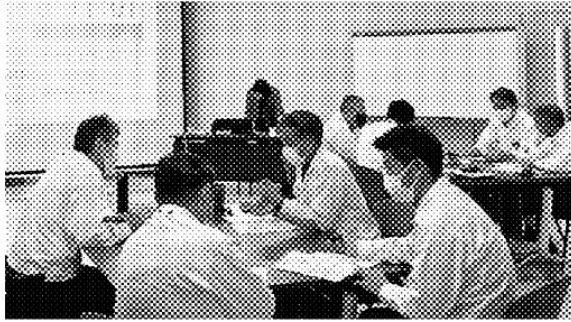


部下との対話力向上

森六、管理職向け研修



森六は上司の「対話力」に着目した人材研修に取り組んでいる。部下とのコミュニケーションを密にすることで、安心して発言や行動ができる「心理的安全性」を向上。会社へのエンゲージメント(愛着)を高め、イノベーション(革新)を生み出しやすい風土をつくる。強い職場を実現して持続的成長につなげる。

「『あなたはやる気が低い』と言っているのではなく『元気がなく見えて心配に感じた』。決めつけではなく『どう思う?』という表現に変えることで押し付けにならない信頼関係を深められる」。森六が実施した「部下支援力強化研修」。自動車用の樹脂加工部品事業を手がける開発センター(栃木県真岡市)に、関東工場(群馬県太田市)、鈴鹿工場(三重県鈴鹿市)の工場長・部課長ら計約30人が参加した。グループワークや座学・討論を通じ、部下との信頼関係を深め、育てる力を高めるトレーニングを行った。人事部人事課の関利枝主査は「職場で心理的安全性が確保されることで、挑戦や新たなアイデアが生まれる。その土台として上司の部下への対話力が大切になる」と意義を強調する。森六は2028年3月期までの中期経営計画で「多様な人材力の最大化」を掲げ、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I、

愛着や革新生む風土つくる

多様性と包摂性)推進のための理解浸透や制度拡充、風土醸成に重点を置いてきた。24年には現場のリーダー層を対象に「アンコンシヤスバイアス(無意識の偏見)」をテーマにしたワークショップを実施。ただ、職場で「部下の支援」に関する悩みが多く挙げられていたことから研修の内容を拡充した。中計では「社員エンゲージメント」「社員を活かす環境」の肯定回答率を27年度に24年度調査結果比5%増やす目標を掲げる。「自分の意見やアイデアを受け止めてもらえる。それがエンゲージメントにもつながる」と(関主査)という。風通しの良い組織運営により企業力を発揮していく。