

# 「自分で考える、やってみる、気づく」を大切にしたい実務に生かす講座

愛媛県では外部から講師を招き、若手、中堅職員を対象とした「レジリエンス向上講座」を実施している。折れない心をつくるため、グループワークを中心に、自分で考え、やってみることでレジリエンスの向上をめざす講座の内容を取材した。

## 新しい環境に順応できる力をつけてほしい

愛媛県は、職員の総合的な能力開発を支援することを目的に、係長級以下の職員を対象とした「ステージアップ研修」を行っている。主任級、係長級、主幹級に昇任する前の職員を3つのステージに分け(資料1)、それぞれの職位に必要な知識、能力を備えておくことを主眼に、ステージごとの必修コースと選択コースの中から、希望する講座を必要数、受講する。「レジリエンス向上講座」は、この選択コースのひとつに位置づけられている。

レジリエンス向上講座が始まったのは平成30年度。レジリエンスを取り上げたきっかけについて、愛媛県研

修所研修課長の野本正義さんはこう語る。

「職員のメンタルヘルスに対する取り組みは、他の自治体と同様に大きな課題になっています。メンタルヘルスに関連した研修としては、階層別研修で管理職や係長級職員向けにライオンケア、中堅職員や新規採用職員向けにセルフケアの研修をしています。それに加えて、コミュニケーションや感情のコントロールなどに関するスキルを習得し、折れにくい心をつくるというレジリエンスに当時の担当者が着目して、研修に取り入れることになりました。」

レジリエンス向上講座は、ステージ1、2の若手、中堅職員が対象となっている。この理由について野本さんは、「若手、中堅職員には、3、4年の

資料1 ステージアップ研修 ステージ分け

ステージ	対象者	講座の位置づけ	受講すべき講座数
ステージ1	採用後2年目以上で主任級昇任前の職員	重点研修期間	必修1講座 選択2講座
ステージ2	主任級昇任後2年目以上で係長級昇任前の職員	専門性習得期間	必修1講座 選択1講座
ステージ3	係長級昇任後2年目以上で主幹級昇任前の職員	総合力開発期間	必修1講座 選択1講座

異動サイクルがあります。異動のたびに新しい仕事を覚えなくてはならないのももちろんのこと、新しい人間関係をつくっていくかなくてはなりません。それをプレッシャーに感じる職員も少なくないため、比較的若いうちから、新しい環境に順応できる

資料2 レジリエンス向上講座 日程表

	8:30	9:00	9:10	9:30	10:10	11:10	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	16:50
1日目		受付 9:00 ～ 9:20	開講式 オリエン テーション		折れにくい心をつくるには		昼食・休憩		タイプ別の強み		自己開示について	清掃
2日目	全員 集会			自己肯定感		昼食・休憩		ビジョン について		研修の振り返り	清掃	修了式



講師を務める株式会社ロジカルマネジメント代表取締役の岩城 博之さん

「心が折れやすい人には、自分自身がわかっていない、相手やまわりを知らない、将来のビジョンがないという特徴があります。講座では、タイプ分析をして、自分のタイプを知ることから始めます(資料3)。4つのタ

この講座の講師を務める、株式会社ロジカルマネジメント代表取締役の岩城博之さんに講座の詳しい内容をうかがった。

## 視野、価値観を広げ 心を柔軟にしていこう

力を醸成しておくことが効果的であり、組織の生産性向上にもつながると考え、ステージ1、2の職員を対象としています」と説明する。

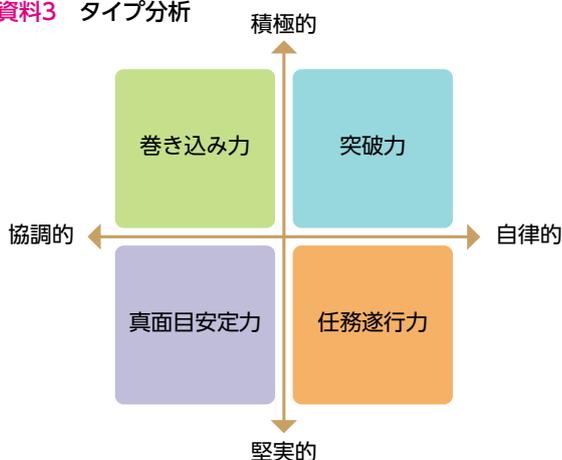
例年は、定員約50人、職員同士の交流もかねて愛媛県研修所に1泊し、2日間かけて行われていたレジリエンス向上講座だが、今年度は新型コロナウイルスの影響で、定員30人、宿泊ではなく通所で行われた(資料2)。

タイプに分けるのですが、自分のタイプを知ることに加えて、自分のほかの3つのタイプがある、つまり自分は少数派なんだ、と知ることがとても大切です。自分とまわりを知ることが、レジリエンスを高めるうえで重要なポイントになります」。

講座ではさらに、脳科学や心理学を交え、脳はポジティブなことよりもネガティブなことに反応しやすい。だから無駄なネガティブ思考にとらわれていてはダメだ、ということを受講者に気づかせていくそう。

「人の心は視野が広がったり、理解が深まったりすることで柔軟になっていきます。ガチガチに固まってい

### 資料3 タイプ分析



自分の好きなこと、嫌いなこと、力が発揮できる環境などをもとにタイプを分析し、グループ内で共有。他のタイプへの理解も深める。岩城さんによると、公務員は「真面目安定力タイプ」が多く、堅実に仕事をこなすという強みになるという。半面、クリエイティブが苦手という弱みにもつながるが、自分の強みを伸ばしていくことが、レジリエンス向上に役立つそう。

さらに、将来のビジョンや目標をもつことで、壁にぶつかり心が折れそうになってもしなやかに強さを得られること。小さい成功体験、いわゆる「スモールステップ」を積み上げていくことで自信をつけ、自分を承認することの大切さなどについて、受講者に体得させていく。

新たな気づきや学びにつなげる。さらに、発表者に対しては、拍手だけでなく発表者の左側に座る人が必ずコメントをすることで、受講者の自信につなげているそう。全体発表では、他グループの意見を聞くことで視野も広がる。「講座では、自分で考える、やってみる、気づくことを大切にしています。単に私の講義を聴いて勉強するのではなく、グループワークを交え実際にやってみることで、レジリエンスが高まっていくことが実感できます、実務にも生かせる研修をめざしています」と岩城さんは語る。

と簡単に折れてしまいますから、広く柔らかくしていく必要があります。自分の視野や価値観を広げるために、2日間かけて研修をしています」と岩城さん。

課目ごとに講義とグループワーク等が行われ、全12時間の講座のうち、グループワークや発表にける時間は約9時間。個人で考えたことをグループ内で発表し共有することで、



講座、グループワークの様子

## Interview

### レジリエンス向上講座を受講して



総務部 総務管理課  
宇都宮秋穂さん(入庁3年目)

## 自分を知ることでもわりも見えるようになりました

### —レジリエンス研修を選んだきっかけは

いろいろな研修を用意していただいた中で、「レジリエンスって何？」というのが第一印象でした。ストレスに適應する、折れない心をつくるのが「レジリエンス」ということを知って、これから県職員として働いていくにあたって、役立つと思い選びました。

### —実際に受けてみてどうでしたか

最初に「雑談をどうぞ」から始まって驚きました。正直なところ、最初は「グループワークか…」と不安に思ったのですが、講師の岩城先生はこちらが何を話しても肯定してくださるやわらかい雰囲気をつくってください、発表などもやりやすかったです。徐々に受講生にもその雰囲気が広がり、ふだん交流のない職員同士でしたが、お互いに話を聞いたり共感したりする意識が生まれ、とても楽しく取り組みました。

### —講座のなかで印象に残っていることは

タイプ分析をしたときに、みんなタイプが違うし、そうやって組織が成り立っているところまでは想像がつかないのですが、自分では短所だと思っていたことが、実は長所だったり、他人からはうらやましがられている部分なんだと先生に教えていただき、驚きました。今の自分のダメなところも含めて認めたいので、よりよく楽しく生活するには、幸せに生きていくためにはどうすればいいのか、という方向に導いてくださって新鮮でした。

### —研修後、業務に対する考え方などは変わりましたか

もともとポジティブであり細かいことは気にしないタイプだったのですが、このポジティブな考え方も、自分が努力してきたことに対する自信からくるものだと感じました。その半面、自分だけでは仕事はできない、支えてくれる上司や同僚がいるからこそ、スムーズに仕事をすることができているということがわかりました。業務中もそれを意識するようになったら、小さいことでも「ありがとうございます」と思えるようになりました。自分を知ることでもわりも見えてくるようになったと思います。

### —今後、研修をいかしてやっていきたいことや目標は

いまは総務部で庁内の仕事をしていますが、いつかは福祉や地域振興に携わっていきたくて考えています。外部の方や県民の皆さんと関わってみたいと思っています。そういうときに、柔軟な考え方で対応できる県職員でいたいと思っています。



右から研修課人材育成グループ担当係長の馬越 綾さん、研修課長の野本 正義さん、主事の越智 健さん

## 常に新しい時代に合った研修を取り入れていきたい

ステージアップ研修では、受講3カ月後に振り返りを行っている。講座を受講したことで、行動や意識がどう変容したかを受講者に評価してもらおうとともに、受講者にどのような変化が見られたかについて、所属長がコメントを出す。昨年度、一昨年度の振り返りでは、良い方向に意識変化ができてきているという意見が多く聞かれたそうだ。

「講座のときに決めたスモールステップを、業務に戻ってからも意識して、小さなことから一つ一つやり遂げていく、成功体験を積んでいくことを続けている、という意見が多く聞かれ、研修所としてもうれしく思っています」と、研修課人材育成グループ担当係長の馬越綾さんは言う。

最後に、今後の展望をお聞きした。くりを学ぶという新しい試みの講座だという。最後に、今後の展望をお聞きした。「今後も、県の人材育成方針に沿って、職員の能力を向上させるためのさまざまな講座をバランスよく用意していきたいと思っています(馬越さん)。「今後も定数削減が続いていくなかで、質のいい人材育成がより重要になっていくと思います。研修所としても模索しながら、時代に合った新しいテーマを取り入れていきたいと思っています(野本さん)。」