



## コーチングサービスのご案内

---

©Rubato Co., Ltd.

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means — electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise — without the permission of Rubato Co., Ltd..

This document provides an outline of a presentation and is incomplete without the accompanying oral commentary and discussion.

COMPANY CONFIDENTIAL

1. me:Riseのサービス概要
2. コーチ紹介
3. 導入事例
4. ご利用前後の変化
5. ご利用の流れ、留意事項

# 1. me:Riseとは？

Rubatoが運営するオンラインキャリアコーチングサービスです



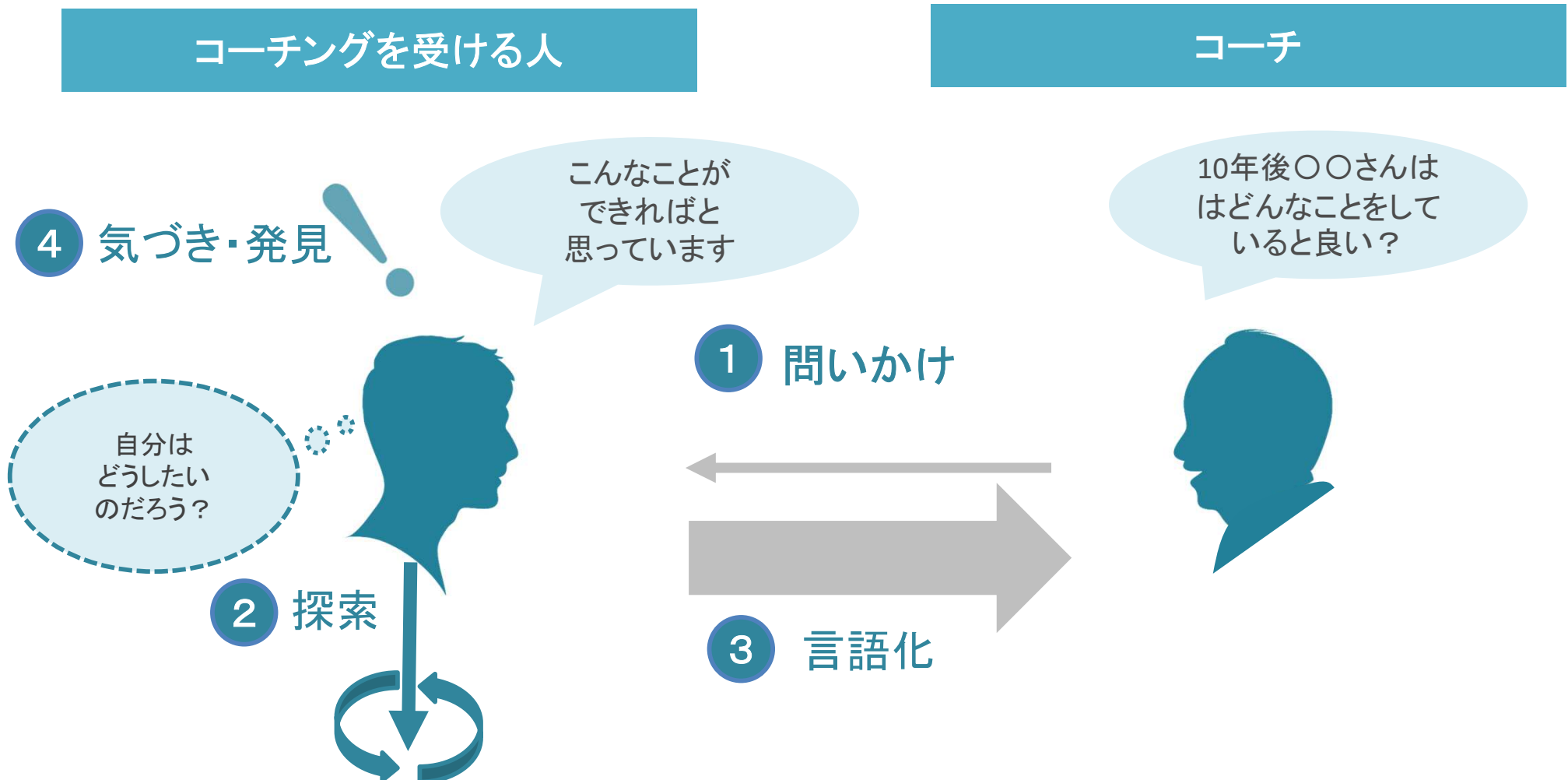
「質にこだわった」コーチングとティーチングで  
社員の自律的な成長を促し、組織へのエンゲージメントと  
パフォーマンスを高めます

- 2019年8月にサービス提供開始。
- 導入実績
  - 大手外資系メーカー
  - 大手消費財メーカー
  - 大手情報通信企業
  - 大手メーカー子会社
  - 大手医療系企業            など多数
- 厳選された20名のプロコーチが在籍
- 研修とコーチングの組み合わせた効果的なアプローチが可能
- 個人向けサービスは30代を中心に20代～50代まで幅広い層にご利用いただいています



# 1. サービス概要 - コーチングとは？

相手が主体的に思考を深めること、目指すところを明確にすること、その実現に向けて主体的に行動することを支援する方法です。



# コーチングが組織をどう変える？

社員個人の自律的な成長が促進されることで、自立・自走できる組織へと変容し、組織へのエンゲージメントやパフォーマンスを高まり、中長期的な企業成長を実現することにつながります。

## 企業の顕在化した課題

- 生産性が低い
- 業績が思うように伸びない
- スキルアップのための研修を実施しても、定着しない
- 社員の満足度調査の結果が芳しくない
- 離職率が高い
- 優秀な人材が辞めていく

## 本質的な課題

- 組織のマネジメント層のリーダーシップの問題
- 社員一人ひとりの会社に対するエンゲージメント  
(この会社で働くことの動機付け)の低さ
- 社員一人ひとりの仕事に対するモチベーションの低さ
- 社員自身が自分(資質・価値観等の内面とスキルの両方)を理解していない
- 社員間の関係性の低さ
- 社員のコミュニケーション能力の低さ

これらの課題には、スキル向上や知識習得のための「ティーチング」だけでなく、「コーチング」の手法を用いて、効果的な質問の投げかけによる深い思考を伴う対話によって生み出される「気づき」から解を導き出すことによって、組織が自発的に改善を目指すことが必要

# コーチングご利用事例(1)Aさん

課題を明確にして、「決めて・動く」ことを通じて部下と自分自身の変化を実感。



Aさんの属性と課題感: 30代 ジュニアマネジャー 部下育成に課題感

1

## 課題の明確化

セッションの中で部下の育成の課題が明確になり、特に課題を感じる**部下2名と面談**することをアクションプランに決める。

2

## 実践の振り返り

2名の部下と面談でうまくいったところといかないところを振り返り。  
**部下への理解が深まると同時に、変化にも気づく**ように。  
 さらにチーム全体に視野を拡げ、  
 作りたいチーム像を明確化。  
 今後の方向性と自らの想いを丁寧に  
 チームメンバーに伝える場を作ること、  
 その内容を検討することをアクションプランとして設定。

3

## 行動方針の決定

検討した内容の共有。  
 深堀する中で**チームとして目指したいものがより明確**になり、その為にメンバーに期待すること、それを支援するために必要なことが具体的に見えてきた。  
 今後どのように実践するかを決めて終了。

## コーチ所感

マネジャーとしてやりたいこと、やるべきことについて常に考えていらっしゃる方。  
 課題は見えているものの、どこから何をすればよいのかわからず実践できていない状態でしたが、  
**期間中は、具体的な行動を「決めて・動く」ことを実践され、動いたことによる部下やご自身の変化を実感**されていました。  
 当初はマネジメント経験が浅いことから自信がないとおっしゃっておられましたが、理想のチーム像が明確にして自己確信度を高めたこと、これからの取り組みのイメージが湧いたことで、これまで以上に意欲高く自信を持って取り組んでいける感覚になった様子です。

※1回60分のセッションを月1回のペースで3か月間ご利用いただきました。

# コーチングご利用事例(2)Bさん

他責だった思考や意識が変化。トライアンドエラーの中でチーム内コミュニケーションが増加。



Bさんの属性と課題感: 40代 ジュニアマネジャー 仕事の進め方に課題感

## 1 現状理解とゴール設定

現状起きていることと、理想の状態について整理。  
理想の状態に近づける為にやってみたらよさそうな取り組み「プロジェクトの進め方の改善」と「コミュニケーション」を2つ決める。

## 2 実践の振り返り

取り組みの振り返り。  
自らの働きかけの重要性に気づく。  
取り組みによって、**コミュニケーションに関しては変化**が生まれ、プロジェクトについては取り組みの結果を元に関係者の相関関係を俯瞰して課題を再度洗い出し。  
チームとしてのありたい姿を描き、新たなアクションプランを決定。

## 3 変化の確認と次の行動設定

取り組みの振り返り。  
**チームメンバーにも徐々に変化**がみられてきたと同時に取り組みを通じてチームメンバーへの理解が深まり、それを踏まえてどうすべきかアイデアが沢山でてきた。  
さらにチームが社内でどんな存在であったらよいか？視野を広げて考え、具体的な取り組みに落とし、翌年度の施策に反映することを決めて終了。

### コーチ所感

思うように進められない行き詰まり感がある中で、**他責だった思考や意識が、徐々に(自分はどうしたいか？何が出来るか?)という思考に変化**。期間内のトライアンドエラーを繰り返す中で、メンバーとのコミュニケーションも増え、コミュニケーションから得られた情報も踏まえて取り組みに反映するなど**好循環が生まれ手ごたえ**を感じられ、マインドも前向きに変化されたように感じました。

※1回60分のセッションを月1回のペースで3か月間ご利用いただきました。

# 1. サービス概要 -社外のプロコーチを活用するメリット

社外のプロコーチを活用することで、効果的なキャリア支援が可能です

1

思考を深める  
対話のプロである

キャリアコーチはコーチングコミュニケーションの専門技術を身につけたプロフェッショナルです。単に話を聞くだけでなく、視点や角度を変えた多様な問いを投げかける事によって、クライアントに気づきを与え、内省を深める支援をします。社内の1on1では深める事が難しかった、「**ありがたい自分**」、「**本当にやりたい事は何か**」といった抽象度の高いテーマでもサポートが可能です。

2

社外だからこそ  
安心して話せる

社内での1on1では、どうしても社内での立場・役割が邪魔をし「何を話しても絶対に不利益にはならない」という心理的に安心安全な環境を作る事が難しくなります。そうすると**相談者は本音を口にできないため、表面的な支援にとどまってしまうがち**です。一方で何の利害関係もない、対等な関係性である社外コーチが本音ベースで関わる事で深く効果的な内省支援が可能です。

3

多様なキャリアの悩みに  
寄り添える

me:Riseのキャリアコーチは、自身が豊富なビジネス・キャリア経験を持っている事はもちろん、数多くのコーチングセッションを通じて、様々な年齢層、多様なキャリアの悩みを持つクライアントを支援してきました。そのため現代ならではの**多様な働き方・キャリアの選択肢に理解があり、一人ひとりの価値観に寄り添ってサポート**する事が可能です。



# 1. サービス概要 - なぜme:Riseのコーチングなのか

me:Riseはとにかくコーチングの「質」にこだわっています

1

少数精鋭のコーチ



国内外での豊富なビジネス経験とコーチング実績を有し、3回の厳しいコーチング実技試験を通過した**少数精鋭のプロフェッショナルコーチ**です。

2

AIでのコーチとの  
マッチング



心理学の理論をベースにしたAI診断テストの結果をもとに、**社員一人ひとりの特性にマッチしたコーチをお薦め**します。

3

組織の課題を踏まえた  
コーチング



組織の課題や人事制度、人材育成施策についてヒアリングを実施し、**担当コーチが組織の背景やニーズを深く理解した上で、支援にあたります**

4

コーチング効果の可視化



評価指標をあらかじめ設定し、担当コーチの所感と合わせて終了後にレポートし、組織への**効果を見える化**します

5

研修との  
組み合わせ

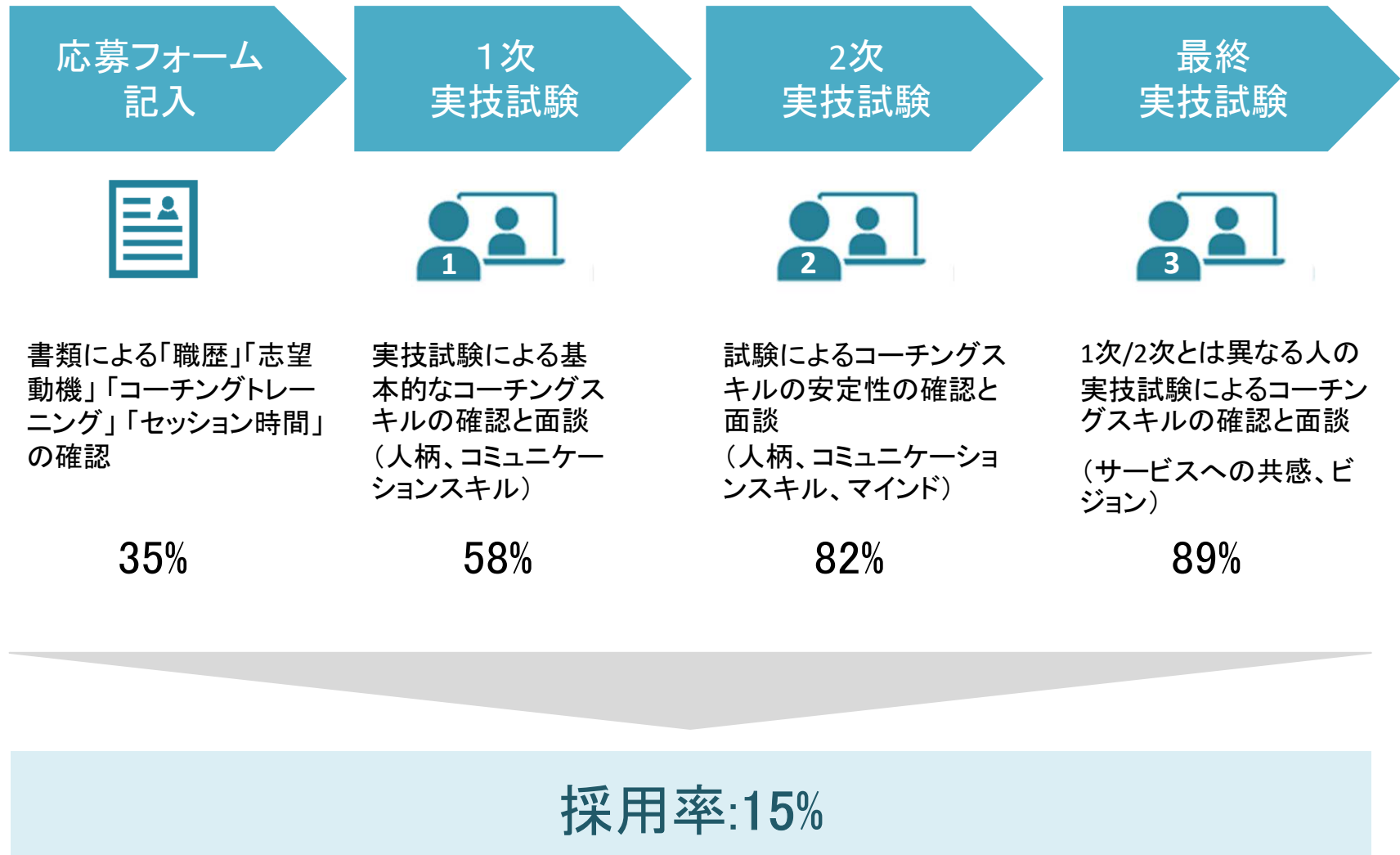


組織課題に合わせてコーチングとルバート独自の研修を組み合わせることで、**より効果的に支援**することができます。

例) キャリアビジョン研修、1on1研修、ストレスマネジメント研修

# 厳しい選抜プロセス

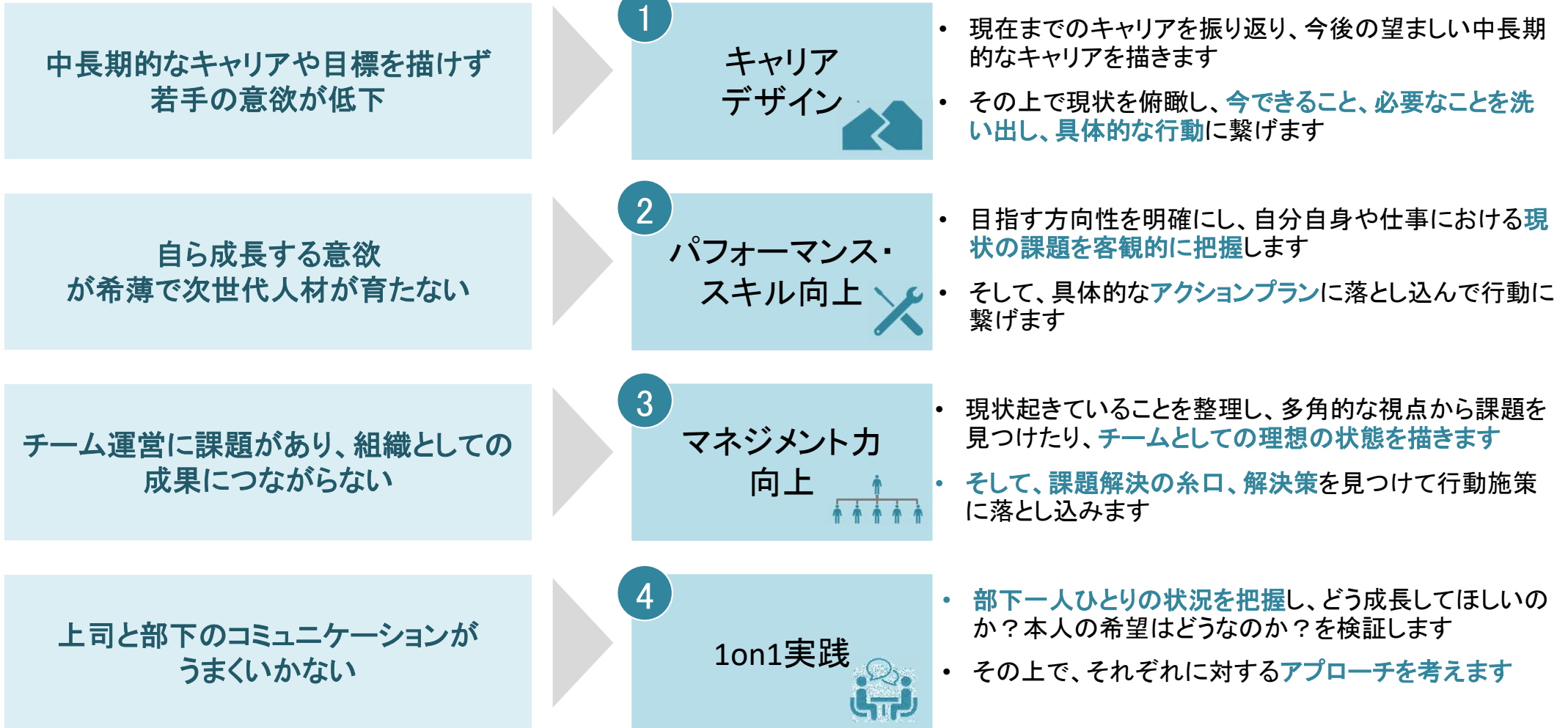
コーチングはコーチの質が最も重要という考えのもと、業界でも最も厳しい選抜プロセスを設定しております



# 1. サービス概要 - 人事課題とコースタイプ

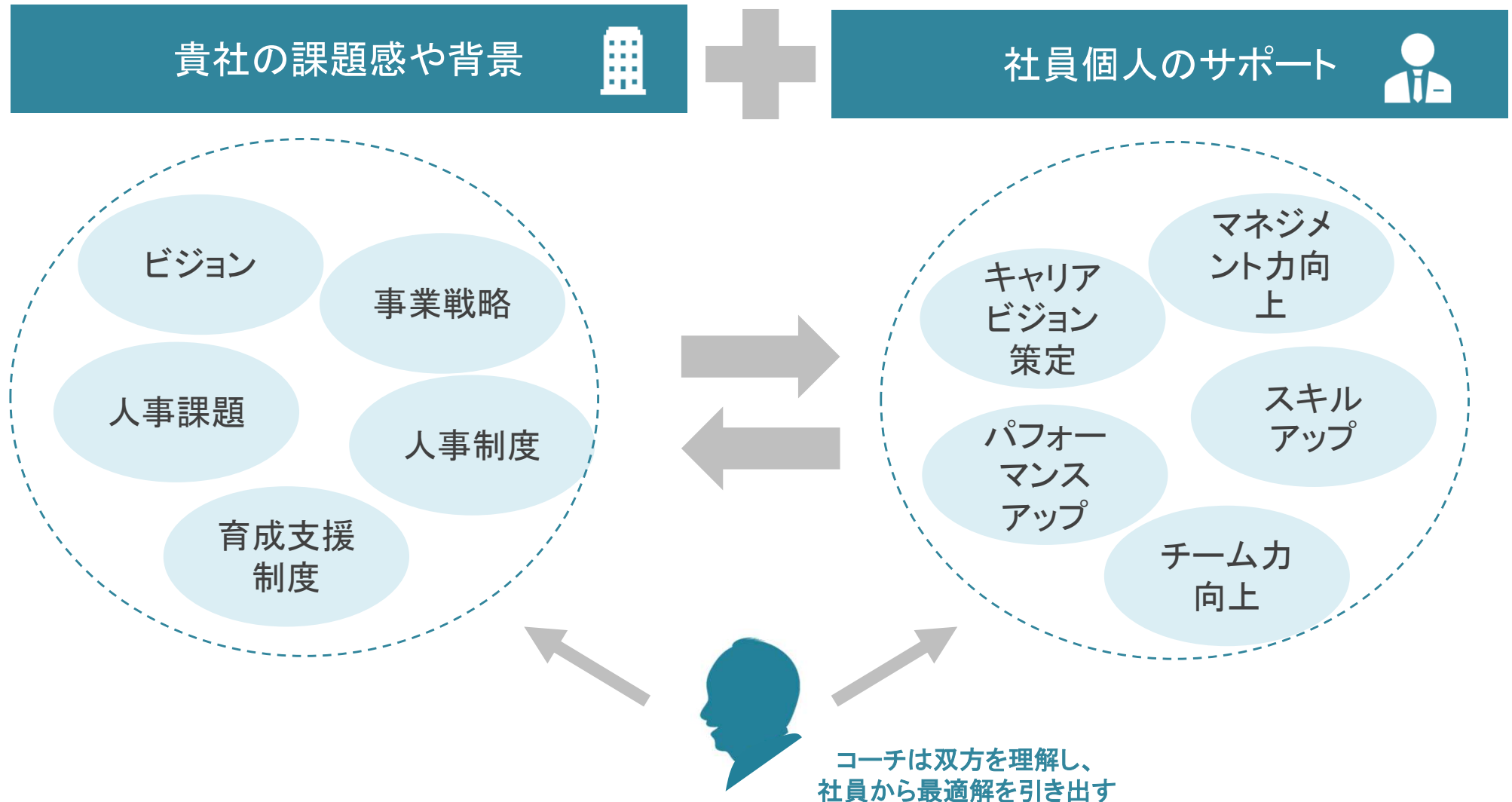
## 人事課題例

## me:Riseのコースタイプ



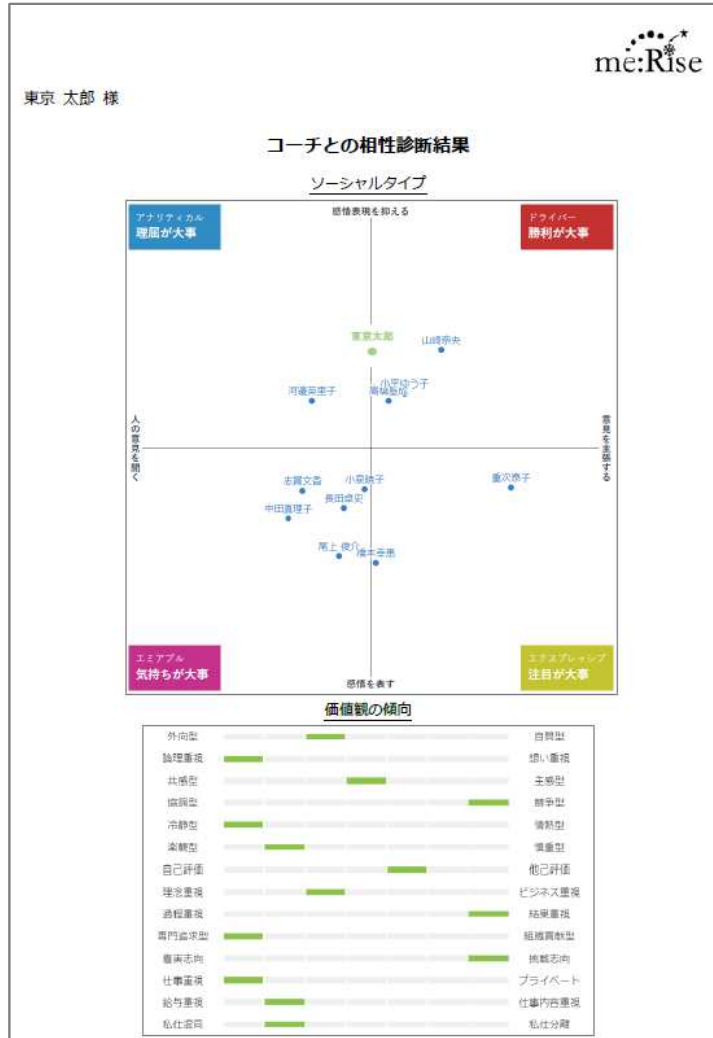
# 1. サービス概要 - 法人向けサービスの特徴

貴社の課題感や背景を理解した上で、社員個人の自律的な成長をサポートします



# 1. サービス概要 - 特徴②

72問10分間のAIテストで、仕事に関する性格や価値観などから社員一人ひとりに合ったコーチを提案します



一言で表すと

論理的な考え方を重んじるタイプで、冷静で心を乱すことが少ないタイプ

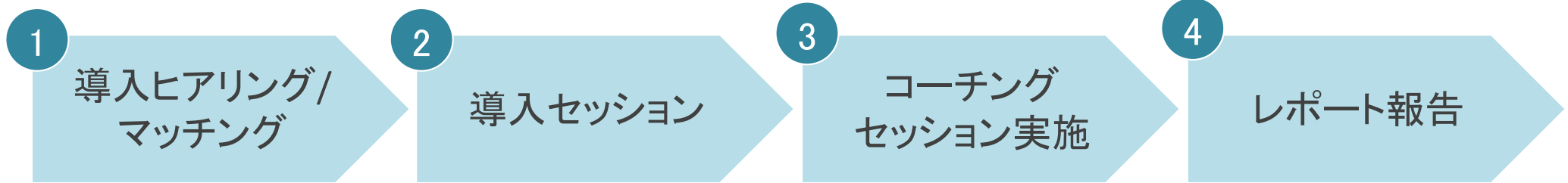
意思決定にあたっては、データなど論理的な裏付けを重視する。あまり物事に動じず穏やかで冷静なタイプ。前向きで立ち回りが早く、楽観的な考え方をする。周囲の雰囲気や感情に流されず、影響を受けづらいタイプ。自分の価値観や考え方を重視して物事を判断する傾向が強い。

	タイプ	マッチ度	おススメ
志賀 文香	周囲へ共感しやすいタイプで、冷静で心を乱すことが少ないタイプ 周囲が嬉しいと自分も嬉しく、悲しんでいると悲しくなるような、周囲の感情に共感しやすいタイプ。あまり物事に動じず穏やかで冷静なタイプ。二者択一なら、高い給与よりも興味のある仕事内容を優先する。多くの人に喜んでもらいたいという思いが強く、仕事を通して社会の役に立ちたいと考える。自分の担当領域をしっかりと定め、専門性を高められる働き方をしたい。	75%	
小泉 暁子	人と接することが好きなタイプで、助け合う環境を好むタイプ 外向的で人との交流を好み、他者と意見を交わしながら考えをまとめる事が多い。協調的で周囲と助け合いながら成長することを好む。周囲が嬉しいと自分も嬉しく、悲しんでいると悲しくなるような、周囲の感情に共感しやすいタイプ。自分の感情には素直で、喜怒哀楽が豊かなタイプ。過去の失敗体験から学ぶ姿勢が強く、用心深く物事に取り組む。	21%	
井本 仁美	結果を中心に評価されたいタイプで、周囲の感情に影響を受けづらいタイプ 過程というわかりづらいものよりも結果を中心に評価されることを好む。自分のキャリアに対して挑戦的で、リスクを取ってでも大きなリターンを得たいと考える。周囲の雰囲気や感情に流されず、影響を受けづらいタイプ。自分の感情には素直で、喜怒哀楽が豊かなタイプ。前向きで立ち回りが早く、楽観的な考え方をする。	87%	
高橋 基成	冷静で心を乱すことが少ないタイプで、前向きに物事に取り組むタイプ あまり物事に動じず穏やかで冷静なタイプ。前向きで立ち回りが早く、楽観的な考え方をする。自分の担当領域をしっかりと定め、専門性を高められる働き方をしたい。仕事と私生活は分けて考え、必要以上に職場で私生活の話題はしないなどメリハリがある方が心地よいと感じる。協調的で周囲と助け合いながら成長することを好む。	91%	★
橋本 幸恵	人と接することが好きなタイプで、感情や思いを重んじるタイプ 組織の全体最適を考え、専門外の分野でも積極的に取り組みたい。外向的で人との交流を好み、他者と意見を交わしながら考えをまとめる事が多い。意思決定にあたっては、自分や関わる人の感情や思いを重視する。周囲が嬉しいと自分も嬉しく、悲しんでいると悲しくなるような、周囲の感情に共感しやすいタイプ。協調的で周囲と助け合いながら成長することを好む。	21%	

※AI診断は株式会社ミツカリが提供する ミツカリ適性検査を使用します

# 1. サービス概要 - サービスの流れ

導入ヒアリング、導入説明、コーチングセッション、終了後のレポートの4点が基本となります。



数回のヒアリングを通して、以下の内容を理解します。

- 貴社のビジョン・事業戦略
- 人材に関する課題感
- 人材ビジョン、キャリアパス、人事制度、人材育成支援
- 対象者の課題感

コーチと利用者のマッチングを行います。ご要望に応じてAIを利用することも可能です



対象となる方に目的をご説明し、参加に際してのマインドをご理解いただくものになります。

併せて具体的なご利用方法等もお伝えし、利用開始に備えます。



月に1回ペースで行います。各セッションの最後には必ず次回までのアクションを設定いたしますので、利用者の自律的な行動や変化が促進されます



利用者のアンケートの集計、アンケートからの示唆、コーチからのコメントなどを取りまとめて報告いたします。



# 1. サービス概要 - レポートサンプル

各回および終了後のアンケートをとりまとめて全体サマリーおよび個人毎の回答についてご報告します。

## 全体サマリー

## 個別回答詳細

株式会社御中  
コーチングセッション アンケートレポート

2021年1月6日

Copyright © 2020 by Rubato. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means — electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise — without the permission of Rubato. This document provides an outline of a presentation and is incomplete without the accompanying oral commentary and discussion. COMPANY CONFIDENTIAL

① 様

	セッションの満足度	セッションの有用度	コーチのセッションの運営は適切だったか	上記の理由(もしあれば)	今回のセッションで得られたこと(もしあれば)	コーチや運営への要望など(もしあれば)
1回目	5	5	5	話しやすい雰囲気を作ってくれて頂き、自分が話したいことを何でも話したいという安心感がありました。	普段、頭の中で考えていることを整理する時間になりました。何をやるかが明確になりました。	特にありません。次回もよろしくお願ひ致します。
2回目	4	4	5	話しやすい環境で自分の言いたいことをしっかりと話すことができました。	年末ということもあり、来年何からやるのかを考える時間になりました。	
平均	4.5	4.5	5			

出所: Copyright © 2020 Rubato Co., Ltd. -Confidential-

サマリー

様	<ul style="list-style-type: none"> <li>総合評価は満足度4、有用度4で今後続けたいも4だった</li> <li>自身の頭の中がクリアになったという感想で、今後、行動変化はあると感じられている</li> </ul>
様	<ul style="list-style-type: none"> <li>各回の評価、総合評価ともに全て最高点5だった</li> <li>セッションでの取り組みを実践され、周囲のメンバーの変化も実感されている</li> </ul>
様	<ul style="list-style-type: none"> <li>各回の評価、総合評価ともに全て最高点5だった</li> <li>部下に関心をもち積極的にコミュニケーションの機会を持つことの重要性を感じられている</li> </ul>
様	<ul style="list-style-type: none"> <li>各回の満足度は5、有用度は4.5だった(総合評価は未回答)</li> <li>自身の内声を反響・整理できたという感想で、会議運営の方法についてもヒントがあった</li> </ul>
様	<ul style="list-style-type: none"> <li>総合評価は満足度3、有用度3で今後続けたいかは2だった</li> <li>課題について深掘りして考える機会となり整理ができたという感想</li> </ul>

出所: Copyright © 2020 Rubato Co., Ltd. -Confidential-

① 様

全3回のセッションの満足度	4
全3回のセッションの有用度	4
上記の理由(もしあれば)	
全3回のセッションで具体的にどのような行動に取組まれましたか?(複数可)	各セッションで考えて、何をやるのかを明確にできたので行動に移す意識は高まりました。具体的には、部下との面談の内容を工夫する、適切なフィードバック文化を作る為に何をすべきか、理想的な営業所を考えるなどを実施しました。
その行動の結果、自身や周囲にどのような変化が生まれましたか?(複数可)	正直、周りは変化はまだありません。しかし、自分の頭の中は、クリアになった部分も多いので今後、行動変化はあると感じています。
振り返って、全3回のセッションで得られたことは何ですか?(複数可)	自分が本当にやるべきことを考えることができた。じっくり考えて、行動まで落とし込む必要性。コーチングを受ける側の気持ち
今後具体的にどのような行動を実施していきたいですか?(複数可)	来年からの営業所運営の方法を変えるインプットよりアウトプットやディスカッションを増やす 部下との面談の質改善 確認だけに終わらない内容にする
もし機会があれば今後もコーチングセッションを定期的に受けてみたいですか?	4
(定期的に受けてみたいかどうかという質問について)回答の理由をご記入ください	いつも考えていることでも、人に話すことで、より頭の中が整理されるから。
コーチングセッションを開催や友人などにすすめたいですか?	8
その他、もしコメントなどあればご記入ください	今回の内容は、自分を振り返る時間という位置付けだったと思います。まだまだ所長としてのスキルがないのでアドバイスもほしいと感じる場面もありました。

出所: Copyright © 2020 Rubato Co., Ltd. -Confidential-

# 1. サービス概要 - 研修ラインナップ

研修とコーチングを組み合わせることで更に学習効果を向上することが可能です

1

## 1on1研修

目的: 部下の**自律的な思考と行動を支援**するコーチングスキルを習得する

特徴: ①自律的な「思考」の支援のための「聴き方」と、自律的な「行動」支援のための「聞き方」を学びます  
②ディスカッションやワークを中心にして、「体感すること」を重視します(ワークショップ形式)

形式: 1日(6時間)または半日(3.5時間)×2回

人数: 20-25名/クラス



2

## キャリアビジョン研修

目的: **内発的なキャリアビジョン**を持ち、周りの力を借りながら、アクションし、**試行錯誤を続ける力**を身に着ける

特徴: ①内発的、②対話、③**デザイン思考/アクション**、④自律的学習、⑤会社と個人ビジョン理解

形式: 2日間(12時間)または1.5日間(9時間)

人数: 20-25名/クラス



3

## ストレスマネジメント研修

目的: **折れない心**でセルフマネジメント力を高める

特徴: ①マインドフルネス、レジリエンス、認知行動アプローチといった**最新の知見**を紹介

②**認知のクセ**をコントロールするエクササイズを学ぶ

③ストレスマネジメントプランを作り、今後の**ストレスをマネージする戦略**を練る

形式: 半日(3.5時間)

人数: 20-25名/クラス



4

## やり抜く力研修

目的: 根性ではなく**合理的に継続する技術**を身に付ける

特徴: ①**GRIT**、レジリエンス、**ゲーミフィケーション**などの最新の知見を基にした「13の原則」で自分に合った継続メソッドを見つけられる

②過去の継続体験を発見し、自分なりの「**勝ちパターン**」を作る

形式: 半日(3.5時間)




人数: 20-25名/クラス





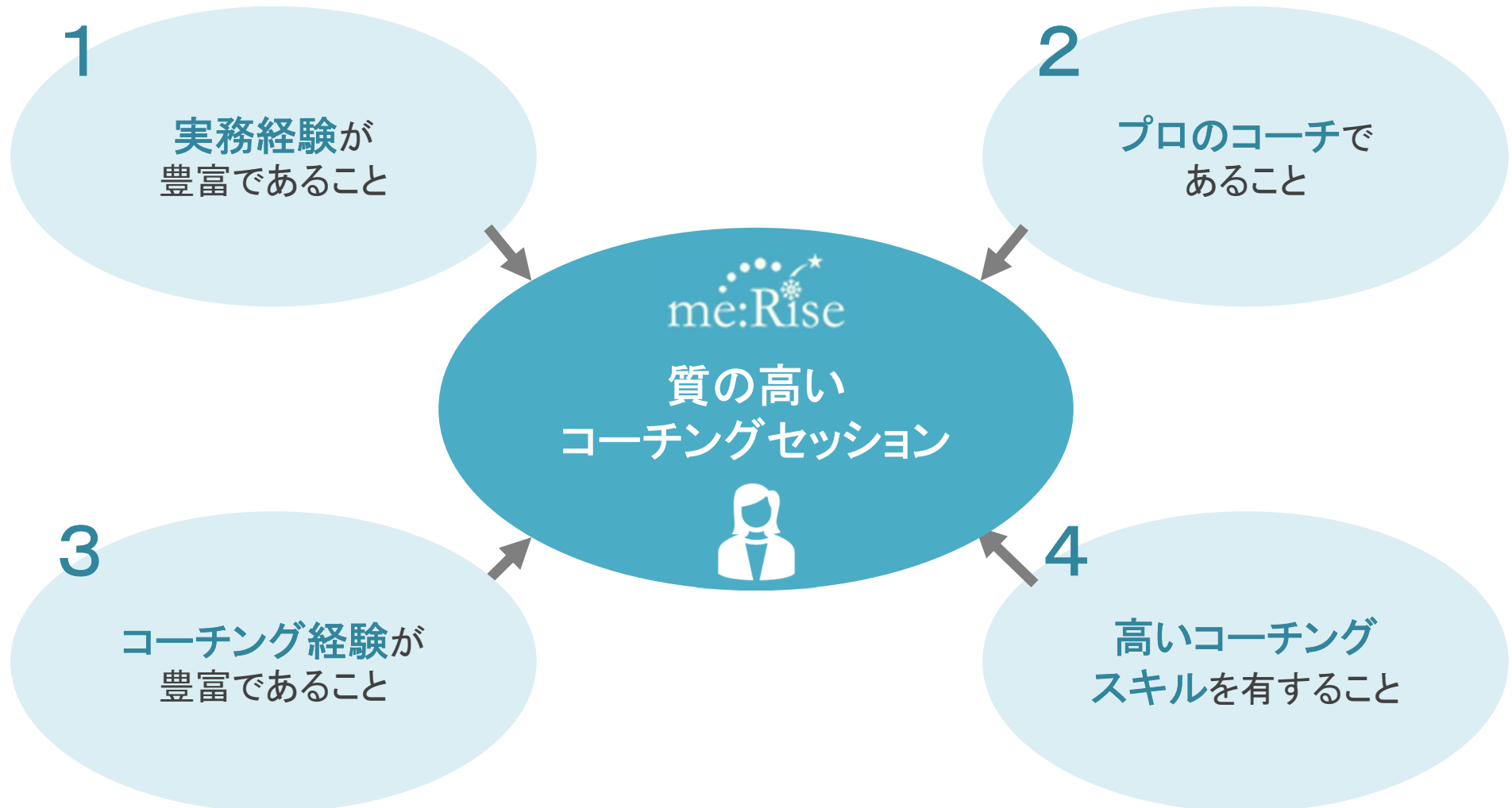
# 1. サービス概要 - 研修とコーチングの組み合わせ例

キャリアビジョン研修とキャリアデザインコーチングの組み合わせなど、様々な設計が可能です

テーマ例	研修	コーチング
 <p><b>1</b> 中堅社員の 自律的なキャリア 開発を促したい</p>	 <p><b>キャリアビジョン研修</b> 1.5日間のワークショップで自身の キャリアコンパスとビジョンを言語化し、 アクションプランを作成する</p>	 <p><b>「キャリアデザイン」コース</b> コーチと対話しながら業務の中での アクションを実施、振り返りを行い、 自身のキャリアを開発する</p>
<p><b>2</b> ジュニア マネージャーの 1on1スキルを 向上したい</p>	<p><b>1on1研修</b> 自律的な「思考」の支援のための 「聴き方」と、自律的な「行動」支援の ための「聞き方」を学びます</p>	<p><b>「1on1実践」コース</b> コーチと対話しながら一人ひとりの 状況を把握し、どう成長してほしいの か？本人の希望はどうなのか？それ ぞれに対するアプローチを考えます</p>

1. me:Riseのサービス概要
2. コーチ紹介
3. 導入事例
4. ご利用前後の変化
5. ご利用の流れ、留意事項

## 2. コーチ紹介 me:Riseコーチの特徴



※me:Riseでの「プロ」とは、①仕事にしていること、②継続的にコーチングセッションを提供していること ③累計セッション時間300時間以上 または、累計ユーザー数100名以上の実績の条件を満たしていることを意味しています。

## 2. コーチ紹介

20名の厳選されたコーチより、ご利用内容に応じて担当コーチを決定いたします



志賀 文香



小泉 暁子



井本 仁美



高橋 基成



橋本 幸恵



中田 真理子



山崎 奈央



高橋 明久



重次 泰子



小平 ゆう子



尾上 俊介



西村 典子



村松 陽子



志鎌 あかね



高本 由美子



西山 伸子



竹谷 由弥子



高橋 悠人



高瀬 智之



建部 真奈

## 2. コーチ紹介 - コーチプロフィール①

### 志賀 文香



日本生命にて、営業・営業マネジメント・人事を経験。Positive psychologyやレジリエンス、コーチングを探究し、現在は、採用・転職支援会社のパーソルキャリア(旧インテリジェンス)に在籍する傍ら、キャリアコーチングや研修・ワークショップを行うパラレルワーカー。自身の転職経験や、現職で培った150名以上の転職支援経験、金融業界やコンサルティング

業界をはじめとする法人顧客の採用支援経験を活かしたアドバイスに定評がある。ビジネスパーソンの悩みに寄り添い、望む生き方から考えるキャリアのサポートが得意。

- ・The School of POSITIVE PSYCHOLOGYレジリエンス講師認定コース 修了
- ・(株)アナザーヒストリー主催プロコーチ養成スクール卒業

### 小泉 暁子



ソニー(株)に21年間勤務。商品開発や事業企画に携わった後、人事部で人材育成、女性活躍支援などに従事。その後、組織開発系ベンチャー企業において契約企業の社員の外部メンターとして活動。現在はキャリアコーチ、キャリアコンサルタントとして活動。企業研修や個人向けワークショップなどを行っている。

ビジネスマンのサポート経験が豊富。また、子育てと仕事の両立経験からのアドバイスができることも強み。

- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・チームフロープロコーチ養成スクール卒業

### 井本 仁美



(株)リクルートエージェント(現:株)リクルート)にて法人営業、新サービス拡充のプロジェクトリーダー、育成に従事し、その後人事系フリーランスへ転身。法人・個人向けキャリアカウンセリング、コーチング業務、研修講師、採用業務、ベンチャー企業での企画業務等を経験。

キャリアコンサルタント×コーチングの知見を活か

し、課題解決しながらポジティブアプローチで目標達成を伴走することや、クライアントが発する言葉を大切に扱いその方が持つ価値観や考えの言語化が得意。自己肯定感が上がり、その人らしさに気づくことで自己実現に向けて行動を起こせるセッションと定評あり。

- ・(一財)生涯学習開発財団認定プロフェッショナルコーチ
- ・国家資格キャリアコンサルタント

### 高橋 基成



旧太陽信用金庫(現 城北信用金庫)にて業務に従事。その後、一念発起して特別支援学校の教師に転職し14年間勤務。現在新たなステージへの挑戦するため、幅広い世代のスポーツ選手のメンタルコーチに転職。2017年よりデフサッカー・フットサル女子日本代表のメンタルサポート。他(株)未来舎と業務提携し、グループホーム管理責任者などの福祉業務も

兼務。自身も経験した大幅なキャリアチェンジに必要な自分軸の発見と、強みを引き出すコーチングには定評がある。

- ・(一社)フィールド・フロー認定スポーツメンタルコーチ
- ・教員免許(小学校・中学校・高校・特別支援学校)
- ・全米NLP協会マスタープラクティショナー
- ・7つの習慣®実践会認定ファシリテーター

## 2. コーチ紹介 - コーチプロフィール②

### 橋本 幸恵



旭化成ホームズ(株)に勤務。その後、コーチング・コミュニケーション・チームビルディングを学ぶ。現在はスポーツメンタルコーチとして、指導者・チーム・選手の、モチベーションマネジメント・パフォーマンス向上・本番発揮力などをサポート。それらの経験を活かして企業研修も行っている。

個人の底力を引き出す身体感覚や五感も扱うコーチングを得意とする。また、アスリートのセカンドキャリアサポートの経験を活かしたアドバイスにも定評がある。

- ・(一社)フィールド・フロー認定スポーツメンタルコーチ
- ・チームフロープロコーチ養成スクール認定コーチ

### 中田 真理子



大学では心理学を学び、三井物産(株)に13年間勤務。国内外の財務業務や石油・ガスのエネルギービジネスを経験。ロシア、イギリスでは多様な国籍・価値観のメンバーと共に働く。多様化する環境の中で、働く人が自分らしく輝いて仕事をする、人生を送ることによりダイレクトに深く関わりたいと思い、独立。現在は20代の若手から管理職を対象

とした研修講師、コーチとして活動中。自身の経験や心理学のバックグラウンドを踏まえ、個々人が自分の内面を客観的に振り返り、自分の軸やビジョンを引き出すコーチングに定評がある。

- ・CTI認定プロフェッショナル・コアアクティブ・コーチ (CPCC)
- ・全米NLP協会プラクティショナー

### 山崎 奈央



(株)リクルートでHRサービスの営業として数百社の企業の人事課題と向き合う。退社後、テレワークマネジメント社に参画。立上げ期のサービスアセットを担う他、テレワーク導入コンサルティングに携わる。現在はパーソル社に籍を移し、人事コンサルタントとして制度構築、組織開発に従事。対話やワークショップを組み入れた現場の意識改革を得意とする。

また、パラレルキャリアとして(一社)社会創発塾のキャリア教育団体インライブで、学生を対象とした授業・イベントプログラムの設計、ファシリテーション、運営理事に従事する他、20~30代の若手・中堅ビジネスパーソンを対象にしたパーソナルコーチングにも取り組んでいる。

- ・国際コーチ連盟認定CTIトレーニングプログラム基礎・応用・上級コース修了
- ・CTI認定プロフェッショナル・コアアクティブ・コーチ (CPCC)
- ・青山学院大学プログラム認定ワークショップデザイナー

### 高橋 明久



大手医療機器メーカーに在籍し、設計開発から米国駐在でのマーケティングを経て、現在は品質保証に従事。昔から”イキイキしたチーム”を目指して取り組むも空回りの連続だったが、コーチングと出会い試行錯誤する中でその風向きが変化。現在は社内の組織風土改革をリーダーとして推進する傍ら、会社員を中心にコーチングを提供。

過去の経験を基に価値観を見つけ、自分らしさを大事にしたキャリア開発を支援。自身の経験や挑戦を共有しながら進める伴走スタイルで、穏やかな関わりの中で得られる納得感と新たな行動に向けた勇気には定評がある。

- ・アナザーヒストリー プロコーチ養成スクール 認定コーチ
- ・CALC(認定アクションラーニングコーチ)
- ・TOILABプラクティショナー
- ・メンタルマネジメントスクール 認定心理カウンセラー ベーシック 認定番号 0142

## 2. コーチ紹介 - コーチプロフィール③

### 重次 泰子



日本銀行で国際金融調査、為替のディーリング業務に約10年従事。4年間の子育て期間を経て、三菱総合研究所で金融経済のリーサー業務に計13年携わる一方、「メンバーの幸福度とチームの成果の両方を引き上げる仕組みづくりはないか」という問題意識を持ち、コーチングを学ぶ。現在は個人とチームのリソースを最大限に活かし、成果を上げることを目標

に、ビジネスパーソン向けのコーチングや、企業研修などを中心に活動中。個人の強みにフォーカスし、その人らしさを活かして成果を上げるコーチングに定評がある。

- ・国際コーチ連盟認定コーチ(PCC)
- ・GALLUP認定ストレングスコーチ

### 尾上 俊介



サッポロビール、ファミリーマート、リコージャパンにて20年間、人事採用・教育、障がい者雇用に従事。採用から入社後の定着支援まで携わる中で、社員が成果発揮できるようコーチング・カウンセリングを学ぶ。関わった方々が生き生き働く姿が手応えとなり、コーチとして独立。現在は、会社員・学生のコーチ・カウンセラー、企業研修・大学キャリア講師

として活動中。

自身のマイナス経験から築いた「違いや弱みは力になる。どんな自分もどんな仲間も、その人らしく活かす方法」を用いたコーチングを実施している。

- ・AICF認定コーチ
- ・産業カウンセラー
- ・心理危機介入カウンセラー
- ・国家資格キャリア・コンサルタント
- ・うつ・クライシス専門カウンセラー
- ・障害者職業生活相談員

### 小平 ゆう子



転職エージェント・JACリクルートメントで17年間、法人営業とキャリアアドバイザーを務め、外資系から日系大手、ベンチャー企業まで幅広い業態の企業を担当。1000名以上の多岐にわたる職種の方々とキャリア面談を行い、管理職として部下育成や組織運営にも尽力。また、産休育休からの復職、転職、独立などライフスタイルの変化も経験。キャリアだけでなく、

ライフという視点でのコーチングにも強みがある。それぞれのクライアントの気持ちを大切にしながら、その人の持つ自分らしさを引き出し、キャリアや人生における目標やありたい姿を言語化し、自分の軸を見つけるコーチングに力を入れている。

- ・アナザーヒストリー認定プロコーチ
- ・GALLUP認定ストレングスコーチ

### 西村 典子



(株)三井住友銀行に10年間勤務。法人営業、経営/海外事業企画、シンガポール駐在を経験、多様なチームで幅広い業務に従事。現在は、土業事務所管理職として務めながら、社労士として人事・労務領域の観点から企業の組織づくりに携わる。その傍ら、コーチングを受けた自身の経験から、主にキャリア・ビジネスで悩む20-30代、管理職、経営者の方を対

象にプロコーチとしてもパラレルに活動中。大企業・中小企業・海外でのビジネス現場や子育ての経験から、キャリアとライフ両面からクライアントの感情と思考に寄り添い、大事にしている価値観や要点を引き出すことが得意。

- ・国際コーチング連盟認定コーチ(ACC)
- ・銀座コーチングスクール(GCS)認定プロフェッショナルコーチ
- ・ルミナ・スパーク認定プラクティショナー
- ・国際資格Points of You® Explorer
- ・社会保険労務士

## 2. コーチ紹介 - コーチプロフィール④

### 村松 陽子



一部上場企業の人材開発部門を経て現職の(株)ベネッセコーポレーションの人事部にて、約20年間幅広く人事業務(採用・女性活躍推進・人事企画等)を推進。20~40代の数百人を超えるビジネスパーソンのキャリア支援に従事。

異動や転職に伴うキャリア支援、育児と仕事の両立経験をもとに、クライアントの価値観や気持ちに寄り

添い、自分らしさを軸に自己変革を促すための支援を信念とする。

また、クライアントの強みと自己肯定感を引き出し、本当にやりたいことをみつけて実現へのアクションに導くコーチングには定評がある。

- ・国家資格 キャリアコンサルタント
- ・(株)アナザーヒストリー プロコーチ養成スクール 認定コーチ
- ・公益財団法人21世紀職業財団 客員講師

### 高本 由美子



旅行会社に勤務後、カナダに語学留学。帰国後にベルリッツジャパン(株)の法人営業、スクールマネージャーを8年間経験。外国人や年上の部下のマネジメントに悩む中で人材活用に興味を持ち人材業界へ。以後18年間、人材サービス会社にて約3000人以上のキャリア相談、1000社以上の採用支援を行う。2018年にコーチ資格を取得し、現在は理系職専門

の人材サービス会社での転職・複業支援コンサルタントに加え、キャリアや年齢を重ねることに悩んでいるビジネスパーソンに向けたコーチング、認定コーチ育成機関の講座サポートなどを中心に活動中。

- ・国際コーチング連盟(ICF)アソシエイト認定コーチ(ACC)資格
- ・一般社団法人コーチングプラットフォーム認定コーチ
- ・国家資格キャリアコンサルタント

### 志鎌 あかね



本田技研工業(株)に10年間勤務。海外営業や物流、人事を経験。人事部では新入社員から次期経営幹部候補まで、計約900名の人材育成に携わる。米国のリーダーシップ開発機関や欧州のビジネススクールとも協同。

現在はライフキャリアコーチとして活動中。

研修講師や企業の次世代リーダー支援も務める。

プライベートでは不妊治療を経験。直感や比喻を用いた問いかけを通じ、漠然とした将来のイメージを具現化するライフキャリアデザインに定評がある。

- ・CTI認定プロフェッショナル・コーチ(CPCC)
- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・キャリア・デベロップメント・アドバイザー(CDA)

### 西山 伸子



人材サービス会社にて営業、教育サービス会社にて営業・教育業務に従事。その後、トランスコスモス(株)にて19年勤務。主に人材育成業務に従事し、企画、コンテンツ開発、講師等を経験。現在はパーソナルコーチングを中心に、研修サポートなども行う。

自身のキャリアでは、転職、転勤、マネジメント、不妊治療、出産、育休取得、副業などを経験。

各クライアントの価値観やライフステージに合わせ、納得いくキャリアを選択できるよう寄り添うことを信条としている

- ・国際コーチング連盟(ICF)アソシエイト認定コーチ(ACC)資格
- ・一般社団法人コーチングプラットフォーム認定コーチ資格
- ・国家資格キャリアコンサルタント



## 2. コーチ紹介 - コーチプロフィール⑤

### 竹谷 由弥子



東証一部上場の証券会社、建設会社で営業職、事務職を経験後、現在はトランスコスモス(株)にて、リサーチャー、データアナリストとして従事しながら、若手育成も行っている。

2012年からコーチング、心理学を学び始め、目標達成、人間関係改善などの実績がある他、分析手法を用いたソシオメトリー、カウンセリング領域も得意とする。

る。

- ・チームフロープロコーチ養成スクール認定コーチ
- ・CTI JAPAN 基礎コース修了
- ・日本心理学アカデミー中級心理カウンセラー

### 高橋 悠人



三菱UFJ銀行、メットライフ生命を経て、DX領域でコンサルティングを提供するスタートアップ企業へ参画。営業及び人事領域の経営職として5年間全社をリード。自身のキャリアと人生の関係性を見直すなかで、コーチングに出会う。約2年間にわたるクライアント体験が、プロコーチを志すきっかけに。その後、自身のビジョンを形にするため「エンセプション合同会社」を

設立。スタートアップの人事責任者として、自ら創業した会社ではプロコーチとして平行で活動中。

キャリアやビジネス、マネジメントや起業といったテーマを扱い、クライアントの「ありたい姿」を探索していくコーチングが強み。

- ・国際コーチング連盟認定コーチ(ACC)
- ・銀座コーチングスクール(GCS)認定プロフェッショナルコーチ

### 高瀬 智之



大卒後、人見知り克服の為にアパレル販売からキャリアを始め、社会人4ヶ月目で店長着任、1年後に売上全国トップを達成。この経験から、自分らしさを活かす可能性に目覚め、人材業界へ転身。外資系企業での大型プロジェクト統括、育児のため1年間無職で生活した後、パーソルテンプスタッフ(株)で営業企画、市場開発、営業部門、DX企画部門の各責任者

4,000人を超えるキャリア面談経験から「才能×経験・スキルを融合した、キャリア・リブランディングメソッド」を確立し、プロコーチとしても活動中。人が持つ本来の可能性を無理なく広げるセッションが得意。

- ・銀座コーチングスクール認定プロフェッショナルコーチ
- ・プロティアン認定ファシリテーター
- ・プロティアン・キャリア検定合格

### 建部 真奈



ITベンチャーでのITエンジニアを経て、(株)サザビリーグの社内システム部門で様々なブランドのシステム刷新プロジェクトをマネジャーとして推進。現在は国際医療人道援助NPOの日本事務局でITチームのマネジャー、経営チームの一員も担う。自身のプロジェクト失敗経験からグロービスのMBAとコーチングを平行して学び始め、現在コーチとしても活動中。グローバルな環境で多様な価値観の中、組織戦略

にも関わりながら、コーチとしてクライアントが自身の内面で起きる葛藤と向き合い、関係性や組織/社会の規範からの影響に気づき、本来の可能性に開かれていくプロセスに伴走。英語でのセッションも提供可能。

- ・ICF認定資格/GRR Global認定 ORSCC (組織と関係性のためのコーチング認定コーチ)
- ・CTI応用コース修了
- ・産業カウンセラー
- ・グロービス経営大学院経営学修士(MBA)

1. me:Riseのサービス概要
2. コーチ紹介
3. 導入事例
4. ご利用前後の変化
5. ご利用の流れ、留意事項

### 3. 導入事例(外資系製薬メーカー) - 概要

1on 1研修後に個別コーチングを実施し、職場での実践と課題解決を支援しました

#### 導入背景

営業所長の部下育成スキルに課題感があり、コーチングを学ぶことを通じて、部下育成の考え方や成長支援につながるコミュニケーション方法を習得することと、実際にコーチングを受けることで、学びを現場で活かすこと、営業所長の行動変容を期待して導入。

#### 研修

#### 1on1研修

3時間×2日間 オンライン実施

- 1日目
  - マネージャーの役割とは
  - コーチングとは
  - 部下の主体性を引き出すコミュニケーション/スキル演習
- インターバルワーク(行動プランの実践)
- 2日目
  - 行動プランの振り返り
  - 主体性の発揮に必要な6つの力
  - 6つの力を引き出すコーチングプロセス
  - 主体性発揮の為のコミュニケーション



#### コーチング

#### ジュニアマネージャー向けコーチング

月1回60分のセッションを3回(3か月間)実施

- コースタイプ: 1on1実践
- 対象:ジュニアマネージャー
- 人数:5名



### 3. 導入事例(外資系製薬メーカー) – 利用者の感想

定期的なセッションで行動の実践と振り返りを行うことで、自身と部下の変化を実感されました



30代、ジュニアマネージャー

各セッションで考えて、何をやるのかを明確にできたので**行動に移す意識は高まりました**。  
具体的には、部下との面談の内容を工夫する、適切なフィードバック文化を作る為**に何をすべきか、理想的なチームについて考える**などを実施しました。正直、周りの変化はまだありません。  
しかし、自分の頭の中は、**クリアになった部分も多いので今後、行動変化はあると感じています**。

チーム内での課題を取り上げ、毎回取り組むアクションをコミットさせて頂きましたが、振り返ってみると、**すごく目新しいものでもありませんでしたが、しっかり考えさせていただくことにより、効果的であったように**思います。周りのメンバーからの**コミュニケーションが増え、こちらが期待していた姿に少しずつ近づいているように**感じます。



40代、ジュニアマネージャー



30代、ジュニアマネージャー

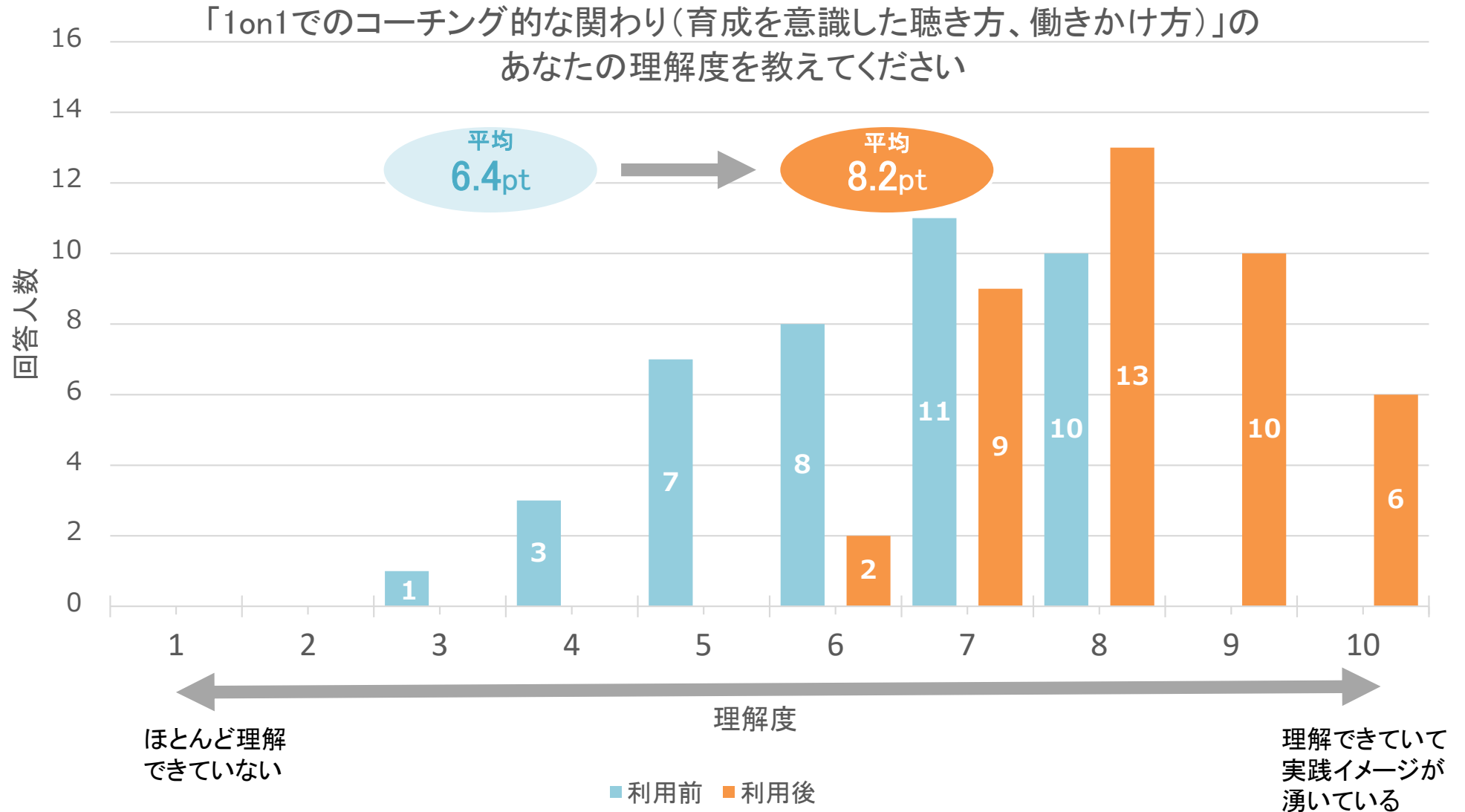
これまで正しいと思っていた自身のコーチングを**振り返る良い機会**となった。  
コーチングを通していかに自分本位の指導をしていたかを痛感した。コーチングにおいて主語は「私」ではなく、**部下がどう考えているか、どう感じているかを真っ先に受け止める**思考を身につけたと思う。私が考えすぎている部分も多く、話を聞いていく中で**誤解が解け関係が改善**できた。  
また**部下の行動も少しずつ変わってきた**。

1. me:Riseのサービス概要
2. コーチ紹介
3. 導入事例
4. ご利用前後の変化
5. ご利用の流れ、留意事項

# 4.ご利用前後の変化

## マネジメント向け: 1on1実践 - コーチングの理解度

分布が大きく右側に移動しています

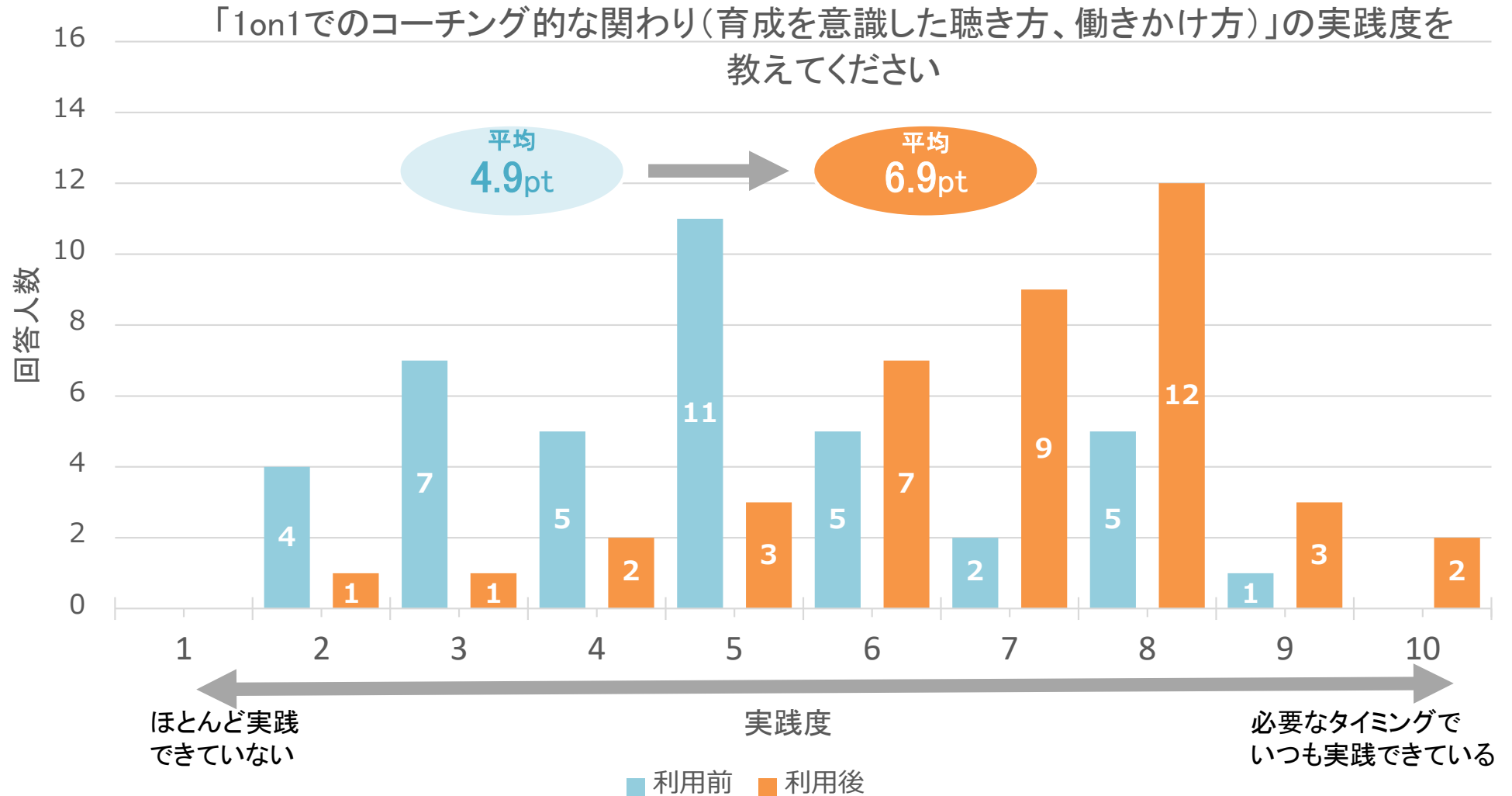


※3回のコーチングセッションのbefore-after、n=40

# 4.ご利用前後の変化

## マネジメント向け: 1on1実践 - コーチングの実践度

実施前はばらけていたコーチングの実践度が、8がボリュームゾーンになっています

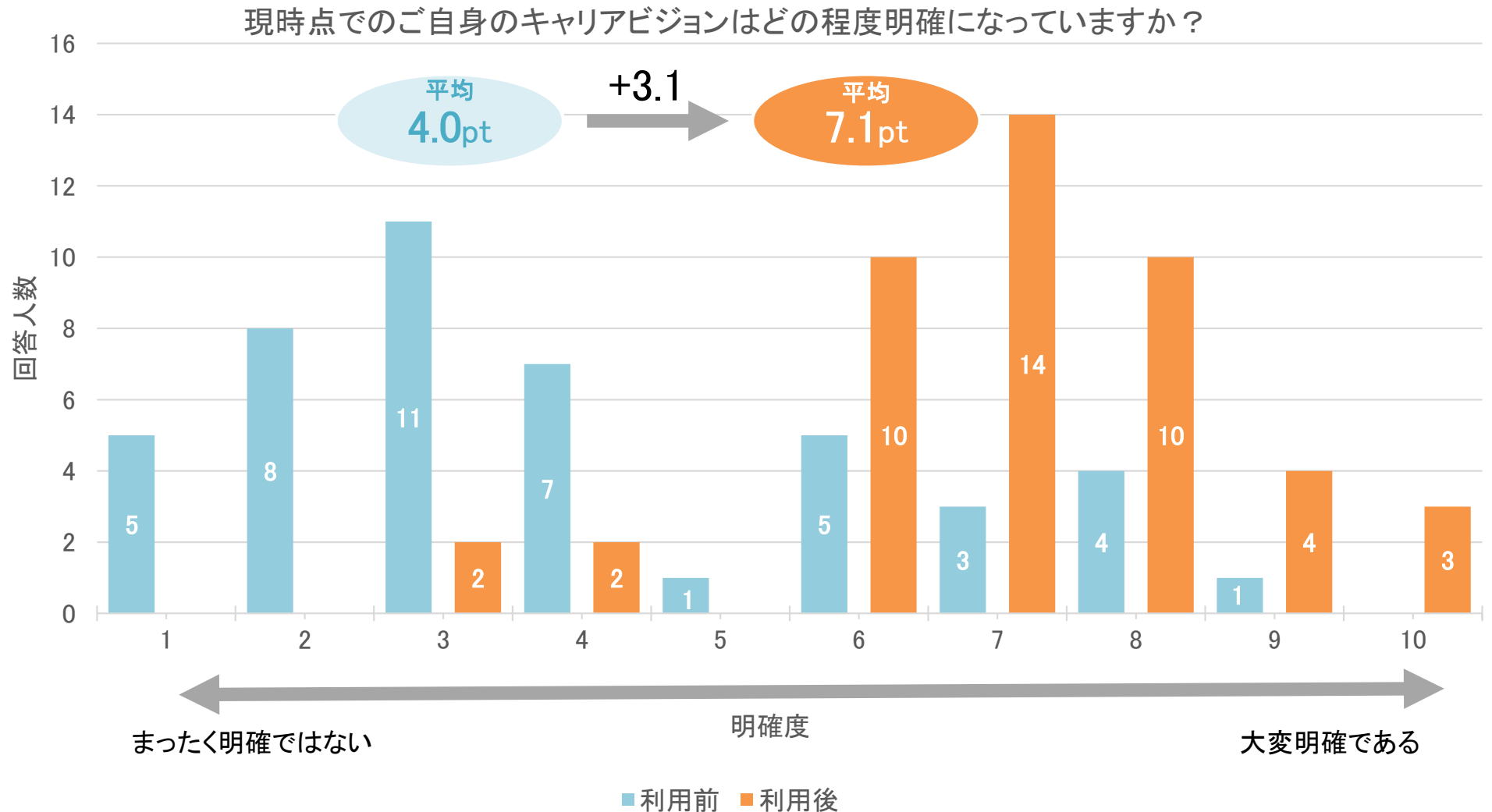


※3回のコーチングセッションのbefore-after、n=40

# 4.ご利用前後の変化

## キャリア自律 - キャリアの明確度

キャリアの明確度のボリュームゾーンが2から8に大きく変化しています



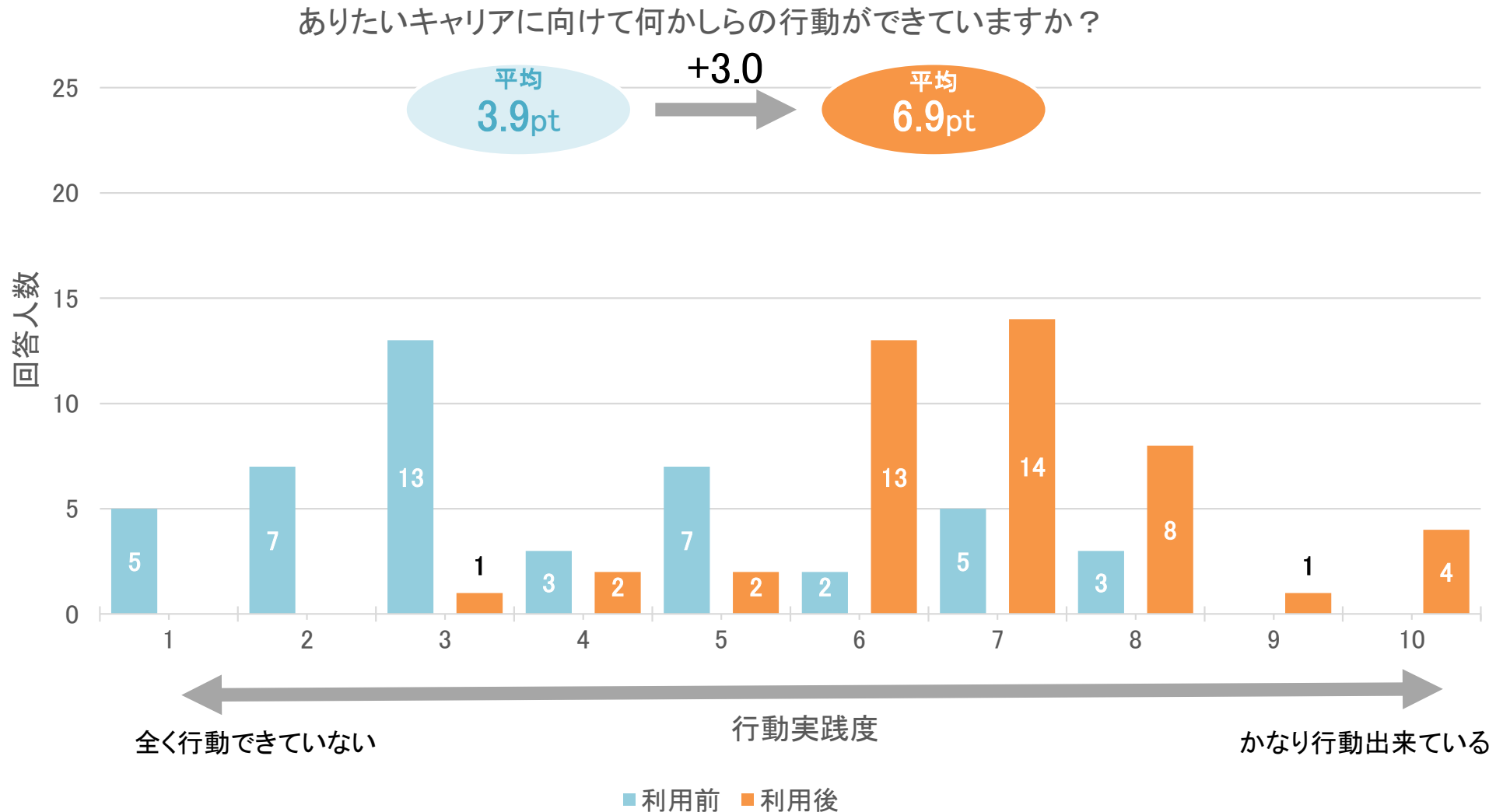
※3回のコーチングセッションのbefore-after、n=45



# 4.ご利用前後の変化

## キャリア自律 – ありがたいキャリアに向けての行動実践度

分布が大きく右に移動し、全く行動出来ていない人がゼロになっています

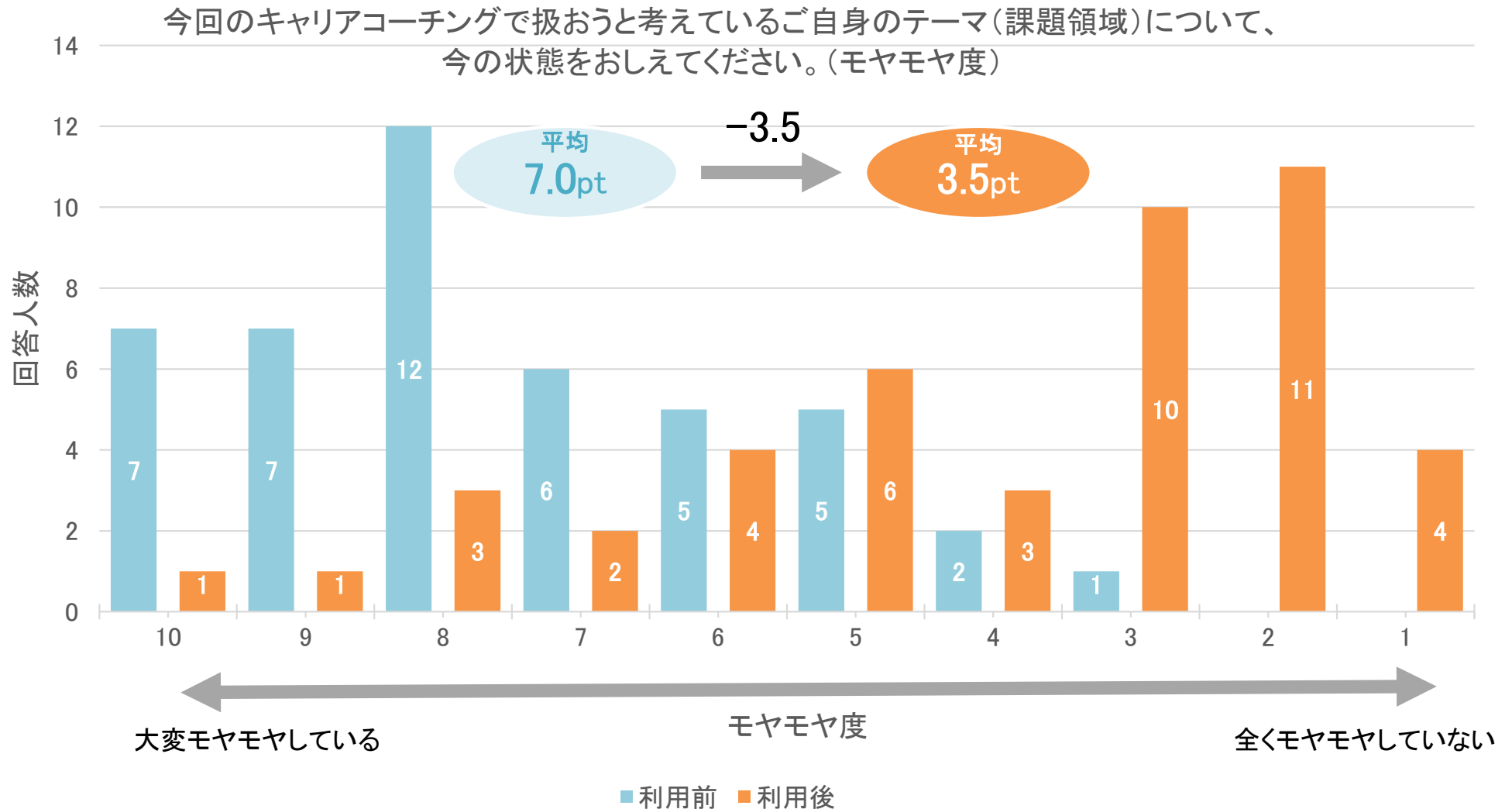


※3回のコーチングセッションのbefore-after、n=45

# 4.ご利用前後の変化

## キャリア自律 - 課題のモヤモヤ度

利用前に8以上が多かったところ、利用後には8以上が大きく減少しています

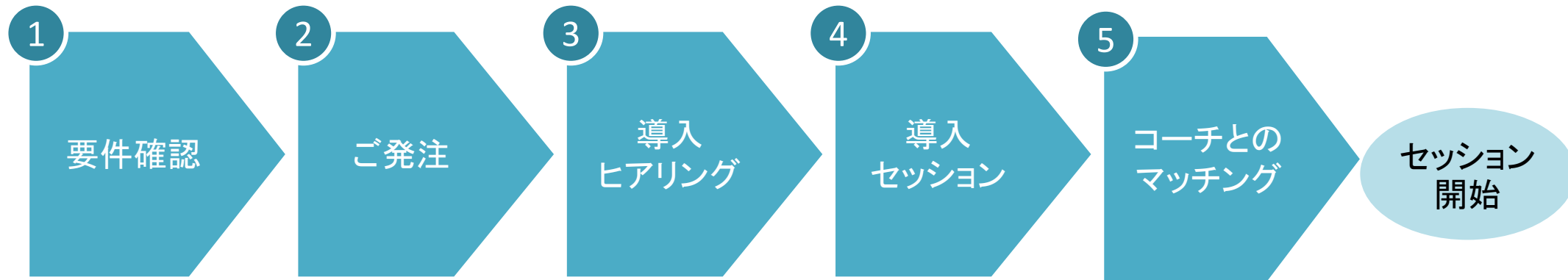


※3回のコーチングセッションのbefore-after、n=45

1. me:Riseのサービス概要
2. コーチ紹介
3. 導入事例
4. ご利用前後の変化
5. ご利用の流れ、留意事項

## 6. ご利用の流れ(固定プログラム制)

要件の確認から開始していきます



- ご希望のコース、対象者の階層、人数、回数を確認いたします
- その上で見積りを作成いたします



- お見積りの内容に問題なければ、発注書にてご注文いただきます
- ご発注から3か月後以降にセッション開始となります



- 貴社の人事面での課題、人材ビジョン、人材育成方針、事業方針などをヒアリングさせていただきます
- 弊社でヒアリング内容をコーチに展開します



- 利用者様に向けて1時間のガイダンスを行います。
- コーチングを受ける目的意識の醸成やマインドセットおよび疑問や不安を解消する場として集合で実施いたします。(オンライン)

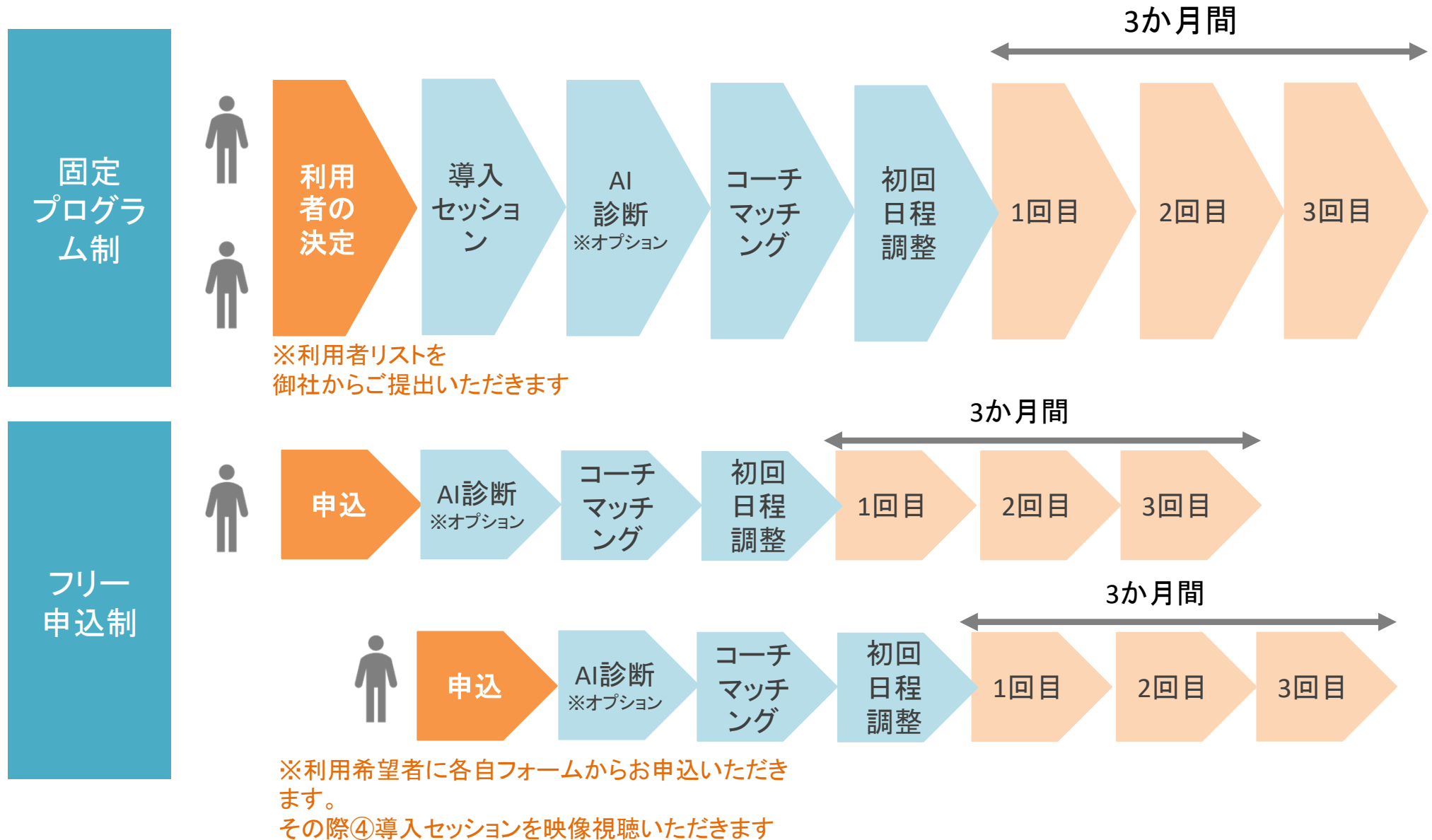


- コーチご希望確認フォームで回答いただいたご希望をもとに利用者様とコーチとのマッチングを行います
- ご希望に応じてAIによるマッチングを利用することも可能です。



## 6. 固定プログラム制とフリー申込制の比較

フリー申込制の場合は、ご利用希望者が随時フォームからお申込みが可能です



## 6. 留意事項

以下、ご利用いただく際の留意事項となります。

利用人数	<ul style="list-style-type: none"> <li>5名から</li> </ul>
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン(ZOOMを使用、原則ビデオオン)</li> </ul>
開始時期	<ul style="list-style-type: none"> <li>ご発注から3か月後(コーチの予定確保が必要なため)</li> </ul>
進捗報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>3か月毎に行います</li> </ul>
お支払	<ul style="list-style-type: none"> <li>実績ベースで3か月毎に請求</li> </ul>
キャンセル規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>セッション予定時刻の24時間以内のキャンセル/予定変更希望や、2回以上の予定変更の場合はセッションを消化したものとみなします</li> </ul>
守秘義務	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーチは守秘義務がありますので、貴社への報告内容は、「コーチングセッションのテーマ(例「人間関係」「営業所の課題)」など概要と本人からのアンケート結果になります</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>セッションメモは添付しません。必要に応じてご自身でメモを残してください。</li> <li>転職意向があった場合は守秘義務に則り、情報共有はできません。ただ、貴社のプログラムですので、<b>転職支援は一切行いません</b>。あくまでも貴社での活躍を後押しする部分についてのコーチングを実施します</li> <li>弊社はコーチングサービスという形で利用者の自律的な行動のサポートをいたします。よって、利用者の行動やその結果への責任を負うことはできません</li> </ul>



株式会社Rubato  
東京都文京区本郷2-4-7 大成堂ビル2階  
<https://www.rubato.co>