

第1-2回
9/1
(木)

WITHコロナ時代、 チームの心理的安全性をどうつくる？

九州大学大学院統合新領域学府客員准教授
NPO法人日本ファシリテーション協会フェロー 加留部貴行さん



近年話題の「心理的安全性」のある職場とは、メンバー同士で健全に意見を戦わせ、生産的でよい仕事をするに力を注げる組織です。WITHコロナの時代に対応しながら心理的安全性のある組織へ導くリーダーシップ像や、意識したいポイントなどを加留部さんに解説していただきました。さらに行動分析により自分自身を振り返り、自分やメンバーによる影響を与える行動への変容を目指すワークを行い受講生は理解を深めました。

受講生の感想

- 「心理的安全性」という言葉を知らなかったが、定義や安全性確保の方法を知ることによってなんとなく雰囲気が悪いのはなぜ？という疑問が解消されました。
- 色々な話題を共有できて良かったです。講義内容も心理的安全性の定義だけでなく、どう活用しチームに活かすかに触れてあったので分かりやすかったです。
- グループワークを通じて、自分の弱い所足りない所がよくわかりました。
- 色々グループワークをさせていただけたことで、参加者の人ともお話することができて良かったです。コミュニケーションの取り方も考えるきっかけとなりました。
- 今日学んだことを会社に持ち帰ってフィードバックしたいです。

第3回
9/5
(木)

チームや組織の成長を加速化&活性化するために ～若手リーダーの取り組み～

佐川印刷株式会社経営管理部次長 ポジティブアクション推進リーダー 加納飛鳥さん
株式会社日本エイジェントアシスタントマネージャー 豊川真実さん



若手リーダーとしてそれぞれの企業で活躍されている講師お二人に、誰もが多様性を生かせる職場づくりについて、職場で実践されている取り組みをお話いただきました。働き続けるうえで大切にしたいことや、そのために必要なことなどをグループで共有し講師と意見を交わしました。若手リーダーのお二人が語る悩みへの向き合い方や前向きな姿勢に、受講生は共感しモチベーションが上がるとともに、自分らしいリーダーシップについて考える機会となりました。

受講生の感想

- ワーク→グループで共有→講師フィードバックの流れが新鮮でした。共感する場面が多く、悩んでいるのは自分だけじゃないだなと前向きな気持ちになりました。
- トークライブを聞いているような感じで話に現実味があって聞き入りました。格式高い講師も素晴らしいですが同じ目線の方の話も大変参考になると思いました。
- 若手リーダーお二人のまさに今をお聞きすることができ大きな気づきや学びをいただきました。
- いきいきと働かれている講師のお二人を見ていると自分ももっとできることがあるんじゃないかという気持ちになりモチベーションが上がりました。

第4回
9/5
(木)

企業のSNS・広報発信とジェンダー表現 ～その表現は本当に必要?～

松山東雲女子大学人文科学部心理子ども学科教授 善本裕子さん



普段何気なく見ているCMや新聞等のメディア発信には、その時代や作成した企業のジェンダー感覚が反映されています。過去に放送されたCMや、最近炎上したCMを実際に見て、時代背景に基づく昔と今の感覚の違いや、なぜ批判を受けたのか等を考えました。

感覚的に捉えてしまいがちな炎上理由を分析しグループで意見交換することで、社会や自分の中にある性別に対するアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）に気づくことができました。

受講生の感想

- とてもかみ砕いて説明していただきわかりやすく共感できました。
- CMも普段見ている分には特に違和感なく見ていましたが、改めて振り返ると時代の状況がかなり反映されていると思いました。発信する機会も増えているので最後に言われたように何を伝えたいか、時代にシンクロしているかなど考えて進めたいです。
- 当たり前になっていて気づかないジェンダーがあるんだろうと改めて自分や周り、社会を見てみたいと思える講義でした。日頃からそのような目で見ると訓練が必要ですね。
- CMについてジェンダーを意識して見ていなかったのが少し気にして見るのもおもしろいと思いました。

第5-6回
9/29
(木)

リーダーのコミュニケーション

株式会社キャップ代表取締役 森美佐子さん



人を動かすには自分と相手の物事の捉え方、感じ方が異なることを理解し、相手のタイプに合わせたアプローチをする必要があります。コーチング理論における4つのコミュニケーションのタイプから自分の傾向を分析し、相手のタイプに合わせた効果的な関わり方について考えました。指示の仕方、褒め方、叱り方など様々なケースへの対処法と、自分のレジリエンス（逆境から素早く立ち直り成長する能力）を高める方法を実践的に学び、受講生は職場で生かそうと熱心に耳を傾けていました。

受講生の感想

- 自身のリーダー傾向を知ることができてよかったです。部下や後輩のタイプもあてはめながら話を聞いたので今後の指示について参考にさせていただきます。
- 「自分のコミュニケーションの特徴を知る」がすごく当たっていて、今の悩みの解決につながるきっかけになったと思います。もう少し読み込んで、行動を直したい部分を日々考えながら過ごしていきたいです。
- 専門的な内容で洗練された講義でとてもためになりました。コミュニケーションタイプが当たりすぎて笑いました。
- たいへん勉強になりました。リーダーとなる人も育てられるよう、自分も行動していきたいと思います。
- トップとしての経験や思いを分かりやすく開示してくださり分かりやすく受け取れました。速度もよくワークも現実的で参考になりました。

多様化する時代のイクボスとは？

NPO法人ファザーリング・ジャパン 理事 川島高之さん

第7回

10/13

(木)



イクボスとは「部下の私生活と仕事を共に応援」「ワーク・ライフ・ソーシャルを自らも満喫」「組織の目標達成に強い責任感」の三つの定義を満たす上司を指します。ワークライフバランスとダイバーシティが実現可能な職場にすることで労働時間が減るだけではなく、組織の成果が上がります。講師には自らの経験を踏まえてイクボスとして取り組むべきことを具体的に説明していただきました。ワークライフバランスは会社から与えられるものではなく、自ら取りに行くものであり、私生活時間の死守と仕事の成果の両得を目指す厳しいものであるという講師の言葉に、受講生は目から鱗が落ちたようでした。

受講生の感想

- ワークライフバランスは自分で作るという言葉が印象に残りました。心のどこかで、それは上司が…とか会社がやる…と思っていたので吹っ切れました。
- ワークライフバランスについて、プライベートの充実に特化しがちだったが、仕事、成果を上げることも重要ということが非常に腑に落ちました。
- 思っていたことを代弁してくれた感じがしました。職場全員に聞かせたいです。特に上層部。
- 部下とのコミュニケーションを図り、私生活を知らないと支援できないというのは分かっていたながら、つい遠慮してしまう部分だったので、まずは自分の話をたくさんしていこうと思いました。
- ワークライフバランスは自分で取りに行くという貪欲さがよかったです。