

群馬県教育・保育のステップアップ研修
メンタルヘルスケア講座

～あなたに出来るセルフケアとラインケア～

講師: 中里 弘樹
(なかさと ひろき)

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

1

◆ 講師プロフィール

中里 弘樹(なかさと ひろき)

セルフケア・ラーニング 代表

精神保健福祉士／産業カウンセラー／心理カウンセラー／
アサーティブジャパン認定講師／アンガーマネジメントファシリテーター／
アンガーマネジメントコンサルタント
アンガーマネジメントハラスメント防止アドバイザー／
アンガーマネジメント叱り方トレーナー
ストレスチェック実施者資格／第二種衛生管理者免許

「人間関係開発の支援」と「メンタルヘルス対策の支援」を専門とするカウンセラー、研修講師。これまで新社会人から管理職まで延べ10,000人以上の保育者に「信頼関係構築」と「セルフケア」のスキルをレクチャーしてきた。

現在も様々な法人に研修プログラムを提供しながら、職員の指導方法や人間関係改善、メンタルヘルス、人事考課等の個別相談を担っている。

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

2

◆ 今日のねらい

メンタルヘルスケア



- ①「知る」:基礎的な知識を習得する
- ②「考える」:出来そうなことを見つける
- ③「決める」:最初の一步を決める

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

3

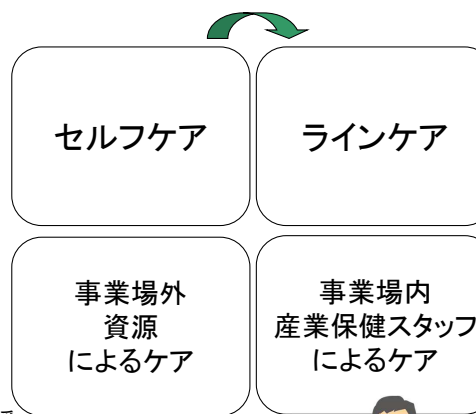
◆ メンタルヘルス 4つのケア

◆自分自身による

- ・ストレスへの気づき
- ・ストレスへの対処
- ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解

◆事業場外の機関、専門家による

- ・サービスの活用
- ・ネットワークの形成
- ・職場復帰における支援



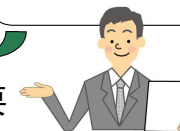
◆管理監督者による

- ・職場環境等の把握と改善
- ・個別の相談対応
- ・変化に気づく目配り
- ・声掛け、傾聴

◆産業医、衛生管理者などによる

- ・具体的な企画立案
- ・個人情報取り扱い
- ・ネットワークの形成
- ・ラインケアの支援
- ・教育研修の実施

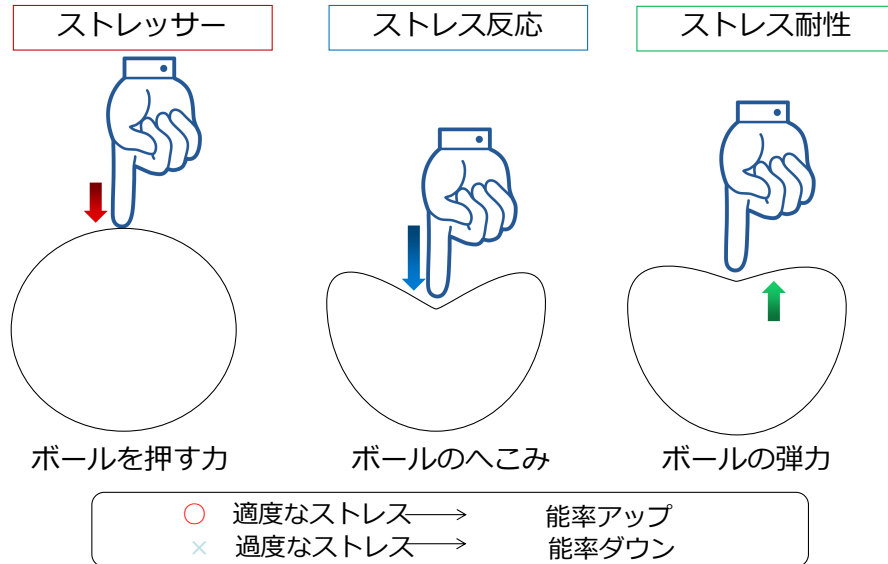
計画的かつ定期的な支援が必要



参考:「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

4

◆ ストレスって何だろう？



Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

5

◆ ワーク: 自分のストレス要因を挙げてみよう

Q:あなたは働くうえで、どんな事にストレスを感じることがありますか？「1日/1週/1か月/1年」の流れを思い浮かべると、見つかりやすいと思います。

--

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

7

◆ 職業性ストレス要因

- 仕事の量
- 仕事の質
- 身体的負担度
- 対人関係
- 職場環境
- 仕事のコントロール度
- 技能の活用度
- 仕事の適正度
- 働きがい

参考:「職業性ストレス簡易調査票」

6

◆ ワーク: 自分のストレス反応を挙げてみよう

Q:ストレスが溜まっているときは、あなたが知っている「心が健康な状態」に比べて、①身体、②気分、③態度やふるまいに「いつものちがいが」生じているはずです。これまで例えばどんなことがありましたか？下の欄に箇条書きで書き出してください。

①身体の症状	②気分の症状	③態度やふるまい

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

8

◆よくある例

身体面	心理面	行動面
食欲不振	気が張り詰めている	過食 飲酒が増える
寝つきが悪い	不安感	舌打ち 身体をゆする
途中で目が覚める	落ち着かない	ため息 グチ
胃腸がすぐれない	イライラ	長く集中できない
頭痛 肩こり	落ち込み	ミスが増える
だるさ 疲労感	ゆううつ	遅刻が増える
めまい 吐き気	やる気が出ない	

◆ワーク: ストレス対処法を見つけよう

あなたのストレス発散方法は
何ですか？



◆ ストレス対処法の種類(1)

①気晴らし型(リラクゼーション含む)

気分転換をはかり、ストレスを解消しようとする方法
例: 趣味、旅行、睡眠、入浴、適度な運動、ストレッチ、ヨガ、マッサージ、呼吸法、アロマの香り、歌う、おしゃべり等



快の感情(楽しい、好き、心地よい等)になれるもの
日々のストレスを解消できるなら十分な取り組み



しかし・・・

気晴らし型だけでは改善しきれないときがある

◆ ストレス対処法の種類(2)

①気晴らし型(リラクゼーション含む)

②情動焦点型

③認知的再評価型

④社会的支援探索型

⑤問題焦点型



気晴らし型以外を学ぶことで
「気持ちの切り替え」や「体調改善」に
役立つ方法を身につけることができる。

◆ 働くうえで何度も出会うもの

嫌な気持ち

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

13

◆ それらはあっという間にやってくる

自動反応
気づいてください!

一瞬で生じ、時には驚異的にしつこい



Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

14

◆ 誤解していませんでしたか？

× 嫌な気持ち = 良くないもの



○ 感じてOK

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

15

◆ No.1:リセット呼吸(息抜き)

心身の疲労を察知したときに



「□」から一気に
「ふう〜」っと
長い息を吐く

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

16

◆ No.2:リセット動作(大きな動き)

不快な気持ちになった場を離れて



両腕を挙げてガッツポーズ

屈伸運動

跳躍運動

参考:「NLP」における「ディソシエイト」

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

17

◆ No.4:からだをさする

辛いことがあった直後に



両腕や胸、お腹などを、自分の手でさすりながら、「ありがとう」と感謝を伝えてから仕事に戻る。

参考:「カリフォルニア大学デービス校心理学部教授 ロバート・エモンズ博士の教え」

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

19

◆ No.3:鏡に向かって笑顔

気持ちを切り替えづらい時に



鏡に向かって

全力で笑顔を作り

しばらく見つめ合う

参考:「ミラーニューロンの法則」

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

18

◆ No.5:アファメーション(自己暗示)

自分自身に対する暗示を唱える



「肯定的感覚」を得られる単語・短文を用意しておく

「安定を保つため」or「不快を脱するため」に唱える

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

20

◆ アファメーションの大事な法則

「肯定文」であること

- × 緊張しない → ○ リラックス
- ○ だいじょうぶ
- ○ 落ち着いて

「現実的」であること

- × 失敗しない → △ 絶対うまくいく
- うまくなりつつある
- いい経験にする

◆ No.6:「考え・気持ち観察法」

やり方

過去に感じた負の感情に意識を向け、自分の内側にある「認知」と「感情」を言葉や数字で書き出して、客観視を行う。

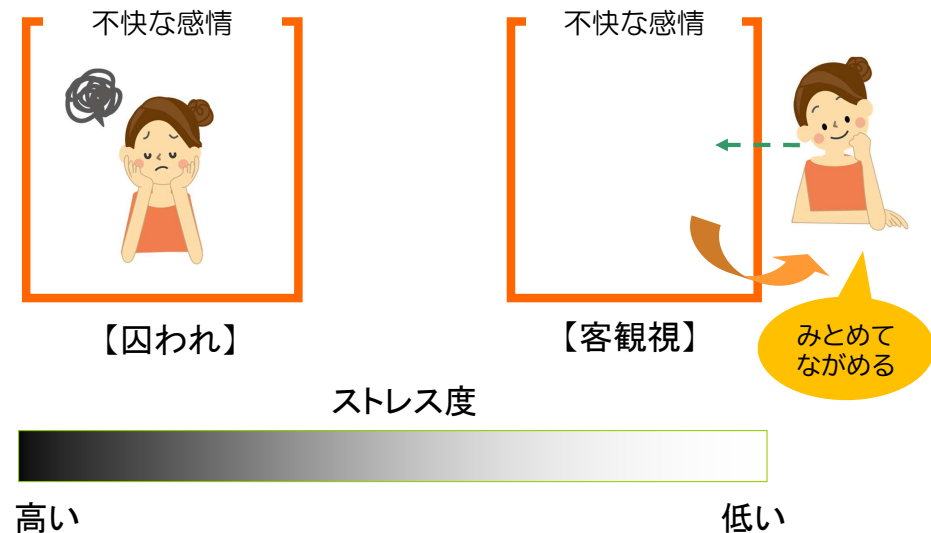
効果

ありのまま認め、眺めることで、小さくなったり、軽くなるという変化が起きる。定期的に行うと**考え方のクセ**を発見できる。

◆ サンプル:『考え・気持ち観察法』

いつの事?	出来事	考え(認知)	気持ち(単語) ※複数あることが多い	強さ 5段階
1か月前	Aちゃんに「あっちへいけよ、大っ嫌い」と言われた	そんなこと言わないでよ 生意気な言い方だな	イライラ、ショック、悲しい	2
○月○日	Bさんに注意したら、むっとした表情をされた	何だよその態度は!	怒り、悔しい	3

◆ 囚われから脱して「客観視」する



◆ No.7:「セルフトーク」を書き出す

セルフトークとは

(頭の中のおしゃべり)

意識していなくてもセルフトークは脳内で発生していて気分やモチベーションに影響を与えている



ネガティブなセルフトークは、ネガティブな認知・感情を強める



誰にでも出来るワーク

- ①ありのまま書き出す。
- ②最後に「という思考があった」と書き足す
- ③深呼吸してから、読み返す

◆ サンプル:「セルフトーク」を書き出す

【講師の実体験より】

いくらなんでも言葉足らずだろ！だいたい「仕事が遅い」って何を見て言っ
てんだよ！こっちの事情も知らねえくせに、偉そうに言うんじゃねー！
そもそも〇〇〇〇のときだって……

という思考があった

(過去へのモヤモヤ)

A)出てこない
B)すっきりしない

↓
中止する

たぶんだめだ。というか、絶対うまくいくわけない。そもそも自分に能力が
ないんだから、どんなに準備したって、きっと笑われる。というか、拒否さ
れて時間の無駄だと思われて、自分の価値のなさを思い知らされるにちが
い……

という思考があった

(未来へのモヤモヤ)

◆ No.8: 深い呼吸を10回する

4カウントで吸う

4カウント止める

8カウントで吐く

× 10回

(慣れてきたら)



吐く息 = 「不快を表す色」を描く

吸う息 = 「快適を表す色」を描く

◆ いずれも経験を積みば上達するもの

その場のケア

No.1: リセット呼吸

No.2: リセット動作

No.3: 鏡に向かって笑顔

No.4: からだをさする

No.5: アファメーション

時間を設けるケア

No.6: 考え気持ち観察法

No.7: セルフトークを書き出す

No.8: 深い呼吸を10回

すべてストレス耐性を高める訓練になります。



◆ ラインケア4つのステップ

1. 気づく

メンバーの様子を観察し、いつもと違う様子に気づく

2. 声掛け

自分が感じている事について、詳しく確認するために声を掛ける

3. 聴く

遮らず、気持ちに共感し、質問をしながらニーズを聞き出す

4. 施す

社内関係者と連携し、適切な対策を施す

◆ メンタル不調にありがちな誤解

つい、こんな言葉を使いがち・・・

「弱い」「病んでる」

こういった決めつけは、適切なケアにつながらず、
事態の悪化を招くことも・・・



メンタル不調は脳の一時的な機能不全。
脳の疲労度が高ければ、誰にでも起こりうるもの。
人の「弱さ」と解釈するのは適切ではない。
また「病名」がつくかは、専門医が判断する事。

◆ 情報共有の時に注意すること

「解釈」ではなく _____ を扱う

「解釈」を話すなら _____ に留める

◆ 「気づく」(プラス面)

プラス面に気づく

①笑顔・あいさつ・感謝が表れている？

②周囲に与えているプラスの影響は何？

勇気づけ

定期的に「振り返る」と気づきやすいです。



◆ 「気づく」(気になる点)

気になる点に気づく

着眼点の例

- あいさつがない／小さい
- 元気がない／活気がない
- 発言が少ない
- 否定的発言が増えた
- 笑顔がない
- 目線が合わない
- 顔色がすぐれない

タイミングの例

- ・ 出勤時
- ・ 食事、休憩時
- ・ ひとり有的时候
- ・ 退勤時
- ・ 朝礼、昼礼、会議中など
- ・ 毎日する作業の様子

「定点で観る」と気づきやすいです。



◆ 人生の悩みはすべて対人関係？

同僚からの「勇気づけ」

「役に立てている」と感じられる



自分に価値がある



対人関係に入っていく「勇気」を持てる

◆ 肯定的な「感情語」の例

助かる	うれしい	楽しい	好き
ありがたい	満足	頼りになる	
すっきりする	癒される	安心する	ほっとする
ワクワクする	感動する	感心する	
和む	落ち着く	親しめる	期待してる

一言もらえる



「役に立てた」

◆ もっと「響く」メッセージにするなら？

そう感じた行動

事前に教えてくれた
遅刻・欠勤ゼロだった



もたらした「よい影響」

期限に間に合った
シフトが何とか回った

埋もれがちな「小さな貢献」

伝える→勇気づけ→動機づけ→周囲に波及

◆「I(わたし)メッセージ」の3要素

必要な場合は、前置き／クッション言葉

1. 相手の「行動」

2. 自分・組織への「影響」

3. 自分の「感情」

参考文献: トマス・ゴードン「Good Relationships」大和書房

37

◆「I(わたし)メッセージ」で勇気づけ

【行動】いつも明るい笑顔で保育してくれて、

【感情】(わたしは)とても頼りになります。

【行動】Aさんが休まず来てくれているから、

【影響】負担が軽くなって、

【感情】(わたしは)助かっています。

【行動】先回りして準備してくれて

【感情】ありがとう。

【影響】お陰で(わたしは)時間どおりに終わったよ。

Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

38

◆ ワーク: 勇気づけメッセージ

やり方

周囲の職員には、どんな「貢献」を感じていますか？小さなことでよいですから、「勇気づけメッセージ」を1つ作成しましょう



Copyright (C) SelfCare-Learning All Rights Reserved.

39

◆ 「ほめる」と「勇気づけ」を分ける

ほめる

その人「そのもの」に焦点をあてる

「上から評価」するスタンス

「結果のみ」に注目する

えらい／すごい／さすが

勇気づけ

その人の「行動」に焦点をあてる

横並びで「共感」のスタンス

「プロセス」に注目する

助かった／ありがとう／よくがんばってるね

出典: 岩井俊憲「アドラー流 心を開く聴き方」かんき出版

40

◆ 気になる点を「声掛け」する

△ 「Aさん、今日元気ないよね。
どうしました？」



○ 「Aさんの顔色がすぐれない
ように（私は）思うんだけど、
どうですか？」

◆ 「気になる点」を声掛けするポイント

あなたは□□だね

↓
主語が「あなた」。人(ひと)に焦点があたっている。
「主観的な決めつけ」と受け取られやすい

あなたの××が△△だと私は思う

↓ ↓
主語が「あなたの××」。事(こと)に焦点があたっている。「私は～と思う」と私を主語にすることで、客観的に受け止めやすい。

◆ 「気になる点」を声掛けするポイント

人(ひと)

ではなく

事(こと)

に「焦点」をあてること

◆ ワーク: 「気になる点」があるとしたら？

例1. 以前より「元気がない」と感じた

そう思うとしたら、どんな事があった？

例2. 周囲に「溶け込めていない」と感じた

そう思うとしたら、どんな事があった？

◆ ちょっと練習:「受け止める」応答

私が好きなスイーツは「〇〇です。」



「そうなんですね。〇〇が好きなんですね。」

◆ ちょっと練習:「受け止める」応答

〇〇さんってすごい意地悪ですよ？



「
」

◆ 自然と使っている「きくスキル」

うなずき

相づち

反射

「反射」とは、光が鏡にあたって返るように、相手の話しの核心を返すこと

「繰り返し」

相手が言った言葉の一部をそのまま繰り返す

「言い換え」

相手の語句を「別の語句に言い換えて」返す

「感情の反射」

感情を表す単語、感情に関連する語句に注目して、それを返す

◆ 「聴くこと」の意味とは？

実は「**与える行為**」である



何を与えるか？



<喜び／安心／満足>など

「**心理的な報酬**」

◆ ワーク: 受け止めの応答

後輩のAさんは、言葉数の少ないタイプで、まじめに仕事に取り組んでいるようです。

しかし最近、周囲から「あの子はまともな文章が書けない」という批判が聞こえていて、あなたはとても気がかりです。

ある日ふと、二人になった場面で、声をかけてみました。

【後輩の本音】

- ・書類を書くことがもともと苦手で、どう書いていいかわからない。
- ・組んでいる先輩Bさんが厳しくて、毎回出すたびに赤で直されている。
- ・初めて出したとき「なんで出せないの?」「こんなの小学生でも書けるよ」と言われて、とても傷ついた。
- ・さすがにその言い方はないんじゃないかと思うが、ぐっと我慢している。

◆ 「共感」と「同意」のちがいを

A ~なんだね

と

B ~だよね



「あなたがそう感じている
(You feel)」が「共感」



「わたしもこう感じる」
「同意・同感(I feel)」と分けておく

◆ 保育者にありがちな誤解

どんな態度・言動も

○ 受け止める

△ 受け入れる

とは限らない

◆ memo

・ここ最近、新人Aさんの出勤時の顔色がすぐれないように見えたあなたは、自分から声をかけることにした。

・Aさんは次のようなことでとても悩んでいることが分かった。

・昨日「〇〇」という業務の進め方について迷っていたので、一緒に組んでいる先輩Bさんに聞きに言ったら、「そんなの前にも言ったよね、自分で考えなよ」と言われてしまった。

・確かに前にも教わったが、不慣れで一度では覚えきれなかった。

・その言い方が「突き放された感じ」でとてもショックだった。

・これまで何度かそうやって「突き放された」ことがあったので、

自分で考えて行動するように務めてきたが、やはり「〇〇」については、ひとりで判断がつかず、思い切って聞いたのに・・・。

・今は、Aさんに対して「怖い」と思うようになってしまった。

・特に月曜日の朝は、その怖さを感じて職場に行きたくない気持ちでいっぱいになる。

・新人が言う先輩Bさんは、あなたにとっては後輩にあたる人である。

・あなたとBさんは、気軽に雑談ができる関係にある。

・あなたが見えても、Bさんの新人Aさんに対する接し方は行き過ぎかと感じてはいた。

しかし、自分が首を突っ込む話ではないと感じ、これまでは黙って見ていた。

◆ ワーク: ケースの検討

1. あなたにはこれに似た経験がありましたか。あるなら、どう消化して前を向きましたか？



2. あなたなら、このAさんBさんそれぞれに、どのような手助けができると思いますか？

◆ Aさんへの対応ポイント

手段バックアップ

行動や道具を提供して助けること。たとえば一緒に作業を手伝ったり、相手に代わって仕事をしてあげたり、もっていないものを貸したりすること。

情報バックアップ

必要としている情報を提供すること。たとえば、相手にとって有益な前例や自分の体験談、書籍やWEBサイトを教えたりすること。

情緒バックアップ

気持ちを支えること。相手の感情や気分への配慮。たとえば、困ったり悩んでいる新人の話を聴いたり、慰めたり、励ましたりすること。

◆ Bさんへの対応ポイント(1)

聴く

(Aさんに提案:「わたしがBさんと話してみようか?」)
先輩Bさんの考え・気持ちを聴き、共感(You feel)で受け止める

「そうか、何回も同じことがあったんだね」

「そうか、厳しくしないと分からないと思ったんだね」

「中立な立場で」

【注意点】 「×新人から聞いたんだけどさあ」「×ねえ、あなたってさあ・・・」
「〇私が見てて気になったのだけど」

◆ Bさんへの対応ポイント(2)

伝える Bさんに提案: 下記(1)~(3)のうち1回に1つ提案する

(1)「行き過ぎ」と見えるふるまいの要素を1つ変えることを提案

①声の大きさ ②声のトーン ③セリフ ④表情

⑤場面 ⑥時間の長さ ⑦ 過去要求

(2)後から一言フォローすることを提案

例えば「さっきは、少し言い過ぎたと思う、ごめんね」と言ってみたら?

(3)尊重を示すシンプルな行為を増やすことを提案

- 1.目を合わせる
- 2.返事をする
- 3.名前を呼ぶ
- 4.自分から近づく
- 5.笑顔(笑み)を見せる

57

◆ なぜこのままではいけないのか?

仕事上のデメリット

+

感情



58

◆ 迷ったときに支えになる3つの指針

① 選択肢を提示して「自己決定」を促す

⇒中には自分で乗り越えたいという人もいるので、バックアップを欲しているか、を確認することは大切。また、「私は〇〇と思うけど、どう?」とメッセージで提案し、自分で選んでもらうとよい。

② 「解決」よりも「改善・維持」を目指す

⇒人の感情がからむ問題は完全解決が難しく、時間もかかる。そのため、「少しでも好転した」という「改善」や、「もちこたえている」という「維持」に目を向けたほうが、長く向き合うことができる。

③ 「結果」よりも「信頼形成」が第一

⇒たとえよい結果につながらなくとも、あなたとの間に「信頼」が生まれるだけでも相手の支えとなる。

59

◆ チームで力を合わせて対処を「施す」(1)

園長中心にチーム全体で対処すべきことは?

1) 状況把握

面談などを通して、本人の話しを傾聴し、特に仕事上のストレスについて詳しく把握する

2) 業務援助

- ・「手段バックアップ」:部分的に手伝う／代わりに行う
- ・「情報バックアップ」:教える／例を示す
- ・「情緒バックアップ」:気持ちに寄り添う／共感／勇気づけ

60

◆ チームで力を合わせて対処を「施す」(2)

園長中心にチーム全体で対処すべきことは？

3)環境改善

対人関係の調整 役割の調整 就業時間や休暇の調整 等

4)専門家とのパイプ役

受診の勧奨 相談窓口の紹介 等

こういった対処にあなたの理解と協力が必要となる



◆ 明日から出来るアクションプラン

Q: 研修で学んだことを活かして、明日から実践することは何ですか？