

資料ダウンロードありがとうございます

はじめに

この度は弊社資料をダウンロードいただきありがとうございました。

社内研修支援サービスは、研修教材（テキスト、スライド等）を編集可能なデータで提供するサービスです。

- ✓ リーズナブル：1コンテンツ 10万円（税抜）
- ✓ 編集可能なデータで提供：テキストとスライドはPowerPointデータで提供します
- ✓ 経験の浅い社内講師も安心：講師用マニュアルを参考にしながら研修を進められます

サービス詳細は次頁の資料をご覧ください。

この資料の内容

以下で構成されます。

1. ご案内（本ページ）
2. 社内研修支援サービスのご案内（次ページ）
3. 受講者テキストのサンプル（全ページ版）
テキスト全ページを掲載していますが、著作権の関係上、透かしを入れていますので、予めご了承ください。
本書の全部または一部の複写・複製を禁じます。これらの許諾については、弊社までお問い合わせください。

よくあるご質問

データを購入したい・見積もりが欲しい

弊社WEBサイトからお申し込みください。 <https://www.growthen.co.jp/order/>

もう少し詳しく話を聞いてみたい

サービスの詳細や講師マニュアルなどもお示ししながらご紹介いたします。
弊社WEBサイトからお問い合わせください。 <https://www.growthen.co.jp/inquiry/>

既に行っている他研修とどう組み合わせればいいのか相談したい

貴社の状況をお伺いしながら、ご利用方法をご提案いたします。
弊社WEBサイトからお問い合わせください。 <https://www.growthen.co.jp/inquiry/>

本当に講師が務まるのか不安

講師マニュアルなどもご覧いただけるミーティングをセッティングいたします。
弊社WEBサイトからお問い合わせください。 <https://www.growthen.co.jp/inquiry/>

講師スキルを高めたい

インストラクター養成講座を配信しております。こちらからお申し込みください。
<https://www.growthen.co.jp/seminar/cat/instructor/>

お問い合わせ

株式会社グローセンパートナー

Webフォーム：<https://www.growthen.co.jp/inquiry/> Mail：info@growthen.co.jp TEL：03-6215-8717



社内研修支援サービス

研修素材データ販売

対話型研修を実施できる研修素材をデータで提供します

- 1

スライドもテキストも
研修素材をデータで提供

研修素材をデータで提供。テキストやスライドを編集加工して利用可能
- 2

新人から管理職向けまで
豊富な研修コンテンツ

新入社員から管理職向けまで、約30種類の研修コンテンツをご用意
- 3

経験の浅い講師でも
効果的な研修が可能に

講師マニュアル付き。講師の力量や経験に左右されずに、安定的な効果を創出できる対話型研修が可能

研修コンテンツ

新入社員向け	
101	給料と評価の基礎知識
102	ビジネスマナー 動画
104	コミュニケーション（職場の人間関係を築く編）
106	コミュニケーション（仕事の受け方・報連相編）
107	仕事の進め方（優先順位・PDCA編） 動画
112	新入社員フォローアップ（振り返り・マインドリセット編） 演習動画
113	新入社員・若手社員の心の成長研修 動画
若手社員向け	
201	OJT（後輩育成編） 動画
202	ティーチング&コーチング（後輩指導編）
203	プレゼンテーション（わかりやすい資料作成編）
204	被評価者研修（セルフマネジメント編）
206	プレゼンテーション（伝え方の技術編）
207	ファシリテーション（意見の引き出し・合意形成編）
210	ロジカルシンキング（基礎編）
301	若手社員研修（段取り力・コミュニケーション編）
303	リーダー研修（意思決定力強化編）
304	若手社員フォローアップ（レジリエンス強化編） 演習動画

中堅社員向け	
205	ロジカルシンキング（論理的思考・フレームワーク編）
213	生産性の高い会議の進め方
216	企業経営論（基礎編）
302	中核社員研修（PDCA・組織コミュニケーション編）
管理職向け	
402	評価者研修（目標設定編）
403	評価者研修（評価・フィードバック編）
407	マネジメント（組織マネジメント編）
409	マネジメント（方針策定・イノベーション編）
411	目標管理マニュアル
412	評価者研修（目標設定・評価フィードバック統合編）
420	マネジメント（方針策定・展開編） 動画
423	マネジメント（PDCAサイクル編） 動画

パッケージ内容

- 受講者用テキスト（PowerPoint）
- 講師用スライド（PowerPoint）
- 講師用マニュアル（PDF）
- その他付属資料（Word, Excel, PowerPoint等）
- 動画マニュアル（PDF）※動画対応コンテンツのみ

価格（税抜）

1コンテンツ **10万円**

お問い合わせ

購入のお申し込み
<https://www.growthen.co.jp/order/>

お問い合わせ
<https://www.growthen.co.jp/inquiry/>

※コンテンツによって含まれる内容が異なります。
※その他付属資料、動画マニュアルは付属しないコンテンツもあります。

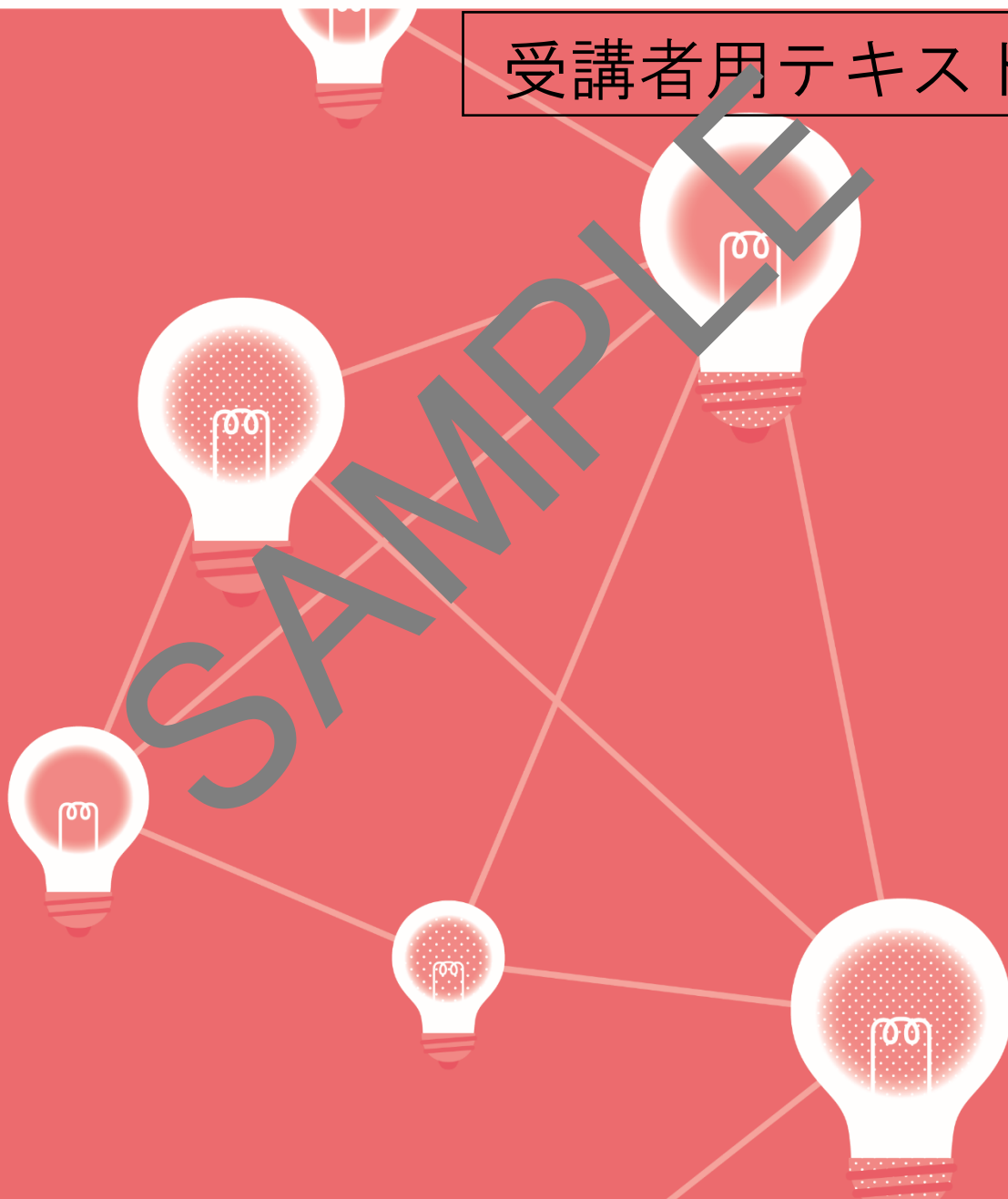
2025-09-01版



STRENGTHEN RESILIENCE

若手社員フォローアップ（レジリエンス強化編）

受講者用テキスト



name _____

304-01

本研修のねらい



入社してからこれまで、懸命に仕事に取り組んできたことと思います。今日は、ひと呼吸おいて、これまでの成長を振り返りすることで、逆境に打ち勝つレジリエンス力・自律的成長力を高めるスキルを身につけます。



本研修のゴール



- ① レジリエンス力とは何かを理解し、レジリエンス力向上に必要な3つの力を学びます。
- ② 入社してから現在までで経験したことを棚卸しし、お互いに共有することで、振り返りを行ったり、自分らしさを見つけたりします。
- ③ ストレスを成長の糧にする方法を学びます。
- ④ エゴグラムという性格診断を使って、自分の強み・弱みを理解します。これにより、オープンなコミュニケーションができるようになります。
- ⑤ 経験学習モデルという成長手法を学び、自律的に成長できるスキルを学びます。

研修を有意義な時間にするために



- ① 研修に積極的に参加して、グループ共有などではできる限り発言し、理解を深めるようにしてください。
- ② 分からないことは講師に質問して、疑問を残さないようにしてください。
- ③ 気分が悪い・空気が強い・スクリーンが見えにくいなどありましたら、講師・事務局まで伝えてください。
- ④ 携帯電話は、電源をオフにするかマナーモードにしてください。
- ⑤ 【WEB研修の場合】接続が切れた・声が聞こえない・画面が見えないなどありましたら、講師・事務局まで伝えてください。接続が切れた場合は、同じURLもしくは会議室に再接続してみてください。

マークの説明



章・ページのポイントを示しています。おおよその内容をつかんでください。



研修・章のゴールを示しています。



理解を促進するための補足を示しています。参考にしてください。



講師からのアドバイスです。



研修の理解を深めるためのコラムを示しています。参考にしてください。



演習を示しています。個人演習やグループワークで理解を深めます。



研修で学んだことを実行に移す方法を示しています。



研修・章のまとめを示しています。学んだことを再度整理しましょう。

対話型研修の受講方法①



本日は、対話型研修という構成で進めていきます。対話型研修の目的は、「捉え方の交換」になります。2ページにわたり、「捉え方の交換」とは何か、研修を効果的に受講する方法などをお伝えします。研修開始前に一読のうえ、お待ちください。

人の認知・行動の仕組み

人は自分の外にある情報や刺激を、五感(視覚・聴覚・嗅覚・味覚・触覚)を通して認知します。そして、独自の捉え方や解釈を通して、発言・行動に移します。この捉え方や解釈が人によって異なるために、同じ出来事に遭遇しても、人によって表出する発言・行動が変わります。



上記のオレンジ色の部分は、その人の独自の捉え方や解釈を通してありますが、普段はその存在を自覚していません。つまり、人は無自覚のうちに捉え方や解釈が固定化されて、外にある情報や刺激を、フィルターをかけて取捨選択しています。

eラーニングなどの一方向の研修では、情報を見ようが自分で選択してしまう可能性があります。集合研修では対話を通じて、お互いにどのような捉え方に情報を捉えたのかを交換しながら進めていくことで多面的に情報のインプットを進めています。

対話型研修で実現したいこと

対話型研修では、インプットとアウトプットを交互に進めていきます。インプットは、情報を入れるラーニングにあたります。アウトプットは、グループメンバーの多様な意見を受け入れることで、自分なりの捉え方・解釈に気づくというアンラーニング※にあたります。

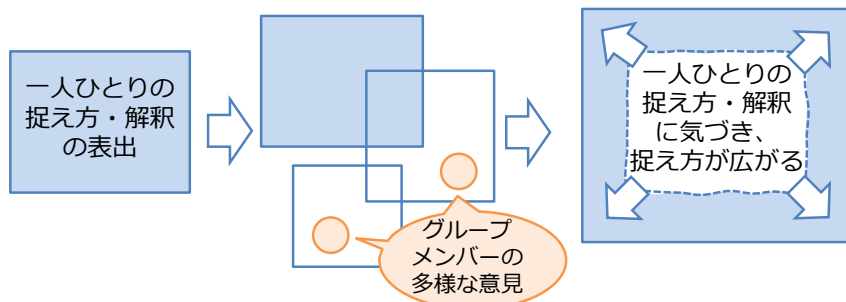
対話型研修では上記の流れに基づいて行動変容を目的としています。

- ① 態度の変化: 自分の捉え方の枠の外のグループメンバーの意見を受け入れようとする。
- ② インプットの変化: 自分の捉え方の枠の外の情報もインプットされる(ラーニング)。
- ③ 捉え方の変化: 自分の捉え方・解釈に気づき、捉え方の枠が広がる(アンラーニング)。
- ④ 言動の変化: 捉え方の枠が広がるので、発言・行動が変わる。
- ⑤ 周囲からのフィードバックの変化: 発言・行動が変わるので、周囲がその変化に気づく。

【個人演習】

【グループ共有】

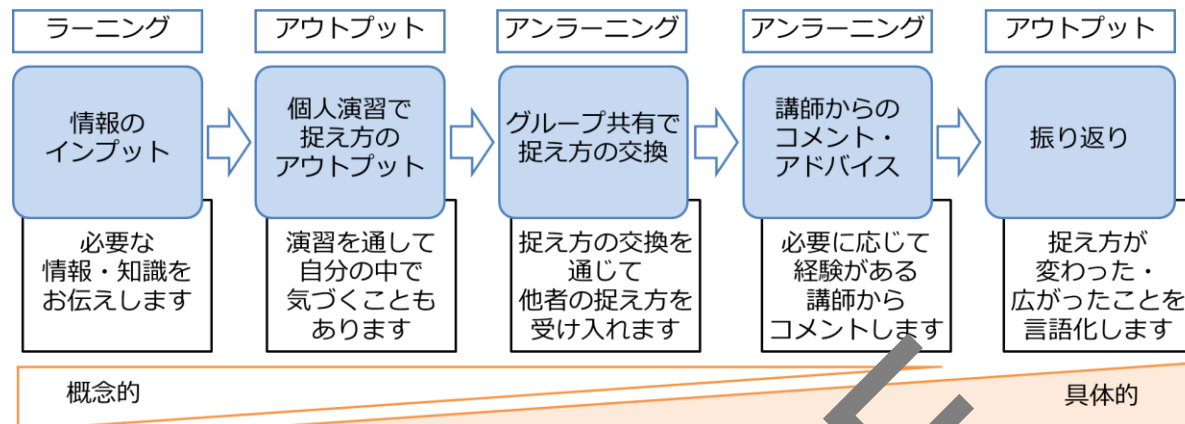
【捉え方が広がる】



※アンラーニングとは、一度身につけた知識や捉え方・解釈を意識的に捨て去り、再び学び直すことです。

対話型研修の進め方

下記のような流れで研修を進めていきます。



研修では、必要な情報をインプットしますが、これは概念的な情報なので、アウトプットやアンラーニングを通してより具体化していきます。

気づきを深めるために、下記のことを中心に自分自身を振り返ってみてください。

- ① 個人演習：自分の考えを可能な限り言葉にしてみることで、自分が考えられていること・考え切れていないことに気づく
- ② グループ演習：自分の意見やその背景を積極的に開示することで、自分と他人との考え方の違いに気づく。人の意見を思わず否定・批判したくなる自分に気づく
- ③ 講師からのコメント：講師の意見に共感したくなる自分に気づく・講師の意見を否定したくなる自分に気づく
- ④ 最後に、振り返りとして、自分の捉え方がどのように変わったのか、広がったのかを言語化する

対話型研修の受け方

下記の点に留意して研修を受講(特にグループ共有の進め方)することで、より高い研修効果が得られます。

【グループ共有の進め方】

- ① 発表の順番は自由に、話をしたい人から発表を開始してください。
(順番を固定化してしまうと、話の流れも固定化しやすくなり、捉え方の変化が起こりにくくなります。)
- ② 一人だけ意見を述べるのがないように、メンバー全員が意見が言える環境を整えてください。
(一人だけ意見を述べるが続いてしまうと、場が固定化し、捉え方の変化が起こりにくくなります。)
- ③ 意見を批判・否定しなくなったら、一度だけメンバーの意見に耳を傾けてみてください。
(お互いの意見を否定してしまうと会話が広がらずに捉え方の変化が起こりにくくなります。)
- ④ 正解探しをせずに、捉え方の交換を楽しんでください。
(唯一無二の正解はありません。正解を求めるよりも、捉え方が広がったか？に着目してください。)
- ⑤ グループ共有が雑談に発展したら、気づいた方が、議論を元に修正してください。
(雑談も大切ですが、雑談だけにならないようお互い気を配りましょう。)

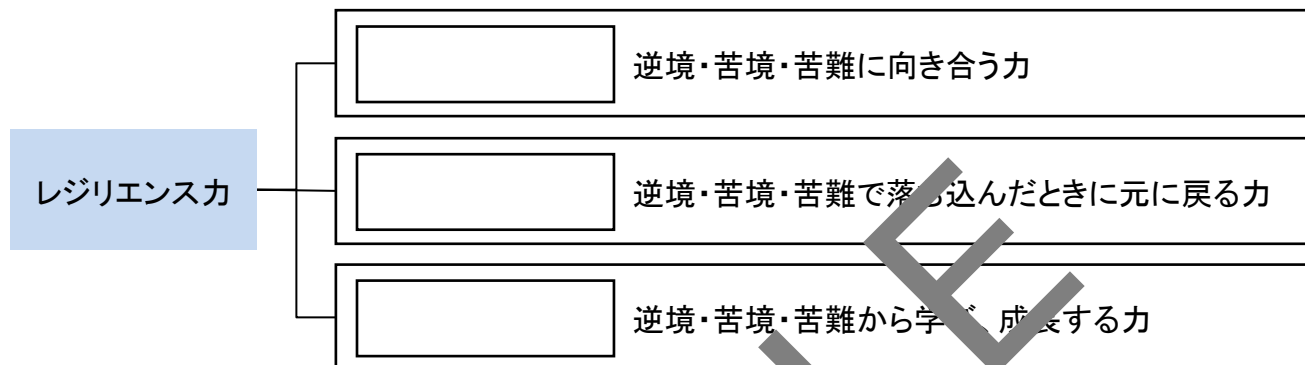
レジリエンスとは①



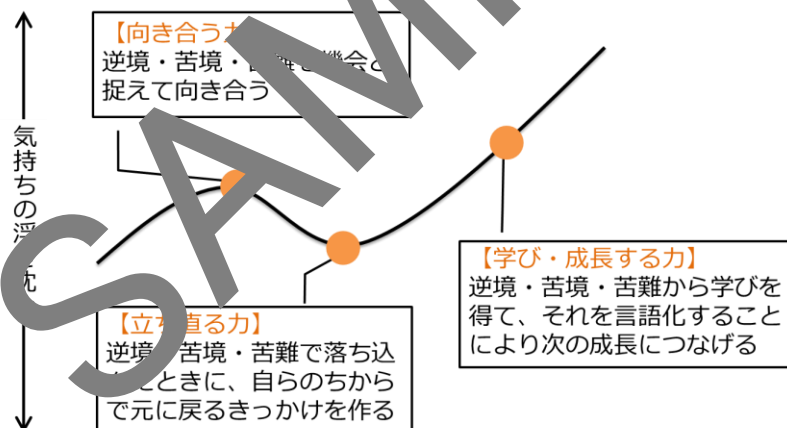
研修に入る前に、レジリエンスとは何か、また、レジリエンス強化の必要性和レジリエンス強化のためのスキルについて解説します。

レジリエンスとは

レジリエンスとは、「回復力」とも訳され、ストレスがかかる外的な刺激に対して打ち勝つ逆境力です。定義には諸説ありますが、本研修ではレジリエンス力を以下のように定義します。



仕事をしている中で逆境・苦境・苦難(以下逆境)に立ち向かうときには、気持ちの浮き沈みがあるものです。気持ちの浮き沈みを客観的に捉えて、向き合った後、立ち直ったりすることが学びになります。これから、前述の3つの視点で実際に活かせるようにレジリエンスについて学んでいきます。



逆境とは

逆境とは、仕事などで苦勞が多く、思うように前に進まない状況のことをいいます。新入社員・若手社員は、下記のような逆境を経験する可能性があります。

【新入社員・若手社員が経験する逆境の例】

- ・職場に馴染めず、人間関係に悩む。
- ・仕事で思いがけず大きなミスをする。お客様からクレームがくる。
- ・上司に怒られ、自分の思うとおりに仕事が進まない。
- ・プライベートでの人間関係がうまくいかず、精神的に凹んでいる。
- ・学生時代の友達と疎遠になり、新しい友達ができない。

レジリエンスとは②

逆境とは（続き）

Memo



【本日の研修のルール】

本日は、レジリエンス力を高めるために、できる限りの自己開示も体験していきます。

- ① 自分に素直になって、できる限りの自己開示をしてみてください。
- ② 相手に隠したいこと・出せないことがあったら、それは何かも探究してみてください。
- ③ 自己開示した内容は、**お互いに研修内だけの秘密**にしておいてください。



Exercise

社会人生活がスタートして、様々な逆境を体験したと思います。それぞれが体験した逆境体験を記入してください、個人演習後に、グループでお互いの体験を共有しましょう。

個人演習	グループ共有
例) 何となく職場に馴染めていないような気がする	

本日は、上記のような逆境にあって、どのように対処して、どのように成長していくかを学んでいきます。

自分の思考パターンに気づくことの大切さ

Column



人は1日に6～7万回、思考するそうです。そのうち、マイナス思考の割合は80%だと言われており、1日に5万回もマイナス思考をしていることになります。しかも、95%は前日・それより前に考えていたマイナス思考を繰り返しているそうです。このマイナス思考の繰り返しが思考パターンの癖になります。

思考パターンに気づかないでいると、いつまでも「固定化された思考パターンの癖」に取りつかれたまま、行動を選択することになります。

例えば、「自分が無能であることがバレたくない」という思考があるとします。無能であることを隠すために、仕事を頑張る・仕事を積極的に引き受けるなど、よい行動がある一方で、仕事を頑張り過ぎる・仕事を断れないなどの弊害もあり、繰り返していると疲弊してしまうことがあります。

思考の休日を確保するために、気分転換にスポーツをしたり、学生時代の友達に会って他愛もないことをしゃべったりすることは大切です。



～向き合う力～ これまでの体験を振り返る①



社会人生活がスタートして、いろいろと経験を重ねてきたと思います。これまでの体験を振り返り、お互いの成長を共有しましょう。できる限り、グループ内で自己開示を進め、自分らしさの発見を進めます。

これまでの体験を振り返る



今から、これまでの体験を振り返ります。下図を使い、入社してから現在まで(横軸)を振り返って、自分の成長度合い(縦軸)を描いていきます。

- ① 入社してから現在までの、自分の成長度合いを曲線で描いてください。
- ② 成長したときの出来事を思い出し、その「出来事」を書き込んでください。



入社から現在までの自分の体験を振り返り、感じたことを記入してください。個人演習後に、それぞれ書いたことを共有してください。

個人演習	グループ共有
例) いろいろ経験して、成長した感じがある	



成長曲線を描いてみると、新しい体験・逆境・困難な状況などは人を成長させることが分かります。つまり、新しい体験・逆境・困難な状況を機会として捉え、自分の中で前向きに捉えることも大切だと言えるでしょう。

～向き合う力～ これまでの体験を振り返る②



グループメンバー間で、一人ひとりの「成長度合い」+「成長した出来事」を紹介し合ってください。特に、どのような出来事で成長できたのかを共有してください。

- ① 発表者は「成長度合い」+「成長した出来事」を発表してください(3分程度)。
- ② 他のメンバーは、「具体的な状況を教えて」「そのときの感想を教えて」など、たくさん質問をしてください(3分程度)。
- ③ 最後に他のメンバーは、発表者の「その人らしさ」「強み」「大切にしている価値観」などを付箋紙に書いて、発表者本人に言葉を添えながら手渡してください(3分程度)。

一人10分で進めていきます。グループの中で、タイムキーパー役を決めて進めてください。



心理学に「自己開示の返報性」という考え方があります。自分が自己開示をしていくと、相手も自己開示を始め、人間関係の信頼度が深まるという考え方です。できる限り自己の情報を開示して、お互いの絆を深くしましょう。

発表者の氏名		
【発表者の話のメモ】	【聞き手が感じたこと】	

発表者の氏名		
【発表者の話のメモ】	【聞き手が感じたこと】	

～向き合う力～ これまでの体験を振り返る③

発表者の氏名		
【発表者の話のメモ】		【聞き手が感じたこと】

発表者の氏名		
【発表者の話のメモ】		【聞き手が感じたこと】

発表者の氏名		
【発表者の話のメモ】		【聞き手が感じたこと】

自分らしさを探る

【グループメンバーからもらった付箋紙をここに貼ってください】



仕事のプレッシャーや、人間関係の悩みからついつい自分を見失ってしまうことがあるかもしれませんが、学生時代に発揮していた「自分らしさ」「自分の強み」「自分が大切にしている価値観」を大切に自分らしく人生を歩むことも大切です。



皆さんからもらった付箋紙をじっくり見ながら、「自分らしさ」「自分の強み」「自分が大切にしている価値観」を整理してみてください。グループ共有はしませんので、素直に自分らしさを表現してみてください。

例) 言われたことをやるより、自分で考えて作り上げることが好き

～立ち直る力～ ストレスを成長の糧にする①



社会人になると、様々なストレスを受けることがあり、ストレスの対応・解消に苦勞することも多いと思います。しかし、捉え方によっては自身の成長の糧となる良いストレスにすることも可能といわれています。

以下、『スタンフォードのストレスを力に変える教科書』ケリー・マクゴニガル著 神崎朗子訳 を参考に解説していきます。

ストレスとは何か？ストレスとの付き合い方

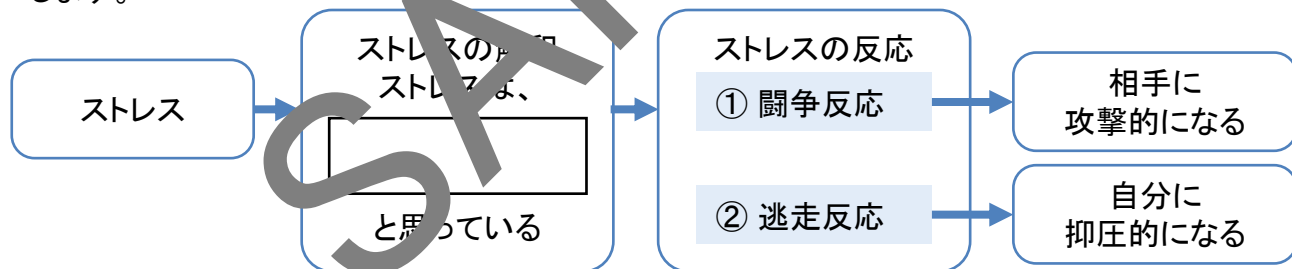


あなたが「ストレス」と聞いて、思い浮かぶことを書き出してください。個人演習後に、グループでお互いの意見・考え方を共有しましょう。グループ共有後、考え方が異なる点があれば、なぜそれが生じたのか？を意見交換してみましょう。

個人演習	グループ共有
例) ストレスは良くないもので、心身に悪い

一般的なストレスの対処方法

ストレスを受けると、一般的に人は以下のような反応を示します。その反応を無自覚でいると、相手に攻撃的になって問題を起こしたり、自分に抑圧的になってメンタル不調を引き起こしたりします。



ストレスは毒にも薬にもなる

ストレスは必ずしも有害なものではありません。場合によっては成長に繋がることもあります。

具体的には、ストレスに対する [] によって、ストレスが有害になるか、成長に繋がるかが決まると言われています。

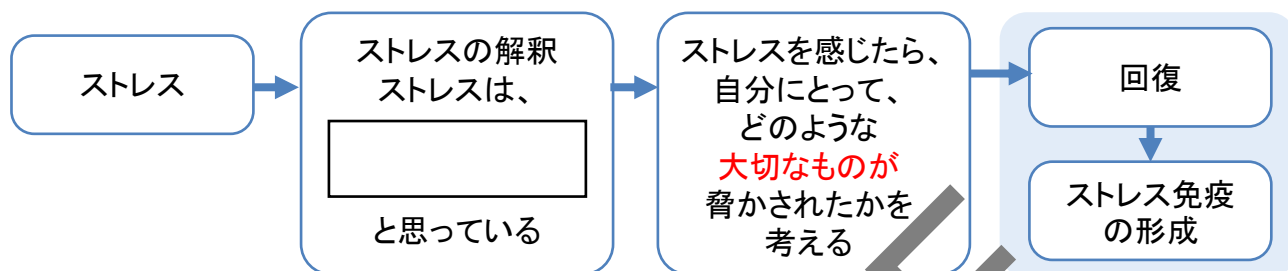
よって、[] を変えられれば、ストレスを成長の糧にすることができます。

ストレスに対応するうえで最も大切なポイントは、ストレスの良い面も悪い面もきちんと認識したうえで、自分を力づける考えを選択することです。

ストレスを薬にするために

「ストレスは健康に悪い」と思い込んだ場合は、ストレスが有害になると言われています。また、自分にとってどうでも良いことはストレスを感じないと言われています。つまり、**ストレスを感じる**のは「**自分にとって大切なものを脅かされたときに生じるもの**」と覚えておきましょう。

この考え方を参考にしながら、ストレスを「良いもの」と認識した場合は、下記のように考えられます。



ストレスとそのメカニズム

ストレスを受けると、以下のようにストレス反応が起こり、脳や体がストレスのない状態に向けて回復に向かいます。ストレス反応には3種類あり、どのような反応になるか・どのような選択をするかによって、その後の取りうる行動などが変わり、ストレス免疫の効果も大きく変わってきます。

【ストレス反応の種類】

ストレス反応には以下の3つがあり、ホルモン分泌割合など、体の変化も異なります。①の反応のように「逃げるか」「闘うか」だけではなく、他の2つのストレス反応を選択的に活用すると心身に起こる変化や行動も変わります。

	ストレス反応はこう役立つ	体や心に現れる反応
①闘争・逃走反応	<ul style="list-style-type: none"> ・注意力が高まる ・五感が鋭くなる ・やる気が高まる ・エネルギーが集中される 	心臓がドキドキし、汗をかいたり、呼吸が速くなったりする。精神はストレス源に集中している。興奮し、力が湧く。不安で落ち着かない。瞬時に行動を起こせる。
②チャレンジ反応	<ul style="list-style-type: none"> ・神経系のバランスが回復する ・脳内で経験を再現し、書き換え、再記憶する ・脳が学び、成長するのを助ける 	体の状態はだんだん落ち着いてきても、精神的にはまだ活発な状態。起こったできごとを頭のなかで再現したり分析したりする。あるいは誰かにそのことを話したくなる。多くの場合、さまざまな感情が入り混じるとともに、経験したことを理解したいと望む。
③思いやり、絆反応	<ul style="list-style-type: none"> ・向社会的な本能が活性化する ・社会的なつながりを求める ・人の気持ちに敏感になる ・恐怖が弱まり、勇気が湧く 	友人や家族のそばにいたくなる。普段よりも周りの人たちのことを気かけ、相手の感情に敏感になっているのに気づく。自分にとって大切な人たちや組織、価値観を守り、サポートや応援したい気持ちが強くなる。



ストレスは、自分にとっての意味を見出すことにより、効果が変わります。そもそも人がチャレンジをする際は、ストレスを感じるようにできています。ストレスの良い面も悪い面もきちんと認識したうえで、自分を力づける考えを選択することにトライしてみましょう。

ストレスを成長の糧にするために

チャレンジングな仕事をするときは、必ずストレスを感じるものです。ストレスに立ち向かい、逃げることなくストレスを成長の糧にする方法を演習を通して学びます。



今から、ストレスを感じたときに、ストレスを成長の糧にする対処方法をお伝えします。日常生活でもストレスを感じたら、是非下記のワークを実践してみてください。

Step1) ストレスを感じたら、まずそれを認識します。ストレスを感じていることを受けとめ、体にどんな反応が表れているかに注意します。

例) イライラした感じがあり、胃がキリキリする。気が重くなり、頭が締め付けられる感じがある

Step2) ストレス反応が起きたのは、自分にとって大切なものが脅かされているせいだと認識し、ストレスを受け入れます。そして、脅かされているものは何かを考えてみましょう。あなたが大切にしているものは何ですか？

例) 後で慌てないように、段取り良く仕事を進めること・人間関係がぎくしゃくしないこと

Step3) Step2で明確にした大切にしているものに焦点を当てて、じっくり味わってください(例「あ～自分は人間関係を大切にしたいんだな～」としみじみ感じるなど)。

Step4) Step3でじっくり味わった気持ち・感想などを言葉にしてみてください。

例) 少し落ち着いた感覚・緊張が治まった・頑張ろうという気持ちになった・相手に感謝の気持ちが湧いた

ストレス・パラドックス



ある心理学の調査によると、「大きなストレスを感じていて、精神的に落ち込んでいる人」「大きなストレスを感じていながらも、精神的に落ち込んでいない人」「大きなストレスがなく、精神的にも落ち込んでいない人」の中で、最も幸せな人は「大きなストレスを感じていながらも、精神的に落ち込んでいない人たち」であったそうです。

つまり、**ストレスのない生活は必ずしも幸せとは言えない**ということがわかったのです。

また、別の調査では、「今の生活が非常に退屈」と答えた中高年の男性たちは、その後20年間に心臓発作で死亡するリスクが2倍以上も高くなることがわかったそうです。

つまり、**適度なストレスは充実感のある人生には必要**なのです。

SAMPLE

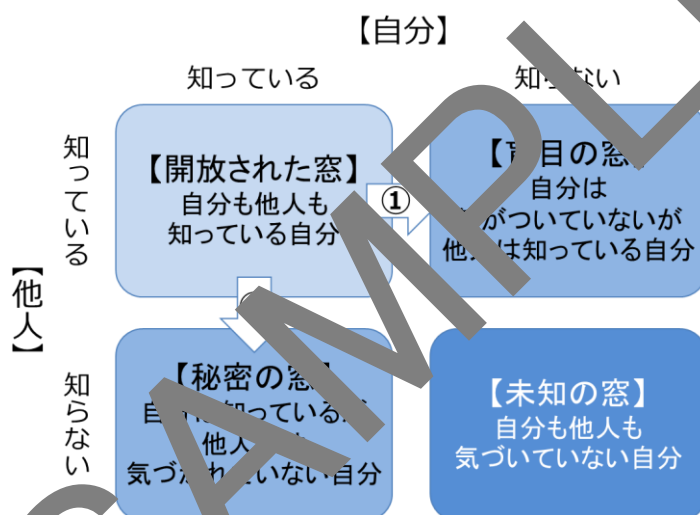


エゴグラムを使って、自己理解を深めていきます。自己理解を深めることにより、自分が陥りやすいコミュニケーションミス回避できるようにします。

ジョハリの窓とは

ジョハリの窓とは、コミュニケーションにおける自己の公開とコミュニケーションの円滑な進め方を考えるために考案されたモデルです。より良い人生を送るために、自分の自己認識と、他者からの認識のギャップを埋めることが大切だといわれています。そのために4つの窓の考え方を紹介します。以下が4つの窓です。

- 「開放された窓」 自分も他人も知っている自分
- 「盲点の窓」 自分は気がついていないが、他人は知っている自分
- 「秘密の窓」 自分は知っているが、他人には気づかれていない自分
- 「未知の窓」 自分も他人も気づいていない自分



オープンコミュニケーションのために

他者と円滑なコミュニケーションを取るためには、「開放された窓」の領域を広げることが大切です。そのためには、

① 盲目の窓を開けること

自分の未知の部分【盲目の窓】を知るということに、人は恐怖を感じ、普段は心の耳を閉ざそうとします。その自己防衛本能を克服し、素直に自分を見つめることにより、新しい自分の発見になります。

② 秘密の窓を開けること

本当の自分【秘密の窓】をさらけ出すことには、恐怖が伴うので、相手に本当の自分を隠す傾向があります。しかし、本当の自分を開示することで真のコミュニケーションが生まれます。本当の自分を出すことに恐怖がありますが、出してみると相手の反応は薄かったり、既知に知っているよと言われてたりします。

この研修では、エゴグラム診断の結果から【盲目の窓】【秘密の窓】を開けることにトライしてみようと思います。

エゴグラムとは

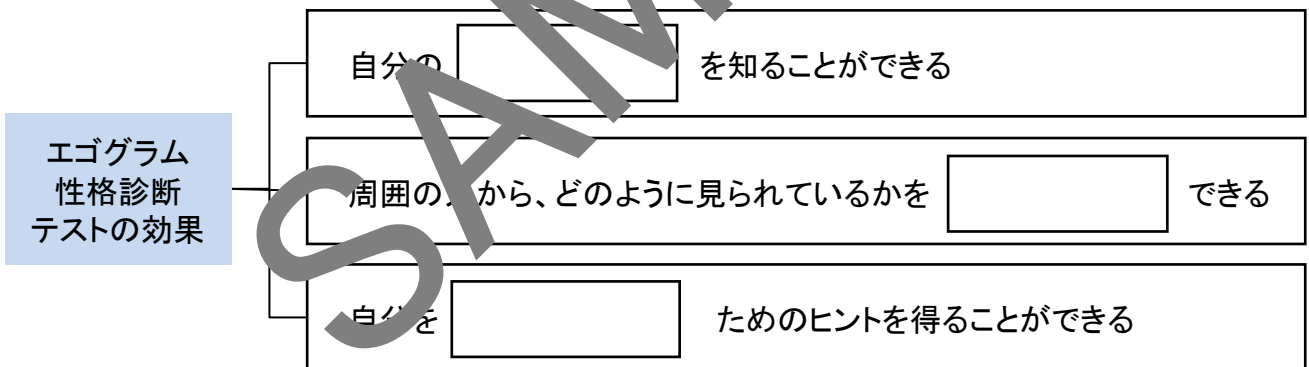
エゴグラムは、アメリカの心理学者エリック・バーンが創始した「交流分析」という人間関係の心理学理論に基づいて、その弟子であるジョン・M・デュセイが作成した性格診断テストです。

エゴグラム性格診断テストでは、人の性格を5つの自我状態(CP・NP・A・FC・AC)に分けて分析しています。自我状態とは、心のエネルギー状態のことです。自分の行動特性を5つの自我状態に分け、どのくらい日常の行動や言動に出るかを示しています。

自我状態		自我状態の解説
CP	Critical Parent	批判的な親(厳しい心)
NP	Nurturing Parent	養育する親(優しい心)
A	Adult	大人(合理的な心)
FC	Free Child	自由な子ども(自由奔放な心)
AC	Adapted Child	順応する子ども(順な心)

エゴグラム性格診断の活用方法

多様な価値観を受け入れるためには、コミュニケーションを多くとり、お互いが理解し合うことが重要です。そのためにも、まずは「自分を知る」必要があります。自分はどのようなタイプのコミュニケーションスタイルなのか、強み・弱みは何か、エゴグラム性格診断テストで自己分析しましょう。



エゴグラムは、あくまでもその人の性格や人との関わり方などを表したものであり、人の優劣を表すものではありません。それは、どの自我状態にも長所と短所があるからです。しかし、エゴグラムは、他人とベストコミュニケーションを図るために、自分をどのように変えたらよいかを知る有力な方法です。

エゴグラム性格診断テスト



Exercise

次の50の質問に、はい(○)/どちらともいえない(△)/いいえ(×)のいずれかで答えてください。

- ・回答欄に○・△・×を記入してください。回答欄の右の表は、後ほど使います。
- ・理想的な自分ではなく、あくまで直感で回答してください(1問あたり5秒が目安です)。

1. 他人から頼まれたらイヤとは言えないほうですか。
2. 言いたいことを遠慮なく言ってしまうほうですか。
3. 怒りっぽいほうですか。
4. 物事の決断を苦勞せずに、すばやくできますか。
5. 他人の顔色や、言うことが気にかかりますか。
6. 人の言葉をさえぎって、自分の考えを述べることがありますか。
7. 融通が利くほうですか。
8. 自分の損得を考えて行動するほうですか。
9. 責任感を強く人に要求しますか。
10. 自分の感情を抑えてしまうほうですか。
11. 身体の調子の悪い時は、自重して無理を避けますか。
12. 自分をわがままだと思いますか。
13. 思っていることを口に出せない性質ですか。
14. 直感で判断するほうですか。
15. 待ち合わせ時間を厳守しますか。
16. 相手の話に耳を傾け、共感するほうですか。
17. 遠慮がちで消極的なほうですか。
18. 物事を分析的によく考えてから行動しますか。
19. 小さな不正でも、うやむやにしないほうですか。
20. 他人に対して思いやり、気持ちがいいほうですか。
21. 劣等感が強いほうですか。
22. 涙もろいほうですか。
23. 能率的にテキパキと仕事を片付けていくほうですか。
24. 権利を主張する前に義務を果たしますか。
25. 娯楽、食べ物など満足するまで求めますか。
26. 料理、洗濯、掃除などの好きなほうですか。
27. 何事も事実に基づいて判断しますか。
28. つらい時には、我慢してしまうほうですか。
29. 理想を持って、その実現に努力しますか。
30. 社会奉仕的な仕事に参加することが好きですか。
31. 欲しいものは、手に入れないと気がすまないほうですか。
32. 自分の考えをとおすより、妥協することが多いですか。
33. 先(将来)のことを冷静に予測して行動しますか。
34. 「…すべきである」「…ねばならない」という言い方をよくしますか。
35. 義理と人情を重視しますか。

回答	CP	NP	A	FC	AC
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
	CP	NP	A	FC	AC

～立ち直る力～ エゴグラムを使って自分を知る④

36. 人から気に入られたいと思いますか。
37. 相手の長所によく気がつくほうですか。
38. 会話で感情的になることは少ないですか。
39. 好奇心が強いほうですか。
40. 社会の規則、倫理、道徳などを重視しますか。
41. 興にのると度を越し、はめを外してしまいますか。
42. 他人の期待に添うよう、過剰な努力をしますか。
43. 他人を厳しく批判するほうですか。
44. 子供や他人の世話をするのが好きですか。
45. 現在「本当の自分」から離れているように思えますか。
46. 情緒的というより、むしろ理論的なほうですか。
47. 子供や部下を厳しく教育しますか。
48. 他人の意見は、賛否両論を聞き、参考にしますか。
49. “わあ”“すごい”“へえー”など感嘆詞をよく使いますか。
50. 子供や部下の失敗に寛大ですか。

回答	CP	NP	A	FC	AC
36					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
	CP	NP	A	FC	AC



Exercise

「はい(○)」なら「2点」、
「どちらでもない(△)」なら「1点」、
「いいえ(×)」なら「0点」
を回答欄の右側の表に入力して、
それぞれのページごとに合計点を
算出してください。

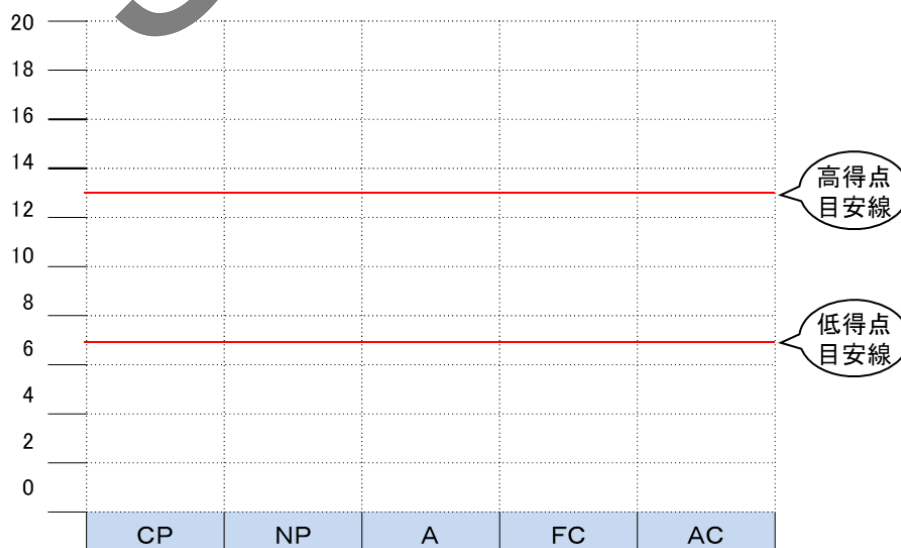
	CP	NP	A	FC	AC
質問 1～35					
質問 36～50					
合計					

次にそれぞれの合計点を次の表に記入し、全体の合計点を算出してください。



Exercise

上記「エゴグラム性格診断テスト」を基に、CP/NP/A/FC/ACの各箇所に黒丸を記入して、折れ線で結んでください。



5つの自我状態とは

まずは、5つの自我状態(CP・NP・A・FC・AC)から解説します。

CP (Critical Parent):「支配的な親」の自我状態

CPは、あなたの規律性や正義感・責任感などを表しています。

CPの得点が高い人は、強い正義感をもち、「～すべきだ」、「～でなければならない」など、批判的な態度で人に接する傾向があります。プラス面としては、高い理想と強い責任感をもって秩序を重んじるなどがある一方で、マイナス面としては、独善的な態度で人を見下したり、攻撃的にふるまったりする結果になることもあります。

NP (Nurturing Parent):「養育的な親」の自我状態

NPは、あなたの優しさ・思いやり・寛容性・受容性・共感性などを表しています。

NPの得点が高い人は世話好きの性格で、親切で思いやりが深く、温かみのある態度で人に接する傾向があります。プラス面としては、他者に対する理解があり、自身になってサポートするなどがある一方で、マイナス面としては、おせっかいと思われたり、過保護・過干渉なふるまいで相手の自立心を妨げたりする結果になることもあります。

A (Adult):「合理的な大人」の自我状態

Aは、あなたの知性・理性・客観性・論理性・判断力・現実志向性などを表しています。

Aの得点が高い人は理性的な性格で、判断力が高く、落ち着きと自信があり、客観的事実を重視し、自分の感情もよくコントロールすることができます。プラス面としては、ものごとを現実的に考え、つねに沉着冷静に行動し、ものごとに動じないなどがある一方で、マイナス面としては、計算高く理屈っぽい、打算的で冷たいといった役割人間的なふるまいを与えることもあります。

FC (Free Child):「天真爛漫な子ども」の自我状態

FCは、あなたの直感力・自由性・創造性・好奇心・活気・表現力などを表しています。

FCの得点が高い人はのびのびとした性格で、感情を自由に表現し、高い創造力をもち、健康的で、活力にあふれています。プラス面としては、無邪気にふるまい、表現力が豊かで、周囲に温かさや明るさを感じさせるなどがある一方で、マイナス面としては、時と場所をわきまえずにはしゃぎすぎる、わがままにふるまう、衝動的で、調子にのりやすいなど、周囲とのトラブルを招く可能性もあります。

AC (Adapted Child):「従順な子ども」の自我状態

ACは、あなたの素直さ・従順性・忍耐力・礼儀正しさなどを表しています。

ACの得点が高い人はいわゆる「優等生」的な性格で、従順で協調性が高く、行儀よくふるまい、絶えず周囲に気兼ねし、その期待に応えようと努力する傾向があります。プラス面としては、周囲からは「よい子」と見られ、慎重でがまん強く、感情をコントロールすることができるなどがある一方で、マイナス面としては、主体性がなく消極的で、不安感や依存心が強く、屈折した反抗心をもったり、現実から引きこもったりする結果になることもあります。

～立ち直る力～ エゴグラムを使って自分を知る⑥

5つの自我状態から読み取れること



Exercise

エゴグラム性格診断テスト結果から読み取れる、診断結果のプラス面・マイナス面・アドバイスは下記のとおりです。自分の強み・弱みに相当する部分は、線を引きながら読み込んでください。

高得点の場合	プラス面	理想を追求し、良心に従う。ルールを守る。筋を通す。義務感、責任感が強く、努力家。	相手に共感、同情する。世話好き。弱いものをかばう。サポート精神が豊か。	理性的で論理的。沈着冷静。事実に基づき客観的に判断する。	天真爛漫。好奇心が強く、直感的で創造性が高い。良い活発さで職場などのムードを作る。	協調性、妥協性が高い。バランス感覚にたけ、慎重である。優等生的ないい子と見られる。
	マイナス面	建前を重視する。不完全を許さず、批判的。何事も自分の思いどおりに物事が進まないという気がすまない。	過保護、過干渉。先回りして他人の自主性を損ない、甘やかす。心配性で自らに負担をかけやすい。	考え方が機械的で、人間味に乏しい。冷徹で打算的な面がある。	自己中心的。わがまま。感情的で自分の好きが表に出る。きき周囲を巻き込む。	遠慮がち。我慢してしまう。自主性に乏しく依存心が強い。感情を抑えこんでしまう。
	アドバイス	完全主義なので不満も多く疲れやすい。相手の立場を認める気持ちの余裕をもち、思い切って相手に任せるようにしましょう。	自分と相手の関係をできるだけ客観的に考え、おせっかいや過干渉にならないように注意しましょう。	能力は高いが、自分の状況判断の結論だけで行動し、周囲との協調やチームワークを心がけよう。	自分自身心がある中で、できるだけ後先を考えて、冷静さを心がけたり、一呼吸おいて行動たりするようにしよう。	あれこれ心配して考えすぎず、思い切って行動することで自信をつけてゆきましょう。
因子		CP 理念力 (支配的な親)	CP 支援力 (養育的な親)	A 論理力 (合理的な大人)	FC 活発力 (天真爛漫な子ども)	AC 協同力 (従順な子ども)
低得点の場合	プラス面	おっとりしている。融通がきく。甘やかされる。わらわらない。のんびりしている。	さっぱりして淡泊である。感情的にならない。	詩情豊かである。純朴である。お人よし。屈託がない。	おとなしい。妥協性がある。素直ないい子である。慎重である。	健康的である。あけっぱろげで快活である。積極的で自発性が高い。
	マイナス面	何を考えているのか分からない。義務感、責任感に欠け、言いたいことがはっきりしない。	冷たい。自分勝手に見える。相手に共感、同情することがなく、物事を進めてしまう。	計画性がない。自分勝手に相手に伝えられるような考えがまとまらない。	ときに意欲がなく、暗い印象を与えてしまう。うらみっぽい。おどおどしている。	わがままで自己中心的。一方的で近寄りたがり雰囲気。
	アドバイス	自分の立場や役割を考える時間をもちましょう。自分の意志で行動し、自分の意見をはっきり主張するようにしましょう。	日頃から友人などを大切にし、なるべく相手への思いやりをもつように心がけましょう。	なるべく論理的な考え方を心がけ、うまくいかなくてもイライラせず、できることを確実にこなしましょう。	気持ちを押し込まないように、自分を表現してみたり、意識して陽気に振舞ったり、気持ちを引き立てましょう。	時には自分を抑えて、周囲の人をほめたり、相手に合わせたりするなど気持ちの余裕をもつようにしましょう。

出典)株式会社ピースマインドHP エゴグラムとは

自分の強み・弱み



「5つの自我状態から読み取れること」を参考に、自分の強み・弱みだと思うこと、解説文には書いてあるが、自分にはあてはまらないと感じたことを記入してください。

自分の強み	自分の弱み	あてはまらないこと
例) 融通がきく・協調性が高いなど	例) 心配性・わがままなど	例) 感情を抑えこんでしまう など



今回はあえて「あてはまらないこと」を記入してもらいました。自分はあてはまらないと思っても、他者からはあてはまっていることをフィードバックしてもらうことで、「盲目の窓」を開くトライをしてみようと思います。

自分の強み・弱みの共有



自分の強み・弱み・あてはまらないことをグループで共有します（発表3分＋質疑応答2分で進めてください）。

【発表者】

自分の強み・弱み・あてはまらないことを発表してください。

【他のメンバー】

- ① 発表者の発表内容で参考になることは、メモしてください。特に、強み・弱み・あてはまらないことについて、参考になることをメモしてください。
- ② 本人が解釈している強み・弱み・あてはまらないことについて、そう思うこと・違って見えていること（本人はあてはまらないと思っているが、その通りだと思うことなど）があればフィードバックしてください。

氏名	本人からの発表			他のメンバーからの意見
	自分の強み	自分の弱み	あてはまらないこと	フィードバック内容

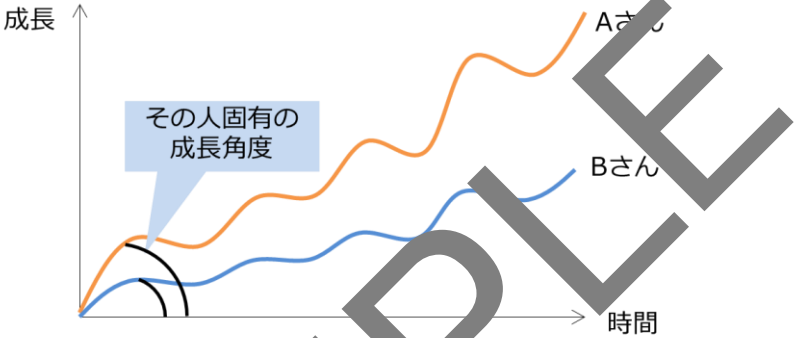


本日は、内省力向上に向けて「経験学習モデル」を学びます。経験学習モデルとは何かを理解し、習得を目指します。

適切な成長に必要なこと



成長角度が異なるのは、どのような能力・姿勢が影響するからでしょうか？能力（理解力・分析力など）、姿勢（積極性・行動力など）、どちらを考えても結構です。



個人演習	グループ共有
例) 積極性がある	



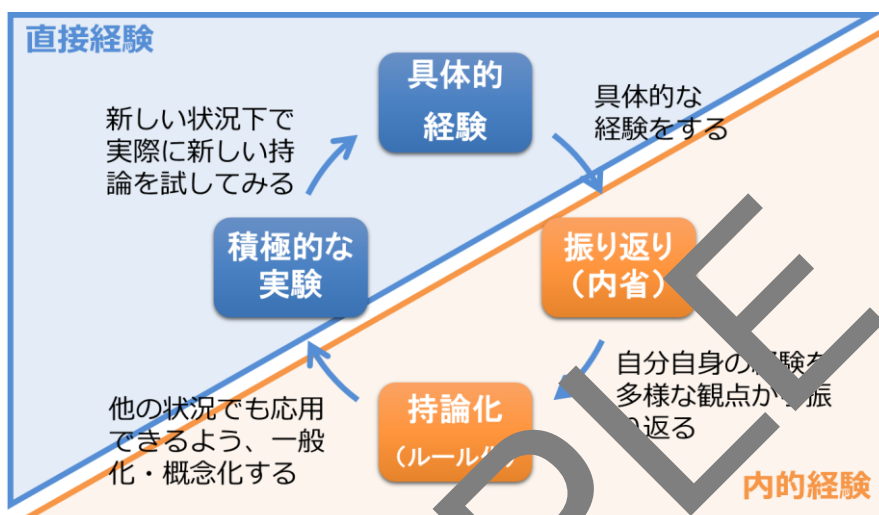
人の成長には、 が大きく影響されています。

一方で、 と の違いが分かりにくいので解説します。

言葉	解説
<input type="text"/>	失敗したこと・うまくいかなかったことを振り返り、次からの改善に繋げる行動です。自分のマイナス面ばかりに気を取られ、マイナスをゼロに戻すための行動になりがちです。
<input type="text"/>	失敗したこと・うまくいかなかったことだけではなく、成功したこと・うまくいったことも含めて振り返ります。自分の経験を振り返り、客観的に分析し、そこから気づきを得る行動です。自分の気持ちもプラスになります。

経験学習モデルとは

経験学習モデルとは、「**具体的な経験→振り返り(内省)→持論化(ルール化)→積極的な実験**」という4つのプロセスを踏み、このサイクルを回すことによって、人は学習するという考え方です。直接経験に加えて、内的経験(振り返り・持論化)をすることによって成長スピードが速まります。



出典：コルブのモデルを北海道大学松尾教授が修正



新しく仕事を覚えるときは、体験したことの振り返りや、学んだことの持論化・概念化をすること、分からなかったことの整理をする時間を確保することが大切です。

【参考：各業界で顕著な成果をあげている方も経験学習を実践しています】

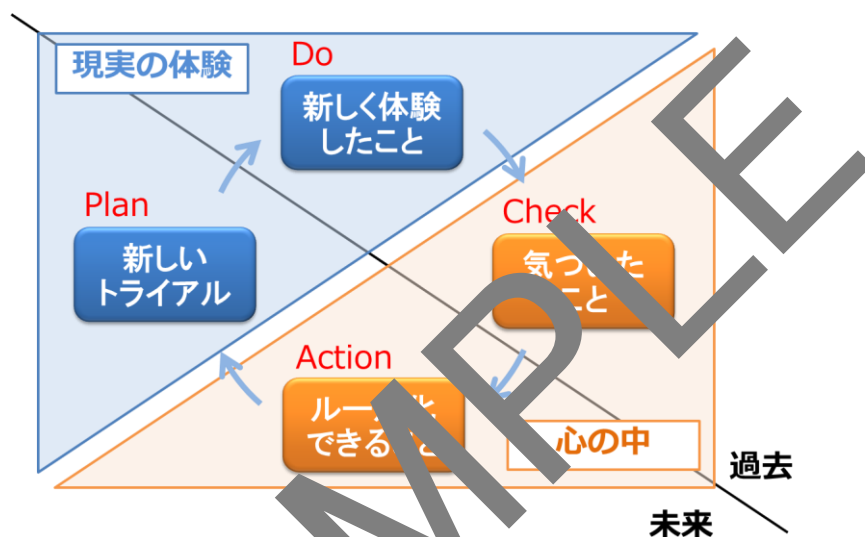
- 本田圭祐(サッカー日本代表) 出典『リアルエコノミー 2013年9月20日号』
松尾教授が示したサッカー日本代表の本田圭祐選手。「彼は子供のころから練習した後に毎日欠かさず練習ノートをつけて“振り返り”を行い次に活かしていた。濃い10年と普通の10年の差は経験学習ができるかどうかにかかっている」と強調した。
- 道場六三郎(料理人) インタビュー 出典『致知 2012年4月号』
先輩の料理やオヤジさんの仕事を細かく観察し、ポイントになることや、自分の課題はなんだということ毎晩必ずノートに書くようにしていました。書くことによって頭にも入りますから。
- 齋藤泉(新幹線の車内販売のカリスマ) 出典『致知 2012年11月号』
毎日新鮮な気持ちで、昨日よりきょう、きょうより明日と成長していくために5つのルールを自分で設けました。
①予測を立てる → ②考えて準備をする → ③確認する → ④修正する → ⑤反省する

経験学習モデルを分かりやすく解説すると

経験学習モデルは、**現実の体験**と**心の中で感じたこと**を言葉にする行為です。現実で起きた体験を言葉にすることで、自分の中で経験をどう捉えたかを明確にします。また、心の中で感じたことを言葉にすることで、自分の中の気づきを明確にできます。

「新しく体験したこと→気づいたこと→ルール化できること→新しいトライアル」という4つのプロセスを踏み、このサイクルを回します。新しく体験したこと・気づいたことは過去の話で、ルール化できること・新しいトライアルは未来の話です。

見方を変えると、「新しいトライアル(Plan)→新しく体験したこと(Do)→気づいたこと(Check)→ルール化できること(Action)」は、**PDCAサイクル**を回すのと同じイメージです。

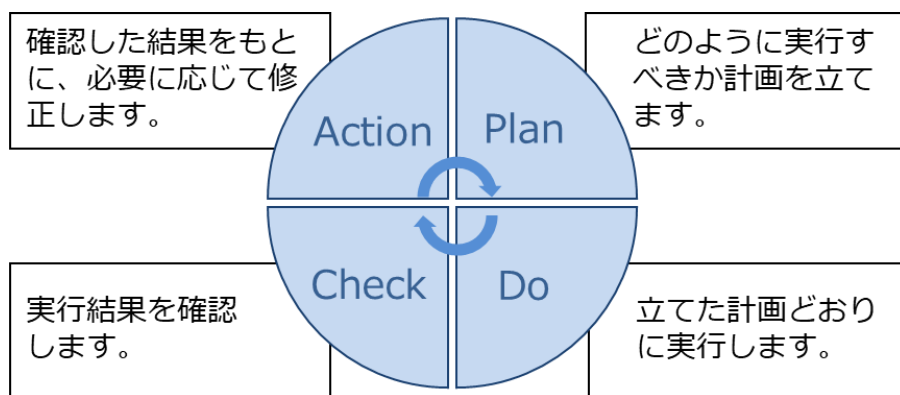


PDCAサイクルとは



PDCAサイクルとは、目標達成に向けて計画(Plan)→実行(Do)→確認(Check)→修正(Action)の流れで仕事することをいいます。

PDCAサイクルは、組織全体の計画の実行から、個人の業務遂行に至るまで、規模の大小にかかわらず必要な概念です。



経験学習モデルの記入演習



最近起こった印象的な出来事について、経験学習モデルを使って振り返りをしてみましょう。

① 具体的経験・・・過去の体験のこと

過去取り組んだ仕事のなかで、印象的な体験・新しい体験を記入してください。

● Notice: 事実のみを記載するので、自分の解釈や感想は含めないこと

例) お客様の課題を丁寧に聴き、解決策を提案するうちに、提案書を説明する時間がなくなってしまった。

② 振り返り(内省)・・・過去感じたこと

具体的経験から学んだこと・考えたこと・感じたことを記載してください。

● Notice: 事実を記載せずに、自分が考えたこと・感じたことを振り返ること

例) 商談のゴールを先方に伝えられず、商談がスタートしてしまったので、提案の時間を作れなかった。

③ 持論化(ルール化)・・・未来に応用できるルール

振り返りで気づいたことを、他の状況でも応用できるルールに一般化・概念化したものを記入してください。

● Notice: 自分で実行できるような具体的・汎用的なルールにすること

例) 商談のゴールを先方に伝える。おおよその時間配分を最初に決めておく。

④ 積極的な実験・・・明日以降のトライアル

持論化したことを活かして、新しい状況下・環境下で試してみることを記入してください。

● Notice: 明日以降、自分で実行できるような具体的な表現にすること

例) 相手の話したいように話をさせるのではなく、自分が聞きたいことを聞けるように事前に段取りを考えておく。

経験学習モデルを使った日報・週報の活用

職場でも日報・週報などを書いていると思います。レポートを下記の切り口で書くことにより、レジリエンス力・学習定着力が向上すると言われています。

- ① 事実のみを記載するのではなく、自分の内面（感情・意見・価値観）を記入する。
- ② 他の状況でも応用できるルールに、一般化・概念化したものを記入する。
- ③ 明日以降実施するトライアル・実験に関することも記入する。
- ④ 分からないことがあれば、先輩・上司に積極的に質問する。
- ⑤ 可能であれば、毎日記入することが望ましい。



職場では、日報・週報があると思います。上記の①～⑤の視点で、どのように週報を活用したら良いでしょうか？個人演習後に、グループで互いの意見・考え方を共有しましょう。

個人演習	グループ共有
例) 週報では、今週覚えたこと・学んだことも書く	

感情を表現することには治癒作用がある



感情に触れる日記を書くことにより、傷の治癒力や心の病の改善や予防につながると言われています。下記は、感情に触れた日記を書くことにより、傷の治癒力が上がることを示した実験です。

ニュージーランド・オークランド大学のコシュワネス博士らは、無作為に抽出した49人の健康な高齢者を2グループに分けて、1日20分×3日間にわたり下記のような日記を書かせました。

Aグループ 動揺した出来事について、自分自身の考えや感情も掘り下げて書く。

Bグループ 毎日の活動予定について、感情・意見・価値観に触れずに事実のみを書く。

筆記後2週間で、対象者に手術用の機器で上腕の内側に4 mmの穴をあけ、21日間経過観察を行いました。その結果、最初の2週間はAグループがBグループに対して2倍のスピードで傷の回復が進みました。感情に触れる日記を書いた後2～3週間にわたり、傷の治癒力が高まっていたと言えます。

出典)『Expressive writing and wound healing in older adults: a randomized controlled trial.』
Koschwanez HE, Kerse N, Darragh M, Jarrett P, Booth RJ, Broadbent E.

研修のまとめ



本日は、若手社員フォローアップ(レジリエンス編)を実施しました。今後、どのようなことを心がけようと思いますか？この研修の振り返りをしながら、具体的な行動計画を立てましょう。

本研修の振り返り

- ① この研修で学んだことで、一番印象に残っていること・捉え方が変わったこと何ですか？個人演習後に、グループでお互いの気づきを共有しましょう。

	一番印象に残ったこと	捉え方が変わったこと
個人演習		
グループ共有		

- ② 捉え方が変わったことに対して、明日から意識して行動を変えることは何ですか？個人演習後に、グループでお互いの考えたことを共有しましょう。

	明日から意識して行動を変えること
個人演習	
グループ共有	

まとめ

- 新しい体験・逆境・困難な状況を機会として捉え、自分の中で前向きに捉えることは大切である。
- 「自己開示の返報性」という法則から、自己開示を高めると、相手も自己開示を進めるため、お互いの信頼関係が深まる。
- 「自分らしさ」「自分の強み」「自分が大切にしている価値観」を大切に、自分らしく生きることは大切である。
- ストレスは、自分にとっての意味を見出すことにより、効果性が変わる。ストレスを感じたことに向き合うことで、自分が大切にしているものを見つけるカギになる。
- 自分が認識していない未知の部分、他者からフィードバックしてもらうことで、「盲目の窓」を拓けることができる。
- 新しく仕事を覚えるときは、体験したことの振り返りや、学んだことの持論化・概念化をすること、分からなかったことの整理をする時間を確保することが大切である。

SAMPLE

【発行】

東京都中央区銀座6-6-1 銀座風月堂ビル5F

03-6215-8717

株式会社グローセンパートナー

<https://www.growthen.co.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製を禁じます。
これらの許諾については小社までお問い合わせください。