

～ 真の学びは体験からしか得られない ～

ビジネスパーソン向け 研修サービス

# NS式メソッド

 NS人材教育株式会社

## 3つのエッセンスを組み合わせた体験型トレーニング

1. インプロ（即興演劇）

2. 森田療法

3. ビジネス理論・心理学

# インプロ（即興演劇）を使ったトレーニングとは？

## 即興演劇の手法をビジネスの現場でも使えるようにしたトレーニング

インプロ（即興演劇）では、通常の演劇なら予め準備されている以下の①～⑤がない状況で演劇を創造していきます（①脚本、②セリフ、③役柄、④場面、⑤演出家）。そして、そのように何も準備されていない状況のなかで**唯一あるリソース**、それが「⑥出演者」という**人的リソース**です。この出演者たちがお互いを尊重し、協力し合いながら未知なる世界（物語）を創造していくプロセス、それがインプロ（即興演劇）の世界観なのです。

但しこの時、出演者のどちらかが相手の存在やアイデアを受け入れなかったり、自己中心的な言動を取ったりして人的リソースを疎かにすると「関係性の芸術」と呼ばれる演劇の世界は成立しません。ですから、即興演劇では**他者との協働**が必須であり、**共感力**や**聴く力**、**チームワーク**が求められます。これにより、他者の視点を理解し、効果的なコミュニケーションを取る能力が養われるのです。

また、①脚本、⑤演出家という存在がないので、自らの判断でその場の状況に瞬時に反応し、行動を決定する必要があり、**不確実性に対する適応力**が養われ、未知なる状況でも冷静に対応する能力が高まります。その他、**自身の内面的な抑圧や恥ずかしさを乗り越え**、与えられた役割や状況に集中し、目の前のワークや他者との協働作業に貢献することで、たとえ失敗しても前向きに対処する力も養われ、**ストレス耐性も向上**していきます。

# 海外企業ではインプロ（ソフトスキル）研修を積極的に導入している

## ◆グーグル、マッキンゼー、ペプシコなどは、数年前から導入

( <https://www.worklife.news/culture/applied-improvisation-corporate-improv-stand-up-comedy-training/> )

## ◆ナイキ、アップル、なども導入

( <https://www.portlandcomedy.com/training> )

## ◆Netflixも導入

( <https://www.abc.net.au/news/2019-11-29/workplace-dan-klein-improvisation-skills-can-help-us-work-better/11735342> )

## ◆マイクロソフト、ヒルトン、ソニー、マカフィーも導入

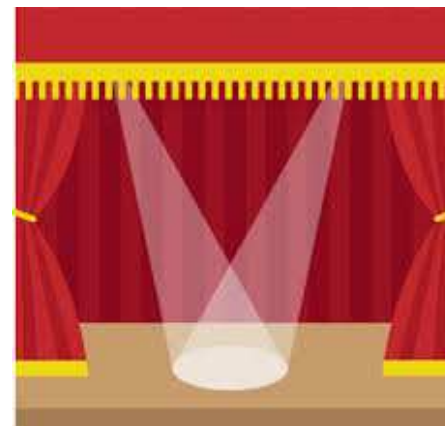
( <https://chrisnielson.com/improv-leadership/> )

## ◆フォーチュン500社中、65社がインプロ研修を導入

( <https://www.cszsanjose.com/business> )

## ◆MBAがリーダーシップ教育として導入

( <https://www.fastcompany.com/3055380/why-top-companies-and-mba-programs-are-teaching-improv> )



# NS式メソッドで何が身に付くの？

**ソフトスキル** (体験や経験を通じて学んでいくスキル。どんな業界や職種でも普遍的に価値がある全人的スキル)



コミュニケーション力



リーダーシップ



モチベーション



共感・受容力



チームビルディング



顧客サービス力



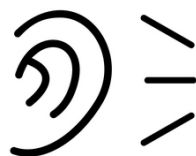
エンゲージメント



適応力・臨機応変力



創造性



傾聴・観察力



チャレンジ精神



自己認識力

# ソフトスキルが向上することで期待できる効果

## 1. コミュニケーションスキル

明瞭かつ効果的にコミュニケーションを取る能力。これには聞き手が理解しやすい方法で情報を伝達する能力だけでなく、他者の意見やフィードバックを適切に理解し受け入れる能力も含まれます。

## 2. チームワークと協調性



他の人々と協力して共通の目標に取り組む能力です。協調性、柔軟性、敬意を持って他者と関わることができるかが重要となります。

## 3. 問題解決能力

問題が生じた際に、創造的かつ効果的な解決策を見つける能力です。これには、問題の核心を迅速に特定し、可能な解決策を評価して最適な選択をする能力が含まれます。

## 4. リーダーシップと影響力

他者を導き、モチベートし、目標達成に向けて推進力を発揮する能力です。リーダーシップには、ビジョンを共有し、チームを統合し、メンバーに責任感を持たせることが求められます。

## 5. 時間管理



限られた時間の中でタスクを効率的に優先順位付けし、管理する能力です。これには、締め切りを守り、プロジェクトを計画的に進行させる能力が含まれます。

## 6. 適応性と柔軟性

環境や状況の変化に柔軟に対応し、新しい条件や要求に迅速に適応する能力です。変化を受け入れ、未知の状況に対しても積極的に取り組むことが重要とされます。

## 7. 感情管理

自分の感情を認識し、制御し、適切に表現する能力です。また、他者の感情に対しても理解と共感を示し、感情的な状況に適切に対応する能力も含まれます。

# なぜ今の時代にソフトスキルが必要なのか？

経済のグローバル化や情報技術の進展に伴い、ビジネス環境はますます複雑化してきます。このVUCA（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）と呼ばれる状況下で、効果的なコミュニケーション、チームワーク、リーダーシップ、問題解決といったソフトスキルが、ビジネスパーソンにとって重要性を増しています。この増加する重要性の背景には、高い不確実性と速い変化に対応する能力が求められるため、ソフトスキルがチーム間の協力や創造的な問題解決を促進し、迅速な意思決定を支援するからです。特に海外企業では、これらのスキルの開発と強化に焦点を当てるようになってきており、今日ではソフトスキルがキャリア成功のための不可欠な要素と広く認識されています。ソフトスキルは、プログラミングスキルのような即座に見える形で結果が出るものではありませんが、非常に価値のあるスキルです。これらは、職種や業界を問わず、あらゆる職場で高く評価され、求められているスキルセットなのです。

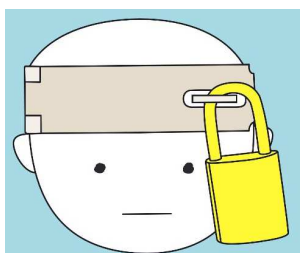
では、**ソフトスキル**  
を高めていきましょう！

ということになるのですが・・・



## ■ ソフトスキルが高まらない理由

### 1. 固定化されたマインドセット



人は経験や育った環境に基づき、物事に対する固定化された認識や信念（マインドセット）を形成します。これらのマインドセットは、自身の行動や反応のパターンを決定し、新しい状況や情報に柔軟に対応することを困難にします。

### 3. 自己防衛メカニズム



人は自身のアイデンティティや価値観を守るために、脅威と感じる情報や状況から自己を守ろうとします。これは、新しい視点や情報を受け入れることを妨げ、ソフトスキルの向上を阻害します。

### 2. 習慣と快適ゾーン



人は習慣的な行動や思考に慣れ、それに安心感を覚えます（快適ゾーン）。新しい行動様式や思考パターンを採用することは、この快適ゾーンを離れることを意味し、不安や抵抗感を生じさせる可能性があります。

### 4. プレッシャー・ストレス

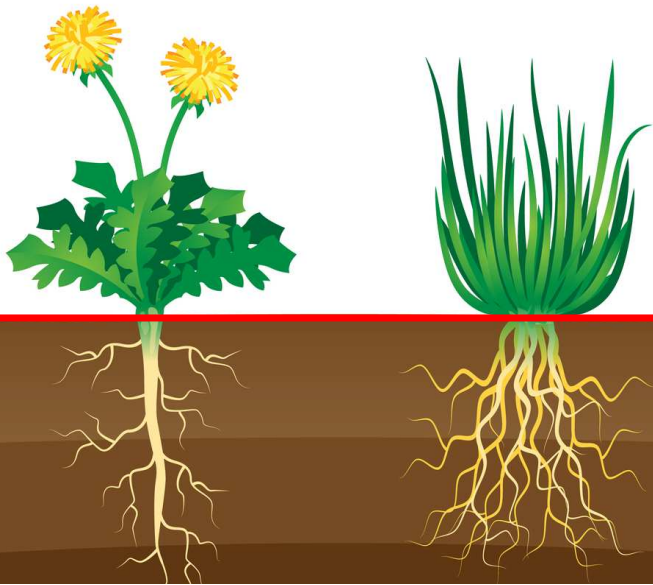


人はリラックスした状態であれば、柔軟な思考で、人に優しく協力的にもなれます。しかし、結果やパフォーマンスが求められる世界では、強いプレッシャーやストレスから無自覚に自己中心的、自己防衛的になり、ソフトスキルが低下します。

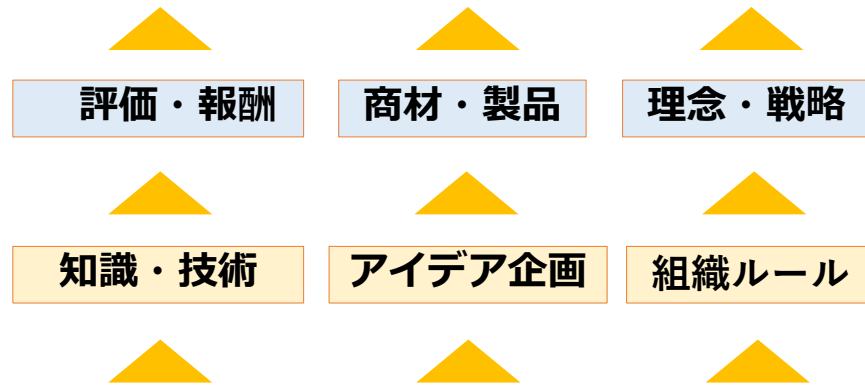
# ソフトスキルが、組織やチームのパフォーマンスにも影響を及ぼす

## ハードスキル・成果

(目に見える領域)



## パフォーマンス・成果



← ハードスキルなど、目に見える領域の教育・施策だけでは限界がある。

新人・若手、管理職、営業職、技術職、経営層 etc.

## ソフトスキルが低いと (自己中心、自己防衛、他責、自信喪失)

- ・自己中心的、自己防衛的になり、社内外での関係性が毀損される。
- ・新しいアイデアや変化に抵抗し、イノベーションや進歩の機会を逃す。
- ・成果へのプレッシャーなどから、決断や判断に迷う。

## ソフトスキル (目に見えない領域)

目ソフトスキル習得の妨げとなる  
「自我の捉われ」に気付けるか! ?

Ⅰ 対話や面談だけでは限界がある  
Ⅱ 他人からの指摘は逆効果

# NS式メソッドで自我の捉われを解消し、ソフトスキルを高める！

## 1. 不確実性への適応

インプロ（即興演劇）では、セリフや明確な指示がなく、場の状況に応じて瞬時に反応し、行動を決定する必要があります。これは、不確実性に対する忍耐力を養い、未知の状況でも冷静に対応する能力を高めます。

## 2. 共感力と人間関係のスキル

インプロ（即興演劇）では他者との協働が必須であり、共感力や聴く力、チームワークが求められます。これにより、他者の視点を理解し、効果的なコミュニケーションを取る能力が養われます。

## 3. マインドセットの変化

森田療法は自己受容や現実への直面、感情の観察といった技法を通じて、内省的な洞察を促し、固定化した思考パターンからの解放を助けます。これはソフトスキルの自己認識力を高め、固定化された信念や自動的な反応パターンからの脱却に寄与します。

## 4. 目的本位な姿勢が身に付く

目的本位の姿勢は、個人が現在の状況において何が最も重要かを認識し、その目的に沿って行動を選択することを意味します。これは、外部の刺激（プレッシャー）や内面の感情に流されることなく、意図的かつ目的に沿った行動を促します。

## 5. チャレンジ精神の育成

自身の内面的な抑制や恥ずかしさを乗り越え、与えられたビジネス状況や役割に完全に集中することを学びます。研修中の他者との協働作業を通じて得たスキルは、職場でも実践され、たとえ失敗しても前向きに対処する力が養われます。これにより、職場でのストレス耐性も向上し、チャレンジングな状況にも効果的に対応できるようになります。

これらを知識や理屈だけでなく

**心理的安全な場**で

**体験学習**できることが、

**当社研修の意義**なのです。



なぜNS式メソッドで

ソフトスキルが高まるのか？



■ (研修)主催者側 5つの要素と、(研修)受講者側 4つの要素が満たされれば

## 学習効果 (F.美学的経験) は高まる！

Qualities and Levels of Experience

1

主催者側の要因 (環境の領域)

1. 直接性 (没入できる)
2. 可塑性 (Before・After)
3. 切迫性 (斬新さ、挑戦的)
4. 共鳴性 (肚落ち感)
5. 一貫性 (軸がある)

F. 美学的経験・・・マインドセットの変化

(非日常的で楽しめて忘れられない、かつ有用な体験)

E. 挑戦的な企て・・・失敗から学ぶ (一部のボードゲーム、体験型)

D. 心地よい習慣・・・即効性なし (一部のランチ会、コーチング)

C. ばらばらな活動・・・一貫性なし (一部の運動会、懇親会・宴会)

B. 機械的繰り返し・・・退屈 (一部のマナー研修、圧迫研修)

A. 無経験・・・無反応・無学習 (一部の動画視聴、定例勉強会)

2

受講者側の要因 (個人の領域)

1. 意図 (目的意識をもって参加)
2. 影響力 (殻を破り、他者に貢献)
3. 開放性 (変化を厭わず、オープン)
4. 信頼感 (内容、指導者への期待感)



# NS式メソッドは「美学的経験」が起こる9つの要素を満たしています

下記の赤字が9つの要素（主催者側5つ、受講者側4つ）です。

## ■ 9つの要素（赤字）を満たした研修設計 ⇒

### 主催者側の要因

1. **直接性** の有無
2. **可塑性** の有無
3. **切迫性** の有無
4. **共鳴性** の有無
5. **一貫性** の有無

### 受講者側の要因

1. **意図（目的）** の有無
2. **影響力** の有無
3. **開放性** の有無
4. **信頼感** の有無

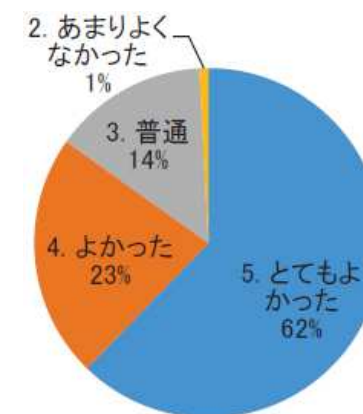
インプロ（即興演劇）などを活用したNS式メソッド研修では、受講者同士が関わったり影響し合ったりするワークを敢えて取り入れます。すると「ソフトスキル習得の障害（自我、マインドセットなど）」が浮かび上がってきます。これらの問題を解消するには「目的本位な姿勢」を身に付ける必要があります。そのためには各ワークや演習の「**意図（目的）**」を明確にし、その意図にシンプルに没入できる（**直接性**）と、ゲーム性（**切迫性**）が必要です。そして目的本位な姿勢ができるようになると、自意識（自我）が軽減され、今までできなかったことができている自分を発見できるようになります（**可塑性**）。また各ワーク後の振り返りや講義を通じて、ビジネスの現場でも活用できる理論・事例も合わせて伝えていきます（**共鳴性**）。但し、ここで大切なのは「分かった」だけで終わらせないということです。そのためには各ワークや演習をリンクさせ、前のワークで理解した内容を次のワークで試させる（体験させる）ようなカリキュラムを構築します（**一貫性**）。この一貫性に受講者が気付くと、カリキュラム内容や講師を**信頼**し、次第に自らを**開放**させていくようになります。このように**9つの要素**を満たしていくことで、学習経験の質（レベル）が高まり、時に**美学的経験**が起こるのです。しかも**臨場性を伴った体験**からの学びなので「**エピソード記憶**」という長期記憶に保存されます。それにより研修で学んだ内容を現場で試す機会が増え、成功体験も積みあがってくるので、**行動変容**が起こるのです。14

## 【コミュニケーション力強化研修】

- ① **カリキュラムに一貫性**があり、理解しやすかった。
- ② テンポやバランスが良く、とても **楽しく学べた**。
- ③ 体験ワークが多く身に付いたし、**失敗を気にせず挑戦**できた。
- ④ **松田講師の質**、アウトプットの多さなど、**まさに求めていた研修**であった。
- ⑤ 自分の得手不得手が分かるのと同時に、**同期から学べる**ことも多くあった。
- ⑥ ワークやフィードバックの機会が沢山あることで、**前のめりに研修に集中**できた。
- ⑦ 今までの研修と違い「やってみる」ワークが多かったので、実際に体験し、**腹落ち感が高かった**。
- ⑧ これまで、緊張を軽減させる方法や、コミュニケーションスキルの向上は場数を増やすしかないと考えていたが、今回の研修で**自分のマインド次第だと気付く**ことができた。
- ⑨ **普段体験したことのない**ワークだったので新鮮だった。
- ⑩ 他の研修ではやらない**インパクトの強い研修**だったので、**記憶にも残り**、来週以降の実践のキッカケになりそう。
- ⑪ 体験ワークが適切な量あり、**内省する時間**も設けていただけたので非常に良かった。

1-4. 研修の構成・内容はどうか？

レベル	5. とてもよかった	4. よかった	3. 普通	2. あまりよくなかった	未回答:4
人数	152	55	35	2	





# NS式メソッド 研修の風景

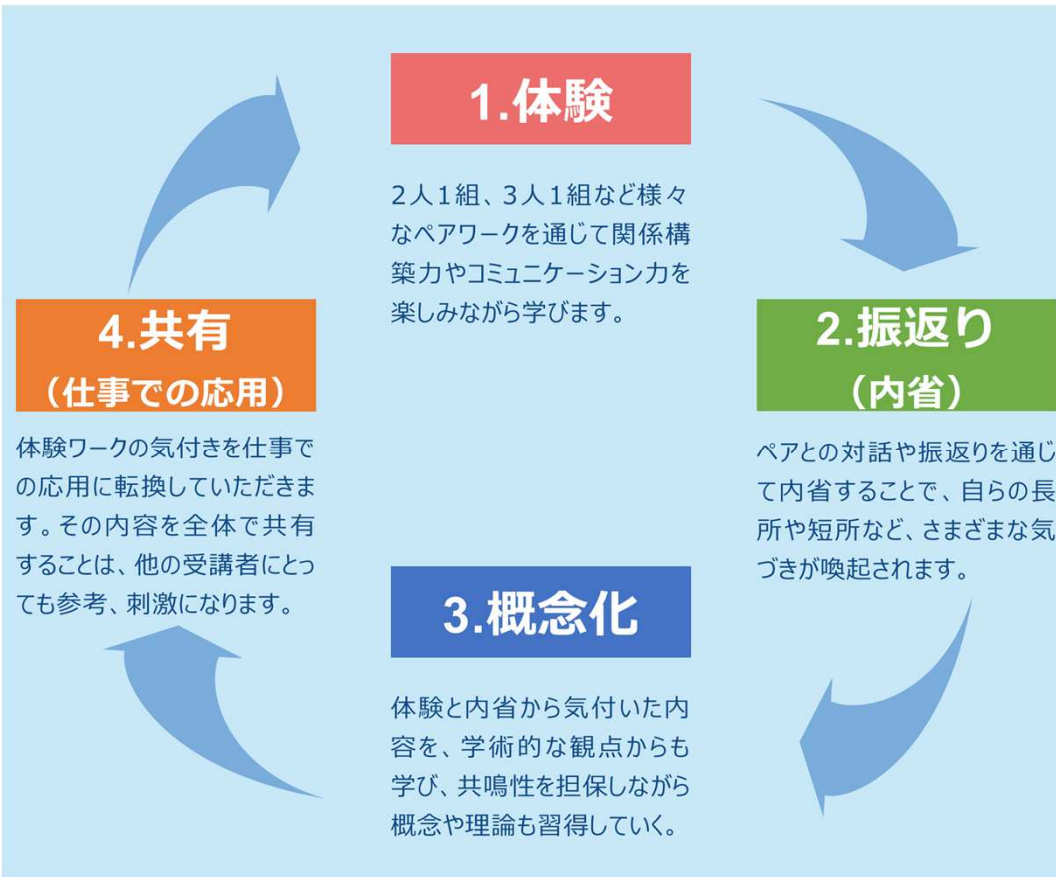
当社研修の一番の特徴は「**机を使わない**」という点です。

受講前は**暗い雰囲気**の受講者が、時間の経過に伴い、**明るく活発**になり、受講者同士の**関係も良好**になっていきます。



# 体験型ワークの進行スタイル

## 1つの体験ワーク 基本的なサイクル



## 学習の転移シート

① 体験 (どんなワークを体験しましたか?)

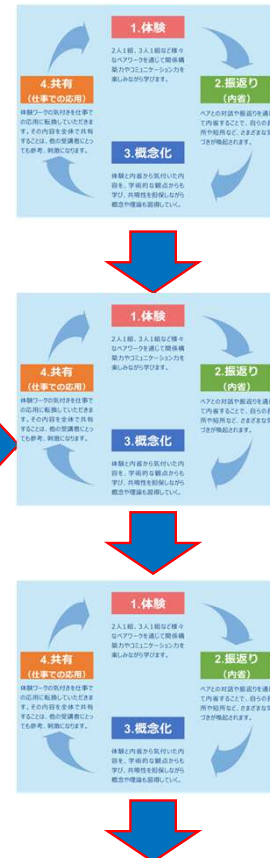
② 感じたこと (そのワークを体験してどんなことを感じましたか? 感想)

③ その理由 (なぜそう感じましたか? その理由は何かですか? 何がポイント/問題だと思いますか?)

④ 仕事での応用 (それらは仕事にどう活かそうですか? 明日から何を意識して行動しますか?)

メモ欄) その他、仕事で使えるようなフレーズ、アイデアなどがあれば書き留めておきましょう!

## 一貫性をもたせたカリキュラム

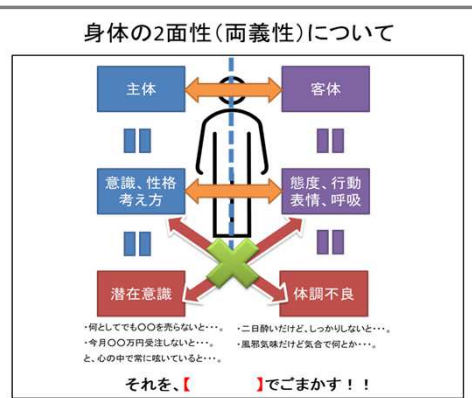




# 研修テキストの一部 (一般向け・リーダー向け共通)

体験ワークだけで終わらせない。概念・理論を伝えることで「共鳴性」を担保しながら、「知識」や「共通言語」を付与していきます。

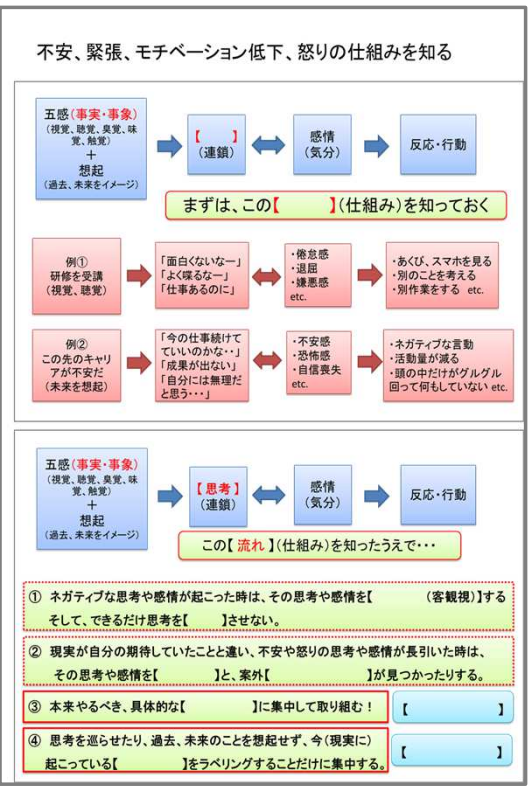
## モーリス・メルロ＝ポンティ



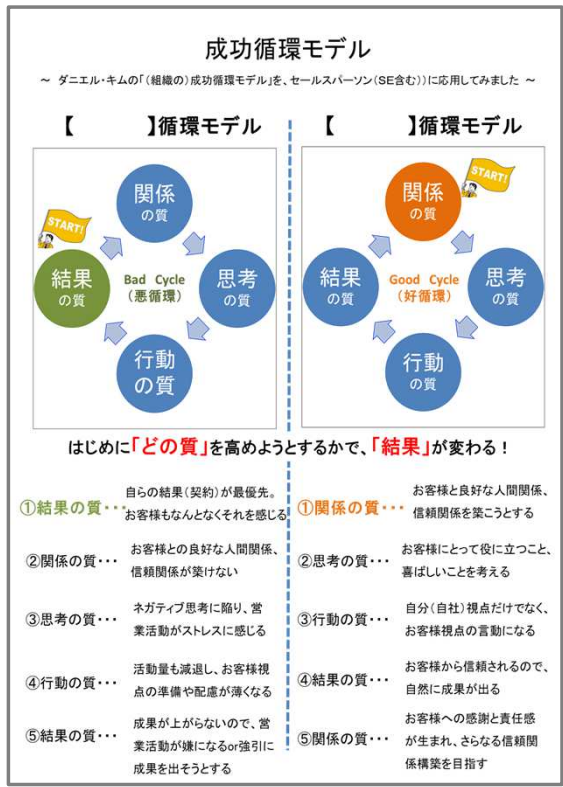
### お伝えしたいこと

- ① 自他共の「 〇〇 」に気を付ける**  
→自分の「客体」はお客様に見られている！  
お客様の「主体」の手掛かりも「客体」にある！
- ② 客体を変化 ⇒ 【 〇〇 】も変化**  
→自分の「主体」が弱まっている時など、「客体」を変化させることで、「主体」にも変化が起こる！
- ③ 学ぶの語源は【 〇〇 】**  
→何を真似るのか？ できる先輩の「客体」やお客様の「客体(表情、声、呼吸)」を真似る！

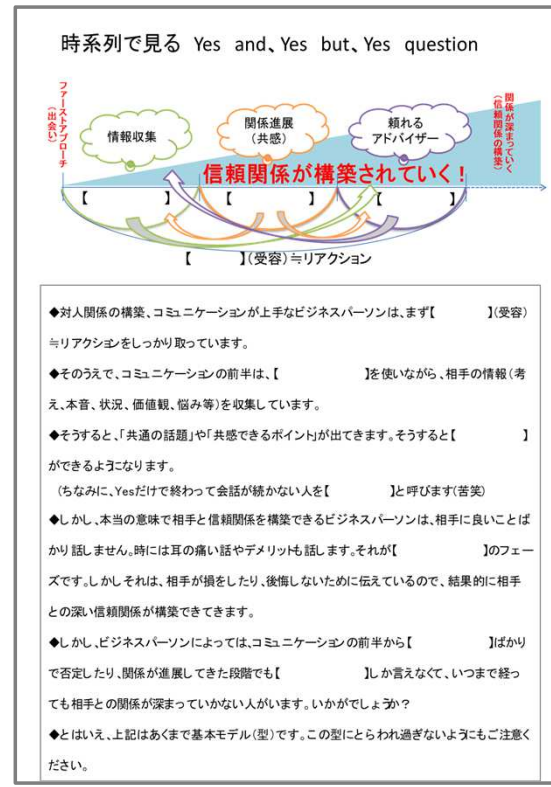
## 森田療法 (目的本位・気分本位)



## ダニエルキム (元MIT教授)



## ピクサー社 (インプロ)



# 研修テキストの一部 (リーダー向け)

インプロ（即興演劇）以外にも、生物学博士が考案したワークや、当社が独自に開発したワークなども提供しております。

## ミハイ・チクセントミハイ

## カレン・プライア (生物学博士)

## キース・ジョンストン

## アダム・ガリンスキー

### フロー理論

◆フローとは  
時間が経つのを忘れるくらい何かの活動に集中してのめり込んでいる状態

◆フローな状態になると  
「生産性」が高まり、「幸福感」に満ち溢れ、驚くほど短時間に「上達」したり、「成果」が上がったりします。

◆フローが起こる6つの要素

- ① 明確なゴールや目標があり、直接的なフィードバック ( ) が自分で分かる
- ② その目標は、自分の能力に対して適切な ( ) である
- ③ その目標達成に本質的な ( ) や、やりがいを感じる
- ④ ( ) を自分でコントロールでき、自発的に取り組める
- ⑤ 当人の能力・ ( ) を活かすことができる
- ⑥ 取り組んでいることだけに完全に ( ) できる

◆成長とフローの関係

◆優れたチームリーダーとは  
メンバーの能力や長所を最大限に発揮させ、求められる成果を上げる人。  
その際、上記「フローが起こる6つの要素」が参考になるのでは？

### メンバーを主体的に動かすコツ!?

手法その① 正の強化

メンバーの行動に対して、リーダーが「 」することで、メンバーの「 」な行動を増やし、メンバーが目標達成できるよう導く手法。  
※ 刺激(正)の出現によって、ある行動が増えること(強化)

手法その② 正の罰

メンバーの行動に対して、リーダーが厳しく「 」することで、メンバーの「 」な行動を減らし、メンバーが目標達成できるよう導く手法。  
※ 刺激(正)の出現によって、ある行動が減ること(罰)

リーダーが知っておくべき大切なポイント

	手法その① 正の強化	手法その② 正の罰
メリット (大事な点)	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンバーが、主体的・自主的になる</li> <li>中長期的に ( ) が上がっている</li> <li>メンバー育成が段々と ( ) になっていく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強制的にメンバーの行動を軌道修正できる</li> <li>( ) の場合、成果が出ることが多い</li> <li>( ) が増進できる</li> </ul>
デメリット (面倒な点)	<ul style="list-style-type: none"> <li>遅い、指示、命令した方が早い(※待つのは面倒)</li> <li>目標、ゴールを定め、 ( ) を設定する必要がある。(※プロセス管理が必要)</li> <li>メンバーの ( ) を厳しすぎるが不可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンバーのモチベーションが低下</li> <li>( ) 待ちメンバーの増加</li> <li>いつまで経ってもメンバーが育たない</li> <li>中長期的に ( ) が低下していく</li> </ul>

※ 刺激(正)の出現によって、ある行動が増えること(強化) ※ 刺激(正)の出現によって、ある行動が減ること(罰)

調教師役は、マイルストーンを通過していくたびに、非言語の報酬(明るい掛け声、励まし)を与えてあげる。それにより、イェルカ役の行動量や自主性を増やし、ゴール(目標)に到達できるよう促してあげる。(正の強化)

### ステイタス (心理的な優劣が言動に表れるさま)

ステイタスが【 】人の特徴

胸を張る、呼吸が深い、ゆつくり話す、瞬き少なく凝視する、首があまり動かない、他人の肩や腕をよく触る、etc.

ステイタスが【 】人の特徴

猫背、呼吸が浅い、割と早口、瞬き多く、すぐ目をそらす、首がよく動く、自分の首や頭、腕などをよく触る、etc.

ステイタスのワークでお伝えしたいこと

1. お客様とステイタスが対立(バトル)していないか?
  - 提案している内容がお客様に受け入れられない理由に、【 】ではなく、ステイタスがバトル(対立)している可能性があります。
  - 同じポジションのステイタスはバトル(対立)しやすい。
2. お客様とのステイタスが極端に開き過ぎているか?
  - 礼儀正しさと、【 】の違いも、ステイタスで説明できる。(新人営業マンは、ステイタスが極端に離れ、頼りなく見せてしまう)
  - 大事なことは、お客様が【 】ステイタスを見極め、少し低く、少し高くを、お客様の状況に合わせて調節すること。
3. 心は身体に引っ張られる!
  - 性格は変えなくても、振る舞い・態度【 】は変えられる!

### (相手に嫌われず)自分の意見を主張するコツ

主張が強過ぎると不快感を与え、逆に主張が弱過ぎると存在価値が薄まる。  
つまり、ダブルバインド(二重拘束)が起こりやすい。  
主張に関する、ダブルバインドを克服するには?

自らの許容範囲(力)を拡げるしかない!

許容範囲(力)を拡げる方法とは?

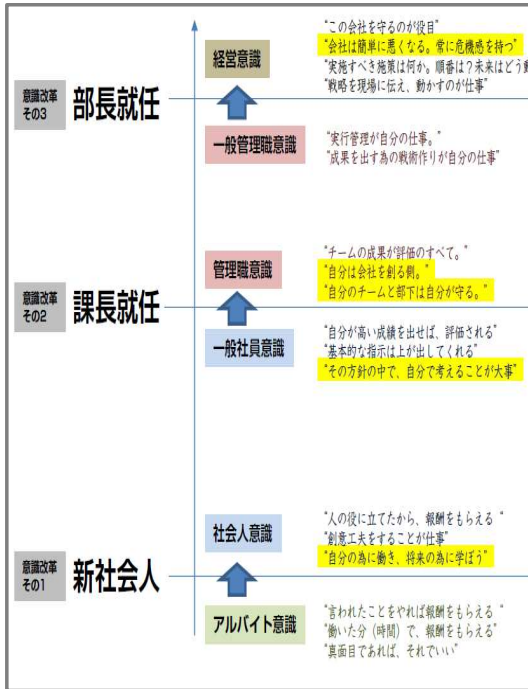
1. ( ) のための言動
2. 柔軟性を示す( ) を示す
3. 助言を求める( ) を乞う
4. ( ) をつける
5. ( ) ある振る舞い



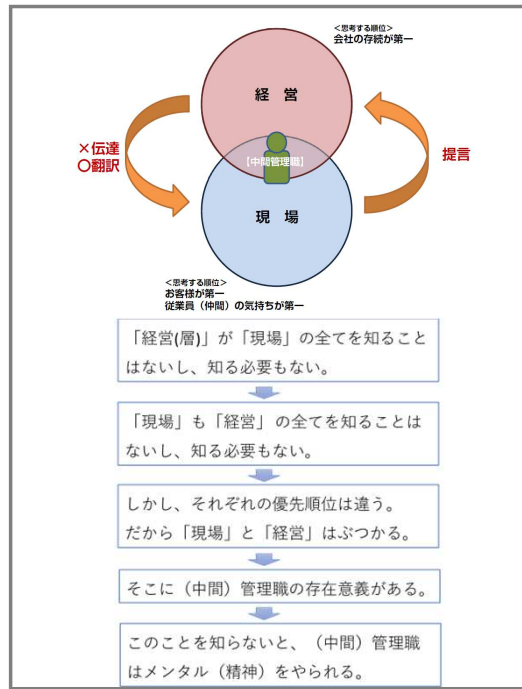
# 研修テキストの一部 (管理職向け)

体験ワークだけでなく、**講義や演習（ワークシート、ケーススタディ）**を通じて、ビジネス理論・心理学の知識も付与しております。

## 管理職の意識改革（劇的3大変化）



## 管理職の存在意義（仕事）



## VUCA時代のリーダー像

1. 時代(社会)は変わったのに...

狩猟社会 → 農耕社会 → 工業社会 → 【 】社会

※時代(社会)は変わった！にも関わらず、社員管理方法が「工業社会」のままの企業が多い。工業社会の管理方法は、科学的管理(数字・データが絶対、権威主義(トップダウン型)、またPDCAサイクルという計画(P)達成が絶対的管理方法です。この管理方法は、大量生産、大量販売、上層部のみが情報を握っていた工業社会では非常に効果的でした。しかし情報革命により、斬新なアイデアやテクノロジーが価値を生む「知識社会」では、この管理方法では逆効果になることが増えてきました。その理由は以前も同様、先行きが読めない予測不能な知識社会では、計画通りにならないのは当たり前。権威主義や情報統制の効き目も薄く、また数字やデータ(生成AIなど)だけでは測れない、人間にしかできない領域がむしろ重要視される時代になってきているからです。

2. 人材育成の領域においても...

予測不能な知識社会では、人材育成、チーム(組織)運営の領域においても、工業社会の育成手法では上手くいきません。なぜなら科学的管理、権威主義、計画絶対の管理手法は、予測通りにいかない現実の前に立つ【 】がなくなり、リーダーや指導者の言動に対して、社落ち感や納得感が得られないからです(つまり共感できない)。

3. これからのリーダーに必要な特性とは...

では、このような予測不能な知識社会において、リーダーに求められる特性とはどんなものなのでしょうか？それは【 】です。具体的にいうと『成果志向であるが、状況の変化に柔軟に対応し、かつ『 』である。』ということです。リーダーがこの「謙虚さ」があれば、市場や状況の変化に対して専断的な対応が取れません。しかし「謙虚さ」は、これまでの工業社会の管理手法ではあまり必要とされなかった特性ではないでしょうか。

4. では、どうすればリーダーに心理的柔軟性(謙虚さ)が身に付くのか？

リーダーが心理的柔軟性を身に付けるには、まず自らの【 】(自己中心の、見栄、評価や失敗への怖れ、自己正当化等)に気付く必要があります。自らの自覚に気付いているリーダーと、そうでないリーダーとではメンバーとの関係性(チームの雰囲気)のみならず、チームの【 】まで変わってしまうのです。(※成功・失敗循環モデル)

5. リーダーが心理的柔軟性を身に付けたら...

また、リーダーが心理的柔軟性を身に付けたら、チーム内に【 】が生まれてきます(詳細は次ページ以降で解説)。そして、リーダーが心理的柔軟性をもってメンバーに接していると、メンバーにも心理的柔軟性が生まれ、たとえ困難な状況に直面しても、目標達成に向けた行動が取れるようになってきます。こうして心理的柔軟性を身に付けたリーダーがいるチームでは、予測不能な知識社会でも必然的に成果が伴ってくるのです。

## 心理的安全性に関する7つの質問

9. エイミー・C・エドモンドソン教授の「心理的安全性」に関する7つの質問

- (1) 私のチームでミスをしたら、よく批判をされる (R)
- (2) 私のチームでは、課題やネガティブなことを言い合うことができる
- (3) 私のチームの人びとは、他と違っていることを認めない (R)
- (4) 私のチームでは、安心してリスクをとることができる
- (5) 私のチームメンバーには支援を求めにくい (R)
- (6) 私のチームには、メンバーの努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない
- (7) 私のチームで業務を進める際、メンバーは自分のスキルが発揮されていると感じている

※7つの質問は基本的に、「非常にそう思う」から「全くそう思わない」までの7段階の尺度を用いて集計します。「非常にそう思う」を7点に、「全くそう思わない」を1点として集計し、質問の最後(R)がついている質問は「全くそう思わない」を7点に、「非常にそう思う」を1点として集計します。集計結果が高得点であるほど心理的安全性が高いと評価されます。

(1) (R)	全くそう思わない	7	6	5	4	3	2	1	非常にそう思う
(2)	非常にそう思う	7	6	5	4	3	2	1	全くそう思わない
(3) (R)	全くそう思わない	7	6	5	4	3	2	1	非常にそう思う
(4)	非常にそう思う	7	6	5	4	3	2	1	全くそう思わない
(5) (R)	全くそう思わない	7	6	5	4	3	2	1	非常にそう思う
(6)	非常にそう思う	7	6	5	4	3	2	1	全くそう思わない
(7)	非常にそう思う	7	6	5	4	3	2	1	全くそう思わない

合計 \_\_\_\_ 点

ちなみに、エドモンドソンが提唱する「心理的安全性」をつくるために「リーダーができる7つのこと」として

- ① 直接話の出来る親しみやすい人になる
- ② 自分自身が現在持っている知識の限界を認める
- ③ 自分もよく間違えることを積極的に示す
- ④ 参加を促す
- ⑤ 失敗は学習する機会であることを強調する
- ⑥ 具体的な言葉を使う
- ⑦ 境界(ルールなど)を設け、境界を超えたことに対する責任を負わせる

# NS式メソッド 研修カリキュラム (コミュニケーション力強化研修)

## コミュニケーション力強化研修(全2回) カリキュラム(概要)

### 1日目

#### 【概要】

- ◇心理的柔軟性について
- ◇経験学習モデル、自己効力感について
- ◇非言語の影響力を学ぶ①、②
- ◇目的本位な姿勢を学ぶ
- ◇関係性(リアクション)について学ぶ
- ◇コミュニケーションの積み上げ方、潰し方を学ぶ
- ◇分かりやすい伝え方、魅力的なトーク(文章) etc.

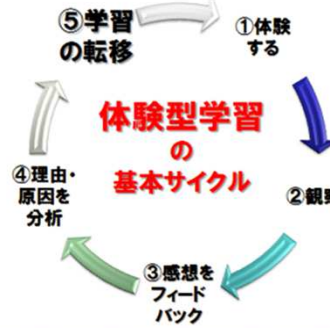
### 2日目

#### 【概要】

- ◇イメージを上手く伝えるコツを学ぶ
- ◇失敗した時のあり方を学ぶ
- ◇傾聴力① 心ここにあらずな聞き方になっていないか
- ◇傾聴力② 相手の発したキーワードを復唱しているか
- ◇傾聴力③ 相手のことを深く知る「質問」ができるか
- ◇(相手に嫌われず)自分の意見を主張するコツを学ぶ
- ◇その場に最適な役割を演じるスキルを学ぶ etc.

## 研修の特徴 & 進め方

- 座学中心ではなく、体験型ワークを主体とした運営 (※オンラインでも同様です)
  - ・コミュニケーション力・関係構築力のコツを、「体験」から学ぶ
  - ・コミュニケーション力・関係構築力のコツを、「他の参加者」から学ぶ
  - ・コミュニケーション力・関係構築力のコツを、「講義や演習」から学ぶ
- 研修の場を「(普段できないことを試す)実験の場」とも捉え、機会創出していきます
- 型どおりの進行ではなく、参加メンバーの状況を考慮しながら進めてまいります



基本的に100%カスタマイズ (受注設計)

### コミュニケーション力強化研修 1日目 カリキュラム(詳細)

時間	実施項目	時間	実施項目
9:00	1. オープニング & 講義 (1) 講師挨拶 (2) 1日目の研修の目的 & 流れ (3) 参加者全員が自分の名前を呼ぶ ⇒ 経験学習モデル (4) 受講者からヒアリング	14:50	5. 体験ワーク (※リアクションを学ぶ) (1) 講義「関係性とは？」 (2) リアクションの影響力を体験する体験ワーク ・自分自身に感動になれるか? (3) 学習の転移
10:15	2. 講義 & 体験ワーク (1) 講義①「人間関係について」 (2) 体験ワーク ある言葉を伝えながらお言葉を贈る (3) 学習の転移 (4) 講義②「自己中心的、自己防衛的な自分について」 (5) 講義③「相手思考、信頼の3C-F」 (6) 演習①	15:30	6. 体験ワーク (※コミュニケーションの積み上げ方を学ぶ) (1) Yes and Yes but, Yes question (2) 講義「時系列で見るYes And」 (3) 学習の転移
11:45	3. 体験ワーク (※非言語の影響力を学ぶ) (1) 講義「身体の内面性(両眼性)について」 ※午前中は講義のみ、体験ワークは午後から	16:00	休憩
12:00	昼食	16:30	7. 講義 & 演習 (※分かりやすい伝え方、魅力的なトーク) (1) PROLP法 (2) 魅力のイメージを持つ視点+② (3) 個人発表発表
13:00	3. 体験ワーク (※非言語の影響力を学ぶ) (1) 相手と「動き」をさせるワーク (2) 学習の転移	17:00	8. 演習② (1) グループで感想を共有 (2) 一人ずつ発表 (3) 講師から総括
13:40	休憩	17:30	終了 ※アンケートは1週間以内にデータにて回収願います
13:50	4. 体験ワーク & 講義 (※目的本位な姿勢を学ぶ) (1) 相手対面、対人関係、モチベーションUPにも応用できるワーク (2) 講義「目的本位・気分本位」 (3) 学習の転移	14:40	休憩
14:40	休憩		

### コミュニケーション力強化研修 2日目 カリキュラム(詳細)

時間	実施項目	時間	実施項目
9:00	1. オープニング (1) 質疑応答など (2) 2日目の研修の目的 & 流れ	13:40	6. 体験ワーク (※傾聴力を学ぶ) (1) 一語一句、聞き漏らさない傾聴ワーク (2) エラスティック(深層) & アフレックス(浅層)ワーク (3) 講義「チェックイン・チェックアウト」 (4) 学習の転移
9:15	2. 体験ワーク (※イメージを共有する伝え方) (1) 絵を口頭だけで伝え、相手に同じ「絵」を描かせる (2) 発表共有 (3) 講義「イメージを共有する伝え方とは？」など (4) 学習の転移	14:40	7. 体験ワーク (※傾聴力を学ぶ) (1) 自分対自分 or 2人1組で実践 ・話し手、聞き手、見学者 ・傾聴力測定シート活用 (2) 学習の転移
10:15	休憩	15:45	休憩
10:30	3. 体験ワーク (※傾聴力を学ぶ) (1) ひたすらの相手の話を聴くワーク (2) 講義「傾聴という作業は、話すこと以上に～」 (3) 学習の転移	16:00	8. 体験ワーク & 講義 (※主張力を学ぶ) (1) 講義「心ここにあらずな～」 (2) サムライワーク (3) 学習の転移
11:10	4. 体験ワーク (※傾聴力を学ぶ) (1) 講義「心ここにあらずな～」 (2) サムライワーク (3) 学習の転移	17:00	9. 演習③ (1) グループで感想を共有 (2) 一人ずつ発表 (3) 講師から総括
12:00	昼食	17:30	終了 ※アンケートは1週間以内にデータにて回収願います
13:00	5. 体験ワーク (※傾聴力を学ぶ) (1) 短い文で架空の物語を創るワーク 講師デモ (2) 2人1組で実践 (3) 講義「コミュニケーションの起源について」 (4) 学習の転移		

# 効果測定（評価シート）（※オプションサービス）

評価シートを使って、各人の成長推移や、本人と上長のギャップなどコミュニケーション力（関係構築力・対人スキル）を定量的に測る。

営業力強化シート（本人用）

営業力強化シート（上長用）

各スキルを具体的な行動として落とし込み、それぞれがどの程度できているのかを点数で可視化します。

分類	サブN O	評価項目	詳しい内容・行動	採点基準			採点				
				1点	3点	5点	2月5日	8月11日	10月11日	11月11日	12月11日
自己啓発	1	得意ジャンルがある	自分のキャリアにおいて、3年後、5年後、10年後の得意ジャンル、得意な得意、得意な得意、得意な得意などのイメージもっていますか？	あまりもっていない	少しはもっている	それなりにもっている	5点	3点	3点	3点	3点
	2	自己効力感が高い	自信の語句は、「自信にやまやまうだ！」という気持ちです。新しい事業や新たな挑戦に対して、「とにかくやってみよう」、「何とかなるはず？」と取り組めますか？	あまり数値的でない	少しは数値的である	それなりに数値的である	5点				
	3	実行が徹底している	人は相手の話し内容だけでなく、態度・行動からも判断しています。そういう観点から、自らやめた言葉と、態度・行動が一貫していると感じますか？	あまり一貫していない	少しは一貫している	それなりに一貫している	5点				
	4	自己開示ができる	TPGに応じてではありますが、他人に知られていない自分の情報（失敗談・争ったこと等）や得意な得意、得意な得意を自己開示することができますか？	あまり開示できない	少しは開示できる	それなりに開示できる	5点				

※評価項目は本人と上長ともに同じ内容となります。

## 個人別成長レポート

名前	支店	入社年	上司
****様	**	**年	****様

NS人材教育

### 【研修の直接効果】

1/2

#### ① 対人スキル集計得点推移・平均点・順位

対人スキル	本人の得点推移						上司の得点推移			平均点・順位		研修講師による対人スキル評価の推移					
	第1回	第2回	第3回	第3回	増減	増減	第1回	第3回	増減	平均点	順位	第1回	第3回	アップ	フラット	ダウン	変化
	5/18	9/3	**/**	**/**	**/**	**/**	5/18	**/**	**/**	A-E	D-F	A-E	D-F	G	H	H-G	
対人スキル得点 (満点100)	72	68	68	76	4	80	88	8				-8	-12	55	68	13	
平均点	59	61	66	82	-	60	88	-				ギャップ中	ギャップ大	58	70	-	
順位	13位	22位	3位	3位	-	10位	3位	-				ギャップ中	ギャップ大	49位	53位	-	

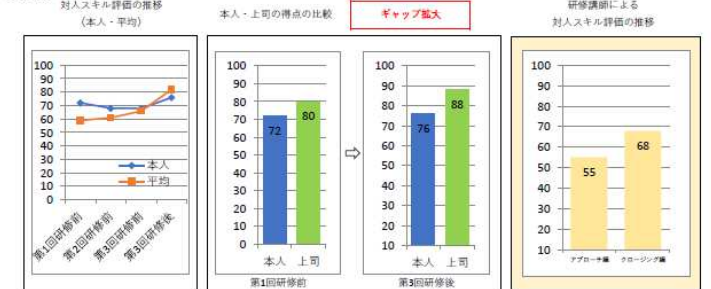
※本人得点・上司得点はいずれも第1回研修前の得点との比較となります。上司得点とのギャップ推移は本人の得点から上司の得点を引いた数値です。本人得点の方が高い場合は「または上司得点の方が低い場合は」、ギャップは正の数で表され、青字の表記となります。本人得点の方が低い場合は「または上司得点の方が高い場合は」、ギャップは負の数で表され、赤字の表記となります。ギャップが0の場合は「ギャップ0」、6以上の場合は「ギャップ6」、12以上の場合は「ギャップ12」と表記されます。

#### ② 各項目別得点推移（対人スキル強化シートの得点（5点満点）を2倍して記載しています（各項目の満点はいずれも10点））

対人スキル	本人の得点推移						上司の得点推移			平均点・順位		研修講師による対人スキル評価の推移					
	第1回	第2回	第3回	第3回	増減	増減	第1回	第3回	増減	平均点	順位	第1回	第3回	アップ	フラット	ダウン	変化
	5/18	9/3	**/**	**/**	**/**	**/**	5/18	**/**	**/**	A-E	D-F	A-E	D-F	G	H	H-G	
A1 オープニングの切り出し	6	6	6	6	0	10	6	-4				-4	0	6	6	0	
A2 礼儀正しさ、自然体	10	6	10	6	-4	10	6	-4				0	0	6	2	-4	
A3 態度、表情、口調の明るさ	10	10	6	6	-4	10	10	0				0	-4	3	6	3	
A4 身体・口調のベンチング	6	6	10	6	0	6	10	4				0	-4	6	10	4	
A5 感情・価値観のベンチング	10	10	6	10	0	10	10	0				0	0	10	6	-4	
A6 説得力のある話し方	6	6	10	10	4	6	6	0				0	+4	3	6	3	
A7 傾聴や質問	6	6	2	10	4	6	10	4				0	0	6	10	4	
A8 有益な情報提供	6	6	6	6	0	6	10	4				0	-4	6	6	0	
A9 損失についての配慮	6	6	6	6	0	6	10	4				0	-4	3	6	3	
A10 言いづらいついことの伝達	6	6	6	10	4	10	10	0				-4	0	6	10	4	

※本人得点・上司得点はいずれも第1回研修前の得点との比較となります。上司得点とのギャップ推移は本人の得点から上司の得点を引いた数値です。本人得点の方が高い場合は「または上司得点の方が低い場合は」、ギャップは正の数で表され、青字の表記となります。本人得点の方が低い場合は「または上司得点の方が高い場合は」、ギャップは負の数で表され、赤字の表記となります。

#### ③ 推移グラフ





# 効果測定 (アクションプラン & 振り返りシート)

- ① 研修直後に目標（定性・定量）を定めて、研修で得た知識やスキルの実践を促します。
- ② 次回の研修直前に定めた目標（定性・定量）を振り返ることで、知識とスキルの定着を促します。

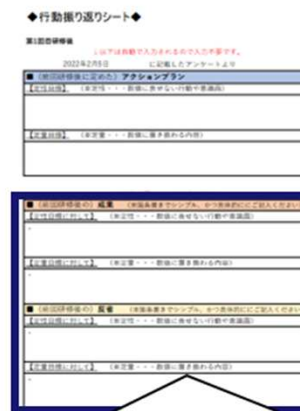
## 研修直後① (アンケート&アクションプランシート)



研修で学んだことをもとに、定性・定量で目標を定めます。

アクションプランシート (研修で学んだことを、現場でどう活かしますか?)	
4	定性目標・・・数値に表せない行動や意識面 (※できるだけ具体的に記述すると効果的です)
5	定量目標・・・数値に表せる内容

## 次回 研修直前② (行動振り返り) シート



前回研修直後に定めた目標に対して、定性・定量それぞれの視点で「成果・反省」を記述

※営業力強化シートの項目等も参考に。

■ (前回研修後の) 反省 (※箇条書きでシンプル、かつ具体的ににご記入ください)	
【定性目標に対して】 (※定性・・・数値に表せない行動や意識面)	
【定量目標に対して】 (※定量・・・数値に置き換わる内容)	



# 年間計画の実施フロー例

## (チームマネジメント研修)

事前打合せ		NS人材教育 チームマネジメント研修 実施日程 & カリキュラム詳細				効果測定
期間	3ヵ月間	第1回目 20**/**/**	第2回目 20**/**/**	第3回目 20**/**/**	第4回目 20**/**/**	任意
対象	ご担当者様	現場リーダー・マネージャー				研修受講 メンバー全員
内容	<b>① ②</b> 事前研修の目的や現状の課題の共有	<b>非言語メッセージ &amp; 目的本位・気分本位</b>	<b>人材育成のコツ &amp; 分かりやすい伝え方</b>	<b>接し方・態度 &amp; コミュニケーションのコツ</b>	<b>研修効果の検証・補習 &amp; アクションプラン</b>	効果測定
		<ul style="list-style-type: none"> <li>本研修、および本日の研修の目的&amp;流れ</li> <li>講義（優れたリーダーの特性とは?）</li> <li>受講者からヒアリング</li> <li>講義（メンバーとの信頼関係について）</li> <li>アイスブレイク（意識と態度の繋がり）</li> <li>テンポを合わせるワーク</li> <li>講義（成長しづらい人の特徴⇒経験学習モデル）</li> <li>講義&amp;演習（客観的フィードバック, 1対1+1対1）</li> <li>動きを合わせるワーク</li> <li>目的本位ワーク①（やるべき事に集中する）</li> <li>講義（目的本位・気分本位）</li> <li>目的本位ワーク②（メンバーの気分を疑似体験）</li> <li>目的本位ワーク③（メンバーを支援する）</li> <li>講義（自己効力感について）</li> <li>振り返り</li> </ul> ※ワーク毎に振り返り&発表時間を設けます ※上記内容は若干変更する場合がございます	<ul style="list-style-type: none"> <li>本日の研修の目的&amp;流れ</li> <li>受講者からヒアリング</li> <li>アイスブレイク（アイコンタクト）</li> <li>失敗を怖れずチャレンジしてみるワーク</li> <li>講義（失敗した時に変化する!?）</li> <li>人材育成のコツを知るワーク①（イェルカ調教）</li> <li>人材育成のコツを知るワーク②（フロー体験）</li> <li>講義（フロー理論）</li> <li>変化を嫌う自分に気付くワーク</li> <li>講義（ヒューマンスキルを分解）</li> <li>主張力を鍛えるワーク</li> <li>絵を口頭で伝えるワーク</li> <li>講義（Must・Can・Will）</li> <li>講義&amp;演習（PREP法 MG向け）</li> <li>振り返り</li> </ul> ※ワーク毎に振り返り&発表時間を設けます ※上記内容は若干変更する場合がございます	<ul style="list-style-type: none"> <li>本日の研修の目的&amp;流れ</li> <li>受講者からヒアリング</li> <li>アイスブレイク（発信と受信のバランスを調整）</li> <li>ステイタスワーク</li> <li>ストーリーテリングを学ぶワーク</li> <li>講義（コミュニケーションの語源）</li> <li>2パターンの聞き方ワーク</li> <li>会話のエクステンド&amp;アドバンスワーク</li> <li>復唱ワーク</li> <li>リアクションの大切さを知るワーク</li> <li>Yes And①（言語）</li> <li>Yes And②（言語+非言語）</li> <li>講義（Yes Andについて）</li> <li>チームビルディングを疑似体験するワーク①</li> <li>チームビルディングを疑似体験するワーク②</li> <li>振り返り</li> </ul> ※ワーク毎に振り返り&発表時間を設けます ※上記内容は若干変更する場合がございます	<ul style="list-style-type: none"> <li>本日の研修の目的&amp;流れ</li> <li>受講者からヒアリング</li> <li>カーバトリックの4段階評価で自己分析（※反応⇒学習⇒行動⇒成果）</li> <li>研修効果（成果・課題）を全体で共有</li> <li>講師からフィードバック</li> <li>上記を踏まえて全3回のおさらいワーク（※現場の課題とワークをリンクさせます）</li> <li>振り返り</li> <li>アクションプランの策定&amp;発表</li> </ul> ※ワーク毎に振り返り&発表時間を設けます ※上記内容は若干変更する場合がございます	<b>① ②</b> 行動変容の確認
備考	メール等でのやり取りも含む	研修後に毎回、研修後アンケートを回収 （※事前課題シートを毎回、研修前に回収するかは要ご相談）				社社にて実施
形態	月1×2h程度の打合せ	1回/（1月～1.5月ベース）×8h×全4回の集合研修				社社にて実施

# 他社研修サービスとの比較マトリックス

## NS式メソッドの立ち位置 & 特徴

	ソフトスキル (コミュニケーション/ リーダーシップ/適応力)	ハードスキル (技術・専門知識)	ビジネス界で 実績ある講師	心理学・ビジネス 理論などの知識 付与がある	ディスカッション/ 対話がある	テストなど短期で の効果測定が可能	身体活動 がある	マインドセット /行動が変容する 要素がある	学習内容が 長期記憶 に残る
<b>NS式メソッド</b>	満たしている	満たしていない	満たしている	満たしている	満たしている	満たしていない	満たしている	満たしている	満たしている
ソフトスキル系他社	満たしている	満たしていない	満たしている	満たしている	満たしている	満たしていない	満たしていない	満たしていない	満たしていない
ハードスキル系他社	満たしていない	満たしている	満たしている	満たしている	満たしている	満たしている	満たしていない	満たしていない	満たしていない
オンライン・eラーニング系他社	満たしている	満たしている	満たしている	満たしている	満たしていない	満たしている	満たしていない	満たしていない	満たしていない
演劇などを使った 研修を提供する他社	満たしている	満たしていない	満たしていない	満たしていない	満たしている	満たしていない	満たしている	満たしていない	満たしていない

満たしている

満たしていない

業界業種を問わず、延べ300社、約20,000人以上に導入いただき、多くの成果を出してきました。

※セミナーや講演を実施した企業も含む

- 朝日放送
  - アッヴィ
  - SMBCコンサルティング
  - NTTグループ
  - 大阪ガスグループ
  - 鴻池運輸
  - 成学社
  - センコー
  - 相鉄グループ
  - 中外製薬
  - ティエラコム
  - 東急リバブル
  - 阪急阪神グループ
  - マキタ
  - 丸一鋼管
  - 三井住友海上あいおい生命保険
  - 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
  - りそなグループ etc. (あいうえお順)
- その他、消費財メーカー、小売り、飲食、旅行代理店、保険、不動産、教育、建設、出版、業界団体など

## 実際の成果例

### 大手通信会社のある支店様での実績

受講員数16名  
月の平均売上額を受講前6ヶ月と受講後5ヶ月で比較

非受講者の伸び率  
113.6%

受講者の伸び率  
182.3%

受講者の伸び率が  
68.7%も  
高い！



人事ご担当者

他の研修と比べて、明らかに違いがありました。  
他の部署でも導入できるよう働きかけてみますね。

### 大手学習塾での実績

予算達成状況に変化があり、離職率の低下にも貢献  
1年後、業績伸長により新規教室の出店も実現

予算未達が  
6ヶ月以上続く

研修後  
3ヶ月連続予算達成

研修後1年間、離職率  
20%  
改善

冬期講習の売上金額  
140%  
以上を達成



人事ご担当者

受講者が「研修の日が楽しみ」と思う研修があるんだな  
と驚いています。思い切って導入してみて正解でした！

| 会社名 NS人材教育株式会社

| 所在地 〒561-0872  
大阪府豊中市寺内2-13-49-1002

| 設立 2016年10月 (創業 2012年)

| 代表取締役 松田 浩一 (まつだ ひろかず)

| 事業内容 コミュニケーション力研修  
新人・若手研修  
管理職・リーダー研修  
営業力強化研修

## 講師 プロフィール



1995年 大学を卒業後、東京で6年間俳優として活躍。ドラマや映画、舞台などに出演。劇団運営の経験もあり、脚本、演出、演技指導なども担当。

2001年 ビジネスの世界に転身。通信会社、人材サービス会社などで勤務。

2005年 IT企業に転職。販売管理システム、Web営業支援の営業として活躍。入社3年目にIPO（新規上場）を経験。

2010年 リーマンショックの翌年、営業マネージャーとして大きな成果を上げ、年間最優秀チーム賞を受賞。この時、部下の営業メンバーに実施した育成手法が俳優トレーニング。現在このIT企業は東証一部の上場企業となり、当時の部下全員が管理職や役職者に昇進している。

2012年 NS人材教育を設立。俳優とビジネスマンの両方の経験から独自の体験ワークなどを開発し、大小さまざまな企業で研修やコンサルティングを行う。主な研修領域は、営業パーソン向け、新人若手向け、管理職リーダー向け、チームビルディング研修など。

2016年 NS人材教育株式会社として法人化。

2024年 現在に至るまで延べ300社、約20,000人以上に研修を提供。

ぜひNS式メソッドを活用した研修をご検討ください！

自我の捉われや、ソフトスキルの習得を

心理的安全な場で

体験学習できることが、

当社研修の意義なのです。

