



「心理的安全性」の高い職場で 自分も部下も成長する組織へ。 管理職・チームリーダー対象のセミナー開催！

「“心理的安全性”という言葉を見つけて、すぐセミナーを受けようと思いました」

人材育成セミナー「育成リーダーコース」の参加者に今回のセミナーを選んだ理由を尋ねると、そんな言葉が返ってきました。

10月17日（金）に開催された人材育成セミナー「若手社員コース」のリポートでも触れましたが、近年「心理的安全性の高い職場づくり」という考え方が注目を集めています。「心理的安全性」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状態を指し、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。

昨年度も好評だった人材育成セミナー「育成リーダーコース」は、そんな近年注目を集める「心理的安全性の高いマネジメントとは」をテーマに10月31日（金）に開催されました。北上地域の企業に勤務し、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が対象で、11社20名の方が参加。職種も製造、運輸、サービス、販売から教育関係、さらにはトリマーなど幅広く、企業の関心の高さがうかがわれます。



▲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している「中小企業大学校 仙台校」とのコラボ企画として実施。

「心理的安全性」をベースに働きがいのある職場へ。

今回のセミナーは、「心理的安全性の高い職場づくり」の考え方を踏まえ、部下や後輩が安心して動ける「場」や「しあわせ」をつくり、アンガーマネジメントも効果的に活用して自分のストレスもポジティブに変換しながら「働きがいのある職場」「成果が出るチーム」の実現に役立てることが狙いです。



▲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。

第1章では、「心理的安全性」について理解を深めながら、それが部下や後輩との普段の会話のやり取りを見つめ直し、会話の中で意識していることや困りごとなどをグループで共有・意見交換。それを踏まえて、部下が相談しやすくなる聴き方（積極的傾聴）について、具体的なやり方と注意点などを学びました。

「積極的傾聴」とは、相手の「考え（内容）」や「気持ち（感情）」を深く理解しようという共感・受容の姿勢を態度で示すこと。そうすることで相手も自分の「考え（内容）」や「気持ち（感情）」を掘り下げることが

でき、対話を通して自ら問題解決のきっかけを見つけられるようにサポートするコミュニケーション技法だそう。

入社3～5年目の若手社員を対象とした人材育成セミナー「若手社員コース」でも、コミュニケーションスキルの基本である「①聞く」「②質問する」「③伝える」という3つの技術を深掘りして学びましたが、「積極的傾聴」はそれをさらに発展させたもの。個人の成長も促すコミュニケーションスキルで、「若手社員コース」の学びも含めて段階的に学べるとさらに効果がありそうです。

今回のセミナーには、「若手社員コース」と「育成リーダーコース」の両方に参加された方もいらっしゃいました。入社4年目だそうですが、次の新入社員が入る際には指導する立場になるそうで、離職を防ぐためにも「若手」と「リーダー」の両方の立場を学ぶため参加したこと。その方にお話をうかがうと……。

「前回（若手社員コース）の『コミュニケーション』がテーマのセミナーもそうですが、相手の立場になって考える姿勢とか、共感することとか、すごく参考になりました。コミュニケーションに関する考え方方が180度変わったくらいです（笑）新しく入ってくる社員が離職せずにやりがいを持って働くように、さっそく活かしたいと思います」とのこと。



続いて行われた「セルフマネジメント」のカリキュラムは忙しくて余裕がないときの自分への対処方法で、新入社員や部下・後輩の指導を担当する方たちには、さらに参考になったのではないでしょうか。

人間の感情や行動は「出来事そのもの」ではなく、「その出来事をどう捉えるか」によって決まるという「ABC理論」によると、忙しくて余裕がないときは不適切な「思い込み」や「信じ込み」が判断を誤らせるそう。上司に叱られた際に、「上司に嫌われているかも」と思い込み、仕事への「モチベーションが低下」するというようなケースです。

そこでセルフマネジメントによって「上司に嫌われているかも」という思い込みをポジティブに変換し、「上司が叱るのは私に期待してくれているからだ！」と前向きに捉えることで、次の行動も変わってくるそう。セミナーでは講師の指導のもと具体的な例も提示され、ネガティブな「思い込み・信じ込み」をセルフマネジメ

ントでポジティブに変換する思考のレッスンも行いました。



アンガーマネジメントで自分も部下も「成長」へ。

第2章のテーマは「アンガーマネジメントを活用した組織づくり」です。第1章では「心理的安全性」の理解を深めながら、部下や後輩など若い世代との関わり方を通して安心して働く環境のつくり方、さらには忙しくて余裕がないときの自分自身の対処方法について学びましたが、部下や後輩をまとめる管理職やチームリーダーになると、ときには「叱る」場面も……。

しかし、イライラや怒りに身を任せた感情的な指導はパワハラと言われる可能性もあり、周りとの信頼関係を築いていくうえでマイナスです。一方で、「怒りの感情」は人間なら誰しもが持っているもので、それがパワーになることもあるため、上手に管理・コントロール（アンガーマネジメント）することが重要です。



そこでセミナーではひとりひとりの「怒りの感情」を理解するところから学びがスタート。「怒りの感情」は、コアビリーフ（ひとりひとりが持っている価値観や信条＝「～であるべきだ」というような暗黙の前提）と現実の間にギャップが生まれたときに起こるもので、人によっても、時代によっても変化するそう。

それを踏まえて講師の指導のもと、参加者ひとりひとりが自分のコアビリーフを探り、グループ演習を通して他者との違いも意識しながら“見える化”。さらに「怒りの感情」をなくすのではなく、そのエネルギーを上手にコントロールし、冷静さを保つためのさまざまなテクニックについてもグループ演習を通して具体的に学びました。その中には日々感じた「怒り」や怒りの原因になった「ストレス」を記録し、自分の傾向を知るとともに同じような事象が起きたときの「対応策」も決めておくといったテクニックもあり、参加したみなさんも真剣に耳を傾けていました。



第2章で印象的だったのが、「怒る」と「叱る」の違いについての学びです。「怒り」は感情的な行為で「自己中心」的な感情から生じる行動なのに対して、「叱る」は理性的な行為で「相手中心」の感情から生じる行動だそう。それを踏まえて、相手のことを思って「叱る」効果的なやり方や「褒め方」、さらには「褒める」ことで相手の自尊心を引き出し、成長につなげるためのテクニックについても参加者の体験談なども演習に取り入れながら具体的に学びました。

「怒り」は人間なら誰しもが持っている自然な感情で、それをなくすことはできません。しかし、それを上手にコントロールし、冷静さを保ちながら相手を思って「叱る」「褒める」といった行動に移していくことで、部下や後輩の成長へつなげていく「アンガーマネジメントを活用した組織づくり」は、すぐに使えるテクニックも豊富で学びの多い時間となりました。

近年注目を集める「心理的安全性」の考え方をベースに、アンガーマネジメントを活用した組織づくりについて学んだ人材育成セミナー「育成リーダーコース」は、最後に「ハラスメントの防止策」についても学び終了となりました。

人材育成セミナーでは、上司と部下がそれぞれ「育成リーダーコース」と「若手社員コース」に参加されている企業もあり、「育成リーダーコース」に参加された上司の方から「(部下も) 参加して良かったと言って喜んでいましたよ」という声も聞かれました。その他にも入社10年目の方が若い世代の考え方を学ぼうと「若手社員コース」に参加されたり、入社4年目で新入社員の指導を任せられたため「若手社員コース」と「育成リーダーコース」両方に参加して学ぼうとされている方もいて、階層別に行う人材育成セミナーの特徴を上手に利用してさまざまにご活用いただいている姿を見ることができたのもうれしい収穫でした。

人材育成セミナーは来年度も開催。お気軽にご参加を！

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、階層別に人材育成セミナーを年3回開催しています。来年度も開催しますので、お気軽にご参加ください！

人材育成セミナー<参加無料>

- 新入社員が対象「新入社員コース～社会人の軸をつくる全力セミナー～」(春に開催)
- 主に入社3～5年目の若手社員が対象「若手社員コース」(秋に開催)
- 後輩や部下の育成に携わる管理職・チームリーダーが対象「育成リーダーコース」(秋に開催)



▲会場となった北上市産業支援センター。

(了)