

バブル崩壊後の失われた20年で日本の職場は大きく変貌を遂げました。従来の日本企業は同じバックグラウンドを持つ者同士の集まりであり、意図的な働きかけをしなくても同質性をベースに自然に組

## ナビゲーター

織として機能してました。しかし、バブル崩壊後、グローバル化や経営環境の大きな変化、価値観やライフスタイルの多様化に伴って、これまでのやり方では組織が機能しなくなってきました。

◆ 33 ◆

# 働く人と組織

働きやすさ、の獲得と働きがい、の創出

社員相互の一体感やコミュニケーションの活性化を促し、一緒に働く人々の相互理解を深めて良好な人間関係を築くことを意図的に働きかけることが企業業績の向上や目標の達成には必要不可欠となっています。

このような状況の中、組織の人間関係作りの手法として先進的な企業で取組が始まっているのがピア・サポートです。ピア・サポートのピアとは仲間という意味で、専門家による支援ではなく、仲間同士の相互支援を意味します。ピア・サポートの基本理念は「誰もが成長する力を持つ

# 誰もが成長する力を持っている

ている」「誰もが自分で解決していく力を持っている」「人や組織は相互支援の中で成長する」という考え方に基づいています。元々は、医療・福祉分野や教育分野における相互理解、相互支援の実践活動の中から生まれています。その手法は組織開発における人間関係開発の具体的手法としても有用です。

ピア・サポートは次に示す5のスキルトレーニングを通して、社員同士の相互理解や一体感、コミュニケーションの活性化を図ります。そして、職場の良好な人間関係を形成するだけでなく、職場を問題解決指向型の集団へと変貌させることを可能とします。

①自己理解・他者理解では、簡単な描画を通して自己の内面を言葉で表現し、他者への興味関心を言葉で表すことで相互理解のスキルを学びます。②傾聴スキルトレーニングでは、相手の話を先入観を持たずにありのままに聴くコミュニケーションスキルの基本を学びます。③アサーションスキルトレーニングでは、相手を不快にさせることなく自己を表現するスキルを習得します。

④問題解決スキルトレーニングは、相談者の解決すべき課題とゴールの明確化を図り、ブレインストーミング等

や検討、選択を経て行動計画を立てます。⑤対立解消スキルトレーニングは、対立する意見の裏側にある事実や感情、本音の部分を明確にすることで合意形成を図ります。

社員一人一人がピア・サポートのスキルを学び、実践することによって、組織が抱える様々な課題を解決することにも、経営環境の激変に対応できる組織へと変わっていくのです。

【日本産業カウンセラー協会 中部支部副支部長 産業カウンセラー キャリアコンサルタント 清水達也】  
(火曜日に掲載)

