

2025年度

Peach Women's Business School

第9回

登壇者：昭和女子大学大学院
福祉社会・経営研究科 研究科長 教授
高橋 学氏

講演テーマ：「対人関係構築論」

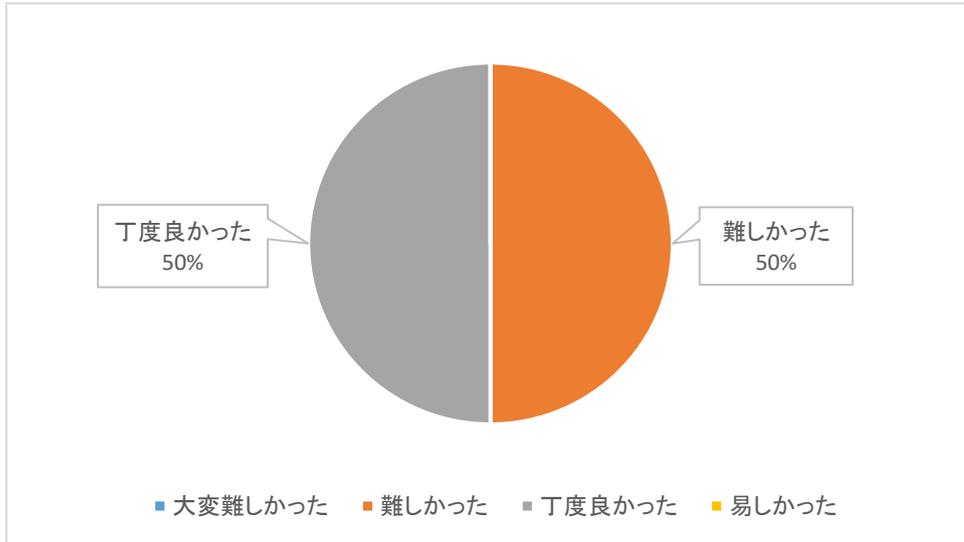
2025年度PWBS 第9回アンケート集計結果

研修日：2025年11月18日(火)

登壇者：昭和女子大学大学院 福祉社会・経営研究科 研究科長 教授 高橋 学氏

講演テーマ：「対人関係構築論」

(1) 今回の研修の難易度はいかがでしたか。【大変難しかった、難しかった、丁度良かった、易しかった】



その理由をご記入ください。

スーパービジョンは初めて触れる概念であったが、医療系専門職での具体例を交えた説明をいただき、徐々に理解が深まったため。

スーパービジョンという言葉を知らず、なんとなく感覚的に実践していましたが、定義や機能など論理を改めて講義で学ぶと知らないことが多く、また複数ある機能を同時に発揮するのは難しいように思いました。

医療・介護領域におけるスーパービジョンを、現在の学生の領域に落とし込み、他業種に想像できるよう広げて説明頂いたことにより自分事として理解することができたため。

先生が事例をまじえながらわかりやすく説明して頂いたので、自分に落とし込んで考えやすかったです。グループワークで、後輩への指導で心掛けている点について、他の人の意見も聞くことができ、自分自身の参考にもなりました。

ざっくばらんにお話をいただきましたが、お話の全体像を掴むのが少し難しかったです。

講義内容が講師の先生のご出身である医療業界に特化した内容を転用されており、都度これを企業に当てはめると使えるのか？を問いながらの聴講でした。未知の領域であり、できればもう少しブレイクダウンしていただきお話しいただいた方がより理解が深まったように感じました。

「スーパービジョン」という言葉を今回の研修で初めて聞きました。高橋先生のユーモア溢れるご講義で楽しく理解を深めることができましたと思います。配布資料の後半のお話を聞くことができず少し残念でした。

世代によって考え方等が違うということは理解しましたが、具体的にどう活用していけばいいか難しいと思ったから。

「スーパービジョン」という言葉が初見であったため。講義全体においては、議論が多岐にわたり非常に学びは多かったが、スーパービジョンという考え方の十分な理解にまでは至りませんでした。自分が課題に感じている後輩育成のヒントになりそうな切り口だとは思ったので、機会があればより深く学習してみたいです。

「スーパービジョン」という言葉を知らなかったので、分かりやすい言葉や事例を交えてのお話でしたが、理解するまでに時間を要してしまいました。

自身の会社ではスーパーバイザーがおらず（概念自体も取り入れていないと思います）、マネージャーや部長と何が異なるのか、どの立場で誰に指導するのかなど、イメージを落とし込むのに時間がかかりました。

日頃使用しない言葉が多く、正しく理解できている自信がありません。

最初に医療・福祉など高い専門性が求められる特殊な現場での話として捉えてしまい、自分の職場での対人関係（人材育成、組織マネジメント）においても活用できる部分があると理解するのに時間がかかったように思います。

高橋先生の講義は、事例を交えた説明がとてもわかりやすく、理解が深まりました。特に世代間の違いについての話は印象的で、その中でもZ世代に関する説明は非常に興味深かったです。スマートフォンが生活の中で大きな役割を果たしているという点は、他の世代と比べても圧倒的で、その存在感に驚かされました。プレゼン発表をスマホ画面に向かって行うという話は、最初は冗談かと思うほど私には想像できないものでしたが、実際にそうした事例があると聞き、世代間の認識の差を改めて感じました。

今回の研修は、理解しやすいものでした。特に世代による考え方の違いについて学べたことが印象的で、後輩の行動や言動に納得できる部分が多く、非常に興味深いと感じました。

世代別での価値観などの違いからご説明いただき、またその理由（ジェネレーションの違い：仕事に関する価値観・受けてきた教育）まで丁寧に説明いただけたのでスムーズに理解できた。グループワークでの問いに対して、スーパービジョンの観点からフィードバックいただけたのも非常に参考になった。

上記回答理由は対人関係を築くのは簡単そうで難しくもありますが、組織にとって大切なものだと考えます。日々の業務に於いて係るすべての人との信頼関係構築を考え業務効率化に努めています。今後も継続していきたいと思っていますからです。

自身の職場における上司や同僚との関係を具体的にイメージしながら、人間関係の構築について深く考えることができたためです。知識を自分事として捉えるための良いきっかけとなりました。また同じチームのメンバーが自身の職場の世代間ギャップによる関係不和の事例を共有してくれたことで、問題の普遍性も理解でき、理論が現実の多様なケースにどう応用されるかを学ぶことができました。

ワークに対する各グループの発表内容について、講師が要点を整理のうえ、わかりやすく解説して下さったので、理解が深まりました。

後半について、講義内容を自分の中に落とし込む時間が少し足りなかったなと感じています。専門的な分野において、キャリアを形成する上で、個人の方向性の把握と決定の具体的な方法についてもう少しお伺いしたかったなと感じました。

先生の盛りだくさんなトークで最後まで講義内容をお聞きすることはできませんでしたが、幅広い内容の対人関係を先生の経験を元に一つ一つひも解き、また、各チームのワークの回答も一つひとつ丁寧にアドバイスしてくださいました。

業務上、マネジメントスキルなどの理論や手法を学べる機会があり、今回改めて認識する内容や、初めて知る内容もありとても興味深かったため。後半部分を深掘りして聞いてみたかったです。

(2) 研修を受講して、どのような気付きと学びがありましたか。

今回の研修を通じて、「相手の心理状態や価値観を理解し、思考の枠を広げるフィードバックを行うこと」が重要だと気付きました。特に、自分のフレームワークに当てはめてしまうのではなく、相手の見方を尊重しながら「こういう視点もある」という形で伝えることが、信頼関係を深めるうえで効果的だと学びました。また、良いパフォーマンスを引き出すために休むこと／休ませることが重要である点、不確実性に耐える力をつける必要がある点などは、以前のリーダーシップの講義ともつながり、関連させて理解を深めたいと感じました。

問いについて考えることで、部下への接し方などを棚卸し整理する良い機会になりました。相手の枠組みを知る、枠から少し広げてみるというのが今後部下へ接する上でキーワードになると思い、意識したいと感じました。

医療の現場の実際に起こっていることや、これから社会人になる、現在の学生のリアルを具体的にお話しいただいたことで、世代に関する大きな流調を知ることができたと同時に、その傾向を頭に入れつつ、世代毎のテンプレ的なカテゴライズに囚われず個人と向かい合うことが大事であると再認識した。

先生が講義で言われていた、「自分のものさしで考えるのではなく、相手が物事をどのように捉えているかを考えることが重要」という言葉が一番印象に残りました。自分のやり方、考えをただ押し付ける＝教えるのではなく、相手が考えていることをまずは聞き出すことをしてみようと思いました。

スーパービジョンの機能として、管理的機能、教育的機能、支持的機能があるということを学びました。部下（後輩）に対して無自覚に上司（先輩）らしき行動をしていましたが、この3つの機能があることを意識することによって、行動の目的やあるべき姿をより明確にすることができるのではないかと気付きました。いただいた資料の後半の方の内容にも興味があったので、最後までお聞きすることができず残念でした。

看護師のキャリアでは段階が少なく、各自がキャリアアップを実感しにくい点を専門職資格を作ることで補ってきた経緯がとても印象的でした。一般企業でも、資格取得や研修修了などでスキルアップを促しながらやりがいを感じる研修制度を整備している点と非常に近く感じます。

なんとなくわかっているつもりだったZ世代の特徴について再認識でき、またどのように接したらよいのか考えるきっかけとなりました。

世代によって考え方が違い、重要と考える事も異なるため、まずは話を聞き、相手のことをすることが大切なのだと気づきました。

とくに印象的であったのは世代間におけるコミュニケーションのギャップについてです。価値観や受けてきた教育の違いによって世代間でのギャップがあることを、高橋先生の講義でのご経験談などを通じて再認識することができました。また、コミュニケーションにおいても当たり前ではありますが、その違いがあること（主観的世界、ビリーフ、志向性がそれぞれにあること）を理解したうえで、相手を尊重する姿勢がとくに重要であると強く実感しました。

「対人関係は感情労働」という言葉が印象に残りました。仕事に対する価値観や受けてきた教育による世代間の違いがあり、対人関係の築き方や人材育成の進め方も変化させることが大切だと気づきました。これまでは自分軸で判断してしまいがちでしたが、相手は別の考え方を持っているということを常に念頭に置いて対応していきたいと思います。グループワークでは、メンバーがどのように考えて部下や後輩に接しているのか、大変参考になる話を聞くことができ、多くの学びを得ました。

感情労働で疲弊している相手への接し方（指導方法）は特に難しいと感じました。業務スキルならともかく、カウンセリング的要素も取り入れるとなると、そのジャンルの社内研修もあるべきだと思いました。冒頭に、大学でも休学が増えているとお話がありました。入社後だけではなく、その世代がどのような学生時代を送っているか、前もって把握しておくことが必要と感じました。

D Xが進み、A Iを活用する時代になっても、人間関係の構築なしには成り立たない。どんな経験してきたのか、その経験から何を学んだのかを具体的に仲間に伝えていく大切さ。将来のありたいキャリアビジョンを実現するための自律した学びの重要性。

世代間によって考え方が大きく違うこと、自分のクセや思い込みを見直すこと、相手が何を大切にしているかまずは知ることなど沢山の気づきがありました。日頃から心掛けたいです。

講義中のグループセッションで「先輩として部下に大切にしていることは何か」というテーマがあり、自分自身が部下や後輩を育てるうえでどのような点を重視しているのかを改めて考えるきっかけになりました。先生がスーパービジョンの観点から述べられた意見は、私の考えと重なる部分が多く、その視点を自然と持って後輩に接していたことに気づき、驚きとともに嬉しさを感じました。

スーパービジョンという言葉を知り、対人関係をその視点で捉えると多くの気づきがありました。特に、部下に自立を促す一方で、自分の考えに当てはめようとしていたことに気づきました。

失敗談を共有するタイミングの重要性、自分の視点だけでアドバイス・フィードバックをせず相手の見ているものや背景を理解した上で伝えること、事実と主観をわけて話してもらう、人が失敗する時は、ピルーフがあるから失敗することも多いということなど多くの学びがあった。

先生の経験話やアドバイスを聞き新たな考え方を学ばせていただく事が出来ました。また、対人関係を築くにはコミュニケーション・協力・リーダーシップ能力などの様々な要素から構成され個人が他者と円滑な関係を築くためには大切な能力であるという事。世代によって考え方も違ってきますがキャリアビジョンを描き進んでいけるよう自律した学びができる環境・仕組みづくりを行っていかないといけないという事を学ばせていただきました。

最も大きな気づきは、世代によって意見や価値観がこれほどまでに異なるのかという点でした。自分自身の凝り固まった考え方を改めて認識するとともに、同じチームの他の人の職場でも、世代間の考え方の違いから生じる人間関係の不和が存在するという共通の課題があることを知りました。一方で、部下育成に関する学びとして、上司が部下に対して「自身で考え行動する力」を求めるという点においては、皆が共通の思いを持っているという発見がありました。この共通の目標を達成するためには、ただ指示を出すのではなく、部下に対して適切な「枠を提示すること」や、行動や努力を認める「ポジティブなフィードバック（承認）」が有効であることを具体的に知ることができたのは、大きな収穫です。

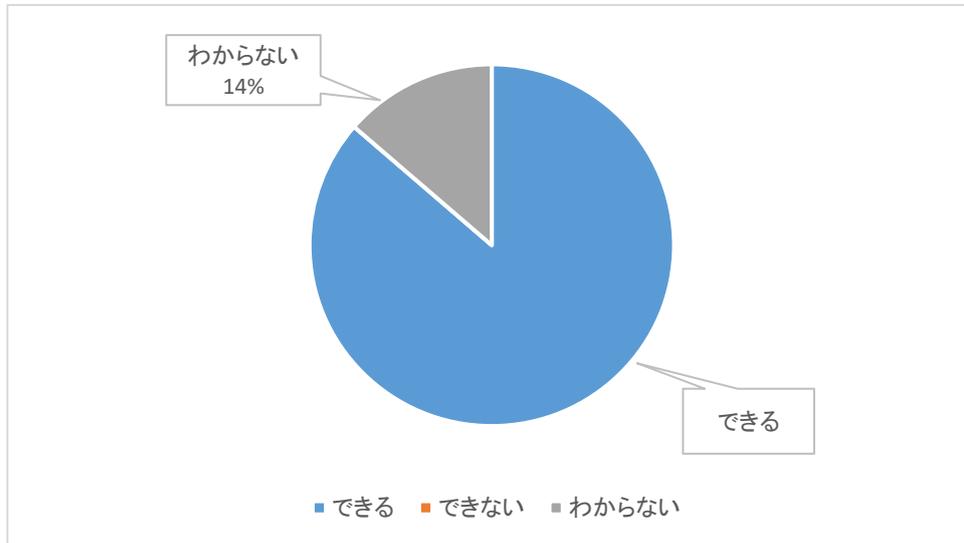
時代の変化とともに、各世代には固有の特徴があり、その違いをまず認めることが重要だと感じました。環境や受けてきた教育が変化している中で、こうした違いを理解したうえで対人関係を構築する必要があると学びました。また、自分の視点と相手の視点では、ものの見方が異なることを常に意識し、双方の立場を尊重しながら関係性を築いていきたいと思いました。

それぞれ世代による考え方の違いが可視化され、自分を基準にするのではなく、相手がどのような価値観を持っていて、どのようにものを見ているかを考える事が大事だと理解しました。相手が何を大切にしているのかを考えながら、コミュニケーションを取っていきたく感じました。

後輩指導に求められる役割として、スーパービジョンの考え方が参考になった。組織の目標を達成するための管理的機能や、人材育成のための教育的機能が重要だと思っていました。ですが、対人関係は感情労働という視点からいくと、心理的安全性が確保されて先輩と後輩との間に信頼がないと、それら2つは機能しないと考えます。信頼関係を構築するうえでも、支援的機能が一番のベースになるのだと思った。

普段学生と話をする先生のお話の中で似たようなことが私の職場でもありました。世代間の違いであることは再認識するとともに、その違いをどのように相互に受容し、組織で活かしていくかはこちらの指導方法で変化していくものでもあったと思います。

(3) 今回の研修を仕事で活かすことができますか。【できる、できない、わからない】



その理由をご記入ください。

相手の仕事に対するマインドを確認し、心理的安全性を確保しながら適切なフォローを行うことで、より高いパフォーマンスを引き出せるという学びがあり、今後メンバーの育成に関わる際には意識しようと思いました。また、自律創造型人材の育成についての話は、現在の業務であるAI関連の人材育成の取り組みにも応用できると感じました。基礎構築、マインドセット強化、挑戦機会の提供、ビジョン形成という研修の柱は、人材育成全般に通じるものとして参考にしたいと思います。

実践上の価値観などインプットがあり、理解して活かしたいと思いますが、いざ行動に起こしてそれを継続できるかは難しいと思いました。

人材をマスとして扱う立場ではないため、あくまで対個人として向き合う場合、参考としての補足条件以上のものとして使いこなせる自信はないため。

今までは、自分より年齢が上の方と接する機会が多く、自分より下の世代に対して、少し先入観があったり、どのように教えればよいかを考えていたところだったので、後輩に対しての接し方や、関わり方について参考になりました。

新入職員と関わる人が多いので、(2)でも触れた3つの機能を意識して、彼らの成長を後押ししたいと思います。

部下や後輩の育成について、他社の皆さんや講師の先生のお話を聞く機会ができ非常に有効でした。部下や後輩育成というのは終身雇用の日本企業の特徴なのかもしれませんが、意見を求める空気や話しやすい雰囲気作りなど心がけておられることがよくわかりました。のびのび自分の方法でやれるようにあまり畏まらないようなコミュニケーションを取られていることが多いことがわかり、早速私自身も日常で使いたいなと思っております。

組織の人材育成と組織マネジメントは、今まさに私自身が直面している問題でもあります。私自身の業務において、ある程度の専門知識が求められる一方で、新卒入社の人も多く、その指導に難儀しております。スーパービジョンの概念が当てはまることも多くあると感じましたので、今後役に立てていきたいと考えます。

自身のビリーフに頼って人を評価したり、相手の気持ちを考えることは極力避けるようにする必要があったと感じました。とりえず聞いて知ることから始めたいと思います。

「人間を救うのは、人間だ」という日本赤十字の言葉の紹介がありましたが、高橋先生が「人間をダメにするのも、人間」と言い換えていた言葉も非常に印象的でした。今回の講義で、後輩育成についてグループでディスカッションする時間がありましたが、後輩育成について大事にしていることを改めて問われると、自身の考えやスタンスを具体的に言語化できず、自身の後輩に対しての接し方の浅はかさについて反省する機会になりました。自身の後輩への言動がその後輩自身に少しでもプラス作用が働くように、まずは今回の講義で学んだ相手の個性や考え方を尊重する姿勢を大事にコミュニケーションを取ることから始めたいと思います。

対人関係に悩む機会が増えている中、スーパービジョンの考え方からヒントを得ることができました。まずは相手を理解し、信頼関係を築くことを第一にしていきたいと思います。

以下内容を、後輩へのアドバイスに取り入れたいと考えています。

- ・何ができていて、何ができていないのか、適切なタイミングで相手にフィードバックをすること。
- ・相手に進め方や判断を委ねた時点で、それは自分自身の責任であることを認識。
- ・日々の業務を「経験」として認識させることで、成長を促す。

心理的安全性は、チームにおいて、他のメンバーが自分が発言することを恥じたり、否定したり、罰を与えられるようなことをしないという確信をもてる状態であり、対人リスクをとるのに安全な場所であるとの信念が、メンバー間で共有された状態と定義されていますが、自チームにおいても、日常の些細な雑談を大切に、仲間の話を傾聴しながら心理的安全性の高いチーム作りに繋げていきたい。

職場において誰かが困ったときなどに一人で抱え込まず建設的に振り返れる場をつくるのがチームの質を高めるのではないかと考えましたが、実践するには難しい（高い知識や技術が必要）ように感じました。

先生が「人間を救うのは人間だ、ダメにするのも人間だ」とおっしゃっていた言葉は、まさにその通りだと感じました。デジタル化の急速な進展やAIの導入により、人間同士のつながりは希薄になりがちですが、職場において人と人とのやり取りがなくなることは決してありません。対人関係は感情労働であること、そして後輩や部下の育成にはカウンセリングマインドを持って接することが大切だという先生のお話は、今後の職場での人間関係構築において非常に役立つと感じました。

主体性を尊重するためには、まず相手がどんな感情や考えで行動したのかを理解すること、業務指示をにおいては「好きにやってよい」だけでなく、評価基準や目標を明確にし、可視化することを意識して行動しようと思います。

対話やフィードバックの場面で相手の見ているものやその背景を理解したうえで、「感情も商品」という意識を持ち、冷静で質の高いコミュニケーションを実践し、信頼関係を強化する。

部下への教育を実施していく中で自身の経験を交えた例え話をしたりし報連相の大切さを学んでいただき自律的な行動・モチベーションアップできるよう部下の立場に立ち向き合う姿勢を大切にしていきたいかと思いました。世代によって考え方も変化してはいますが人と人である事には変わりはないので互いを尊重し意見し部下の成長に携わっていききたいと思いました。

まず、部下や同僚の考えや行動を性急にパターン化せず、「自分の思い通りにはならないものだ」という前提で人と向き合う姿勢が活用できると思いました。その上で、たとえ考え方が違ったとしても、個人が持つ「思いや誇り」をまずは真摯に知ろうと努めることを実践します。そして、その相手の価値観を理解した上で指示や提案をしているということ、言葉や態度で明確に伝えることを意識します。これにより、相手の主体的な行動（自身で考え行動する力）をより効果的に引き出し、職場の多様性を活かした、より建設的で円滑な人間関係を築いていけると考えます。

世代間の違いは単なる「考え方の差」ではなく、仕事の進め方や情報の扱い方にも影響していると考えます。デジタルネイティブ世代はスピードや効率を重視する一方、経験豊富な世代はプロセスやリスク管理を重視する傾向があります。こうした特徴を理解することで、コミュニケーションの齟齬や摩擦を減らし、協働を円滑に進めることができると考えます。

世代による立場の違いや、コミュニケーション方法の違いを意識することは、仕事を進める上でとても役に立つと感じています。

AIやデジタルの発展によって、個人での情報収集や課題解決能力が上がっていく中、対人関係の価値や大切さがより重視されてきています。今回のスーパービジョンの考え方など体系的に学べたことで、自身のコミュニケーションの偏りにも気づくことができました。リーダーや管理職の立場にありませんが、管理・教育・支援の視点で職場の信頼関係・対人関係を高めるのに活用していけると思った。

後輩の指導や今後マネジメントをしていく場面において大事な内容だと思いました。自分で考え行動できる人材を育てるためにも、始めは決められたルーチン業務などもオセロのようなかたちで可視化していくことや中途採用者の場合は本人の誇りやプライドをいかに発揮させるかがキーなど、今すぐ使えることも多く、早速業務で実践していきます。