

EQ PROGRAM

— ◆
心理的安全性を高める

EQ（感情マネジメント）研修



はじめに

自分と相手の感情の取り扱い方

トラブルの起きにくい

組織風土の作り方

EQ研修を受ける時の3つの姿勢

いつもより、心に意識を

社会人の皆さんは
頭を使って仕事をしています。

今日は久しぶりに
心もたくさん使ってください。

まずは自分と対話する。

コミュニケーションの基本は
「まず自分と対話する」

この過程が実は
一番EQが鍛えられます。

みんな違って、みんないい。

EQはただの指標の1つ。
あなたの全てではないです。

そしてみんな違うから、
いいのです。

講師紹介

岡村 有希子

(Edumuse株式会社 代表取締役)

01 日本で300名弱の「EQ国際認定資格保有者」

個人・組織・リーダーシップ・採用まで学んで取得してる人は100名以下。

02 24年3月～26年4月までの「2年累計研修参加者500名以上」

経営者から社員さんまでの研修経験からの知見で、今は着任3年以下のリーダーシップ育成に注力

03 多くの人の課題は感情を起点に解決できる「人材課題のEQ活用のプロ」

精神疾患から這い上がるのも、業績を上げるのもEQ力あってこそ。

私自身の体験や実践+論文・書籍で「本当に活用できる」と定評。



01

CHAPTER 01

EQとは何か / なぜ今、必要か

感情は「コントロール」するものではなく「活用」するものです

EQ（感情知能指数）とは

感情を、思考を通して、より良い行動へマネジメントする力
本能的な動きから、選択した知的な動きへ

EQ（感情知能指数）とは

例えばこんなイメージ

自分の気持ちを知る

今、自分はどんな気持ち？

気持ちを上手に伝える

怒りや悲しみ、喜びの伝え方

感情マネジメント

アンガーマネジメントが代表

相手の気持ちを感じる

今、周りにはどんな気持ち？

**アンコンシャス
バイアス対策**

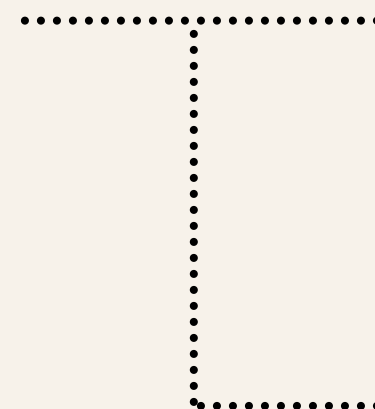
無意識の思い込みの脱却
(相手の背景の配慮・想像)

自己管理能力

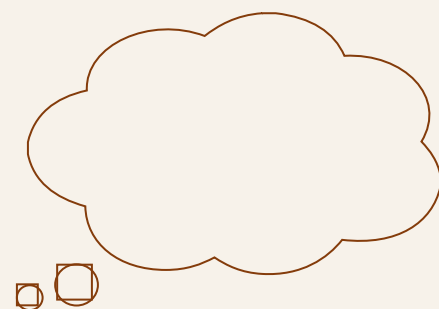
ストレス管理、目標達成など

EQがうまく使えなかった時...

怒り・焦り・不安...



会議に社員が
5分遅刻

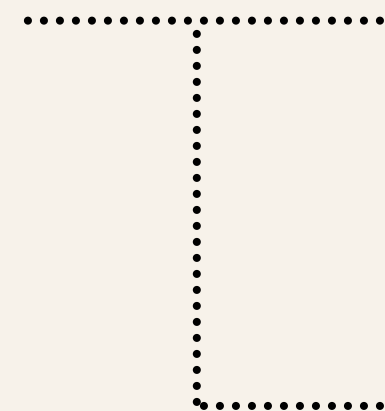


無視・嫌味

何してたん？
自己管理できない？

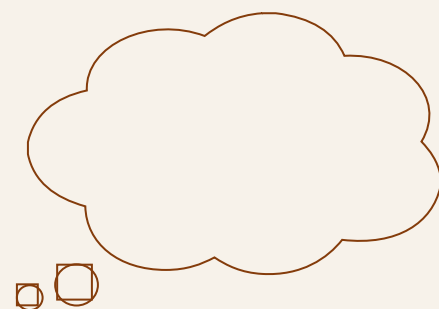
EQがうまく使えた時

心配・少し不安



大丈夫？と
声かけ、理由を聞く
→ この能力の高さ
≡EQ

会議に社員が
5分遅刻



何かあったのか？
理由を聞こう



なぜ今、EQが注目されているのか？

01

AIの台頭で「仕事のIQ」より「仕事のEQ」が価値が出てきた

仕事のIQ（情報処理・分析）はAIが担う。

人間に残るのは「意味づけ」「リーダーシップ」「関係性」など感情の領域。

EQはAIが持てない唯一のスキルです。

02

ヒトの課題の本質は「EQ」にヒントがある

社員が辞める理由の第1位は「人間関係」。

モチベーション・心理的安全性・各種ハラスメント・人手不足・離職問題...

人の悩みの解決や採用コストを下げたいなら、まずリーダーのEQを上げるのが早い。

EQが高ければそれでいいのか？

ハーバード大学の研究によると、職業的成功の要因の80%以上は「EQ」に関連している

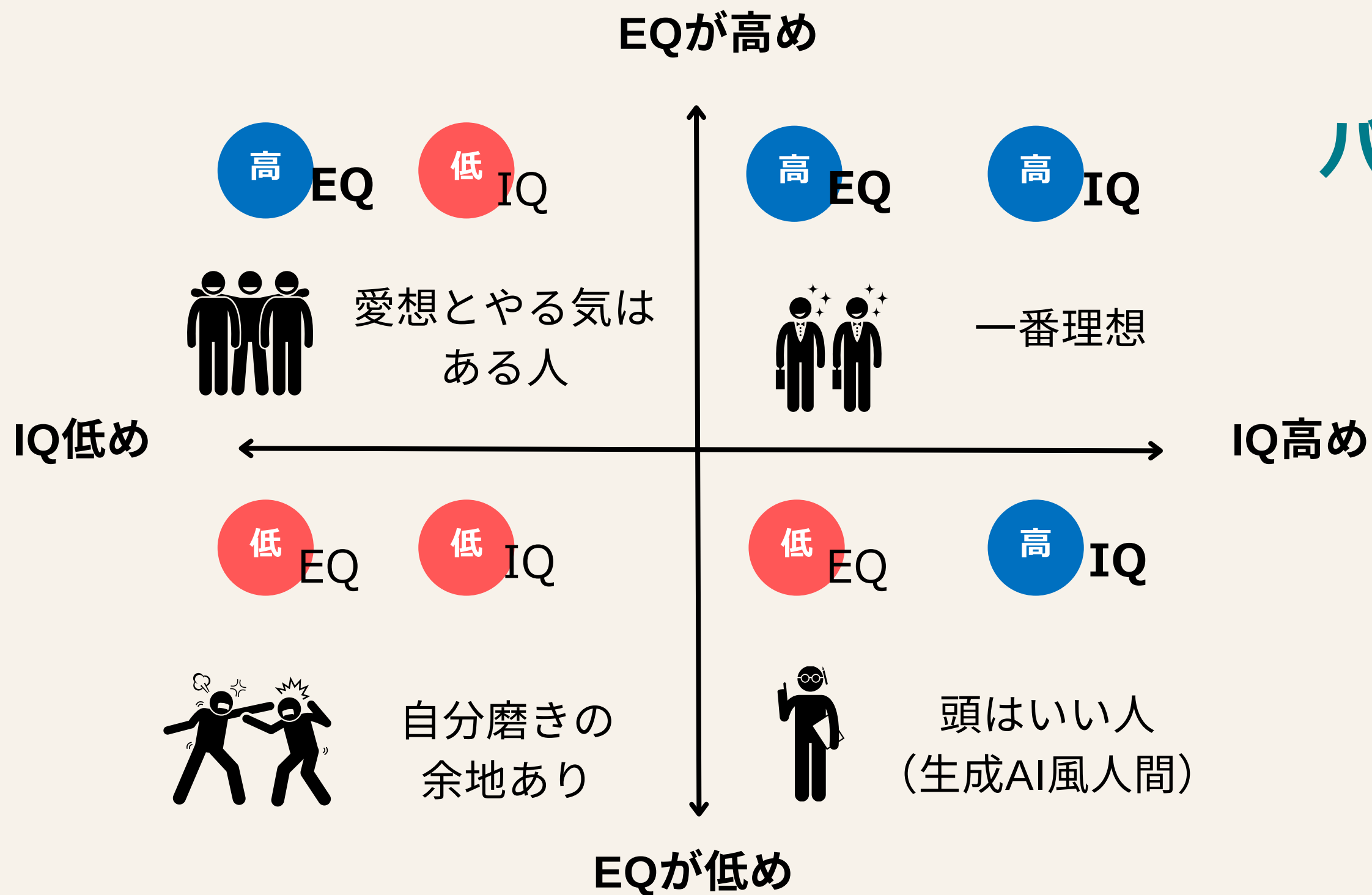
仕事のIQ力	仕事のEQ力	経営者に必要なこと
論理的思考・分析	逆境での立ち直り力	決断力と実行力
専門知識の習得	チームの信頼構築	人を動かす力
問題の構造把握	部下のモチベーション維持	変化への適応力
データの処理	自分の感情を使った判断	組織に意味を与える力

AIが得意な領域
正確さ・短期的成功・成果には必要

人間がしなければならない領域
組織強化・長期的成功・成果には必要

**仕事のIQと仕事のEQの
バランスで成立！**

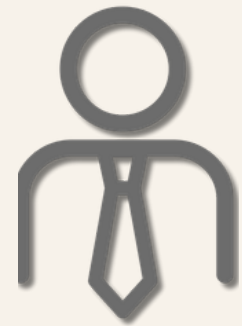
EQが高ければそれでいいのか？



EQだけは**NO**
バランスが一番大事

EQには、「個人のEQ力」と「組織のEQ力」がある

個人のEQ



個人の幸せ・仕事力
→ 個人の能力開発

連動させるのが
リーダーの仕事

組織のEQ



組織の幸せ・仕事力
→ 組織風土形成

「個人の結論より集団の結論の方が優れる」
※ただし、個人のEQが発揮できる場合に限る

02

CHAPTER 02

個人EQチェック

あなたのEQプロフィールを知る

まず自分を知ることが、すべての出発点です

個人EQ プロフィールを 読み解くときに...

1

アプリの結果を見て、自分の日常生活と照らし合わせ

あてはまるなと感じたところ、意外なところなどを見つけてみましょう。
また、自分の強みと課題も把握してみましょう。

2

部下の方と照らし合わせ

これができるようになると、相手の強みや課題が見れたり
自分の組織の中でうまく立ち回れている人の能力が何か？を
特定することで採用指標などに使うことも可能です。

※ 高いからいい、低いから悪いと言うものではありません。
数値が低いことによる強みもあります。

スコアの読み方① 感情を「知る」力

EL

感情リテラシー：感情の言語化・識別

- ▲ **高いと**：感情を言葉で正確に表現できる。チームの変化や自分の状態に敏感で、問題を早期に発見できる。
- ▼ **低いと**：ストレスを「なんか調子悪い」で済ませてしまう。感情が行動に出るが本人は気づいていない。
※ただし、左脳的なことは得意であることが多い

RP

自己パターン認識：自分の感情による思考・行動パターンを知る

- ▲ **高いと**：プレッシャー下での自分の反応パターンを知っている。同じミスを繰り返しにくい。
- ▼ **低いと**：怒ると黙る、焦ると早口になる、など自分の癖を認識していない。部下に影響が出やすい。

スコアの読み方② 感情を「使う」力

CT

結果を見すえた思考：行動のメリット・デメリットを考える

- ▲ **高いと：** 感情的になる前に「この行動の結果は？」を考えられる。リスクを見通した判断ができる。
- ▼ **低いと：** カットとなって言葉が出てしまう。後からあの言い方は違った、と気づくが繰り返す。

NE

感情のナビゲート：感情の良い側面を利用する

- ▲ **高いと：** プレッシャー下でも必要なエネルギーの状態を選べる。場の空気を安定させられる。
- ▼ **低いと：** 逆境でチームが萎縮しやすい。リーダーの感情がそのまま組織の空気になる。

スコアの読み方③ 自分を「動かす」力

IM

内発的モチベーション：自分の価値観に基づいて動く

▲ **高いと：** 外からの報酬・評価に左右されず、自分の価値観から動ける。逆境でも再起動が速い。

▼ **低いと：** 「誰かに認められないとやる気が出ない」状態になりやすい。疲弊しやすい。

EO

楽観性の発揮：前向きに考える

▲ **高いと：** 困難な状況でも可能性を見ることができる。チームのエネルギーを上げられる。

▼ **低いと：** リスクを見すぎてチームが前に進めない。言葉の端々にネガティブが出てしまう。
※仕事や場面によっては必要。感情のナビゲートと一緒に使えばOK！

スコアの読み方④ 感情を活かす力

EU

共感力の活用

- ▲ **高いと**： 相手の感情を受け取り、対話の質を上げられる。部下が本音を話しやすい環境を作れる。
- ▼ **低いと**： 「なんでそう感じるのかわからない」状態が増え、関係性が薄くなりやすい。

NG

ノーブルゴール追求

- ▲ **高いと**： 自分より大きな目的のために動ける。ビジョンが人を動かす。組織に意味を与えられる。
- ▼ **低いと**： 目先の利益・感情だけで判断しやすい。「何のために？」という問いへの答えが薄い。

03

CHAPTER 03

組織EQチェック チームの現在地を知る

あなた1人の視点と、チームの現実は違うかもしれない

組織EQとは何か

個人のEQの集合体が「組織のEQ」をつくります。しかし、リーダーが高くても組織が低いケースが多い。

信頼
(自信、信仰、確信の感情)



(副要因)

- ・情報の透明性
- ・団結力がある
- ・心配りがある

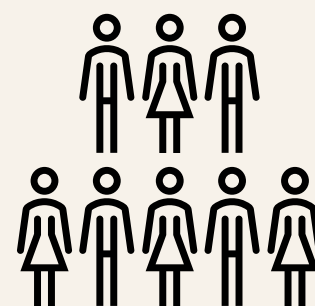
モチベーション



(副要因)

- ・裁量権
- ・仕事への意味付け
- ・強みが活かしている

チームワーク



(副要因)

- ・繋がり
- ・多様性を受け入れる
- ・喜びの増長

実践・行動



(副要因)

- ・責任の可視化
- ・フィードバック文化
- ・焦点

変化対応



(副要因)

- ・推進力
- ・試行錯誤の許容
- ・失敗の歓迎

組織EQスコアの読み方① 信頼・モチベーション

信頼 (Trust)

- ▲ **高いと**： 情報が透明に共有され、チームが一体感を感じている。困ったときに助け合える関係性がある。
- ▼ **低いと**： 情報が偏る・リーダーへの不信感・「自分に関係ない」という孤立感が生まれやすい。

モチベーション (Motivation)

- ▲ **高いと**： 社員が自律的に動き、仕事に意味を感じている。学び続ける文化がある。
- ▼ **低いと**： 「言われたことだけやる」状態。疲弊感・やらされ感が漂い、主体性が失われる。

組織EQスコアの読み方② チームワーク・実践行動

チームワーク (Teamwork)

- ▲ **高いと：** 心理的安全性が高く、多様な意見が活かされる。チームで働くことにエネルギーを感じている。
- ▼ **低いと：** 「どうせ言っても変わらない」空気。多数派以外の声が埋もれ、同調圧力が生まれやすい。

実践・行動 (Action)

- ▲ **高いと：** 役割と責任が明確で、フィードバックが循環している。重要なことに集中できる。
- ▼ **低いと：** 「言っても変わらない」「なんとなくこなす」状態。緊急ではない重要事項が後回しになる。

組織EQスコアの読み方③ 変化対応

変化対応 (Change)

- ▲ **高いと**：新しいアイデアを歓迎し、失敗から学ぶ文化がある。節目ごとに達成を祝い、変化を力に変えられる。
- ▼ **低いと**：「前例がない」「失敗したら困る」という空気が支配する。チャレンジを避け、現状維持が最優先になる。

5つすべてが連動している

信頼が低いとモチベーションが下がり、チームワークが崩れ、実践が止まり、変化できなくなる。

逆に一つが上がると、連鎖的に他のカテゴリーも動き始めます。だからこそ「どこから手をつけるか」が重要です。

これは、あなた1人の主観的な視点です

リーダーが「高い」と感じていても、メンバーは「低い」と感じているかもしれません。
逆に、リーダーが「低い」と感じていても、メンバーは「高い」と評価する場合があります。

モチベーション領域の例

リーダー視点



メンバー視点



このズレが、組織の本当の課題を映しています

全員で受けると：リーダーとメンバーの認識のズレが数値で見えます。