

『Tsuku-場 第17回イブニング・レクチャー』アンケート集計結果

◆多くの皆様にご参加いただきありがとうございました。簡単ではありますがアンケートを以下のようにまとめました。

- ・開催日：2023年3月10日（金）19:00～20:30
- ・場所：オンライン開催
- ・内容：職場で役立つフィードバックの実践
～部下をいきいきさせる7つのポイント～
- ・講演者：桃谷 裕子 氏
横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター 心理士
筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター 研究員 博士（カウンセリング科学）

◆参加状況

申し込み人数	参加者	アンケート回収数
85	68	43

◆満足度について

とても高い	高い	普通	低い	とても低い	未記入	計
27	14	2	0	0	0	43

◆アンケートに書かれたコメントの中からいくつか抜粋しました。

- ・職場でのフィードバック環境があまり整っておらず、上司や同僚との日頃のコミュニケーションが少ないと感じております。自分自身は上司の立場ではないのですが、同僚のパフォーマンスなど、何か良いところに気づいた時に言葉がけが出来たらと思いました。自分自身のワークエンゲージメントを高めるためにも、出来ることから少しずつ動いてみようと思います。
- ・効果的なフィードバックにはフィードバック環境を整えることが重要で、その準備として日常的なインフォーマルなコミュニケーションや関わりが大切であることが、よくわかりました。上司へのアクセスしやすさ、という表現はわかりやすいので今後活用したいと思います。
- ・人間、ネガティブは目につきやすく指摘しやすいですが、ポジティブは日頃から意識していないとピックアップできないので、やはり日頃の繋がりが重要だと改めて思いました。
- ・ポジティブフィードバックはしやすいが、ネガティブフィードバックは難しいと感じていましたが、言い方、接し方に気を配れば、ネガティブフィードバックもした方がよいのだと思えました。
- ・若いころのフィードバック体験（ネガティブや人格攻撃など）があり、前向きに捉えることができなく極力避けていましたが、今回の講演を聴き、日頃からのインフォーマルが大事であるとの話などフィードバックへの考え方が変わるきっかけになりました。
- ・かなり概念的な内容で理解が難しい内容にもかかわらず、ポイントを抑えたすばらしいプレゼンテーションでした！
- ・職場で手探りで実践していることが、エビデンスに基づいたわかりやすい説明により、理由や効果を知ることができました。フィードバックにより「役割」が明確になることが職務満足度やモチベーションに影響するという点にも関心を持ちました。フィードバックがうまくいかない経験により、拒絶的、防御的になっている部下、上司は少なくないと思います。
- ・上司から部下へのフィードバックの効果が、同僚から同僚へのフィードバック効果よりも高いということを教えていただき、実体験でも感じられると思ったことと、1on1を実施されている上司の立場の方にコーチとして関わることがあり、本日学んだ視点を活かせたらとおもいました。