



## コミュ力アップで 人間関係も仕事もスムーズに！ 若手社員対象のセミナー開催！

昨年度も好評だった人材育成セミナー「若手社員コース」が10月17日（金）に開催されました。

北上雇用対策協議会では、北上地域の企業で働くみなさん一人ひとりの成長を応援し、社員の成長を組織の成長につなげるお手伝いをするため、階層別に年3回にわたって人材育成セミナーを開催。春に行った「新入社員コース～社会人の軸をつくる全力セミナー～」では、北上市内の企業に入社された20社45名の方が参加されました。今回はそれに続く2回目のセミナーで、入社3～5年目の「若手社員」が対象です。



▲今回のセミナーは昨年に続き、中小企業の人材育成を支援する「中小企業大学校 仙台校」とのコラボ企画として実施。

セミナーに参加されたのは8社15名の方たち。職種も製造業や運送業から福祉、さらにはトリマーなどまでさまざまでしたが、特に印象的だったのが入社3～5年目の若手に交じって、入社10年目の方の姿もあったこと。会社のリスクリングの制度を利用して参加されたそうで、その方にお話をうかがってみると……。

「私自身も入社10年目になって若い世代に教えたり一緒に働く立場になってみると、若い世代がどのようなことを考えたり、悩んだりしているのかを知ることは大事なことだと思えるようになりました。今回、いろいろな業界の様子も知れると思って楽しみにしていたのですが、実際にセミナーを受けてみると私自身もコミュニケーションについて学べることが多くて勉強になります」とのこと。

春に行った「新入社員コース～社会人の軸をつくる全力セミナー～」に参加された新入社員の方たちも、「コミュニケーション」については不安を感じており、実際のセミナーでもカリキュラムのひとつになっていました。今回、入社10年目の方にお話をうかがってみて、新入社員はもちろん、入社3～5年目でも、入社10年目でも、立場や世代に合わせて「コミュニケーション」の悩みがあるのだと改めて実感しました。

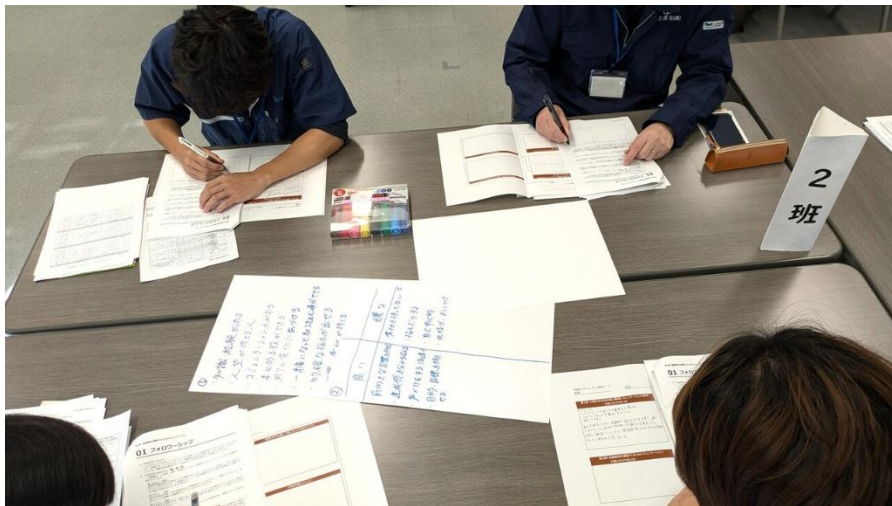
さて、入社10年目の方にも「学び」になったというセミナーは、どのような内容だったのでしょうか。



▲講師は昨年に続き、中小企業向け経営支援、事業再生・経営改善支援、研修・セミナーなどで多くの実績を持つ鯨井文太郎氏（ジャパンマネジメントカウンシル株式会社代表）が担当。

## リーダーとは？ 未来の自分にも役立つコミュ力強化へ。

人材育成セミナー「若手社員コース」のテーマは、「コミュニケーション力を強化しよう」です。特に現代は仕事への意識や価値観が多様化し、上司と若手社員のジェネレーションギャップの課題もよく耳にします。そこで今回は入社3～5年目の若手社員の目線で、上司や先輩を中心に同僚や取引先、お客さまとのコミュニケーションも円滑にし、周りとの信頼関係を構築するための方法を、演習を通して実践的に学びました。



第1章では、まず相手（リーダー）の立場に立って考えてみることからスタート。「リーダーについて考えてみよう！」と題して、リーダーの役割とやりがいや面白さについて理解を深めました。入社3～5年目の若手社員も後輩を指導したり、今後はリーダーとしてチームをまとめたりする立場になります。そうした未来も視野に入れて「あなたがイメージするリーダー像」や「良いリーダーと嫌なリーダーの違い」などグループになって意見交換。それを踏まえて苦手と思っている先輩や上司も含めて「上司世代との距離感の縮め方」を具体的な例やNG行動も参考に学びました。



もちろん、コミュニケーションの相手は上司や先輩だけでなく、同僚や後輩、さらには取引先やお客さまなど幅広く存在します。そこでセミナーでは、改めて「コミュニケーション」の基本についてもわかりやすく紐といていきますが、押さえておきたいポイントとしてあげられたのが「自分の特徴（良さ）」や「能力（強み）」をきちんと把握しておくこと。

自分の特徴（良さ）や能力（強み）を発揮しながら仕事ができるとやりがいにつながりますが、コミュニケーションにおいても同様とのこと。自分の良さや強みを活かせれば、苦手な「コミュニケーション」も少しずつ楽しいものに変化していきそうです。セミナーではコミュニケーションを円滑にするために必要なものとして、3つの能力・12の要素を紹介。それを参考にグループ演習も交え、「自分の特徴（良さ）」や「能力（強み）」を見つめ直しました。参加したみなさんも改めて自分の強みを知る良い機会になったことでしょう。

続いて学んだのが「雑談のスキル」。雑談とはただの世間話ではなく、場を和ませ、人間関係を円滑にするだけでなく、さりげないやり取りから本題へ橋渡しすることで合意形成や段取りがスムーズになるなど、さまざまな効果があります。しかし、それを苦手とする方も多いのではないのでしょうか。そこでセミナーでは雑談をする際の注意点や本題に入るまでの流れなど基本的なところから、すぐ使える定型句、NGな話題まで具体的に学びました。



## コミュ力アップで信頼性もアップ。働きやすい職場へ。

第1章では上司を中心に周りとの関係性を円滑にするための基本的なコミュニケーションスキルについて学びました。第2章では、それをベースに周りとの「信頼関係を構築」し、成果につなげるためのコミュニケーションへとステップアップします。

最初にフォーカスしたのが「フォロワーシップ」について。フォロワーシップとは組織やチームの目標達成のために能動的に動きリーダーを補佐することですが、「報・連・相」（ほうれんそう：報告・連絡・相談の略）を効果的に活用することで、フォロワーシップの質を高め、組織やチームの目標達成に大きく貢献できるそう。セミナーでは、具体的な事例をもとに演習を交えてフォロワーシップの質を高める「報・連・相」のやり方について理解を深めました。



相手を尊重しながら自分の意見も誠実に伝え、建設的かつ冷静に対話することを「アサーティブコミュニケーション」と言います。セミナーではその考え方をわかりやすく紐といたうえで、コミュニケーションスキルの基本である「①きく」「②質問する」「③伝える」という3つの技術を深掘り。さらに演習を通して他の参加者のやり方も参考にしながら、そのスキルを理解することで周りとの信頼関係を構築し、成果につなげるコミュニケーション方法についても具体的に学びました。

ただ「きく」だけでなく、相手の言葉を復唱したり、うなずいたりするなど「共感」していることを具体的に見せることで話し手に安心感が伝わるといったアドバイスは、参加者も演習を通して実感したよう。グループでの演習を終えて、「話す内容を引き出してもらえて話しやすかった」といった感想も。また、接客にも携わっているという参加者は、「お客さまは目上の方が多いのでどう会話していいか苦労しているが、さっそく職場で活かしたい」といった声も。今回は「信頼関係を構築」するためのコミュニケーションについて学びましたが、社内だけでなくお客さまと接する際も役立つスキルだと改めて実感することができました。



## 「心理的安全性の高い職場」へ。若手社員にもできること。

近年、「心理的安全性が高い職場づくり」という考え方が注目を集めています。「心理的安全性が高い職場」とは、組織やチームのなかで自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる職場のことです。心理的安全性が高いと職場の風通しがよくなり、人間関係のストレスも少なく、仕事にも集中しやすくなるなど社員の満足度を高めながら生産的でより成果が出せる環境を維持できると言われています。

こうした職場づくりは経営者や職場のリーダー層が担うものと考えがちですが、今回のセミナーでは「心理的安全性」の考え方についてもわかりやすく紹介しながら、上司やリーダーだけに任せるのではなく、若手社員も積極的にかかわり、心理的安全性の高い職場づくりに貢献していくことが、自分にとっても働きやすい職場づくりにつながるというお話も。テーマは「コミュニケーション力を強化しよう」でしたが、ちょっと視野をひろげると、その取り組みはより良い職場づくりにもつながっているという新たな気づきもあったセミナーでした。

ちなみに「心理的安全性」については、管理職・チームリーダーとして後輩や部下の育成に携わる方を対象とした人材育成セミナー「育成リーダーコース」でさらに掘り下げて学びます。

昼の 1 時間休憩をはさみ、10 時から 16 時まで行われた人材育成セミナー「若手社員コース」。長丁場となりましたが、会社や職種は違えど「コミュニケーション」の悩みには共通する部分も多く、グループごとの演習では時に共感の輪や笑い声のひろがる楽しいセミナーとなりました。この学びが、きっと今後の仕事にも……。参加されたみなさま、1 日お疲れさまでした！



▲会場となった北上市産業支援センター。

(了)