につなげることが難しい、と言われる前提を覆すような研修プログラムを作りたい。

活用成果

- 研修資料や参加者情報を一元管理し運営の効率化が図られた。
- 参加者の手元が可視化し一覧で見え、ファシリテーションがしやすくなった。
- 弱音を吐きあえる場となり、「できるところから始めよう」と前向きに一步を踏み出す参加者が多く見られた。

トレーニングの全体像



レベル3 Behavior(行動変容度)において変化した方の傾向

行動の変化	具体的なコメント	該当人数
1 コミュニケーション量の増加	- 研修の時間外に積極的にコミュニケーションをとり、相談や情報共有が活発になった。 - チーム内でのコミュニケーションが活発になり、業務の進捗や課題の共有がスムーズになった。 - 研修で学んだコミュニケーションのスキルを実践し、チームの結束力が強くなった。	77
2 フィードバックの量の増加	- 研修で学んだフィードバックのスキルを実践し、チームメンバーからのフィードバックが活発になった。 - フィードバックを受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - フィードバックをきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	29
3 アドバイスやサポートの増加	- 研修で学んだアドバイスやサポートのスキルを実践し、チームメンバーからのアドバイスやサポートが活発になった。 - アドバイスやサポートを受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - アドバイスやサポートをきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	40
4 考えの表明、意見発信の増加	- 研修で学んだ考えの表明や意見発信のスキルを実践し、チームメンバーからの考えの表明や意見発信が活発になった。 - 考えの表明や意見発信を受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - 考えの表明や意見発信をきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	23
5 ビジョンや方針の具体化	- 研修で学んだビジョンや方針の具体化のスキルを実践し、チームメンバーからのビジョンや方針の具体化が活発になった。 - ビジョンや方針の具体化を受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - ビジョンや方針の具体化をきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	10
6 経験や受け止める姿勢の改善	- 研修で学んだ経験や受け止める姿勢の改善のスキルを実践し、チームメンバーからの経験や受け止める姿勢の改善が活発になった。 - 経験や受け止める姿勢の改善を受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - 経験や受け止める姿勢の改善をきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	58
7 心理的安全性への働きかけの増加	- 研修で学んだ心理的安全性への働きかけのスキルを実践し、チームメンバーからの心理的安全性への働きかけの増加が活発になった。 - 心理的安全性への働きかけの増加を受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - 心理的安全性への働きかけの増加をきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	85
8 議論・ディスカッションの場の増加	- 研修で学んだ議論・ディスカッションの場の増加のスキルを実践し、チームメンバーからの議論・ディスカッションの場の増加が活発になった。 - 議論・ディスカッションの場の増加を受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - 議論・ディスカッションの場の増加をきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	27
9 メンバー主体の場の提供	- 研修で学んだメンバー主体の場の提供のスキルを実践し、チームメンバーからのメンバー主体の場の提供が活発になった。 - メンバー主体の場の提供を受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 - メンバー主体の場の提供をきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	18
10 1on1の仕組み化	- 研修で学んだ1on1の仕組み化のスキルを実践し、チームメンバーからの1on1の仕組み化が活発になった。 1on1の仕組み化を受ける姿勢が良くなり、チームの成長につながった。 1on1の仕組み化をきっかけに、チームの課題や課題の共有が活発になった。	10

行動変化において、部下の44%が受講者に対してポジティブな変化を実感しており、心理的安全性への働きかけやコミュニケーション量に変化を感じている人が多い。

初回トレーニング

本トレーニングを通じて得られた自分自身に対する気づき(ポジティブ面/課題面) 課題分析はしているが、コミュニケーションに向けたアクションが弱い・具体性に欠ける。 業務の支障があるわけではないけど、組織のためにはもっとできることがある。	職場実践で積極的に取り組むこと(工夫すること、これまでとやり方を考えること など) 具体的なコミュニケーションのアクションを自発的に起こす。 コミュニケーションは自己啓蒙のためのコミュニケーションやFBをもらうためのコミュニケーションなど分けて具体的に計画する。
■ 職場実践の振り返り ① 今までのこと 事前にFBを整理してアサーティブに伝えることができた。 FBはなるほど、そうか、などの相槌をいれながら話を聞きだすことができた。 ② 次の職場実践に向けて改善すること 職場の仕方のバリエーションをふやし、相手の話を聞きだしていく、自ら働きかけて、コミュニケーションの量を増やすように心がける。	① 今までのこと 2人話を話さなくてよかった。 2人話を話さなくてよかった。 2人話を話さなくてよかった。

研修実施から実践の振り返りまで一括管理

管理職同士でリーダー特有の悩みを共有でき、前向きな姿勢に



担当者の声

チームタクトは、参加者の画面を一覧化して、すぐに取り掛かっているのか、なかなか筆が進まないのかといったことを見てとれることが利点ですね。サポートが必要そうな方にはお声をかけたり、その方がいらっしゃるグループワークに加わったりして、必要なフォローがしやすくなったと感じます。

▼インタビュー全文





OJT

海外現地法人で経験を積む「海外トレイニー」プログラムで活用。

活用成果

- 他者の業務や振り返り内容を知ることができ、 트레이ニーが自身の業務に活かすことができた。
- 自身の目標や行動を定期的にリフレクションシートで振り返りまとめているため、面談やトレーニーレポート提出の際にも役立った。

【振り返りシート記入】

①毎月に取り組みの目標や課題を設定（毎月5日まで）
前月のAnswerをコメントを他の人へのシートやコメント欄を見たりしてブラッシュアップ

②目標や課題に対してできたことやその経過、得た学びを記載（月末を目途）

③次月に取り組みたい「目標・課題」を記載（月末を目途）
→ 具体的、定量的を意識して記載

④左記の目標や課題に対してどのような行動を取っていくか必要（毎月5日まで）
→ 具体的に、定量的に記載

⑤目標や課題に対して出来なかったこととその理由、得た学びを記載（月末を目途）

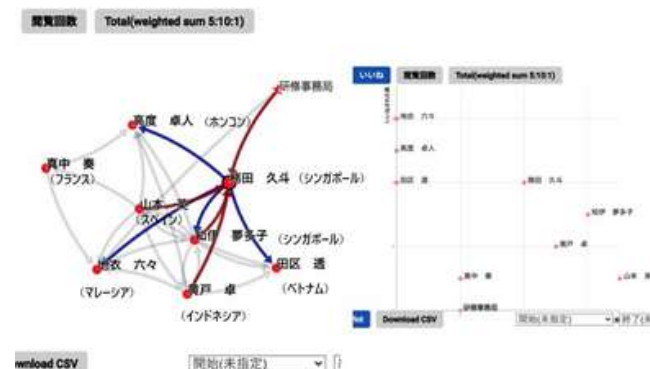
⑥派遣先の状況や業務に関する感想や学んだipを記載（月末を目途）
→ プライベートに関する内容でもOK!

Monthly Reflection December
0000 / 12月1日～現在 | 日報欄、日報欄、日報欄
目標と達成したこと、その経過、振り返り
Plan / 12月1日～現在 | 日報欄、日報欄、日報欄
Check / できなかったこと、その経過、振り返り
Action / 次月に取り組みたい目標、取り組み計画
Free Comments / (派遣先会社での感想、その他任意のことなど)
※ 希望する場合は、記入してください(ただし) 1行
※ 所属感、モチベーション、その他
※ 他部署、他職種との連携

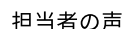
オリジナルのリフレクションシート



シートへのコメントの様子



閲覧状況のログイメージ※氏名は架空



トレイニーがシートを積極的に閲覧し、やりとりができています。レポートやTeamsとは目的を差別化しており、トレイニー同士のコミュニケーション場として活用できています。面談の中で、他者や場所に関する発言が増えました。視野が広がっていると感じます。また、自分の業務をするときに、他者のやり方を参考にして取り組んでいることもあるようです。まさに、学び合いが促進されたと言えるのではないのでしょうか。

チームタクトの閲覧状況ログからも、刺激し合っている様子が見て取れました。

▼インタビュー全文





Case.12 中尾判断塾 様

研修／講座

経営幹部

管理職

チーム活性状況を可視化し、15分のログ分析で研修サポートの効果向上

経営者向けの学びの場「中尾塾」にて、塾生がアウトプットとコラボレーションするためのツールとして活用。

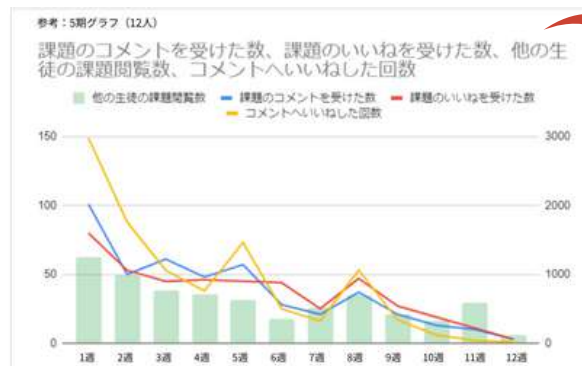
課題

- 研修全体を活性化し、研修効果を高めたい
- 研修サポートの効率化と効果を向上させたい

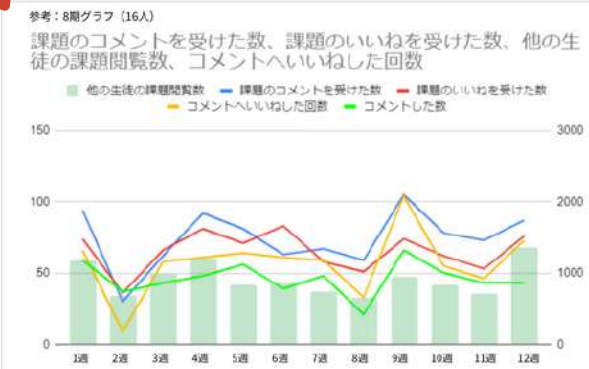
活用成果

- 数字とグラフを用いて、受講者の活動を事実ベースで把握。
データの活用により、どのようなサポートを行えば良いか判断の裏付けを強化。
- 全体または個別に適切なサポートを行うことで研修を活性化し、参加者の相互関与のモチベーション維持を実現

チーム	生徒名	課題のコメントを受けた数	課題のいいねを受けた数	他の生徒の課題閲覧数	コメントへいいねした回数	コメントした数	課題へいいねした数	関係性スコア
5 A		3	2	62	2	2	1	82
4 A		1	2	0	0	0	0	0
1 A		3	2	96	3	8	19	326
2 A		3	3	31	4	1	6	96
5 B		1	2	59	0	3	3	104
3 B		4	4	10	1	1	3	45
4 B		2	5	18	7	3	2	53
2 B		4	4	20	0	0	0	20
2 C		1	2	21	0	0	0	21
3 C		3	2	21	0	0	0	21
4 C		2	2	60	0	1	0	65
1 C		4	4	61	3	0	3	91
3 D		5	3	10	0	1	1	25
1 D		0	2	49	0	0	0	49
5 D		3	2	17	0	0	0	17
2 D		0	2	54	2	3	2	89
1 E		2	6	12	0	0	0	12
4 E		2	3	27	3	3	4	82
3 E		1	2	14	0	0	0	14
5 E		4	5	188	1	0	0	188



数値が改善！



チームタクトのログで受講者の状況を把握

ログをグラフ化し研修フォローの仮説検証を回した結果、回を追っても尻すぼみならず、安定して活性化



担当者の声

打ち手の効果が出ることで、大変さや負担感よりも楽しさとやりがいをより強く感じています。
数字やデータでは、サポートすべきことを見つけるだけでなく、しっかり取り組めている人の状況も分かります。あえて「介入しない」選択をする判断材料にもなるのです。やらなくていいことはやらなくなりますので、効率化できているのではないのでしょうか。余計なサポートをしすぎないことも大事です。

▼インタビュー全文





Case.13 株式会社COEO 様

研修／講座

若手社員

中堅社員

多重ロールのマネジメント力を高めるシェアコーチング

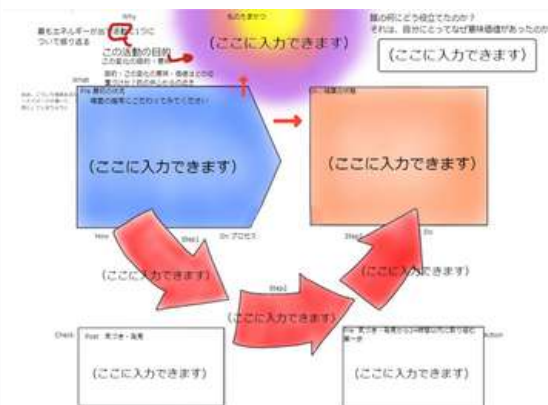
コミュニティのシェアコーチング運営・メンバーの交流促進にチームタクトを活用

課題

- 多重ロールを抱える人のためのコミュニティを活性化したい。
- シェアコーチングの運営を効果的にやりたい。

活用成果

- 直接会ったことのない人でも、互いを知り、交流することができた。
- 仕事を依頼するなどシェアコーチング外も活動が広がり、コミュニティに循環が生まれた。



メンバーが振り返りのシートを自由にも選べる（左）たまかつシート、（右）G-POP®シート

コミュニティ内で生まれたInstagramでのマンガ企画「ゆずりは日記」



担当者の声

チームタクトを活用してコミュニティに循環が生まれています。1on1とは違い、チームで行うことの魅力です。チームタクトで自然と自己開示され、お互いが見えやすいのです。また、フォーマットをつくりやすいことも助かっています。フォーマットのデザインを画像で取り込み、テキスト入力箇所を入れて配布するだけです。シェアコーチングの運営メンバーも忙しい人が多いので、簡単に準備できることは大切です。

▼インタビュー全文



i G-POPグループリフレクション（G-POPぐるり）とは

G-POP®

「G-POP」とは株式会社リクルートテクノロジーの元代表取締役社長であり、株式会社中尾マネジメント研究所代表の中尾隆一郎氏が提唱している、好業績を挙げ続けられる人・組織の振り返りの型です。

「G-POP®」とは、以下の4つの頭文字をとった造語です。

- **G**oal（ゴール・目的）
- **P**re（事前準備）
- **O**n（実行・カイゼン）
- **P**ost（振り返り）

高業績を挙げ続けられる人・組織は、常にGoalを意識し、Pre（事前準備）に時間を使い、柔軟にOn（実行・修正）を行い、Post（振り返り）から成功・失敗のポイントを学び、仕事の成功確率を高めるとしています。

※G-POP®は、株式会社中尾マネジメント研究所の登録商標です。

チームタクト上のG-POPシート

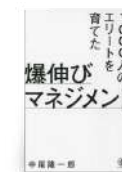


G-POP提唱者



株式会社中尾マネジメント研究所
代表取締役社長 中尾隆一郎 氏

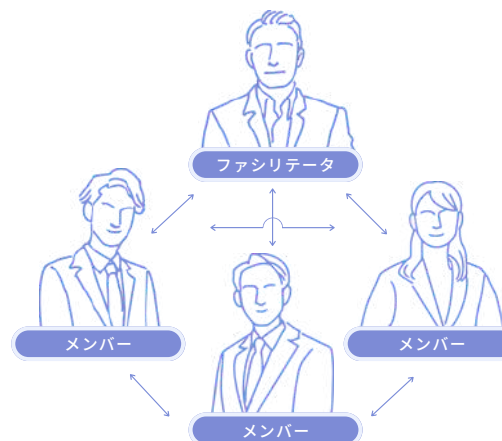
リクルートグループに29年間勤務。住宅領域の新規事業であるスーモカウンター推進室長として同事業を6年間で売り上げ30倍、店舗数12倍、従業員数を5倍にした立役者。リクルートテクノロジーズ代表取締役社長、リクルート住まいカンパニー執行役員、リクルートワークス研究所副所長を歴任。2019年株式会社中尾マネジメント研究所（NMI）を設立。



グループリフレクション（ぐるり）

グループリフレクションとは、ファシリテーターの進行に沿い、個人が経験したことや気付いたことを共有し、グループで対話を通じて内省（リフレクション）を深める手法です。

発表者が行った振り返りの内容に対し、他の参加者が感じたことを伝えることで他者の視点に触れ、新たな気づきや学びを得ます。テキストや口頭で言語化することでお互いの業務や考えに対する理解を深め、関係性を構築・強化します。チームタクトではグループリフレクションを通じて、個人の内省力の向上と相互理解を深める場づくりを行う支援を行っています。



4人1組のグループとなり以下のプロセスで進みます。
約1時間をかけて同じ分量で話せるようグループ対話を行います。

	プロセス	対象者	所要時間
「4人分実施」	① 瞑想	全員	1分
	② チェックイン	全員	各自2分
	③ 振り返りの発表	発表者	5分
	④ 振り返りへのコメント	発表者	各自1分
	⑤ 感じたことの共有	全員	1分
	⑥ チェックアウト	全員	各自1分

無料体験実施中



チームタクト公式サイト

<https://teamtakt.biz/>



1分でわかるチームタクト

動画を視聴する



お気軽にお問い合わせください

株式会社コードタクト

チームタクト事業部

〒150-0044 東京都渋谷区丸山町28-4 大場ビルA館2階b室