

メンタルヘルス不調予防研修

～あなたが出来る快適職場作りを
3つの視点で体験します～

令和5年12月7日(木)

14:20～15:50

石川産業保健総合支援センター
カウンセリング担当相談員
メンタルヘルス対策促進員
土田晶子

本日の目次

I. コミュニケーション

(1on1 傾聴ロールプレイあり)

II. 心理的安全性を保つ4つの因子

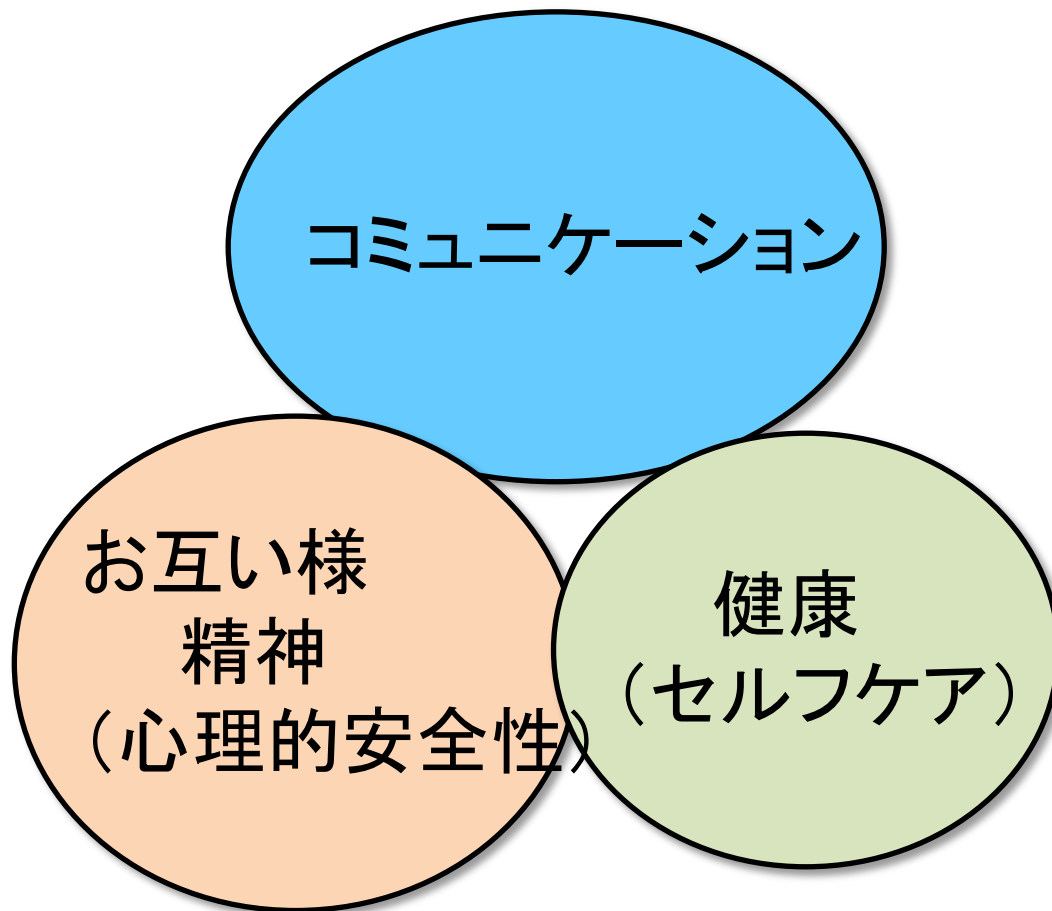
(まずは自分たちが意識できる

初歩的なこと)

III. セルフケア

(自分自身の健康を守る・レジリエンス)

働きやすい職場環境づくりの3要素



コミュニケーション

あいさつ・気づき・声掛け
報、連、相

お互い様 精神

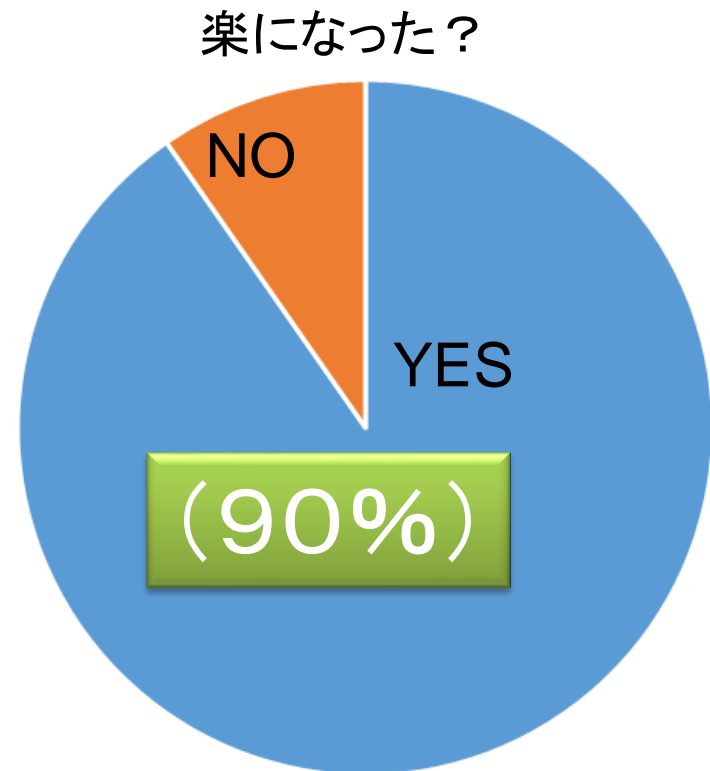
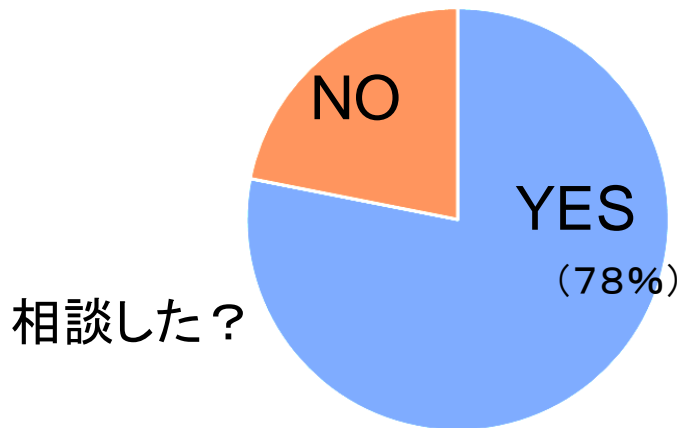
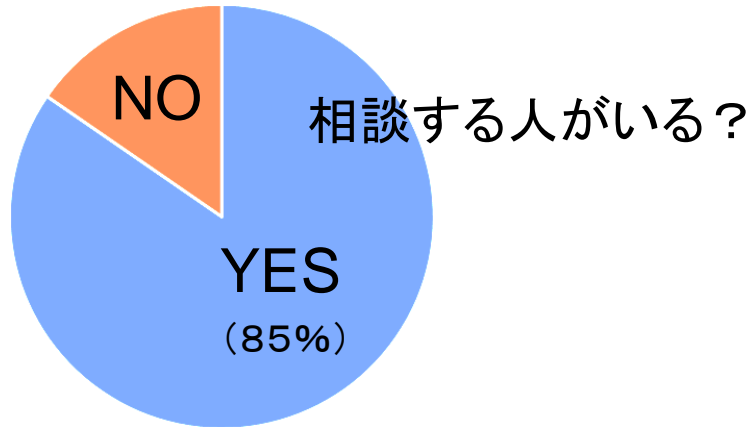
お互いを理解し、
支えあう気持ち

健康(セルフケア)


心身の健康
自分の健康は自分で守る元
気は、職場に活気と明るさが

I. コミュニケーション

相談するだけで楽になる



面談の際の留意事項

- 
- レッテル貼をしない
 - 注意したいことは、議論しない
 - 相手の嫌がる質問は、後回し
 - 批判的な言い方をしない
 - 非言語に注意をする
 - 言葉づかい
 - 時間

メラビアンの法則

- 言語情報の影響（ことば） 7%
- 聴覚情報（口調や話す速さ） 38%
- 視覚情報（見た目） 55%

日本人で調査した結果

- 言語情報の影響（ことば） 8%
- 聴覚情報（口調や話す速さ） 32%
- 視覚情報（見た目） 60%

カウンセリングマインド



人に接するときの心構え

1. 一人ひとりの人生に敬意を表しよう
2. 人の行動を見て、その背景にあるものをきちんと読み取る

傾聴の基本的技法

- (1) 質問
- (2) 受容
- (3) 繰り返し
- (4) 言い換え
- (5) 明確化
- (6) 支持

(1) 質問

● 開かれた質問

はい、いいえで答えられないような聞き方

★「営業の方は最近どう？」

● 閉じた質問

「はい、いいえ」で答えるような質問ばかりだと、答える方は、尋問を受けている感じになる

★「5軒はちゃんと歩いているか？」

(2) 受容

相手の話を合づちを打ちながら聴く

「うむ、うむ」「はい、はい」

「ああ、そうか～」「なるほど・・・」「そうですね」

「それでどうなりました？」

話の合間の短い言葉

聴いて理解しようとしていることを伝える

**非審判的態度、許容的態度
で人の話に耳を傾ける**

受容できない3つの理由



1. 自分のももの考え方に固執している
2. 自分個人の問題がありすぎる場合
3. 聴く側が、幼児的成果を強く持っている

(3) 繰り返し

部下の話をおある程度よく聴いて
相手の言ったポイントを繰り返す。

部下:「自分でも何を言いたいのか分からない」

上司:「そうか～何を言いたいのか分からな
いんだね」

(4) 言い換え

- 自分が感じ取った言葉を短い言葉で返す
- 自分の考えを整理したり、具体化したりする
- 自分の理解を確認する
「~のように感じるのですが」
「~といってもいいですか」

(5) 明確化

- 部下が薄々気づいてはいるけれども、まだ、はっきりとは意識化していないところを先取りして、上司が言語化してあげる。

部下:「今、お忙しいですか？」

上司:「ああ忙しいけど、どうしたの？」

明確化と言うのは、意識の面積を
拡大する作業

(6) 支持

「それはそうだ」「そう思うのは、当然だ」

「私だってそうだ」

部下:「何度後輩に注意しても、また、同じミスをするんです。つい、怒ってしまって・・・自分はダメですよね」

上司:「それは、同じミスを繰り返されると怒ってしまうことも、あるよね。」

人は、「You are OK」と言われることによって、人生の苦難に立ち向かう意欲もでてくる

支持するときの留意点

1. 理論を知っている

(理論上、こうなるはずだ。それはそうだ)

2. 理論を知らない場合、過去の事例を思い出す。過去にもそういう事例があった場合

(君だけじゃない。みんなそうだ。それでいい)

3. 理論も事例もない場合は、自分自身を振り返って個人の体験で

(私だってそうだったよ。普通だよ)

Ⅱ. 心理的安全性を保つ4つの因子

- 話しやすさ・・・報告や連絡、情報共有、意見の違い
指示や依頼など理解のための質問
- 助け合い・・・問題が起きた時、ひとを責めるのではなく、建設的に解決策を考える雰囲気があるか？
チームやメンバーはいつでも相談に乗ってくれるか
- 挑戦・・・前例や実績がなくても取り入れられるか
- 新奇歓迎・・・役割に応じて、強みや個性の発揮が
歓迎されているか

心理的安全性+

仕事の充実感
はない



ヌルイ職場

学習して成長する
健全な衝突と高い
パフォーマンス



学習する職場

仕事の
基準-

仕事の
基準+

サムイ職場

キツイ職場



余計な事せず自
分の身を守る



不安と罰による
コントロール

心理的安全性-

私たちが意識できること(初歩的)

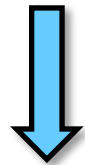
① 自分自身を問題の中に入れる

- 「新人は、まだスキルが低くて私は困らされている」

問題の外にいる

- 「相手に問題がある。それに私は困っている」

問題の中にいる



② 自分自身の行動を振り返る

「自分自身が変わるべきポイントを見出せる」

Ⅲ. セルフケア（自己保健力）



働く人が ご自身で取り組むこと

- ストレスから自分を守る力
- 一次的に凹んでもしなやかに立ち直る力
- 自分の存在を肯定する力
- 生きる力

 ストレスへの対処能力

 自己実現の力

Resilience (レジリエンス)

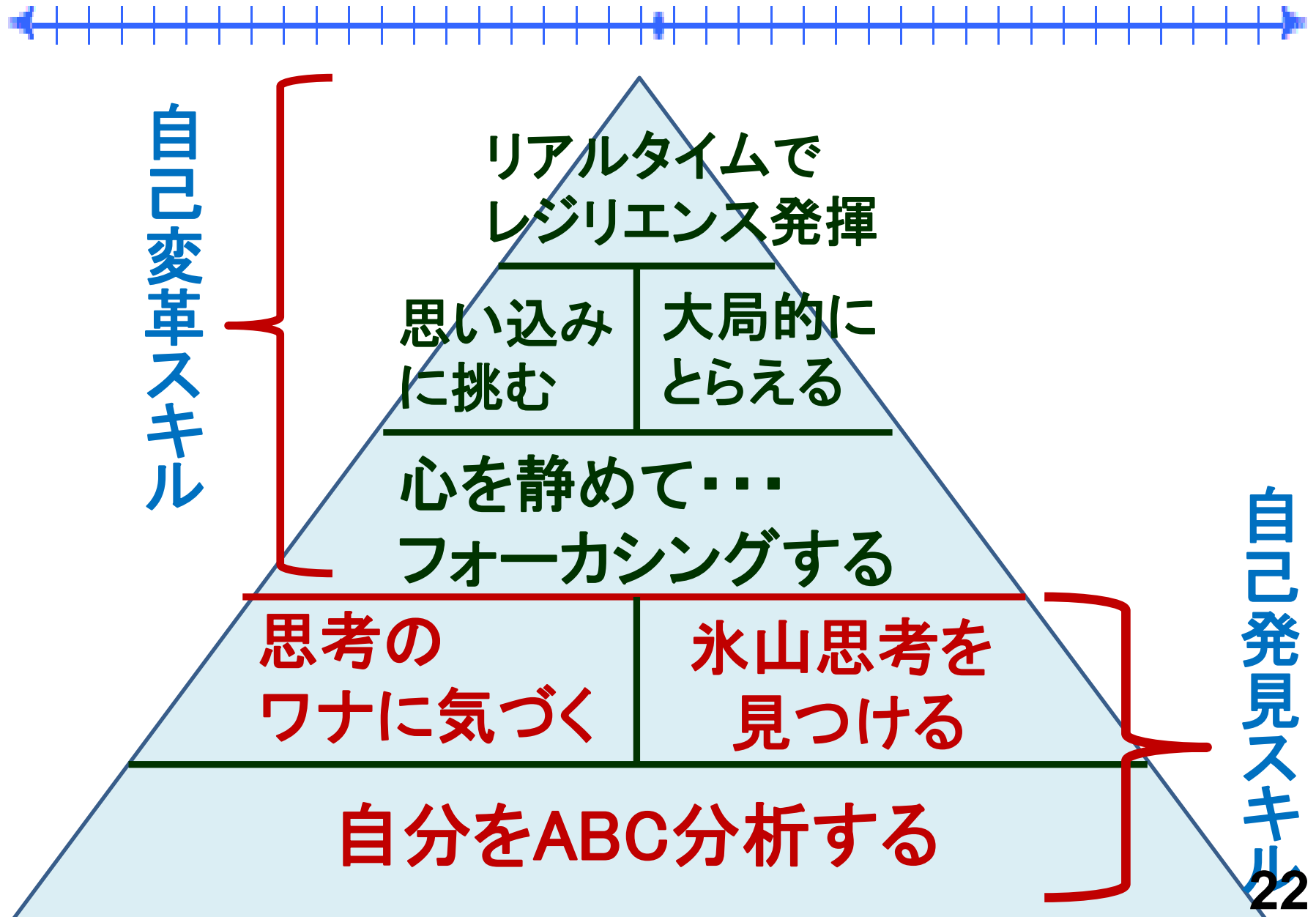


1. 元のかたちに戻る力、弾性
2. 困難からすばやく回復する力、
タフさ
3. 日常的なストレスに対処する力

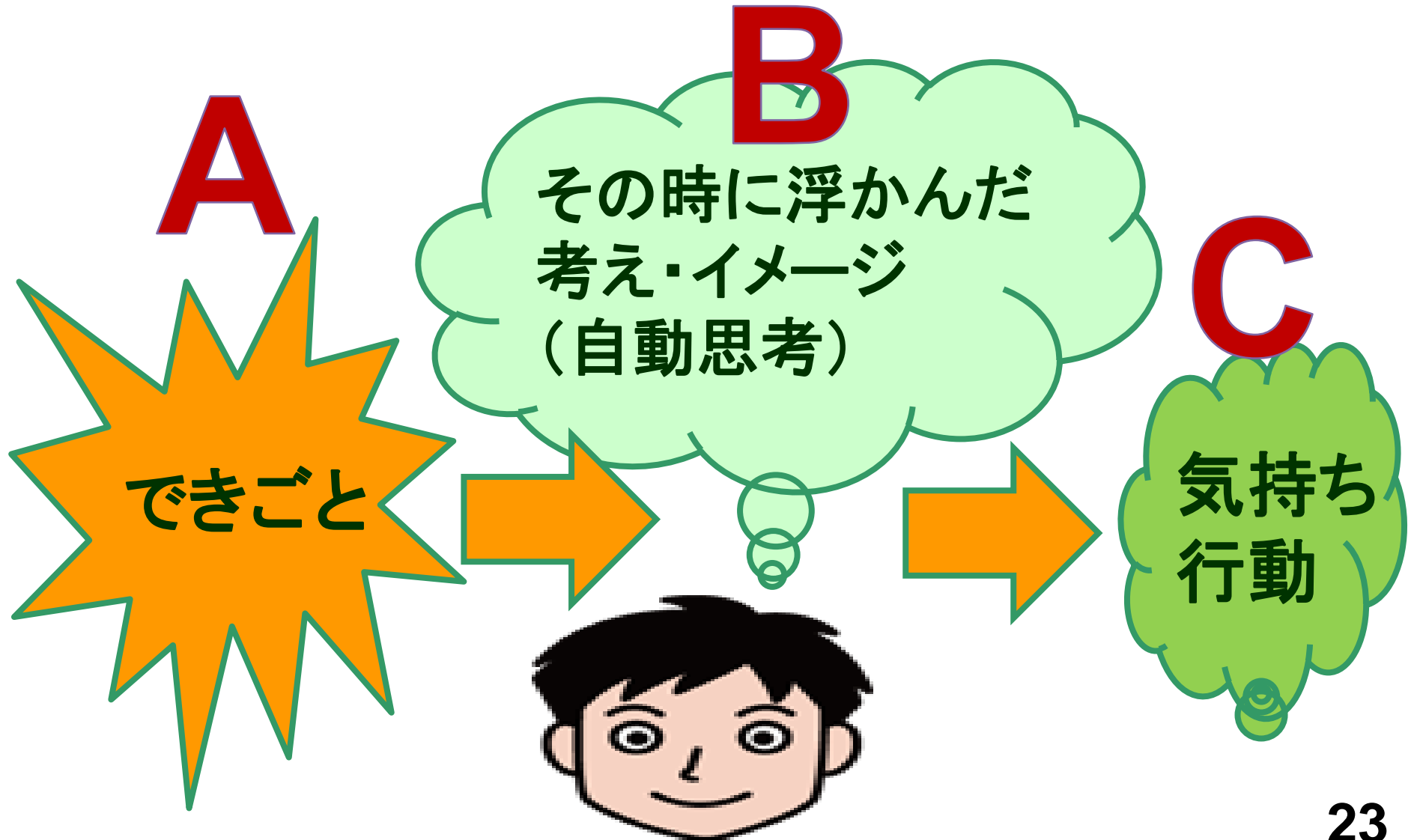
例えば こんな時レジリエンスの出番

- 災害や事故に遭遇、または巻き込まれた
- 家族がなくなった
- 勤務先が倒産、又は失業した
- 職場で目標未達成を強くとがめられた
- 顧客から理不尽なクレームを受けた
- 判断ミスを厳しく追及されている
- 人生を左右する決断を迫られている
- 失恋や離婚をした
- 育児の分担で夫婦喧嘩が絶えない
- 昇格試験の面接

7つのレジリエンス・スキル



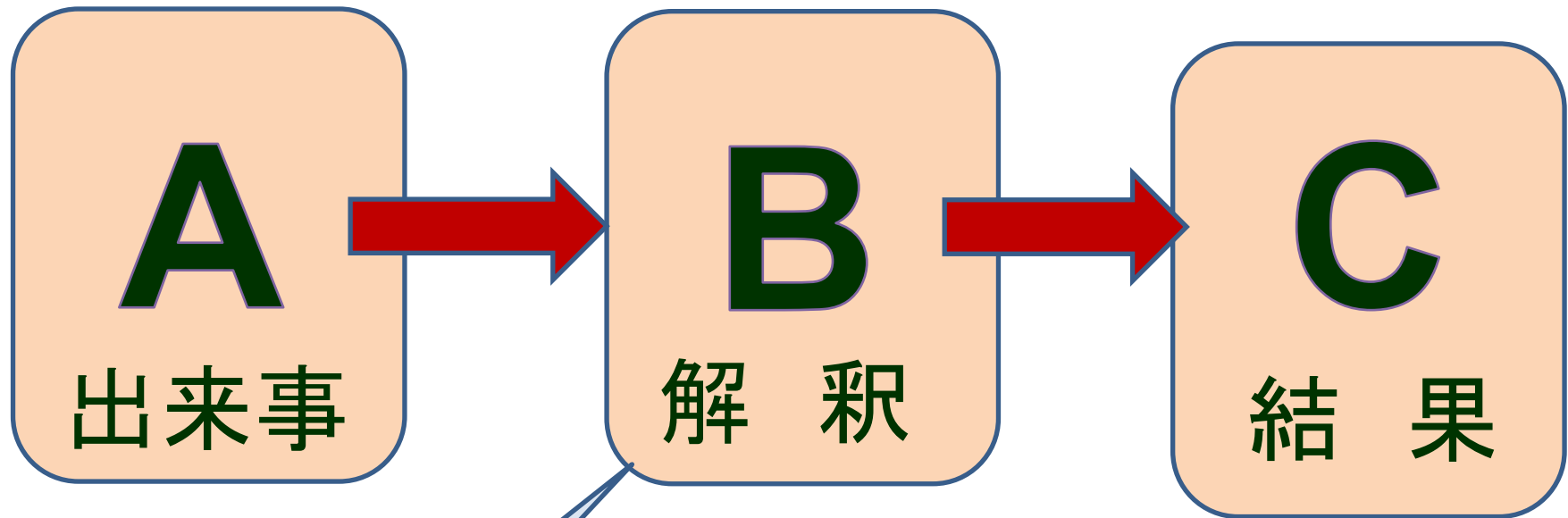
私たちの気持ちや行動は、その時に頭に浮かんだ「考え」によって影響されます



ABC分析で自分を知る

その時、頭の中はどうなっているか？

ABCで世界を捉える私たち



Activating Event
= 逆境・困難

Belief
= 思考・信念

Consequence
= 感情・行動

レジリエンス
のカギ

ABC 理論

事例：Sさんの場合

Sさんは、仕事でミスをして、上司にきつく叱られました。こんな簡単なミスをして「もう、自分は上司に嫌われている」と思うと、落ち込んで悲しくなりました。なんだか頭も痛いし、やる気が湧いてきません。

その日は、上司に近づきませんでした。

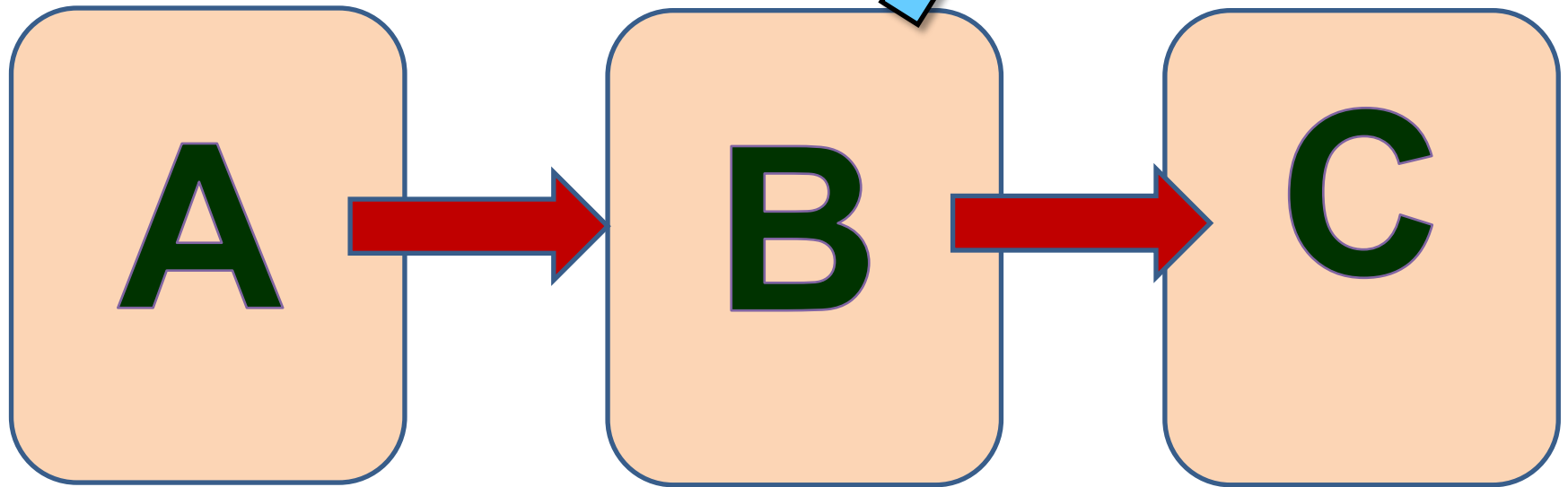
Sさんの思考(考え)と感情(気持ち)は？

解釈（思考）次第で、感情や行動が変わる

	Sさん	Tさん
ABCの視点		
出来事	上司に注意された	
思考	自分は嫌われている	自分の為に言ってくれている
結果	落ち込む	嬉しい
	上司に近づかない	積極的に行動
	頭が痛い	特になし

つまり

レジリエンスのカギ



こんなことが
あって

こう考えた
から

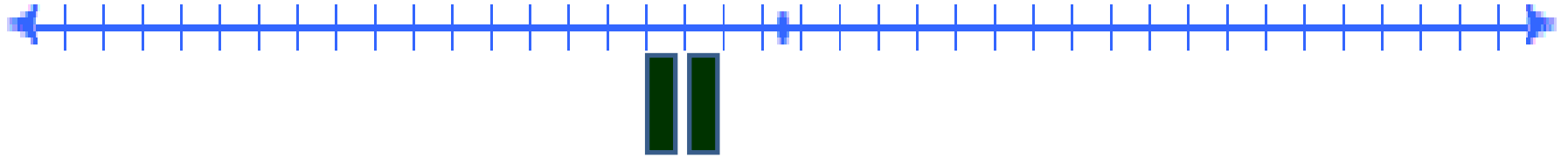
こう感じて
こうしたん
だよね。

レジリエンスを育てるポイント



1. 辛い時にあなたを助けてくれるものを
日頃から意識してみることが大切
 - ① あなたの外にあるもの・場所
 - ② あなたの周りにいる人
 - ③ あなたの中にある力
2. 日々の中の「できたこと」に
気づくクセを付ける

① あなたがつらい時に・・・



気持ちが落ち着く行動

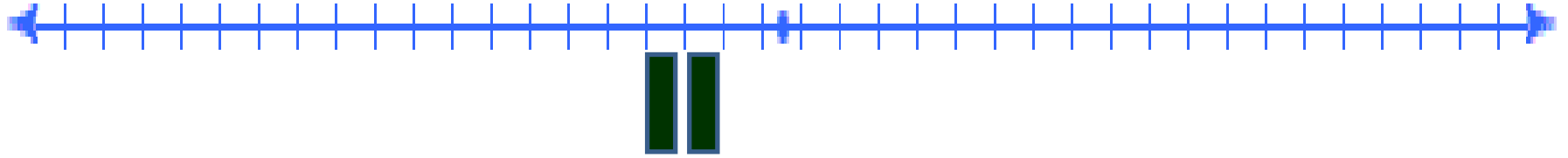
元気が出る曲は？

好きな場所は？

落ち着くにおいは？

大好きな食べ物は？

② 大切な人を思い出してみましょう



回復アイテム

一緒にいるとほっとする人は？

相談できる人は？

一緒に遊んでくれる人は？

会えないけれど大切な存在は？

③ あなたの中のを思い出してみましよう

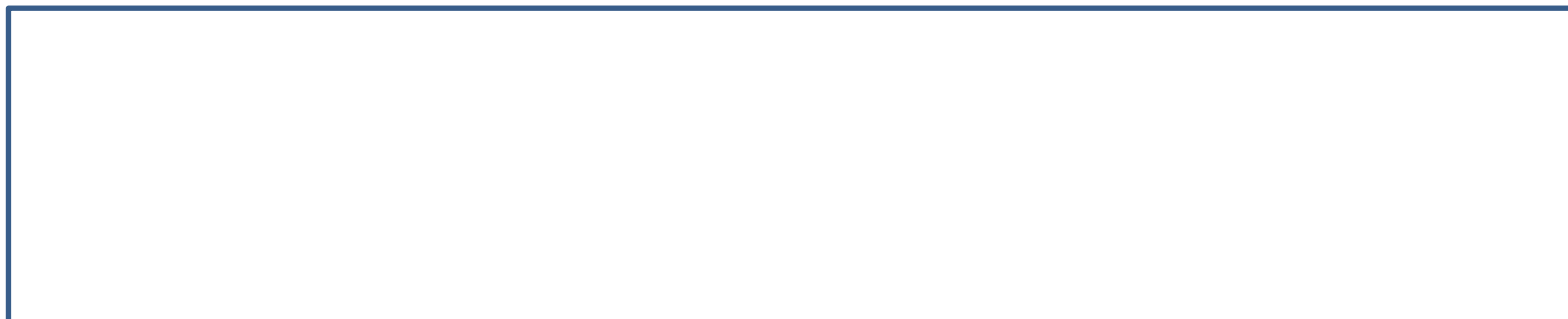
どん底になったときに、何がきっかけで立ち直れましたか？



その時に発揮されたあなたの力は、どんなものでしたか？



2. あなたいつも続けている小さなことを1つ 思い出してみましょう。



お早うございます

