

# 中小企業診断士の視点

第48回

@にいがた

社員の力を引き出し生産性を高める秘訣～自己肯定感をベースに～②

「自己肯定感が高い人の特徴と職場の人間関係への影響」



中小企業診断士 宮澤奈緒子  
(一社)新潟県中小企業診断士協会

前回2月(1805)号では、自己肯定感の定義をお伝えしました。自己肯定感とは、自分の存在をありのまま認め、その自分を好意的、肯定的に受け止めることができる感覚です。

自己肯定感が高い人の特徴は「自分に自信が持てる、何事にも挑戦できる、精神的に安定している、良い人間関係を築ける、ストレスから身を守れる、主体性がある、自己決定ができる、失敗してもそれを糧にできる、新しいことにチャレンジできる、周りの評価に振り回されない、自分も他者も尊重、生きやすい、自分軸」です。こんな社員が大勢になったら良いと思いませんか？

実は、仕事で成果を上げ、人間関係が良好で、望みや夢を実現していく人、楽しく人生を歩んでいる人とそうでない人の違いは、置かれた環境や才能、能力以前に、その人の自己肯定感が大きく影響しているのです。

ところが、日本の子どもや若者は諸外国と比較して自己肯定感が低いのです。当然、大人になって急に高くなることはなく、大人も多くは自己肯定感が高い状態ではないのです。自己肯定感が低く、職場や生活で生きづらさを感じている人が大勢いらっしゃるのです。(ご注意いただきたいのは、自己肯定感の高低は人の優劣を決めるものではないですし、自己肯定感が低いことは決して悪いことではありません。)

「離職率」「心理的安全性」の課題と自己肯定感の関係をお伝えします。

心理的安全性とは、組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態のことです。心理的安全性が高い状況であれば、発言を受け止めてもらえると思えることができるので、アイデアや考えを率直に発言することができます。注目を集めているのは、Googleが「心理的安全性の高いチームのメンバーは、離職率が低く、他のチームメンバーが発案した多様なアイデアをうまく利用でき、収益性が高い」という社内の研究結果を発表したからです。また離職理由で多い「職場の人間関係」は自己肯定感が高まることで改善します。

自己肯定感が高まると、「I'm OK. You're OK. =自分も他者も尊重」が可能になります。お互いの価値観があることを理解しながら、議論したり歩み寄ったりができるようになるのです。コミュニケーションによる人間関係が改善されますし、多様な価値観を持ち寄ることができます。

自己肯定感が高まり、短所や欠点を含めての「ありのままの自分」にOKが出せるようになると、他人によって自分がブレにくくなります。自己肯定感が高い人は、自分を持っているので過度に他人に合わせ過ぎず、過剰防衛で他人を攻撃する必要がなくなります。もし他者から攻撃されても「人は人、私は私。」と切り離すことができるようになります。自分を守るために心の壁をつくる必要がなく、他人に対してオープンな接し方ができます。自己肯定感の高い人は、周囲から話しかけやすい雰囲気を持っているのです。これは組織風土にも影響を及ぼします。

この自己肯定感は、トレーニングによって、誰もがいつからでも身に付けて高めることが可能なのです。今回は、「自己肯定感の高め方と他者への働きかけ方」をお伝えします。お楽しみに！

(参考：(一社)日本セルフエスティーム普及協会 ベーシック講座テキスト)

## 【問い合わせ先】

新潟県中小企業診断士協会

ホームページ：https://www.n-smeca.jp/

電話：025-378-4021

Eメール：office@n-smeca.jp