

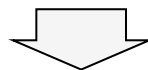
若手社員の活性化や離職防止をねらいとした
「メンタースキル強化研修」のご提案

2025年1月吉日
株式会社ビブレンス

<研修企画にあたっての与件>

現状認識

1. 働き方改革推進やコロナ禍の影響で、部下や後輩との接点が少なくなり、必然的に指導や激励の機会も少なくなっている→休職・離職につながる
2. 労働価値観の多様化やコンプライアンスの強化の影響で、部下指導の論調がソフトになっており、指導範囲が限られている→ガバナンスの弱体化
3. 1on1ミーティングの制度はあるが、忙しくて実施できないことや。表面的な会話に留まることが散見される→面談指導（支援）スキルの枯渇



研修のゴール

1. 上司先輩として、限られた機会や時間での接点の有効活用し、「意図的・体系的・継続的」な部下後輩への関わり方（人間関係構築）の全体像を理解する
2. 昨今、若手社員との関わる上で不可欠な「心理的安全性」について理解を深め、職場での具体的な展開方法（物言い含む）を理解する
3. 限られた時間の中で、そのときの状況に応じたテーマに沿って相互通行の会話を進めていくためのポイント、具体的な対話手法を理解する

	講義項目	内容
午前	☆開講オリエンテーション 1. 現状認識 ①環境変化に伴う「若手社員との関わり方」 ②求められる「メンターマインド」 ③人材育成支援の全体像とポイント 2. 若手社員を理解する（事例研究） ①若手社員は何を求めているのか ②心理的安全性について ③職場の雰囲気づくり	事務局様訓示、研修のゴール確認、受講者間近況紹介 ①若手社員と接する上でのキーワードを確認する ②メンター、コーチャーの違いを理解する ③上司先輩、職場、それぞれの役割を理解する ※現状についてのグループ内意見交換 ①昨今の若手社員の声を紹介する ②心理的安全・非安全のポイントと具体例を理解する ③職場の風通しの良さに必要なポイントを理解する ※グループ内意見交換→全体発表・質疑→まとめ
	3. 面談実践力の強化（ロールプレイ実習） <こんな若手にどう対応するか> ①言われたことしかやろうとしない若手社員 ②異動して新部署のやり方になじめない若手社員 ③周囲とうまくつきあえない若手社員 4. メンタースキルの強化に向けて ①アンガーマネジメント ②アサーティブコミュニケーション ③ストレスコントロール 5. 閉講オリエンテーション	グループ内ロールプレイ実習 メンター役、若手社員役、観察者の3人1組で実施 ケースを通して接し方を考察する ①パワハラ予防へつなげることを理解する ②言いにくいことの物言いの具体的手法を理解する ③ストレスの早期発見、対応について理解する 質疑応答、受講者気づきの発表、講師総括

<受講者の感想>

- 時間がないことを理由に部下後輩との関わり方（支援育成）が疎かになりがちだったが、時間が機会が少ない状況での関わり方が理解できた
- 言い方、聞き方一つで、相手の反応が変わることを再認識した
- 部下後輩とコミュニケーションがとれていると思い込んでいたが、部下のことをあまりわかっていないことがわかった（そのような気がした）
- 心理的安全性について正確に理解できた。やさしい職場でなく、信頼関係をもって意見交換ができる職場を目指すべきだと感じた。

<事務局様の感想>

- 面談を基軸にした部下後輩の支援育成を再考するきっかけになった
- ハラスメントの対策も含め、具体的な場面を想定したOK・NGの言動について、現場とキャッチボールする必要性を感じた
- ロープレを撮影し自分の話し方、聞き方の傾向を把握させることで、現場に戻ってからの、上司からのフィードバックもやりやすくなった
- 離職防止という視点も必要だが、キャリアデザインという視点から、今後働き続けたい職場（会社）づくりも必要だと感じた。