



～感情と対話で職場に余白と活力を～
人財育成・組織開発・職場改善支援

代表：小松 弘美

主な提供サービス

各種コンサルティング事業



人財育成
階層別研修



管理職・
リーダー支援
1on1支援



組織開発・
職場のコミュニ
ケーション改善



業務改善
継続的な伴走支援

1. サービス4分類

1 管理職・リーダー支援

1on1・面談／部下育成／ほめ方・叱り方／任せ方／信頼関係づくり

2 人財育成・研修

階層別研修／OJT・メンター支援／ベテランの知識・経験の継承／ナレッジマネジメント

3 組織・職場づくり支援

心理的安全性／職場の対話／関係性の改善／課題の整理

4 職場改善・伴走支援

業務の見える化／改善活動／実践の振り返り／定着支援

2. 対応業種・形式

企業・団体・行政・教育・医療・福祉など／対面・オンライン

職場づくりへのご支援

人と仕事の両面から、職場の課題を整える

人材育成、管理職のマネジメント、職場のコミュニケーション、日々の業務。職場では「人」の課題と「仕事」の課題が重なり合っています。

～このようなお悩みに～

- ・管理職によって、部下との関わり方にばらつきがある
- ・上司と部下、部署間の連携をよりよくしたい
- ・管理職や次世代リーダーを育てたい
- ・若手社員の育成・定着に取り組みたい
- ・ベテランの経験や現場のノウハウが、個人の中に留まっている
- ・研修で学んだことを現場での実践につなげたい

TAKETSUGIは、現場の声を聴きながら課題を整理し、人を育て、経験や知識を次へつなぎ、職場での実践と変化を支援します。

「いつものやり方」から、「もっとよくするには」へ。

人の課題、仕事の課題、組織の課題は、つながっています。

現場の声を聴き、対話を重ねながら、
今できる一歩を一緒に考えます。

人・仕事・組織の3つの視点から、
職場の変化を支えます。



研修から実践へ 職場改善の伴走支援

STEP 1 現状を把握する

現場の声を聴き、困りごとや課題を整理します。

STEP 2 取り組むテーマを決める

優先順位をつけ、目指す状態を共有します。

STEP 3 方法を考える

背景や原因を整理し、実行できる方法を検討します。

STEP 4 職場で試す

日々の業務やコミュニケーションの中で実践します。

STEP 5 振り返り、次につなげる

変化を確かめ、改善と定着につなげます。

研修のみ、複数回の研修、継続的な伴走など、目的と状況に合わせて設計します。

研修・人財育成の主なテーマ

管理職・リーダー育成

1on1・面談／部下育成／ほめ方・叱り方／任せ方／経験・ノウハウの伝承

職場のコミュニケーション

傾聴・対話／アサーション／心理的安全性／部署間連携／チームづくり

職場改善・問題解決

課題の整理／業務の見える化／改善活動／問題解決

研修・人財育成の主なテーマ

ハラスメント防止と相互理解

パワハラ・セクハラ等の防止／カスタマーハラスメント対策

アンコンシャスバイアス／マイクロアグレッション／インシビリティ

人を育てる仕組みづくり

OJT・メンター制度／ベテランの知識伝承／ナレッジマネジメント

伝える・協働する力

論理的に伝える／プレゼンテーション／周囲を巻き込む力／フォロワーシップ

研修・人財育成の主なテーマ

セルフマネジメント・キャリア

EQ／アンガーマネジメント／セルフケア／レジリエンス／キャリアデザイン

階層・職種に合わせた研修

新入社員／若手・中堅社員／次世代リーダー／管理職

業種ごとの課題にも対応

接遇、クレーム対応、医療・介護現場の人材育成や業務改善など、職場に合わせて内容を設計します。

これまでに携わった主な支援・プログラム例



管理職育成、1on1導入、次世代リーダー育成、組織風土づくり、ハラスメント防止など、職場の状況に応じた支援に携わってきました。

- ・ サービス業営業統括マネジメントプログラム、1on1導入
- ・ ハウスメーカー理念浸透、一体感醸成プログラム
- ・ 製造業組織風土改革プログラム、幹部候補生、中堅、若手育成プログラム
- ・ 銀行女性管理職育成プログラム・建設業女性活躍推進プログラム
- ・ カタログ販売会社理念浸透、管理職育成、若手社員育成プログラム
- ・ 新聞社主催若手社員育成プログラム・新潟県ひとり親就労支援プログラム
- ・ 総合病院管理職、若手職員コーチングプログラム
- ・ 社会福祉法人リーダー、次世代リーダー育成、離職防止プログラム