

# PSYCHOSOCIAL GROWTH TRAINING

新入社員・若手社員の心の成長研修

SAMPLE

この資料はテキスト抜粋版です。  
テキスト全ページの閲覧は下記よりお申し込みください。

株式会社グローセパートナー  
<https://www.growthen.co.jp/sample>

name

## 本研修のねらい



新入社員・若手社員は仕事において新しい知識やスキルを習得します。同じように心の取り扱いについても、知識やスキルを習得することで、悩みの軽減ができたり、心の病を回避したりできることで、心の健康が保てます。

この研修を通じて、悩みの打ち明け方や葛藤の抜け方などを1年かけて学んでいきます。

## 本研修のゴール



- ① 自分の心の取り扱い方を学ぶことで、感情や反応など自覚できるスキルを身につけることで、不安を解消したり、凹んだときに復活したりする力を養います。
- ② 学び方やアドバイスの受け取り方を学ぶことで、社会人として順調に成長できるようにします。
- ③ 自分の内面と向き合うことで、自分の行動にブレーキがかかる構造を認知し、積極的に発言・行動ができるようになります。
- ④ 自己開示力を高めることで、他者と信頼関係が構築できるようにします。
- ⑤ 新入社員・若手社員の仲間同士で、お互いに励まし合ったり、相談に乗ったりすることで、他者の力を借りながら健全なスタートをきれるようにします。

## 有意義な研修にするために



- 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 わ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・空調が強い・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。



講師からのアドバイスやフィードバックをメモする欄です。



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、職場で活かす方法を考えます。



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。



この研修では、主に「心の成長」について取り扱いますが、心の構造で解説した無自覚な行動を、自覚的に選択できるように練習していきます。まずは、能力の成長と心の成長の違いや、なぜ心の成長が必要かを解説します。

## 心の成長とは

肉体の成長は、ある一定の年齢で止まりますが、心の成長は一生かけて成長していくと言われてい  
ます。心の成長とは、意思を高めたり、精神力を高めたり、自分らしく生きるために必要な成長です。

心が成長すると、視座が高まり、視野が広がるとともに、ものごとの認識が深まって、多面的な捉  
え方ができるようになります。また、心が成長すると、自分の心の取り扱いが上手になりますが、具  
体的には以下のようなことができるようになります。

- ・新しい仕事や環境に挑戦するときの恐れが軽減するので、積極的に行動できるようになる（成長  
が早くなる）。
- ・仕事の失敗やミスで凹んだときに、心の回復・復活が早くなる（ストレス耐性がつく）。
- ・人の多様性や価値観の違いを受け入れられるようになり、円滑なコミュニケーションが図れるよ  
うになる（コミュニケーションが上手になる）。

結果的に、自分に自信が持てたり、自己効力感がある状況下で適切な行動を選択し、かつ遂行する  
ための能力を自らが持っていることと認識していることが増したりします。

## 能力の成長と心の成長

仕事のパフォーマンスは、能力の成長×心の成長で決まるとも言われています。

能力の成長は、新しく〇〇ができるようになるという成長です。しかし、学んだことを行動に移そ  
うとしたときに、

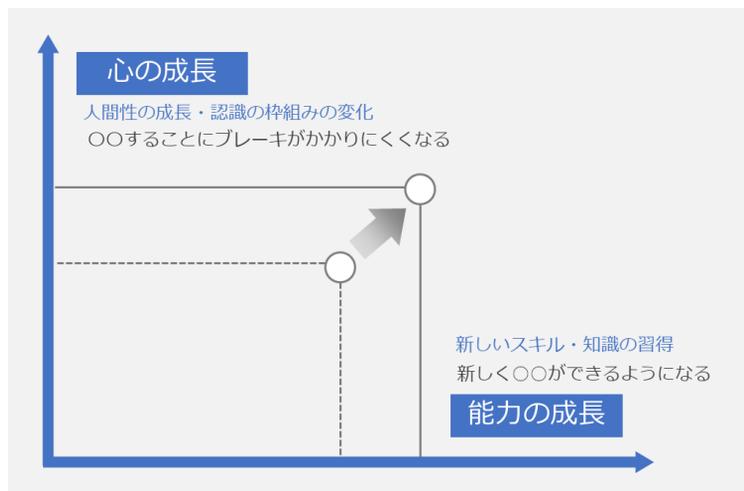
例えば、

- ・積極的にあいさつした方が良いと学んでも、恥ずかしくて積極的に声をかけられない。
- ・わからないことがあっても、先輩が忙しそうなので質問をやめてしまう。
- ・主体的に提案した方が良いと学んでも、自分の意見を述べることに躊躇する。

など、無自覚に行動にブレーキがかかることがあります。

心の成長は、〇〇することに、ブレーキがかかりにくくなるという成長です。

学びを行動に変えるために、能力の成長・心の成長をバランスよく伸ばすことが必要です。





Point

仕事を進めるうえで、葛藤は必ず起きるものです。ただ、自分が葛藤を抱えていることに気づかなかつたり、行動を逃避することを選択したりすることで、折角の成長機会を逃してしまうことがあるかもしれません。ここでは、上手に葛藤を乗り越えるスキルを身につけます。



Goal

葛藤が起きたときに、その状況を客観的に分析して、最適な行動が選択できるようにトレーニングします。  
また、参加者同士で葛藤をシェアすることで、励まし合ったり、アドバイスをしたりしながら、お互いの絆を深めます。

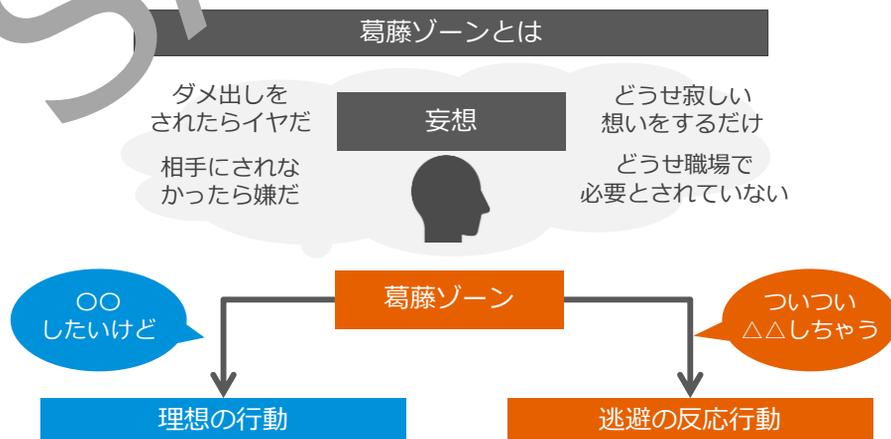
## 葛藤とは

社会人生活をスタートすると、「〇〇したいけど、つつい△△してしまう」という場面に遭遇します。皆さんが、「〇〇するか（理想の状態）」と「△△するか（逃避の反応行動）」を悩むことが葛藤です。

### 葛藤の例

- ・ 質問や確認をしたいけど、先輩が忙しそうなので質問の確認をするかどうかが迷う。
- ・ 職場に馴染みたいけど、上司や先輩に嫌われそうだから困るので声をかけるか悩む。
- ・ 有給休暇を取りたいけど、新入社員づくせことかわれそうで申請するか悩む。
- ・ 本当はこの仕事に着手したいけど、時間がかかりそうだから他の仕事からしようか悩む。

葛藤ゾーンとは、「〇〇するか（理想の状態）」と「△△するか（逃避の反応行動）」を悩んでいる状態を指します。その時に、無自覚で逃避の反応行動を選択しないように、自分の葛藤を見える化します。



Column

### なぜ、葛藤が起きるのか？

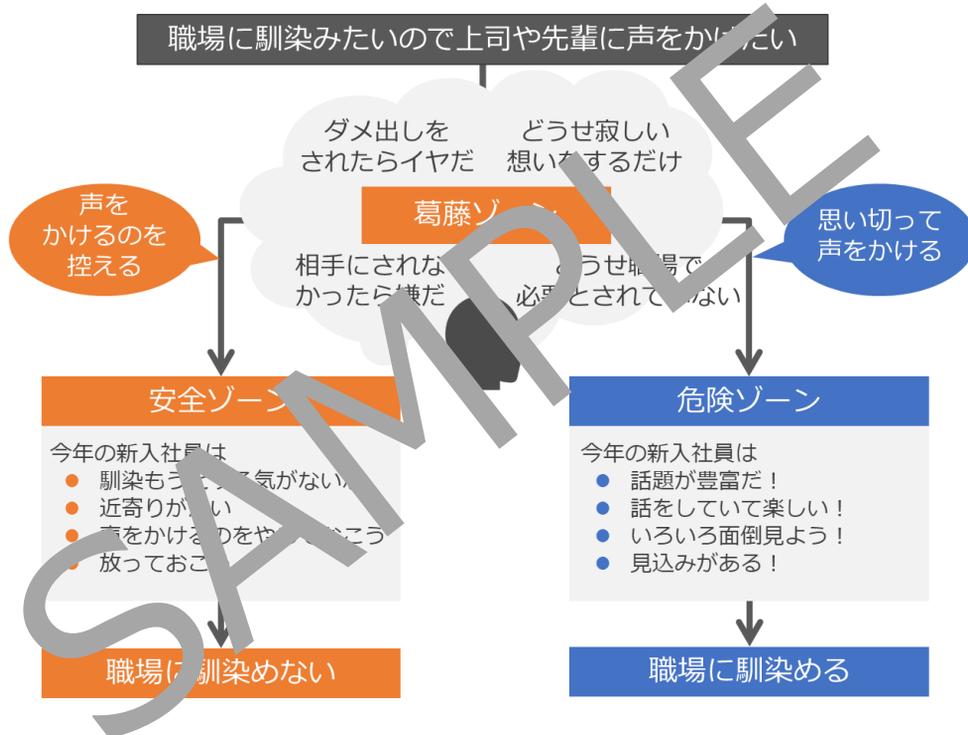
人は生存脳（爬虫類脳）を保有しているので、新しい挑戦や、未知な体験をするときに、必ず「生き延びたい」「危険を回避したい」という生存本能が働きます。これは自然なことですが、そこに気づくことで、違った行動も選択できるようになります。葛藤は、創造脳（新哺乳類脳）が（…した方がよい）と思っていることに対して、生存脳が（…したら危ない）と思うことのせめぎ合いだと考えてください。葛藤ゾーンに入ったときに、創造脳でも行動が選択できるように訓練することで、生存脳だけで行動しない選択ができるようになります。

## 葛藤ゾーンを客観視すると

葛藤ゾーンを俯瞰してみましょう。

例えば、初対面の人に声をかけるときは、本当は(職場に馴染みたいので声掛けをしたい)けど、(嫌われたらイヤだ) (相手にされなかったらイヤだ)という妄想が走り、葛藤ゾーンに入ります。

この葛藤で、声をかけることを控えると、安全ゾーンに入ったように見えますが、実際には職場に馴染めなくなります。一方で、思い切って声をかけると、お互いの理解が深まり、職場に馴染める可能性が高まります。



### 葛藤を乗り越えるルール①

- 葛藤を抱えたときに、危険ゾーンを選択した方が、理想の状況を実現できる。



### 感情のマネジメントは、リーダーにとって必須

『なぜ弱さを見せあえる組織が強いのか』ロバート キーガン・リサ ラスコウレイヒー (著)、中土井僚 (監修)、池村千秋 (翻訳)という書籍の中に、

「ネクスト・ジャンプ (会社名) が、ものごとの失敗を分析したところ、最も多いのは、感情のマネジメントがうまくいかないパターンだと分かった。感情のマネジメントができなければ意思決定の質が落ちると、同社のリーダーたちは考えている。」という一文があります。

「葛藤」や「恐れ」は誰でも感じます。死なないように生きるための防衛本能です。そこから回避をせずに、悶々と葛藤を感じたり、恐れと感じている自分を見つめながら行動したりすることで、強靱な心が育ちます。すると、自分の意志で主体的に動けるようになり、自分に自信があるリーダーシップが発揮できるようになります。

## 事実と解釈・推論の違い

現実を捉える際には、身の回りで起きる「事実」と、自分の中にある「解釈」「推論」を分けて考えることが大切です。

事実と解釈・推論の違い

事実：客観的に観察できること、物事の本質、原因、結果など。

解釈：事実を自分の視点や感情を通して理解すること、事実の意味づけ。

推論：解釈に基づいて、未来や他者の行動を予測すること、仮定や推測。

事実と解釈・推論の違い

事実	解釈	推論
事実：客観的に観察できること、物事の本質、原因、結果など。	解釈：事実を自分の視点や感情を通して理解すること、事実の意味づけ。	推論：解釈に基づいて、未来や他者の行動を予測すること、仮定や推測。

## 解釈・推論の種類

解釈・推論は、自分で気づけるものと、気づけないものに分類されます。今回のワークでは、自分で気づけない領域について、他者の力を借りながら自分の解釈・推論に気づく練習をします。

	意識的に選択できる行動	無自覚な行動
自分で気づける 解釈・推論	<p>自分の意志で、自分の行動をコントロールできている状態</p> <p>この領域を増やしていきたい</p>	<p>反応行動を保留し、意識化して行動を選択できる</p> <p>反応・葛藤のワークで習慣化</p>
自分で気づけない 解釈・推論		<p>自分で気づけない固定観念や前提に基づき行動を選択できる</p> <p>解釈/推察のワークで習慣化</p>



「良薬は口に苦し」といいます。職場では皆さんの成長を期待して、厳しいアドバイスが飛ぶこともあるかもしれません。ここでは、アドバイスの受け方を学びます。実際にグループメンバーでアドバイスし合い、アドバイスを受ける体験をします。



手厳しいアドバイスを受けたときにも、しっかり耳を傾け、一方で冷静に取捨選択ができるスキルを身につけます。

## なぜ、良薬は口に苦いのか？

「良薬は口に苦し」とは、よい薬は苦くて飲みにくいですが、病気の治療には優れた効き目がある。転じて、過ちを指摘し、いさめてくれる言葉は、素直に聞き入れにくいですが、本人のためになることのためです。

では、なぜ適切なアドバイスでも、苦い想いをするのでしょうか。

人は、自分の認識の枠を超えたアドバイスをもらうと、反動的に危険だと察知して、防御態勢に入ります。

これは、生存脳の仕業です。それに気づかないでいると、折角のアドバイスにも、右記のような批判・見下し・防御・逃避という反応で返してしまふことがあります。

こういった姿勢では、職場の上司、先輩から適切なアドバイスがもらえなくなるので、その反応に気づけるようにしておきましょう。



反応の種類	特徴
批判 (Criticism)	相手の言動を否定し、非難する。相手の能力や価値を攻撃する。
見下し (Contempt)	相手の言動を軽蔑し、無視する。相手の発言を無視し、自分の意見を押し付ける。
防御 (Defensiveness)	相手の言動を否定し、自分の正当性を主張する。相手の発言を無視し、自分の意見を押し付ける。
逃避 (Stonewalling)	相手の言動を無視し、話を中断する。相手の発言を無視し、自分の意見を押し付ける。



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
- 2 新人から管理職向けまで豊富な研修コンテンツ
- 3 経験の浅い講師でも効果的な研修が可能に

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

新入社員から管理職向けまで、30種類以上の研修コンテンツをご用意

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 <b>動画</b>
104	コミュニケーション（職場の人間関係を築く編）
105	コンプライアンス（法令遵守・ビジネスモラル編）
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） <b>動画</b>
109	新入社員スキル定着研修（体験学習・主体性発揮編）
111	自分を守るメンタルヘルス（基礎知識・自己管理編）
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） <b>演習動画</b>
113	新入社員・若手社員の心の成長研修 <b>動画</b>
若手社員向け	
201	OJT（後輩育成編） <b>動画</b>
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） <b>演習動画</b>

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）
208	財務会計基礎（財務諸表・PL編）
209	財務会計基礎（BS・CF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	
401	労務管理（基礎知識・働き方改革対応編）
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）
404	部下・職場を守るメンタルヘルス（メンタルヘルスマネジメント編）
405	パワハラ・セクハラ（基礎知識・パワハラ防止法と対策編）
406	コンプライアンス（コンプライアンスマネジメント編）
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） <b>動画</b>
423	マネジメント（PDCAサイクル編） <b>動画</b>

価格（税抜）  
1コンテンツ **10万円**

## 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

※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。

## お問い合わせ

サンプルテキスト閲覧のお申し込み  
<https://www.growthen.co.jp/sample/>

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/>

2024-02-05版

