

2024年全社員研修

レジリエンス（動画）

報告

講師 小山智彦さん（みんなでいきる）

動画研修期間 2024年11月-12月

対面ワーク 2025年3月4日に実施

アンケートまとめ・報告 ランドスタッフ重嶋

企業活力研究会報告 2025年 1月16日

# 受講実績

対面ワーク前に、必ず  
動画研修を受講してく  
ださい。  
動画はいつでも視聴で  
きます。

| 受講該当数 |                | wellbeingレジリエンス |        |
|-------|----------------|-----------------|--------|
| 161   | 井手塾            | 71              | 44.1%  |
| 15    | 宇喜世            | 1               | 6.7%   |
| 3     | 越後高田晩成舎        | 1               | 33.3%  |
| 7     | MTO            | 0               | 0.0%   |
| 12    | 大島自動車販売        | 3               | 25.0%  |
| 5     | 大島ホケン          | 2               | 40.0%  |
| 177   | くびき野ライフスタイル研究所 | 106             | 59.9%  |
| 6     | 越の国            | 0               | 0.0%   |
| 7     | ジェイズ・クリエイション   | 1               | 12.5%  |
| 45    | 上越タイムス社        | 0               | 0.0%   |
| 37    | チームCOPAS       | 13              | 35.1%  |
| 35    | パーツプロダクション     | 15              | 42.9%  |
| 444   | みんなでいきる        | 73              | 16.4%  |
| 4     | 武蔵野酒造          | 0               | 0.0%   |
| 5     | ランドスタッフ        | 2               | 40.0%  |
| 1     | リフォーム119       | 1               | 100.0% |
| 964   | 計              | 289             | 29.9%  |

←まるごとメディア新潟

←会社選択の間違い  
(部署が違う記述)

# 目的

個人のレジリエンスを高め （2023年度研修）

個人のレジリエンスを、チームでの仕事に活かすため、

**チームレジリエンスの重要性を学び、 （→動画で）**

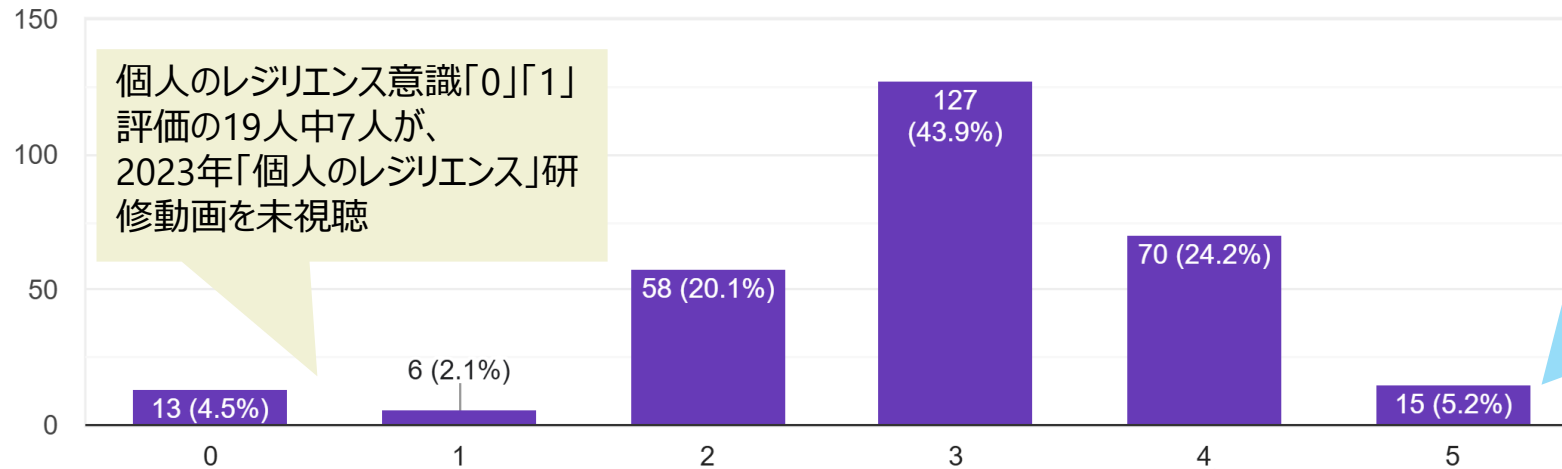
**レジリエンスを高める関係性の作りかたを学ぶ （→対面ワークで）**

（2024年度研修）

# 個人のレジリエンスを高める意識

個人のレジリエンスについて意識していますか

289件の回答



個人のレジリエンス意識「0」「1」評価の19人中7人が、2023年「個人のレジリエンス」研修動画を未視聴

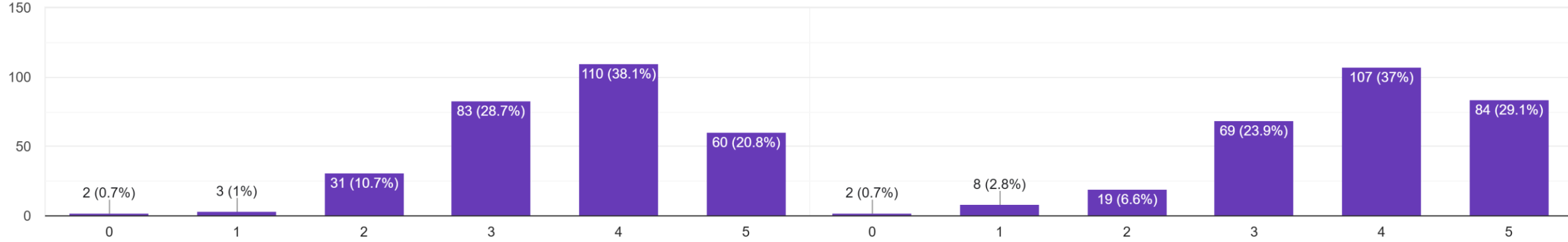
- ・休息,睡眠,運動,無の時間
- ・忍耐。あまり他者に頼らない
- ・自分を知り（どういう場面で冷静さを失うか）、感情コントロールの方法（6秒をうまく抑える）を意識。
- ・ありのままの自分を受け入れる。ストレスを自分の成長につなげるため、困ったときチームのメンバーに助けを求める勇気をもつ。
- ・私の課題とするところを丁寧に対応できている職員にはその場でコツを聞いたりリスペクトする。
- ・自分の意見を言ったり他者の意見を聞き、伝えた内容が出来ているかの確認、理解されているかの確認。
- ・以前にもっとつらいことがあったことを思い出して、頑張っていた自分を思い出す。
- ・社員に小さな成功事例を創る。会社の数字を開示、共通目的を達成する。
- ・新人の様子（顔色・行動）を気にかけている

- ・深呼吸 ・笑顔 ・気晴らし、気分転換 ・趣味や運動でストレス発散。
- ・落ち込みを引きずらないように、トイレに行った際は鏡を見てスマイルしたり、昼休憩は外の空気を吸い気分転換を図りリセットする。
- ・職員へ感謝を口にしていること、仕事上で良い対応を共有する。 ・褒める
- ・疑問はすぐ相談、その日のうちに解決。
- ・失敗した原因を追究して同じ事を繰り返さない。
- ・体験したことを振り返り意識的に意味づけする
- ・自分がコントロールできないことに対して悩まない。
- ・ポジティブシンキングとチームワークと遠慮
- ・何気ない会話 ・相手がどう受け止めているかを感じながら対話。
- ・やらされ仕事ではなく、「お客様のため」の意識を持っている
- ・家に帰ったら仕事の事を考えない
- ・意識したセルフケア、様性を認める、良いところを見る、感謝の気持ちを忘れない

- ・自己の健康管理 ・抱え込まないで相談する。
- ・毎朝「今日も頑張るぞ」と自分に声をかけている
- ・失敗も学びの機会と捉えてプラス思考で働いている。
- ・ネガティブな発言をしない。できるだけ前向きに捉えるように意識する。
- ・常に目的を持つ ・深く考えない ・言い訳しない。愚痴を言わない
- ・自分の生き方に対して誇りとプライドを持ち、自分は絶対誰にも負けないんだという強い信念を持つ。 ・成長実感を高めるためにできたことを見つける
- ・柔らかい考え方や対応を意識。 ・自分らしくいることを意識すること ・自分ができることを精一杯やる ・メンタルマネジメント ・話を聴く、フォローする。 ・周りのスタッフの良いところをみるようにしている。 ・気を使う。 ・情報共有 ・問題発生時にすぐに相談するようにしている。ストレスをためない
- ・先輩が実際に仕事を行なって居る所を見て自分から質問する。

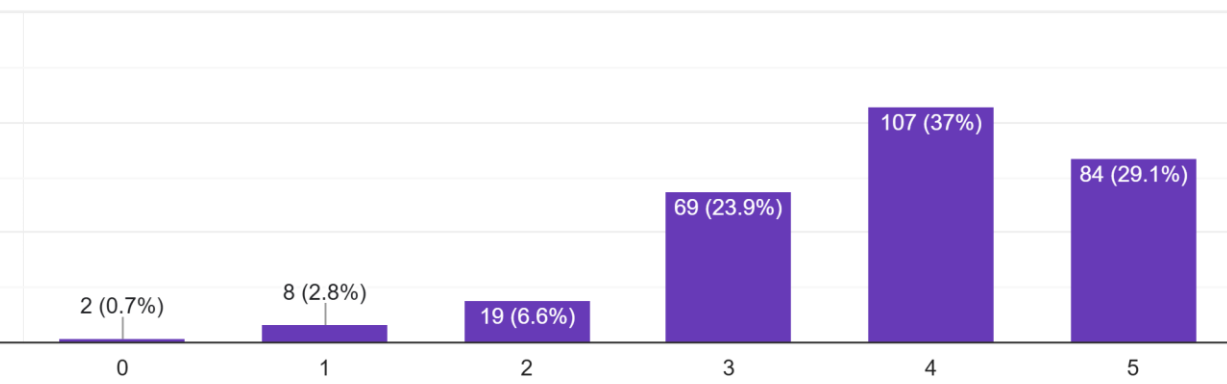
### チームレジリエンスについて理解できましたか

289 件の回答



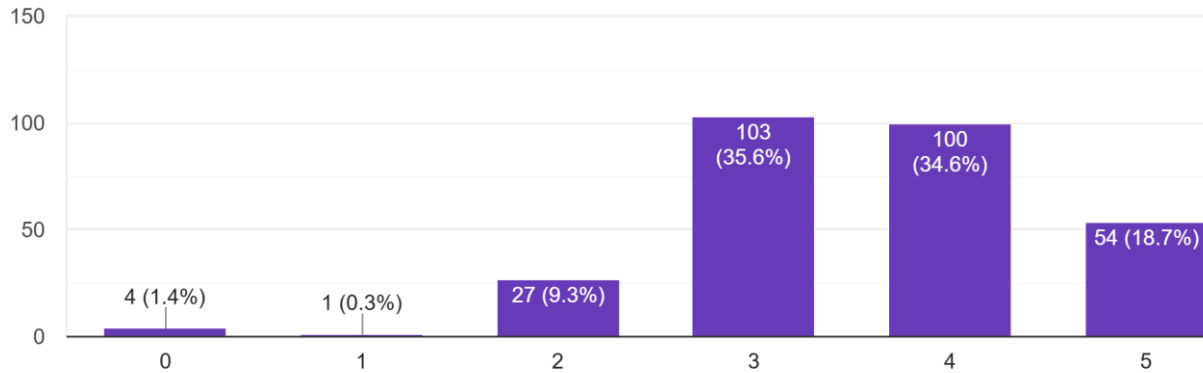
### レジリエンスの考え方は、仕事にどの程度役立ちそうですか

回答



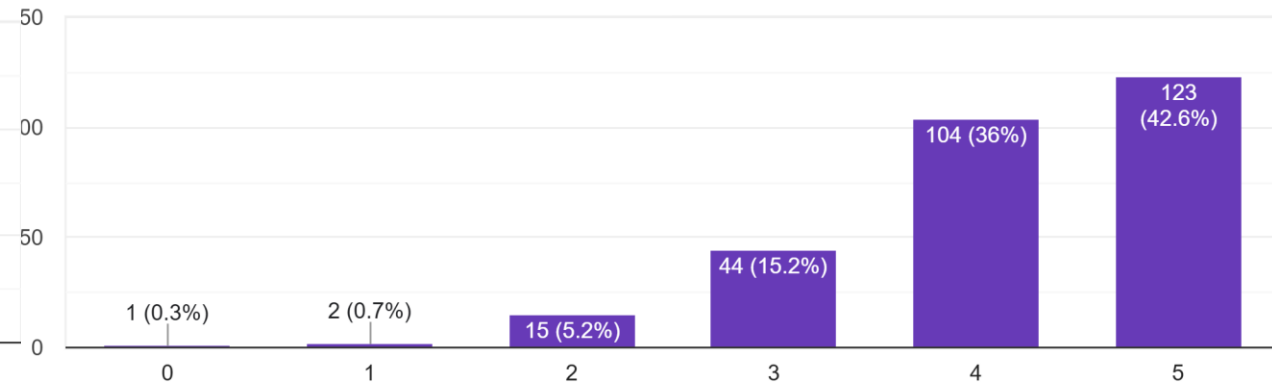
### レジリエンス研修動画を見ていない社員がいるとして、お勧めの程度を教えてください

289 件の回答



### チームのレジリエンスはどの程度大切だと思いますか

件の回答

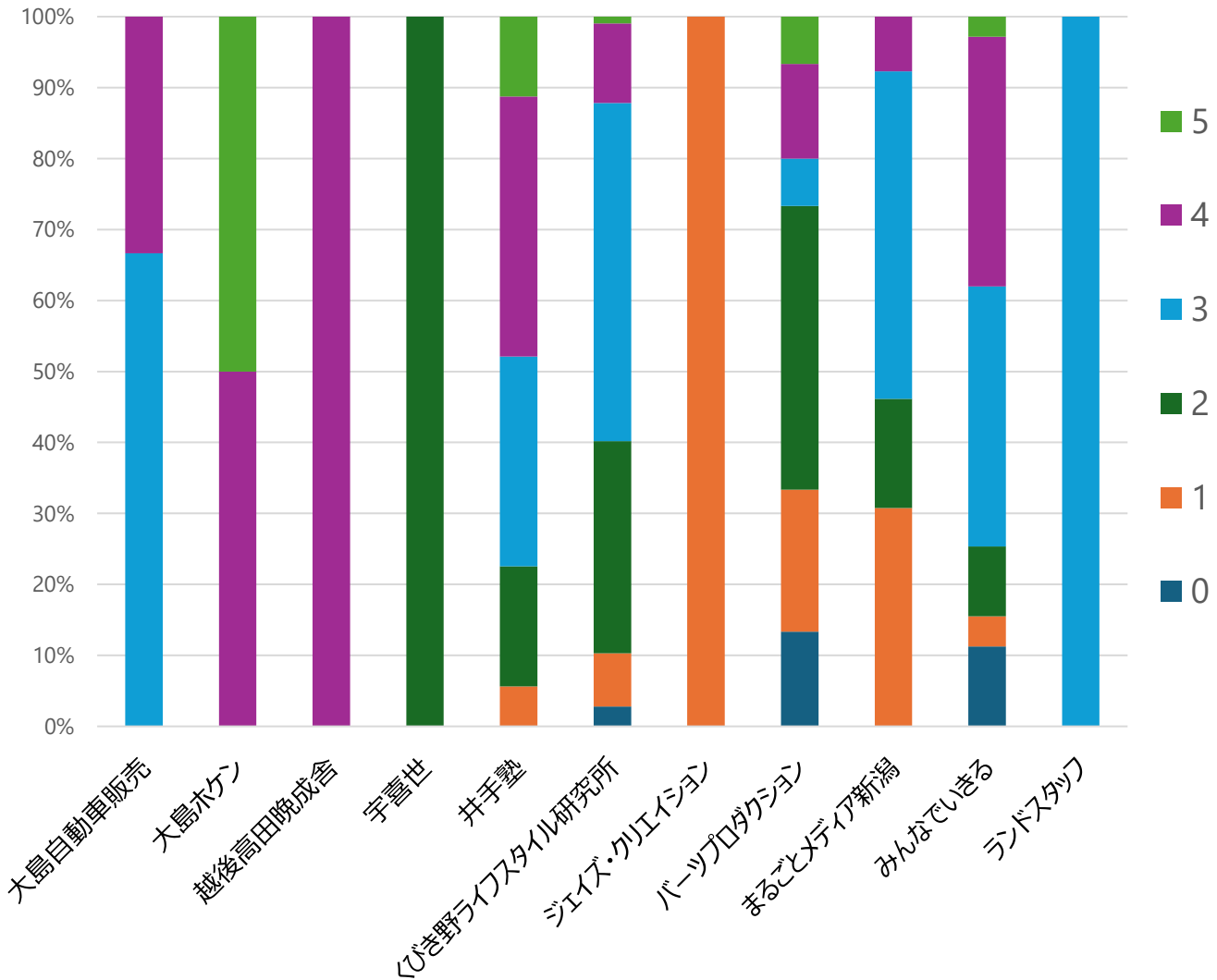
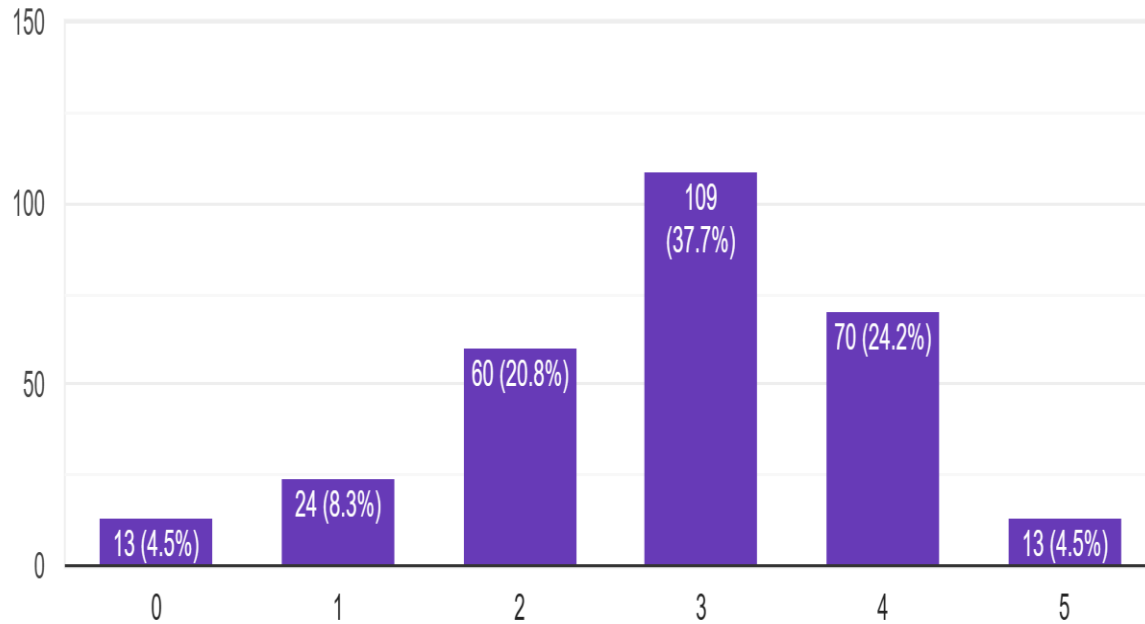


# チームのレジリエンス度／会社別

受講者数が少ないと偏った評価になる。（数が多いと多様な評価）  
個別にみると、社内同じ部署でも、レジリエンス評価は**低～高**にぶれがある。

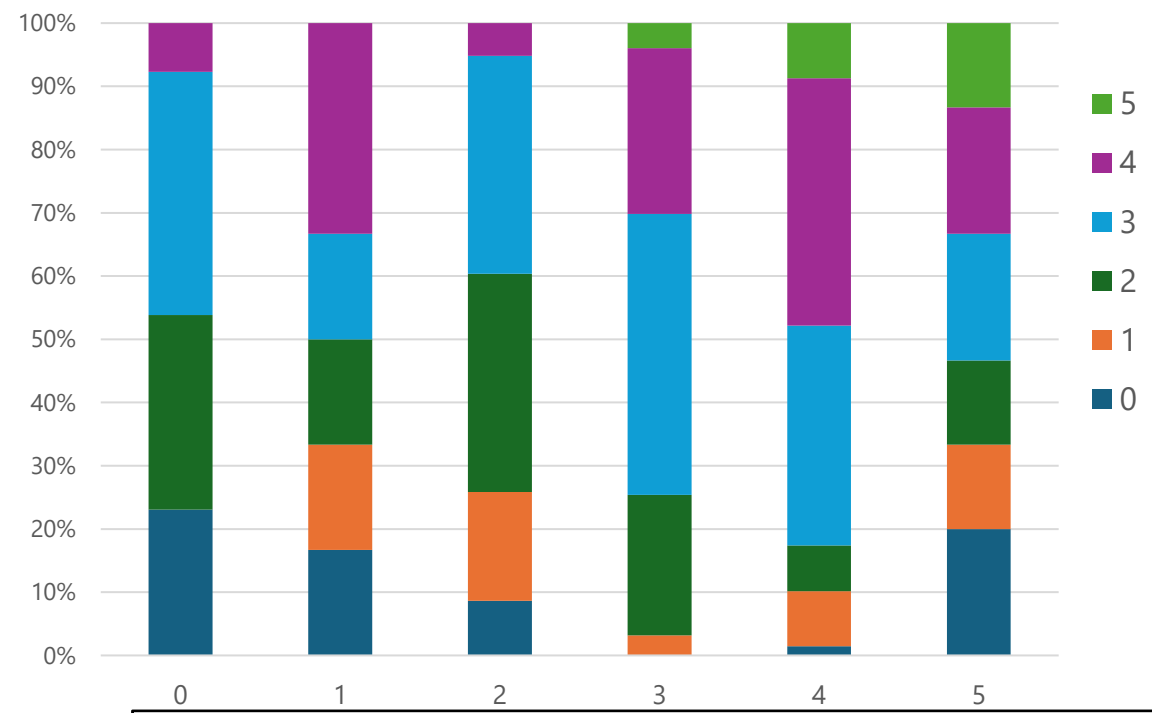
あなたが所属するチームのレジリエンスはどの程度と思いますか？

289件の回答

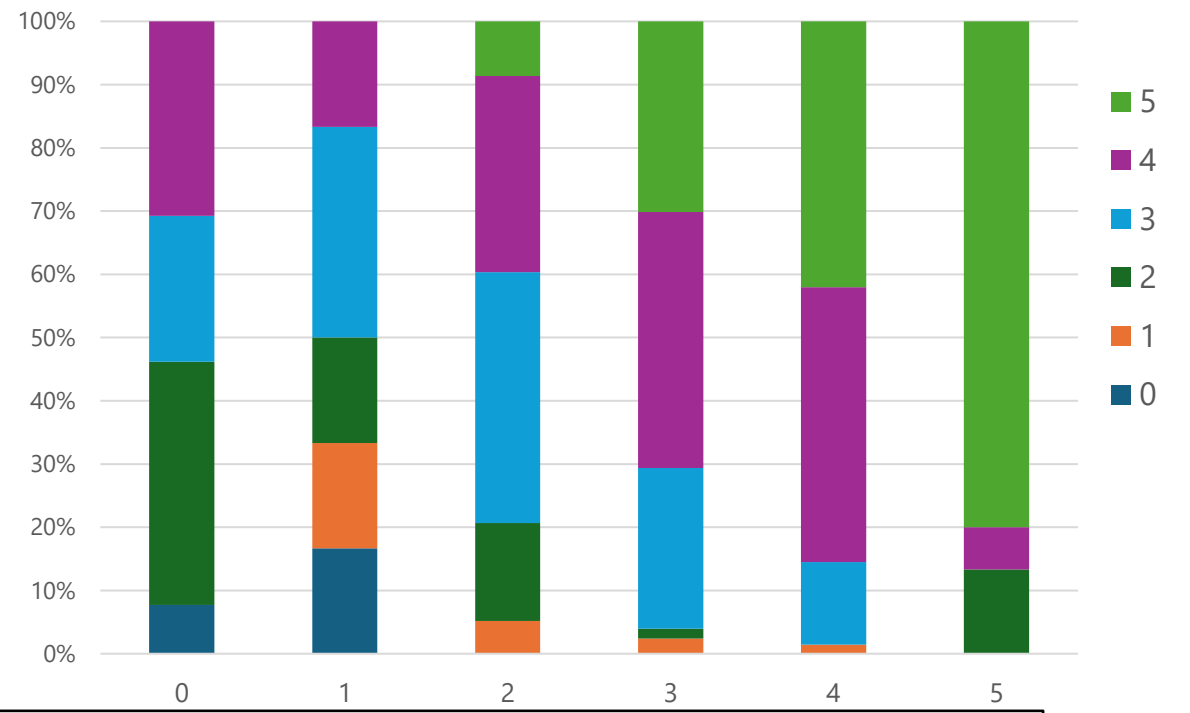


# チームのレジリエンスと、個人のレジリエンス意識の関係

① チームのレジリエンス度



② チームのレジリエンスの仕事への役立ち度



個人のレジリエンスの意識の度合い

個人のレジリエンスを意識している人ほど、

- ・チームのレジリエンスについて、多方面から見る事ができる (高評価~低評価)
- ・チームのレジリエンスが仕事に役立つものと認識している



個人のレジリエンスを高め、感度を上げる。  
 ➡ チームのレジリエンスに波及し、チームのレジリエンスが高まる。  
 =【対面ワーク】を活用

# 問＞ 自分の組織のレジリエンス評価の理由 評価（0）の理由

- **信頼されるトップ**であるべき。
- 組織として実践できていない。
- 言い方、教え方が**乱雑な**人がいる。
- ①何かトラブルがあると必ず誰がやったのか？という**犯人探し**から始まり、犯人が分かるとその**当事者を責める**。原因を分析し次に活かすことや、アドバイスもない。
- ②**怒りの感情を露わ**にし、時には大声で文句を言う。相手によって接し方が違う。
- ③上司に相談しても**何も解決しない**。
- まったく綺麗事。「判断ミス」を延々注意されたうえ、数時間後には人の噂にのぼっていた。管理者に延々注意受けるんだろうな...（略）...

➡ アンケートは各社にお返ししています。分析し、対応をご検討ください。



# レジリエンス評価（1）の理由

- **共感**、心理的安全性が弱い。
- **認めあえていない。**
- 後ろ向きな発言が多い。向上心がない。
- **話し合いの場が少ない**
- **誰かのせい、組織のせい**にする言動が多々ある。
- チーム自体バラバラ。
- 現場では各自のベクトルがバラバラで、管理者や専門職、事務関係者もチームと考えた時、**協力関係が皆無**
- **目標設定や個人の受注業務に対して上層部との意思疎通不足、乖離**
- （数年前は社内に妬みなどがあり、他の人の悪い点を言う風土があった。）今はチームの一体感を高めるように会社の真実を説明し、共通の方向を見るようになっている。

# レジリエンス評価（2）の理由

## 犯人捜し

・・・誰かのせい、組織のせい、犯人探し、責任の押し付けが良く見られる。

上司が、感情を表に出すことが多く、職員から遠慮がある。犯人捜しをすることも多くみられ、結果その人が責められる。ストレス、困難な事例が多い。

## 団結力・共感力・信頼関係の欠如

・・・団結力が欠乏。チームの一体化が低い。

チームの中での考えが統一されていない。存在承認が低い。(見ているだけ)。新しい取り組みに抵抗を感じている。信頼関係や感謝が低い。意見や考え方の違いをチームの仲間が理解できない、受け止めきれない。

**自分を認めてもらうことには意欲が高いが、相手を認めることや多様な意見があることへの理解や共感が不足。**

## コミュニケーションや話し合う時間の欠如

困難なことを解決するための職員間の話し合いがない。話し合いの時間（余裕）がない。

チームメンバーの移動などでコミュニケーションが不足しているところがある。いつでも何でも気軽に、という雰囲気ではない。

## 人手不足・人材不足

・・・退職者続出。異動が多く、毎年不安が大きい。

多様な対応力が求められる業務内容のため、チームとしての共有が難しく、プロジェクトのリーダーとなる位置付けとなる人員が不足している気がする。

小さいチームではレジリエンスを意識せずとも自然とできていることが多いが、部署全体ではできていない。

# レジリエンス評価（3）の理由（マイナス評価）

- 会話の機会や**対話の時間が少ない**。
- 面白半分で失礼な事をしつこく言う人がいるから。
- 仕事仲間への一言が足りないと思うことがある。
- **言葉が足りない**事が多い印象がある為。
- 「自分の意見が正しい」といったように、他職員の考えを理解しようとする姿勢を感じられない人もいるため。
- 表面上はちょうどいい関係性ではあるが、実際にどう感じているか話す機会がない。
- 特に大きな人間関係のトラブルがないが、結束力はそう強くないと感じる。
- **見てみぬふり**の職員が多い。
- 楽しい事は大勢で行うが、**面倒くさいことや困難な事は近付こうとしない**。
- いいと思った時は皆で共感できるが、**困難なこと、うまくいかない時のフォローができず組織のせいにしがち**。
- チームの**すべてのメンバーが同じ目標を共有している**とは言い難い。
- **心理的安定性が高い**とは言えない。**リーダーがちゃんと見ていてくれていると感じない**。
- **現場の業務内容を上席になればなるほど理解していない**と感じるから
- 雰囲気は良いが、まだ、言えない部分があるのではないかと推測する。
- 困難を相談すると「主任に聞いて」との回答がくることがあり、建設的な意見が得られない事がある。

# レジリエンス評価（3）の理由（プラス評価～中間）

- **存在承認、ポジティブ感情の共有、社員間の信頼関係の強化、新しい協力関係の構築**
- **それぞれの個々の良さを認め、得意な分野を活かし、それぞれがフォローしていると思う**
- 話し合いができる、思いやりがあるチームだと思う。                      • お互いに**感謝の気持ち**を会議で伝えている
- 良い関係性で仕事ができていると思うから                                      • 協力し合いチームワークが良い
- 逆境や困難な事があっても、それを**乗り越えられる力を持った人材がいる。**
- 嫌な思いはしていないし仕事を自由にさせてもらっているから。
- 自由に意見を言い合える職場だと思う。
- **リーダーと平等に会話**ができ、批判的ではなく、**意見することが怖くない**関係性である。
- **相談した事についてチーム間で話し合いが出来ている。**
  
- 上司が部下へ自己肯定感が上がるような発言がある。自分はダメだと感じる時もある。
- 高い集団もあるが、**アルバイトさんなど全員が高い状態ではない。**
- コアなメンバーでは、高めだと思ったが、組織全体を俯瞰した時に全ての職員の認識が分からないため。

# レジリエンス評価（4・5）の理由

## 意見を言いやすい。報連相を重視

- 問題があると話し合い、それぞれの意見を聞いている。 • 雰囲気良く、何でも話しやすい環境だから
- 人数が少ないため良くも悪くも意見を言いやすい • 私自身が言いたいことを自然と言うことが出来るため。
- 他の部署に比べても、報連相をより大切にしており、またちょっとした悩みや感謝をどの人に対しても伝えやすい。

## 認めあう・助け合い

- みんなで1つの目標に向かって、日々支え合いながら活動しているのを実感できている。 • それぞれの意見を認め合っている
- お互い良いところとそうでないところも含めて認めあっているため、お互い自然にフォローし合っている。 • 共有し合い協力体制が見られる。
- 職員間で他者の得意なこと、苦手なことを互いに理解して、仕事の振り分けをしている。苦手なことへのサポート体制も出来始めている。

**共通認識・経験** • 困難な状況を共有し、共通の意識や対応で対処しているから • 研修期間を共に乗り越えたから

## 他者を尊重

- 看護メンバーは少人数ではあるが、個人の経験値が各々あり、多角的に物事を捉えて考えるチームであると思うから。
- 失敗したとき、責められるのではなく、この次気をつけてと、予防的に声かけされるので、自分に言い聞かせることができる。
- 様々な背景の人が集まり、一人一人の意見を聞きながら、解決方法を模索できる環境が有るので。

## 相談できる

- 悩みを話せるから。 • 同僚・上司に相談しやすい環境だと考えているため。 • 聞いたことには嫌な顔をせず即座に応えてもらえる

## 上司の姿勢・人間関係

- 関係が良好で意地悪な人がいない。スタッフ同士助け合い、話し合いができていた。 • 職員間が協力的である。悪口を言わない。
- 結果がどうであれ、「みてくれている」ということが本人に伝わることで、存在価値を自覚でき、仕事のモチベーションにつながるから。
- 所属長がポジティブ（前向き） • リーダーを中心に課題に対して相談しあえている。 • 周囲の人と良好な関係である。
- 先輩コーチが困った事がないか声をかけてくれて、話かけやすい環境が作れている。

# 個人とチームのレジリエンスを高める実践ワークに参加を！

チームレジリエンスを高めるための関係性づくりに関する実践的な方法を学び、各社での導入・展開を目指す**対面研修**を開催します。

研修内容は、サンクスカードの効果的な導入方法や運用のポイント、  
対話の時間の作り方や具体的なテーマ設定 など、

学んだことをすぐに自社で活用できるよう、より実践的なノウハウをお伝えします。

こんな方におすすめです！

- ✓ チーム内に感謝と承認の文化をつくりたい
- ✓ 対話を通して、コミュニケーションを活性化したい
- ✓ 良い関係性でつながれた働きやすい職場をつくりたい
- ✓ チームレジリエンスを高めるための関係性作り  
について具体的な実践方法を学びたい

ぜひこの機会にチームの可能性を広げませんか？

