

# 本日の講師プロフィール

## 城下 博美 (Hiromi Shiroshita)

学卒後、食品製造販売会社に就職。入社1年目で、パートタイマー・アルバイトスタッフ・契約社員など約150名の初期教育を担当する。その後、店舗経営者となり、100店舗中売り上げ伸展率や生産性・経常利益などで1位となる。マネジメント経験の後、全社教育担当として、現場で教える組織の基盤を作るために、エリアインストラクター12名の育成も行う。

近年は、公共交通機関・エネルギー事業・金融機関など、様々な業種企業さまのご支援を、年間120～150登壇担当。

「できる社員を辞めさせないための関係構築研修」「50歳以上社員のモチベーション向上研修」など、昨今の時代に合わせた研修を提案し、ナビゲーターとして受講者に関わりながら活発な学びの機会を提供している。





# できる社員を辞めさせないための 関係構築研修

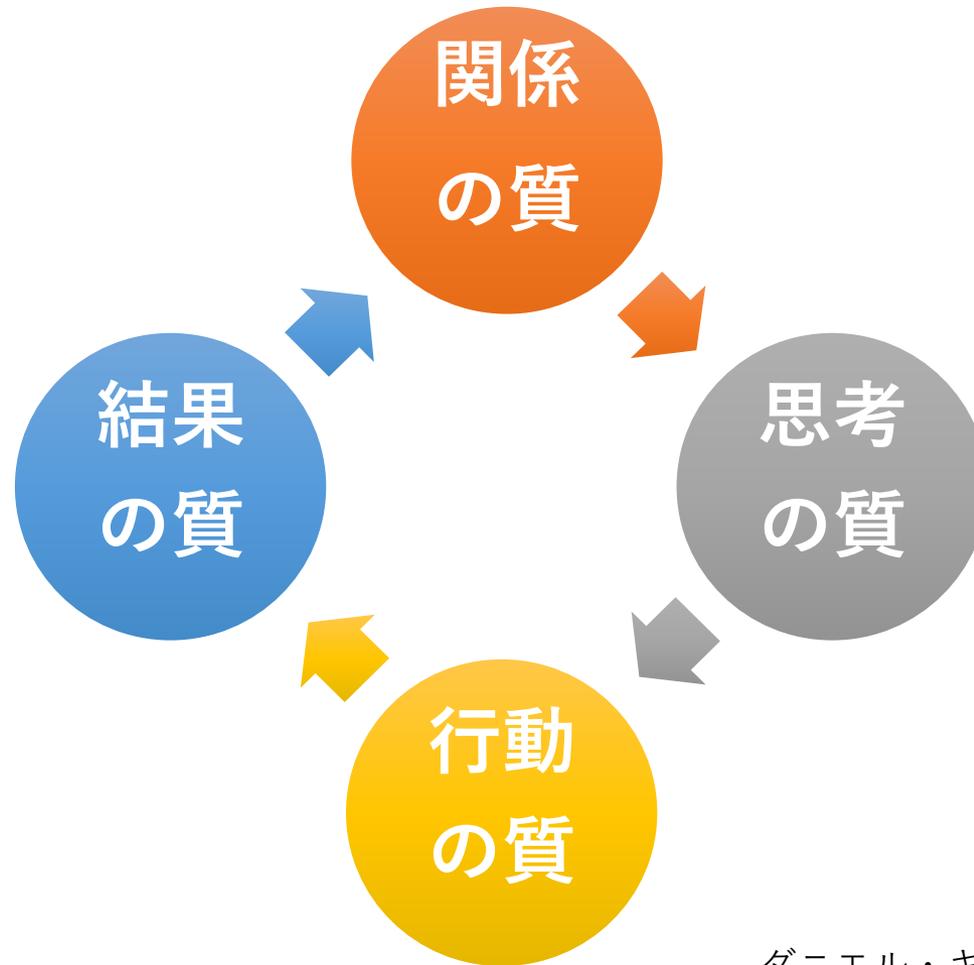
リレーショナルパートナー  
代表 城下博美

# 本日のプログラム

1. コミュニケーションがなぜ大切か
2. 傾聴・共感力を高める方法
3. 効果的なフィードバック

# コミュニケーションがなぜ大切か

---



ダニエル・キムの成功循環モデル

できる社員を辞めさせないための関係構築研修

# コミュニケーションがなぜ大切か

---

社会生活・人間関係・知識の伝達・意思決定・  
問題解決などなどで必要

コミュニケーションは、  
**個人と組織と会社の発展**させる

デキる社員を辞めさせないための関係構築研修

# 傾聴・共感力を高める方法

部下後輩に安心感を与え、良い関係性を構築するために必要なスキルとして…

## ◆傾聴スキル…

相手の考えや気持ちをしっかりと聴く

## ◆承認スキル…

相手の存在や行動、考え・意見を認める

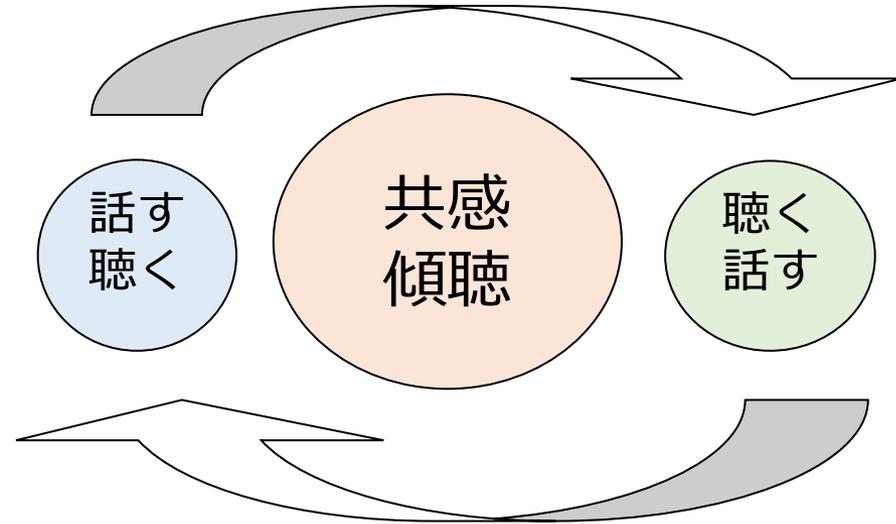
## ◆質問スキル…

適切な質問によって考えを深め引き出す



デキる社員を辞めさせないための関係構築研修

# 傾聴・共感の姿勢



## 信頼関係を構築するサイクル

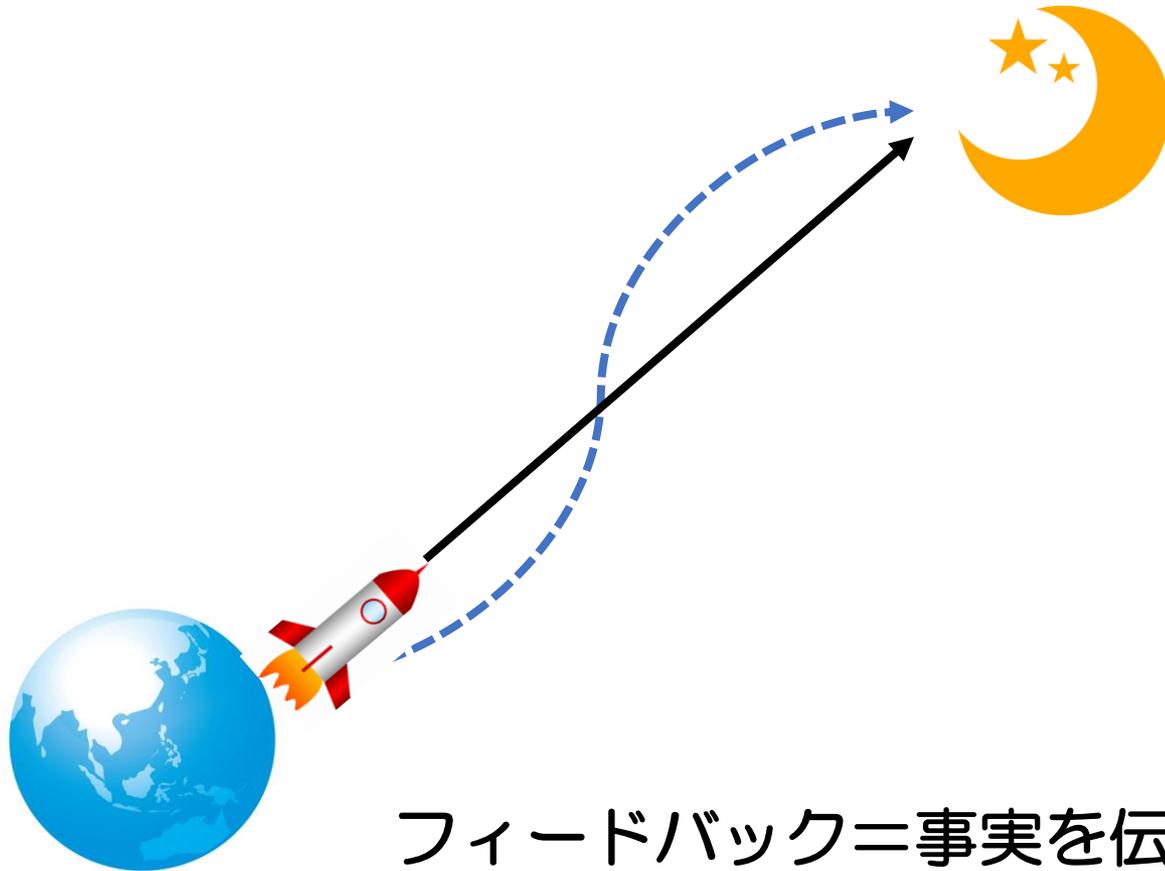
「傾聴・共感」の姿勢とは、

- 先入観を捨て批判せず、素直な気持ちで聴く。
- 新入社員の言葉だけではなく、感情を読み取る。
- 新入社員の言いたいことを要約する。

デキる社員を辞めさせないための関係構築研修

# 効果的なフィードバック

---



できる社員を辞めさせないための関係構築研修

# 効果的なフィードバック

---

【例】

「頑張ってる」

- 私は、あなたはすごく頑張っていると  
思いますよ

→フィードバック

- 頑張ってるね！

→リクエスト

- もっと頑張ってみたら？

→アドバイス

# リレーショナルパートナーの研修の特徴

---

- ① 体験学習のワーク
- ② ワークからの学び発表
- ③ 他のグループからのフィードバック
- ④ 講師からのフィードバック
- ⑤ 内容に即した補足講義

研修での学びを個人の実務に展開し、組織で育成する施策の連鎖を作ります。講師ではなく、ナビゲーターとして参加者と関わります。



できる社員を辞めさせないための関係構築研修