

ダイヤモンド社の
ストレス耐性検査のご紹介

目次

1	ストレスとは	
2	DISTとは	
3	DISTの変化	
4	病院での活用事例	
5	質疑応答	

ストレスとは

- ストレスとは
- ストレスを発生させる原因
- ストレスの発生機序（メカニズム）

ストレスとは

▶ ストレス

- ▶ 自身に影響を及ぼす刺激に対し、心身にたまるもの

▶ ストレス反応

- ▶ ストレスが発生した時に反応としてあらわれる身体、精神の動き
- ▶ 精神的反応、身体的反応、行動的反応に分けられる

▶ ストレスの対処

- ▶ 不快ななにかやストレス反応に対し、心身の防衛反応として起こるもの
- ▶ 対処の方法（対処方略という）には不快な感情や精神的反応に対処する「情動焦点型」と、ストレスの原因を排除するための「問題焦点型」と呼ばれるものがある

ストレスを発生させる原因

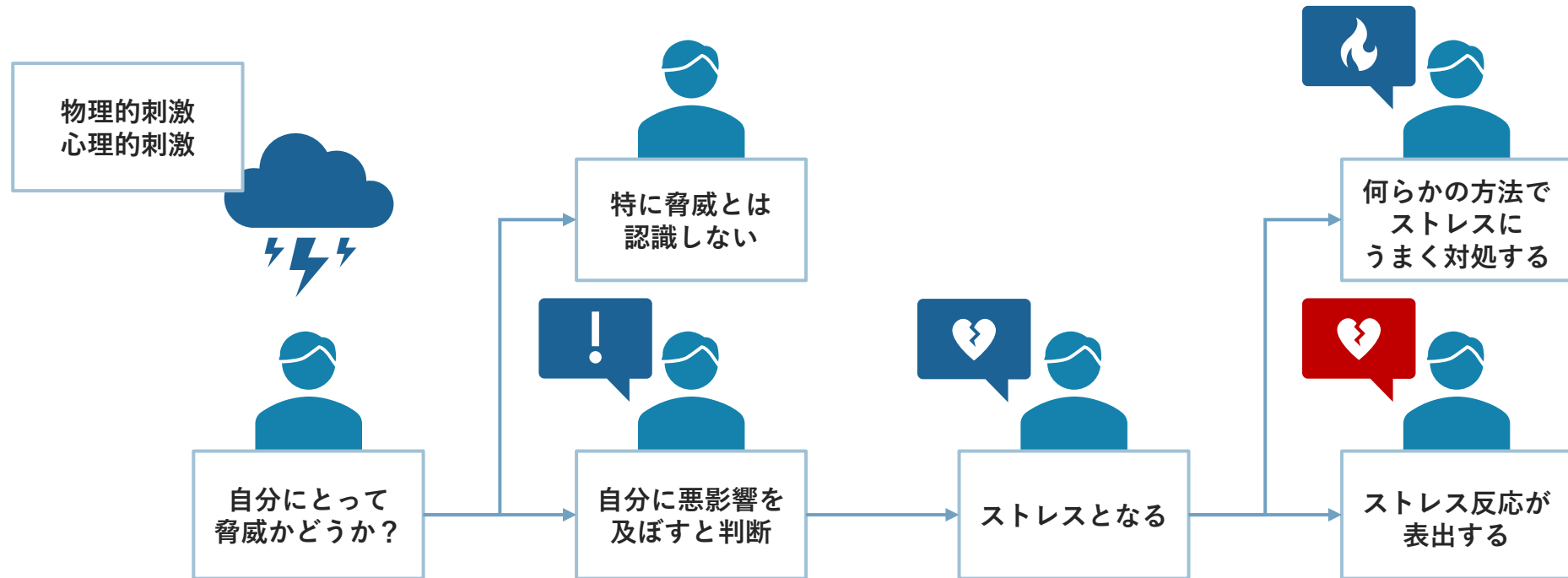
ストレスは大小さまざまな変化や刺激によって発生する



+ 自らのこころが作る刺激・変化

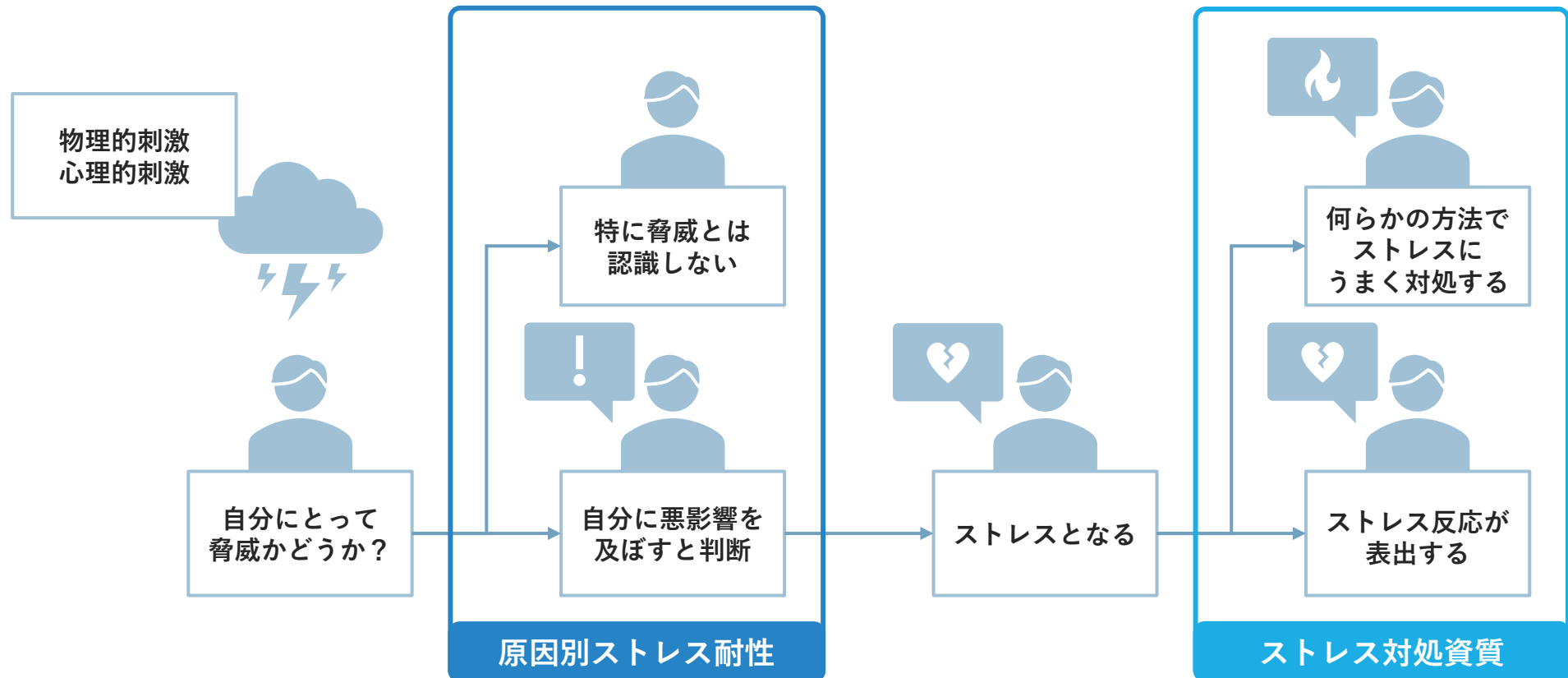
ストレスの発生機序（メカニズム）

ストレスは自分にとって危険かどうか判断することで発生する



DISTが測定する部分

DISTはストレスの認定と対処のくせを診断する



DISTとは

- DISTの診断表
- 診断項目の解説

WebDISTの診断表①

Web-DIST 診断表				会社名			
2013年6月1日				ダイヤモンド・サンプル株式会社			
受検者 大学 納ガク		在学		性別 男		生年月日	
年齢		歳		氏名		ナガジヨウ	
受検番号		0005					

検査結果の信頼性			
①信用尺度	A	B	C
②疑問点	A	B	C
総合判定		総合換算点合計 31	順位 2
①原因別 ストレス耐性	A	B	C
②ストレス 対処資質	A	B	C

特性項目プロフィール			
	特性項目	診断内容	換算点(5段階)
原因別 ストレス 耐性	①対人ストレス耐性	人間関係から生じるストレス要因に対して過剰に敏感にならないかどうか	4
	②対課題ストレス耐性	自分にとって難易度の高い課題に対して、積極的に対処できるかどうか	5
	③対役割ストレス耐性	組織のなかで重要な役割を担うことを苦にしないかどうか	3
	④対環境ストレス耐性	周囲の物理的な環境変化に対して臨機応変に対応できるかどうか	2
ストレス 対処 資質	⑤自己効力	体験に基づく自信と有能感があり、ものごとに対して挑戦的な姿勢をもっているかどうか	5
	⑥思考のコントロール	困難な状況でも見方をかえることで前向きになれるかどうか	1
	⑦感情のコントロール	周りの人の言葉や態度に過敏にならず、安定した精神状態でいられるかどうか	3
	⑧サポート活用力	問題が起こったときに、友人・家族や専門家などの力を活用することができるかどうか	3
	⑨タフマインド	思うようにいかない状況でも、それにめげない性格や態度面での強靭さをもっているかどうか	5

ストレス対処資質のタイプ		
■タイプ分け(2軸マトリクス)		
柔軟度 ⑥ ⑦ ⑧	4 協調 融和型	1 積極 協働型
	3 平均型	
	5 要開発型	2 果敢 固執型

リスクテイク度(⑤+⑨)			
■判定			
リスクテイク度	自分の力を信じて、失敗を恐れずに前に踏み出していくことができる傾向	10	高
柔軟度	もの見方や気持ちを切り替え、また、人の力を適切に借りることができる傾向	7	低
■解釈 ※診断結果によっては、どのタイプにも当てはまらない場合があります。			
1 積極協働型	ストレスに対処していくうえで、自分の意志を貫く自信と、状況に応じた冷静な判断力を備え、周囲の援助も活用できるバランスがとれたタイプ		
2 果敢固執型	ストレスに対処していくうえで、自らが信じた道を突き進む強さを持ち、自慢に対して、失敗を恐れずに挑んでいくタイプ		
3 平均型	「リスクテイク度」「柔軟度」ともに、平均水準にあり、特に目立った面が見られないタイプ		
4 協調融和型	ストレスに対処していくうえで、自己中心的にならず、周囲の意見を参考にして、もの見方や気持ちを切り替えていくタイプ		
5 要開発型	ストレスに対処していくうえで、自分の中の資源が不足している、または十分に活用できていないので、開発を必要とするタイプ		

WebDISTの診断表②

Web-DIST 診断表		会社名		ダイヤモンド・サンプル株式会社				
検査日	2013年8月1日	最終学歴	大学	在学	性別	男	生年月日	
			納加ケ					
					年齢	歳	氏名	がやジヨ
								0005

検査結果の信頼性	
①信用尺度	A (信頼性 10点)
②疑問点	A (0点)

検査の信頼性
検査結果は信頼できる。テストの質問に対して正直に、積極的に回答している。

総合判定		総合換算点合計	順位
①原因別ストレス耐性	B (換算点合計 14点)	31点	2位
②ストレス対処資質	B (換算点合計 17点)		

総合判定
総合的に見て、原因別ストレス耐性は高い。
総合的に見て、ストレス対処資質は高い。

特性項目プロフィール			
	特性項目	診断内容	換算点(5段階)
原因別ストレス耐性	①対人ストレス耐性	人間関係から生じるストレス要因に対して過剰に敏感にならないかどうか	4
	②対課題ストレス耐性	自分にとって難易度の高い課題に対して、積極的に対処できるかどうか	5
	③対役割ストレス耐性	組織のなかで重要な役割を担うことを苦にしないかどうか	3
	④対環境ストレス耐性	周囲の物理的な環境変化に対して臨機応変に対応できるかどうか	2
ストレス対処資質	⑤自己効力	体験に基づく自信と自己効力があり、そのことに対して挑戦的な姿勢をもっているかどうか	5
	⑥思考のコントロール	困難な状況でも見方をかえることで前向きでいられるかどうか	1
	⑦感情のコントロール	周りの人の言葉や態度に過敏にならず、安定した精神状態でいられるかどうか	3
	⑧サポート活用力	問題が起こったときに、友人・家族や専門家などの力を活用することができるかどうか	3
	⑨タフマインド	思うようにいかない状況でも、それにめげない性格や態度面での強さをもっているかどうか	5

診断項目

ストレス対処資質のタイプ		
■タイプ分け(2軸マトリクス)		
柔軟度 ⑥ ⑦ ⑧	4 協調融和型	1 積極協働型
	3 平均型	
	5 要開発型	2 果敢固執型

対処資質のタイプ

リスクテイク度 (⑤+⑧)		換算点合計	判定
リスクテイク度	自分の力を信じて、失敗を恐れずに前に踏み出していくことができる傾向	10	高
柔軟度	もの見方や気持ちを切り替え、また、人の力を適切に借りることができる傾向	7	低

判定

■解釈 ※診断結果によっては、どのタイプにも当てはまらない場合があります。	
1 積極協働型	ストレスに対処していくうえで、自分の意志を貫く自信と、状況に応じた冷静な判断力を備え、周囲の援助も活用できるバランスのとれたタイプ
2 果敢固執型	ストレスに対処していくうえで、自らが信じた道を突き進む強さを持ち、自覚に対して、失敗を恐れずに挑んでいくタイプ
3 平均型	「リスクテイク度」「柔軟度」ともに、平均水準にあり、特に目立った面が見られないタイプ
4 協調融和型	ストレスに対処していくうえで、自己中心的にならず、周囲の意見を参考にして、もの見方や気持ちを切り替えていくタイプ
5 要開発型	ストレスに対処していくうえで、自分の中の資源が不足している、または十分に活用できていないので、開発を必要とするタイプ

▶ 検査の信頼性

- ▶ この検査結果が本人を表しているかの診断をしています

▶ 総合判定

- ▶ 下の診断項目を平均したものです

▶ 診断項目

- ▶ ストレス耐性4項目・対処資質5項目を測定しています

▶ 対処資質のタイプ

- ▶ 対処資質を2タイプにわけ、その強さから5つのタイプと亜種に分類しています

診断項目説明① 原因別ストレス耐性

日々の仕事における出来事にストレスを感じやすいかどうか

特性項目	診断内容
対人ストレス耐性	人間関係から生じるストレス要因に対して過剰に敏感にならないかどうか
対課題ストレス耐性	自分にとって難易度の高い課題に対して、積極的に対処できるかどうか
対役割ストレス耐性	組織の中で重要な役割を担うことを苦にしないかどうか
対環境ストレス耐性	周囲の物理的な環境変化に対して臨機応変に適応できるかどうか

特性項目	換算点が1の場合	換算点が4以上の場合
対人ストレス耐性	人に気を遣いすぎる／羞恥心が強い	おおらか／交際範囲が広い
対課題ストレス耐性	目標を掲げることが負担になる／手堅い	向上心がある／具体的な目標を掲げる
対役割ストレス耐性	まとめ役が苦手／注目されることを嫌う	責任感が強い／自己犠牲の精神がある
対環境ストレス耐性	几帳面／行動範囲が決まっている	好奇心旺盛／物理的な環境変化を苦にしない

診断項目説明② ストレス対処資質

ストレスを感じた時に、どのように考えがちか

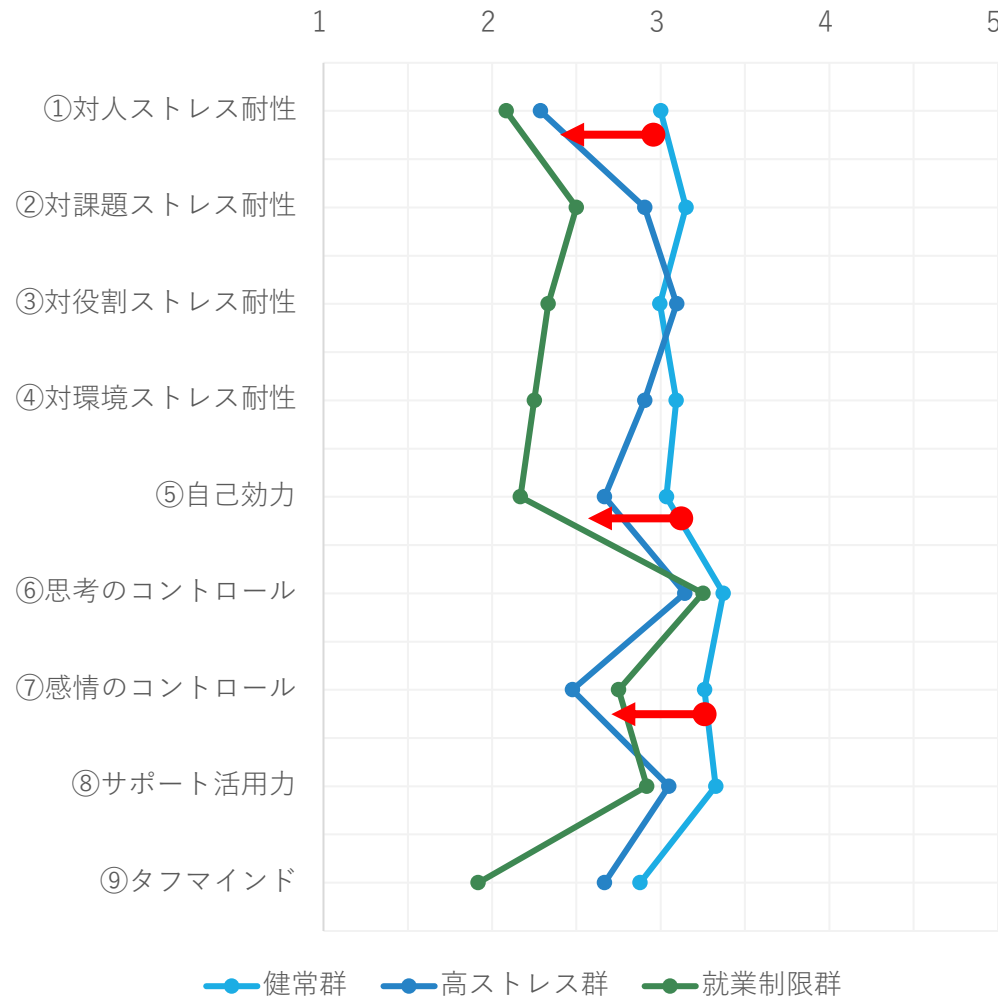
特性項目	診断内容
自己効力	体験に基づく自信と有能感があり、ものごとに対して挑戦的な姿勢を持っているかどうか
思考のコントロール	困難な状況でも見方を変えることで前向きでいられるかどうか
感情のコントロール	周りの人の言葉や態度に過敏にならず、安定した精神状態でいられるかどうか
サポート活用力	問題が起こったときに、友人・家族や専門家などの力を活用できるかどうか
タフマインド	思うようにいかない状況でも、それにめげない性格や態度面での強靭さを持っているかどうか

特性項目	換算点が1の場合	換算点が4以上の場合
自己効力	失敗を恐れて行動できない／悲観的	失敗を恐れず挑戦する／楽観的
思考のコントロール	頑固一徹／ひとつのことに固執する	考え方に柔軟性がある／ひとつのことに固執しない
感情のコントロール	衝動的／気分の浮き沈みが激しい	気分転換が上手／気持ちが安定している
サポート活用力	人にものを頼むのが苦手／問題を抱え込む	人にものを頼むのが上手／社交的
タフマインド	競争心がない／くよくよする	負けず嫌い／打たれ強い

DISTの変化

- ストレスによるDISTの変化
- 新卒新入社員のDISTの変化

ストレスによるDISTの変化



▶ 特定企業の3~10年目の若手データ

▶ ストレスがあると耐性は下がる

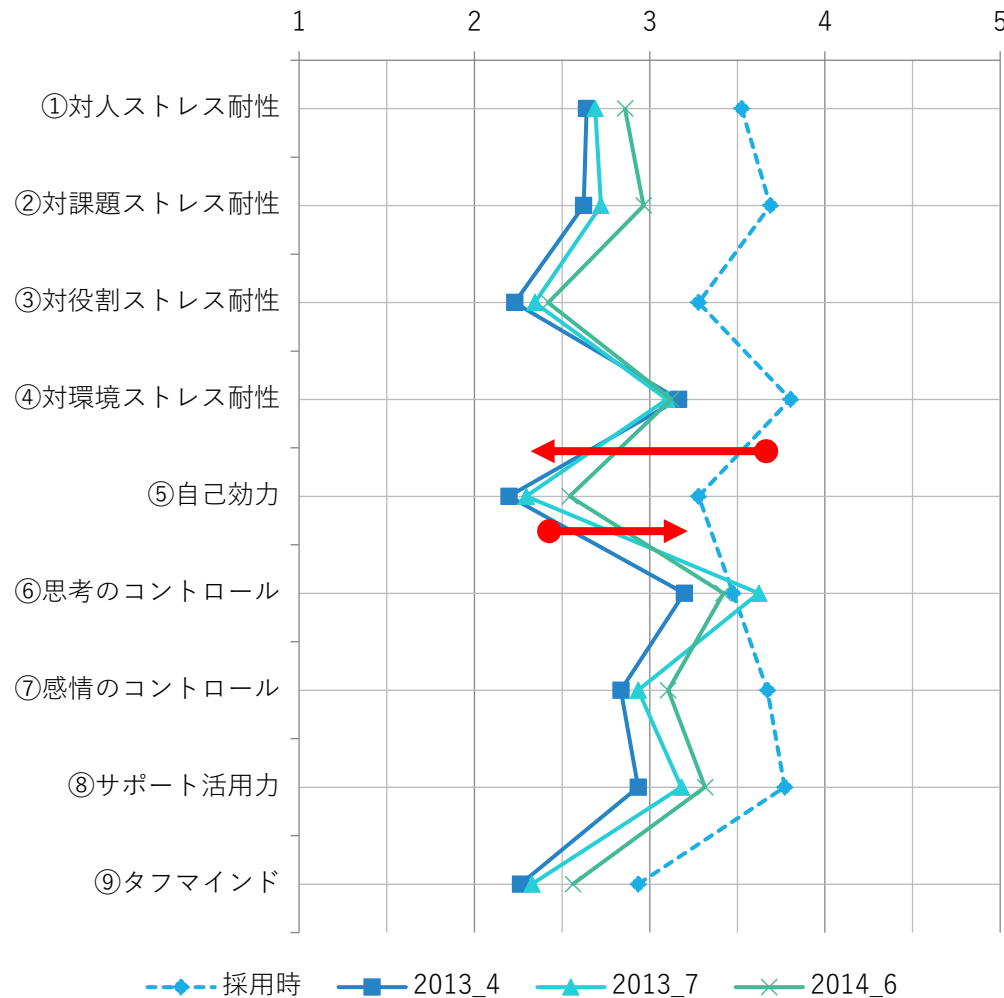
▶ 健常群と高ストレス群の比較

▶ 健常群に比べ、対人ストレス耐性、自己効力、感情のコントロールが著しく下がる傾向があります

▶ 高ストレス群と就業制限群の比較

▶ ストレス耐性全体が下がり、思考のコントロールとサポート活用力だけがそのままの水準で残ります

新卒新入社員のDISTの変化



▶ 専門職の時系列データ (例)

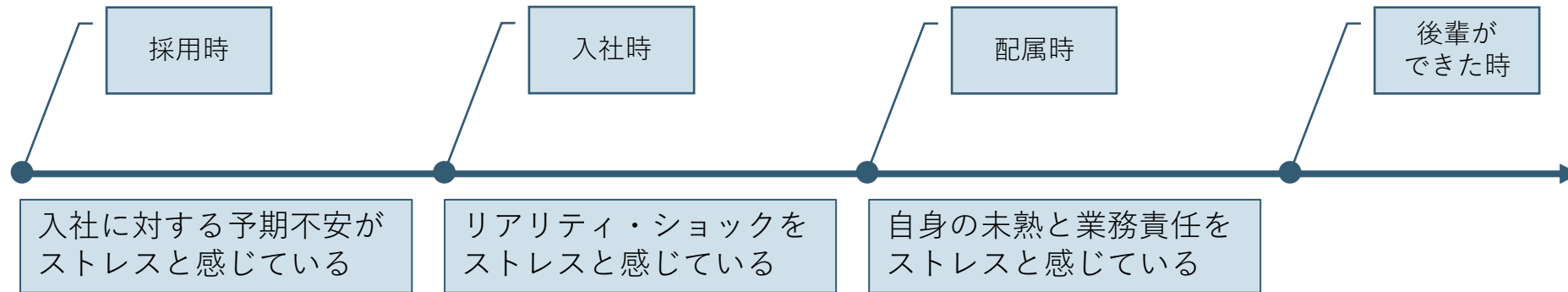
▶ 新卒から1年ぐらいの推移

- ▶ 採用時が最も高い
- ▶ 入社時に最も低くなる

▶ 全体の変化

- ▶ ストレス耐性は下がりやすく、上がりにくい
- ▶ 対処資質は環境によって伸びる部分が変わる

なぜこのような変化が起こるのか



▶ 採用時

- ▶ 学生は苦手な人と話す必要はなく、課題も役割も特に負荷がかかるような生活はしておらず、DISTの回答に「できる」と答えるため社会人の回答に比べ点数が高くなります。

▶ 採用時～入社時

- ▶ 仕事に対する漠とした不安感（予期不安）を感じ、それがストレスとなっています。

▶ 入社時～配属時

- ▶ リアリティ・ショックと呼ばれる、期待と現実の違い、期待される仕事と出来る仕事の違いにうけるショックです。この期間、新入社員たちは自分の「出来なさ具合」痛感します。

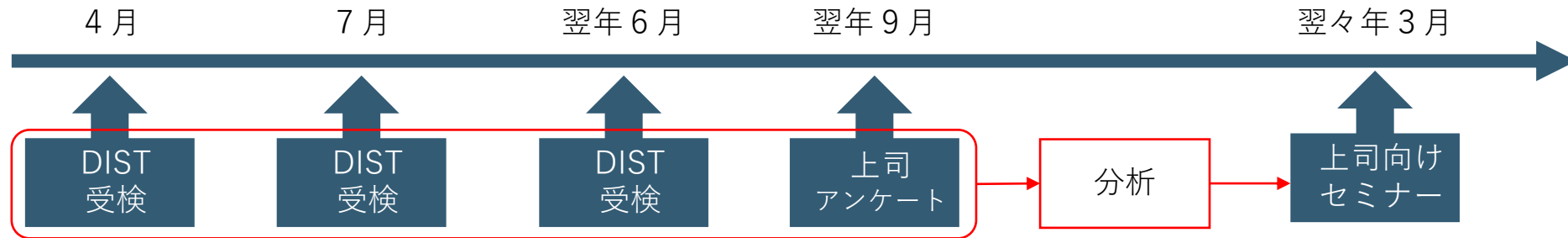
▶ 配属時～先輩ができた時

- ▶ 7月以降は、担当として責任を求められ、それが大きな負担となります。責任に対するストレスは、自分の能力のつたなさや失敗時のリスクによって大きくなります。

病院での活用事例

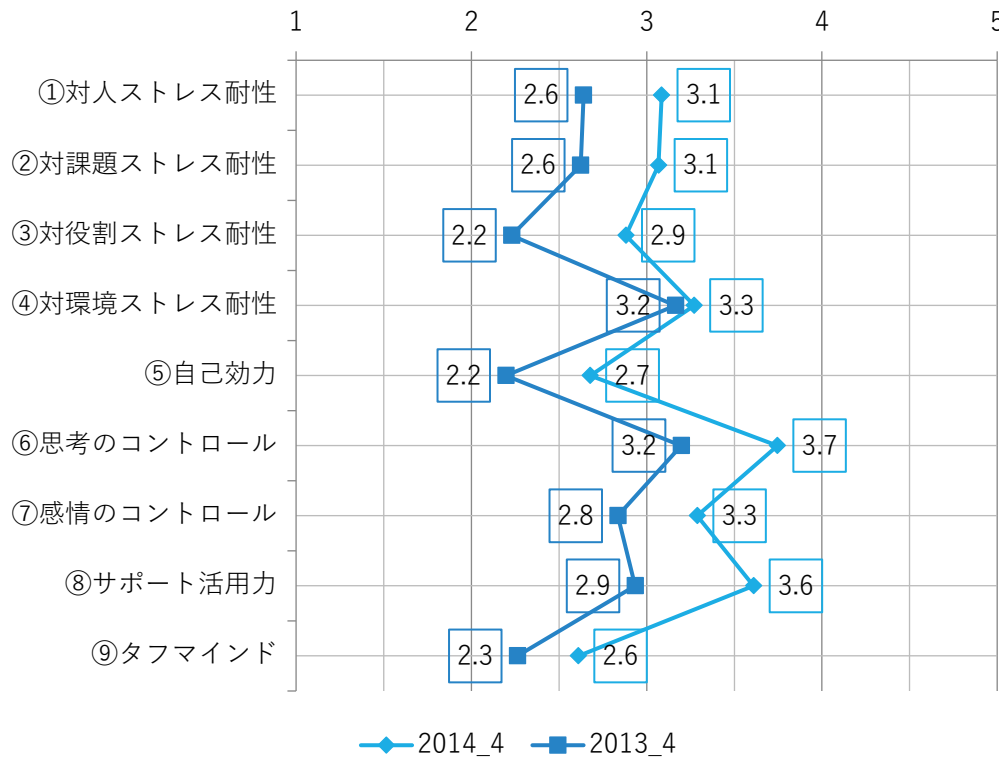
- 年度の採用は60名程度・600床以上の病院事例
- 早期離職に対策するためのモニタリングツールとしてDISTを活用

仮説と分析データの概要

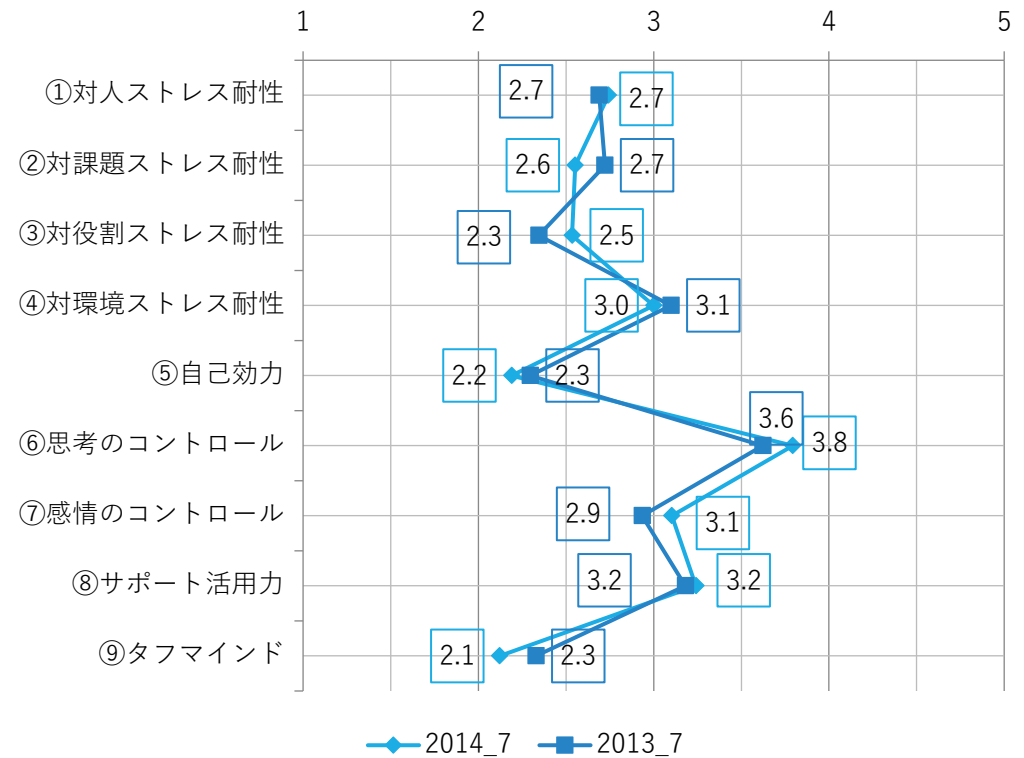


- ▶ 問題：若手看護師の早期離職が目立っている
- ▶ 仮説：不安を感じたり仕事の理解が遅れるとストレスが溜まり、それが離職につながる
- ▶ 調査：ストレスがたまりやすい時期にDISTを実施（2年度分）
 - ▶ 当年4月（入職し、仕事に対しての不安が募る時期）
 - ▶ 当年7月（この病院では、夜勤が発生し単独業務が増える時期）
 - ▶ 翌年6月（後輩ができ、仕事がデキる者とデキない者の差が見えてくる）
- ▶ 調査：仮説を検証するために評価者（上司）にアンケートを実施
 - ▶ 業務内容の理解度・遂行度
 - ▶ 職場、同僚や先輩（プリセプター）との関係の良好さ

結果：年次の比較からわかること



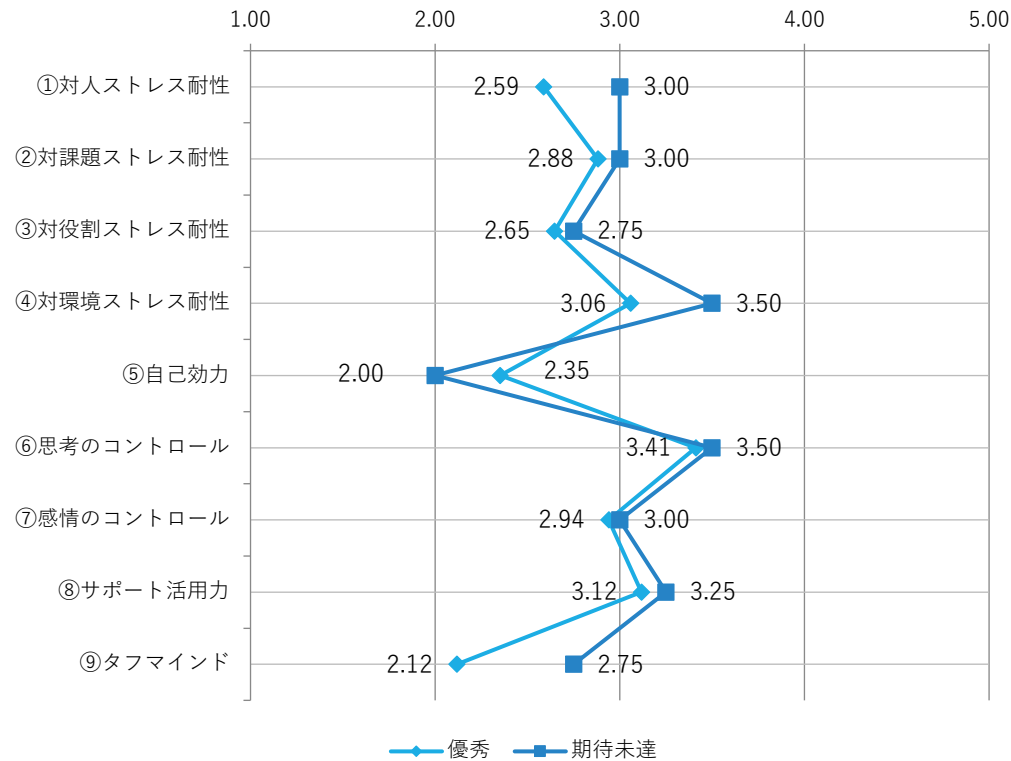
入職時



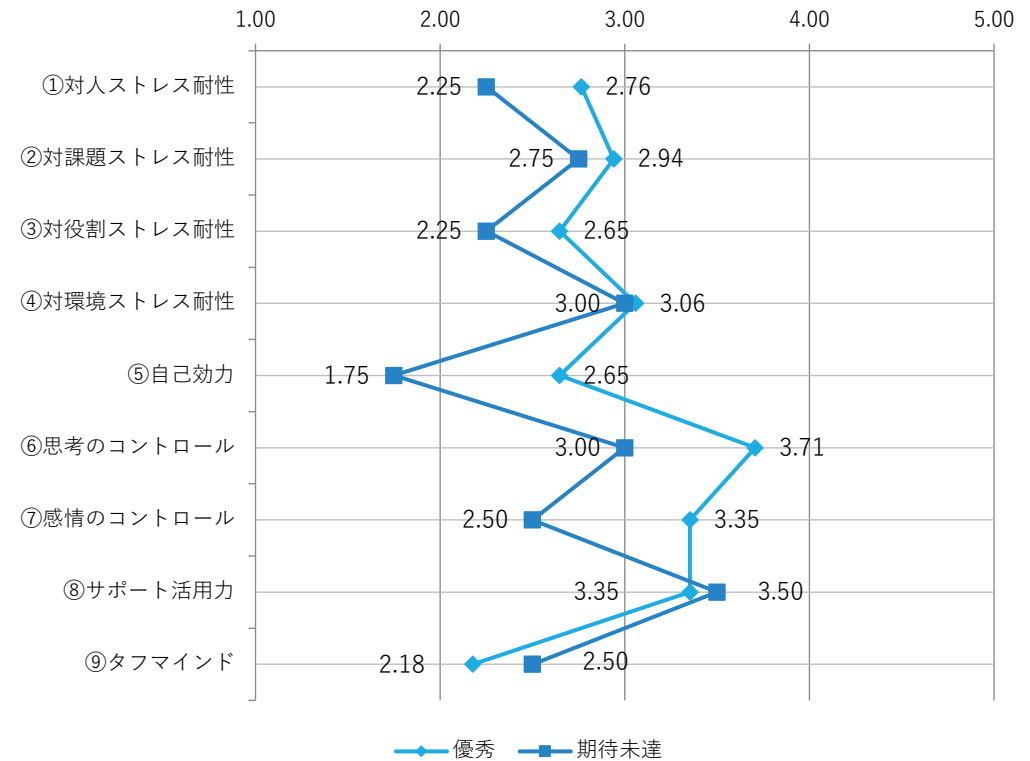
入職後3か月

→ 単純な比較だと2014年度のほうが全体に高いが、
入職後3か月でこの病院特有のプロフィールを描く

結果：上司評価とストレス耐性の変化



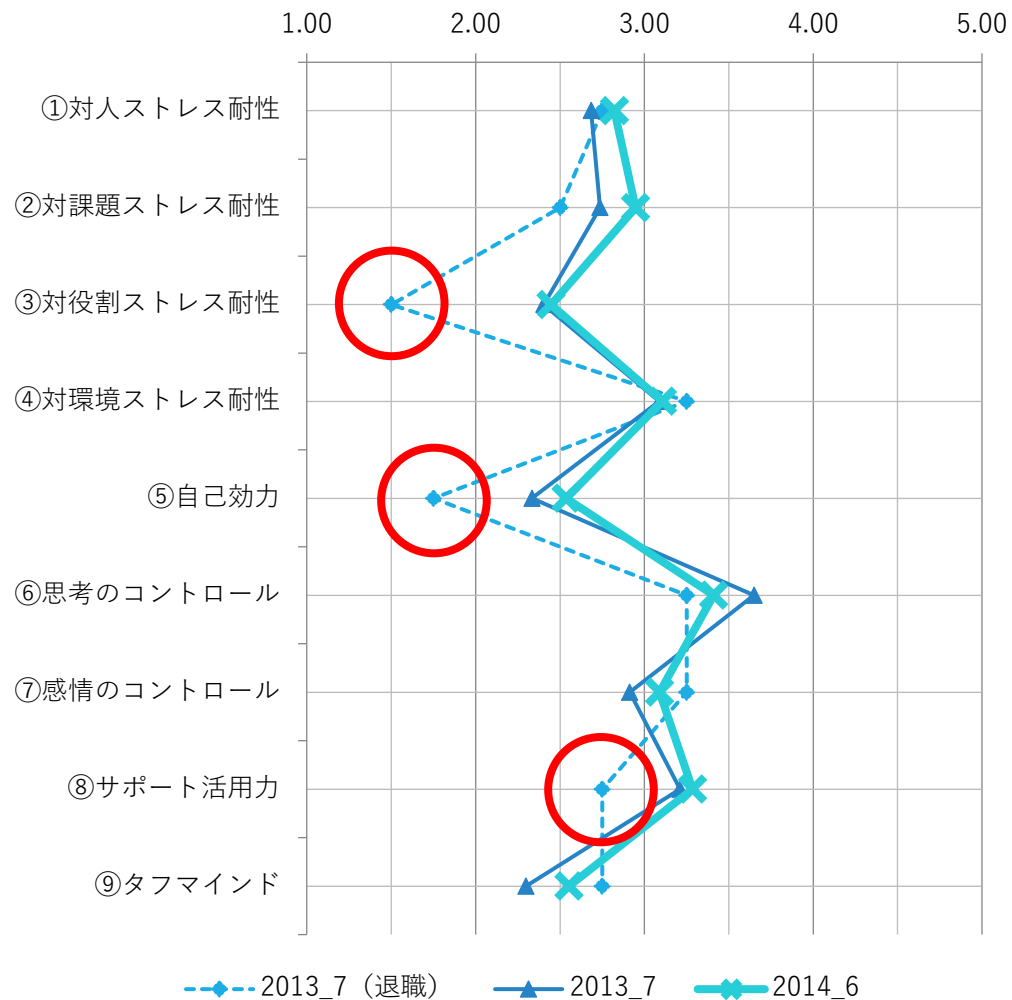
2013年7月



2014年6月

Q2 被評価者は、覚えてほしい仕事をきっちり覚えていると思いますか。
 → 優秀層は全体が少しずつ上がってくるが、期待未達層は多くの指標が下がる

結果：適応できないと退職リスクは高まる



▶ 退職者の数が少ないため参考情報

▶ 2013年の入社者データ

▶ 7月に調査

▶ 2014年6月に調査

▶ 2014年6月時点で退職した人の7月時点が際立って分かれている

▶ 在職者

▶ 14年6月のプロフィールに近づいている

▶ 退職者

▶ 在職者に比べて役割ストレス耐性、自己効力、サポート活用力が低く、プロフィールが在職者と違う

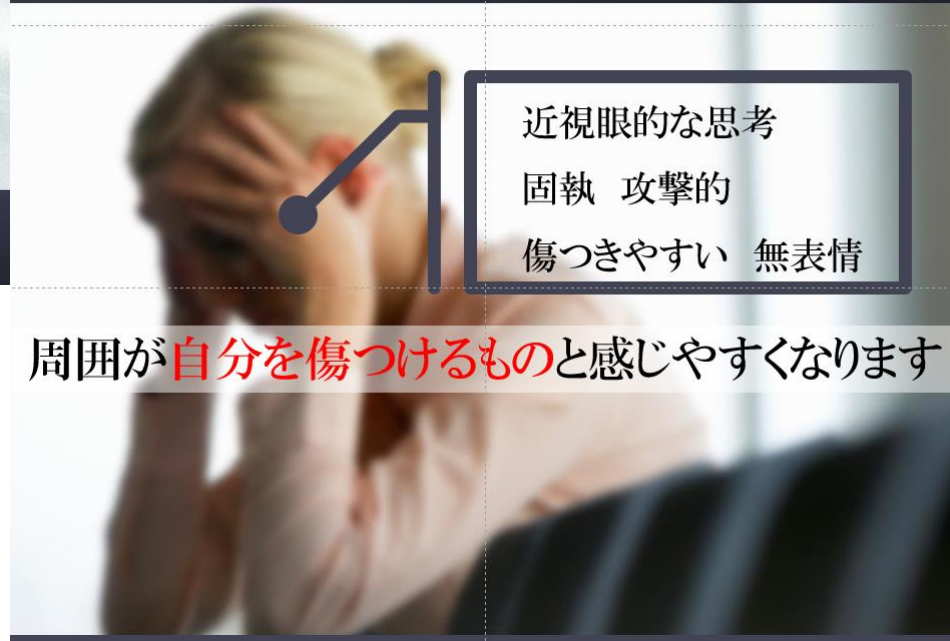
▶ 適応すると一定の形になり、そこから逸脱すると退職リスクは高まることが推測される

結果を踏まえた対応施策

投影資料
2015.03.02Ver.101

新卒看護師のメンタルヘルスとフォロー

ストレス状態とはどんな状態か



近視眼的な思考
固執 攻撃的
傷つきやすい 無表情

周囲が**自分を傷つけるもの**と感じやすくなります

調査時期から考える新卒看護師のフォロー

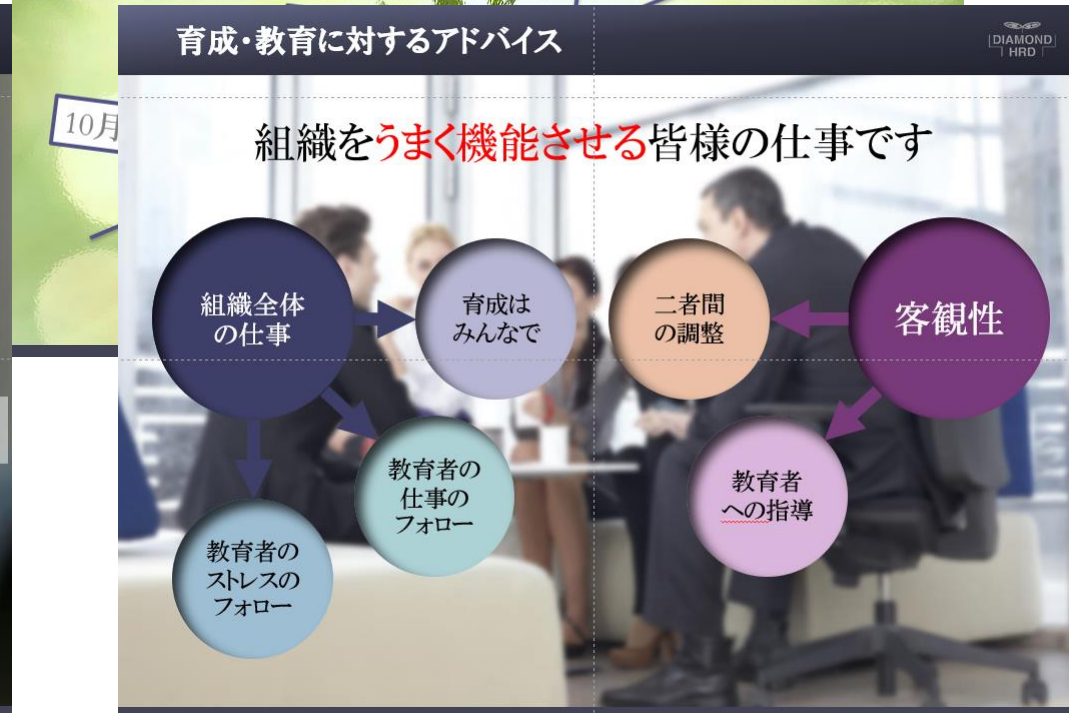
仕事のストレスは初年度**増大**します



育成・教育に対するアドバイス

10月

組織を**うまく機能させる**皆様の仕事です



- 組織全体の仕事
- 育成はみんなで
- 二者間の調整
- 客観性
- 教育者への指導
- 教育者の仕事のフォロー
- 教育者のストレスのフォロー



承認（ほめるより認める）こそが 自己効力感を高める

不測の事態を乗り越えるモチベーション！
できる看護師の定着と師長マネジメント

COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

【ポイント】看護管理者のための モチベーションを高める承認スキル



組織の活力度は
パートナーシップ・
マインドを醸成する

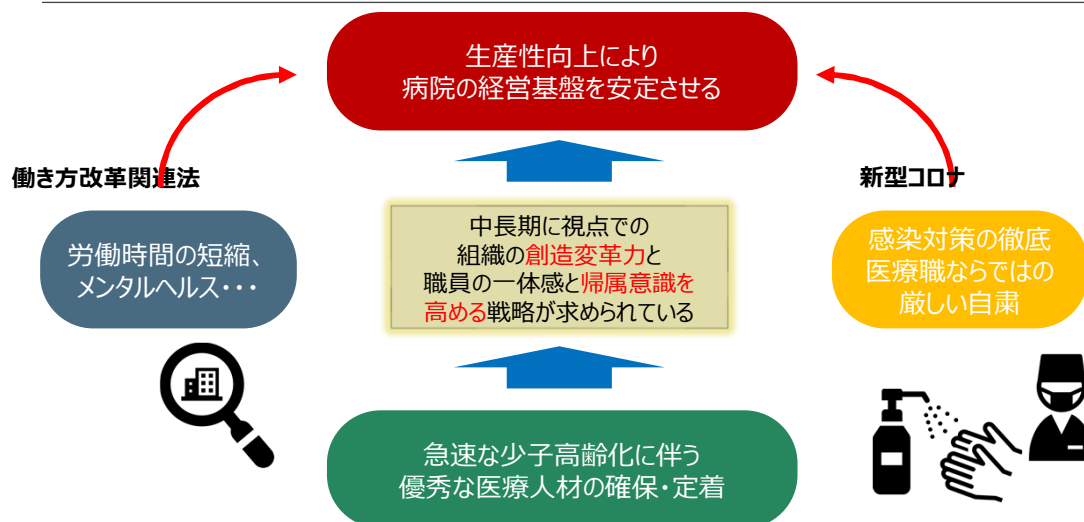


承認（認める）は
自己効力感と
モチベーションを高める



信頼関係の構築に
質問技法と
意図的な雑談を

あなたの病院の『働き方改革』は？



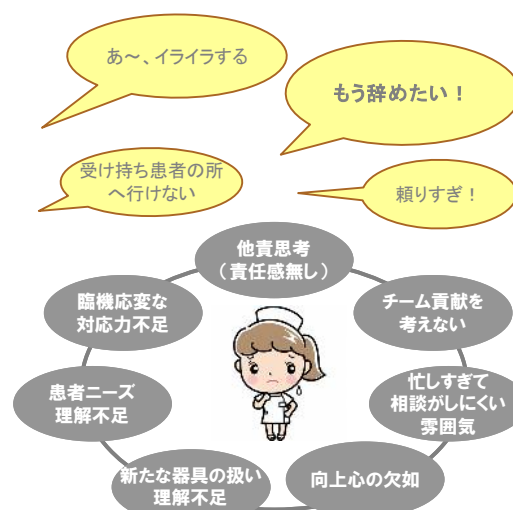
COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

中堅ナースはいま、何を感じているのか？

中堅ナースの疲弊感

- ✓ 新人ナースの手厚い育成
- ✓ ワーク・ライフ・バランスを進めるほど、
できる人に仕事が集中
- ✓ 育成・指導しても管理職志向はないので
自分のキャリアにはプラスにならない

同職場でベテラン意識がタコツボ化



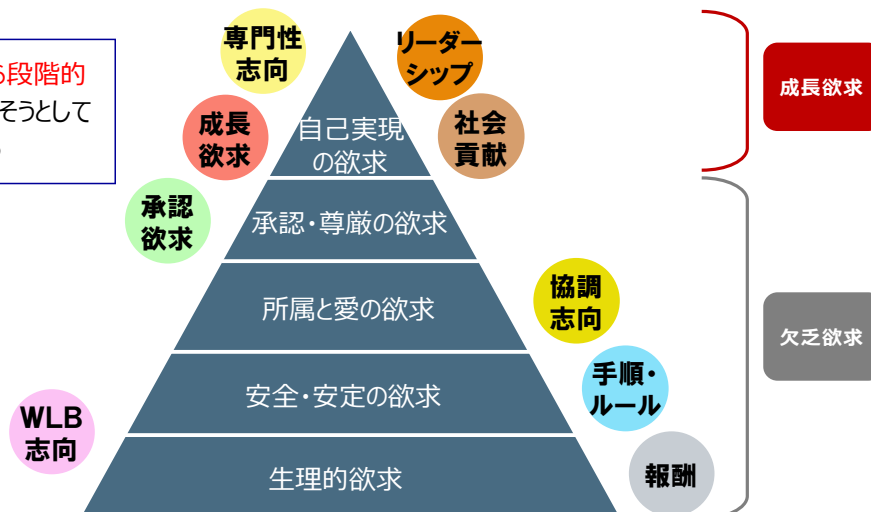
COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

“パートナーシップ・マインド” を醸成する

- | | |
|-----------------|---|
| ①自律した役割意識がある | チーム内での自身の役割意識（または必要とされている認識）があり、 自身の強み・弱みを理解 している。 |
| ②相互扶助の精神がある | チーム内の大変な状況は連鎖するという危機感をもち、 手を差し伸べることはマナー であると認識されている。 |
| ③複眼的な視野で仕事に取り組む | 周囲の状況や他メンバーをおもんばかり、 メンバー同士で互いの長所を認め合い 、切磋琢磨していく関係を築いている。 |
| ④組織内で価値観を共有している | 中長期的に強固な組織活力につなげるために、自分たちが 進むべき方向性やゴール・イメージが共有 されている。 |

マズローの欲求 5 段階理論

下位の欲求から段階的に、欲求を満たそうとして動機付けられる



承認欲求とプロフェッショナリズム

• 看護師の使命とキャリア

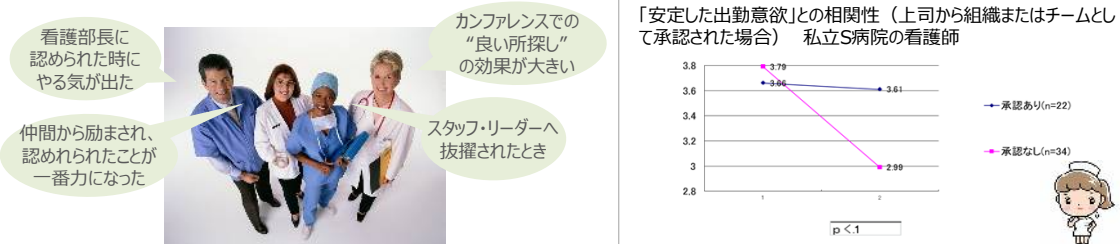
出典：太田肇『承認とモチベーション』同文館 2011/7

看護師の最大の使命は、よりよい看護をすることにある。

それは主に専門職によって評価され、その評価こそが看護師としてのキャリアにつながる。

➤したがって、大半の看護師はプロフェッショナルとしての承認を重視する。

➤つまり、患者からの感謝や励ましは日々の仕事の喜びにはなるが、長期的なモチベーションやキャリア意識を高めるには不十分。



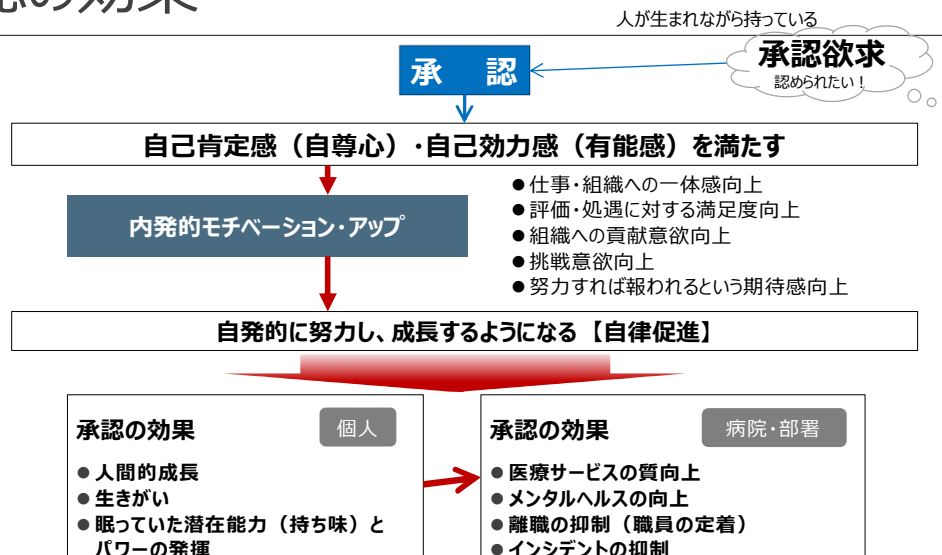
COPYRIGHT© 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

“ほめる”よりも、“認める”

区分	承認（認める）	ほめる（承認の一部）
定義	<ul style="list-style-type: none"> 相手が気づかない優れた能力・資質、業績、貢献、成長、可能性などについて、その事実を本人に伝え、自覚させること 事実をフィードバックする 	<ul style="list-style-type: none"> 相手の優れている点を称賛したり、評価すること
効果	<ul style="list-style-type: none"> 相手は自己肯定感や自己効力感を満たしたり、高めたりしやすい 人の成長（自律）につながる メンタルヘルスの向上 生きがい・働きがいの向上 ・勇気づけ 離職の抑制 ・不祥事の抑制 	<ul style="list-style-type: none"> 相手が未熟な場合は安心感を与えたり、人間関係を構築するうえで効果がある（初期段階） 相手はその場で行動を起こしてくれることがある（短期的な動機づけ） その場の雰囲気づくりにより場合がある
伝え方	<ul style="list-style-type: none"> 同じ人間(人格)として横から目線が基本 素直で誠実な気持ち、感じたままを伝える 具体的、客観的に事実を伝える 意味（価値や意義）つけて伝える 	<ul style="list-style-type: none"> 上の立場の人がほめると、上から目線になりがち 「すごいね」「さすが」「すばらしい」など抽象的な表現が多くなりがち 主語が「あなたは（YOU）」になりがち
相手との位置関係	<ul style="list-style-type: none"> 横の関係、斜めの関係が中心（同じ人間同士、仲間同士、同僚など） 	<ul style="list-style-type: none"> 縦の関係が中心（親と子供、上司と部下、監督と選手など）

COPYRIGHT© 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

承認の効果



COPYRIGHT© 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

承認の効果 《抑えたいツボ》

【自己肯定感】

自分は生きる価値がある、誰かに必要とされていると、**自らの価値や存在意義を肯定**できる感情のこと。

「自分は大切な存在だ」「自分にはかけがえのない存在だ」と思える心の状態。

【自己効力感】

課題や目標などを**達成する能力が自分にある**という感覚、または環境に対し効果的にコントロール（対処）できているという感覚。平たく言えば自分の能力に対する自信。

【内発的モチベーション】

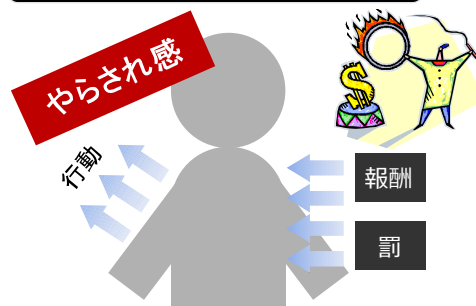
報酬、地位、名誉、賞罰などのような外的な要因に基づかない動機のこと。好奇心や関心によってもたらされ、お金のためでもない、怒られないためでもない、**その活動がしたい**からするという心の底から湧きあがる動機。

COPYRIGHT© 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

外発的・内発的モチベーションの違い

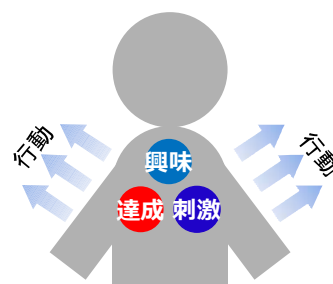
モチベーションは、外発的なものと内発的なものに二分できます。

外発的モチベーション



- 外部からの報酬や罰によって行動を起こす
- 周囲の人と仲良くしたい、職場がきれいななど安心・安定感から仕事をする

内発的モチベーション



- 個人の内側から発するモチベーション
- 興味や関心に基づき、自ら行動を起こす
- 行動すること自体が報酬

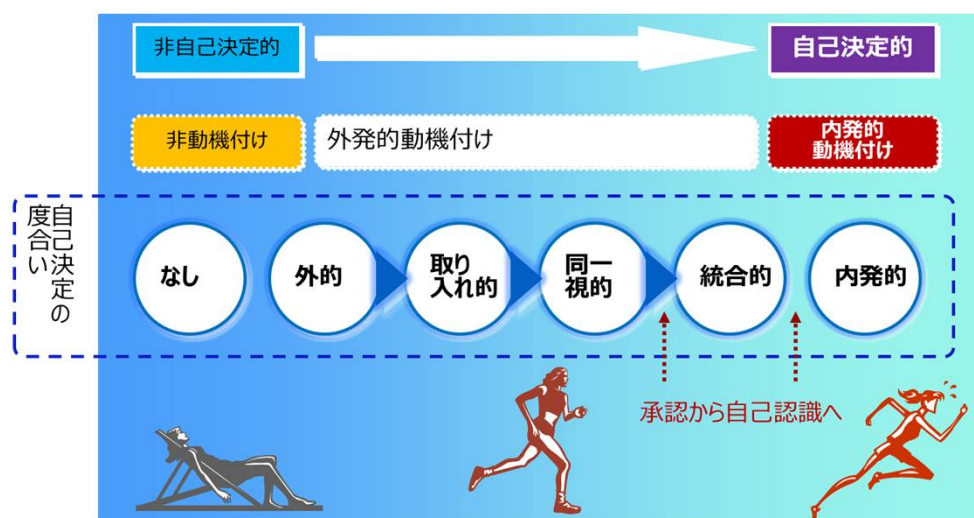
COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

内発的動機付けを促進する要素



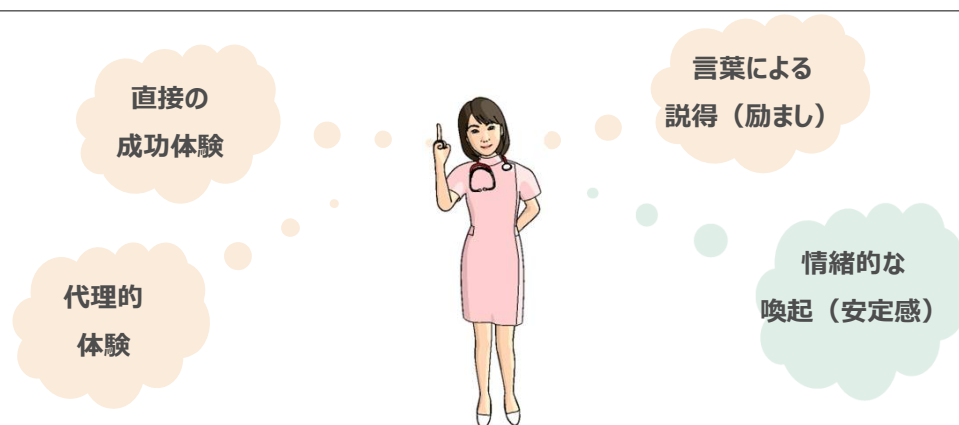
COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

日々の関わりにおける“承認”の効果



COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

自己効力感を高める



スモールステップの原理

COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

承認のポイント

承認のポイント

- ① 相手が**気づかない優れた部分**（能力、資質、貢献、成長、可能性）を具体的・客観的に伝える
- ② 上から目線ではなく、同じ人間として**対等の関係**で誠実に伝える
- ③ **Iメッセージ**で伝えるとより効果的
- ④ 小さなことでよいので**行動や過程（プロセス）**を伝える
- ⑤ 自分の価値観や都合で評価するように伝えない

COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

承認の公式

初級：ありのままの事実や素直な気持ちを伝える

- 例. 「あなたは、患者さんの話に10回うなづきながら真剣に聴いていましたね」
 例. 「忙しい時にはいつも仕事を手伝ってくれて本当にありがとう」

中級：事実＋意味（価値や意義）づけして伝える

- 例. 「あなたが毎日コツコツと取り組んでいることは、感染対策としてとても有効ですよ」
 例. 「PDCAで新人指導がなされていて、彼女の丁寧で適切な看護につながっています」

上級：事実＋目的（組織としての意義）＋Iメッセージで伝える

- 例. 「あなたが毎日コツコツと取り組んでいることは、必ずチームに役立ちます。
 私の作成した整備したマニュアルがわかりやすく本当に感謝しています」
 例. 「PDCAで仕事が見事に回っていて、新人の成長ぶりが実感できます。
 しかも、指導方法として他のプリセプターに周知していることに私はとても感心しています」

COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

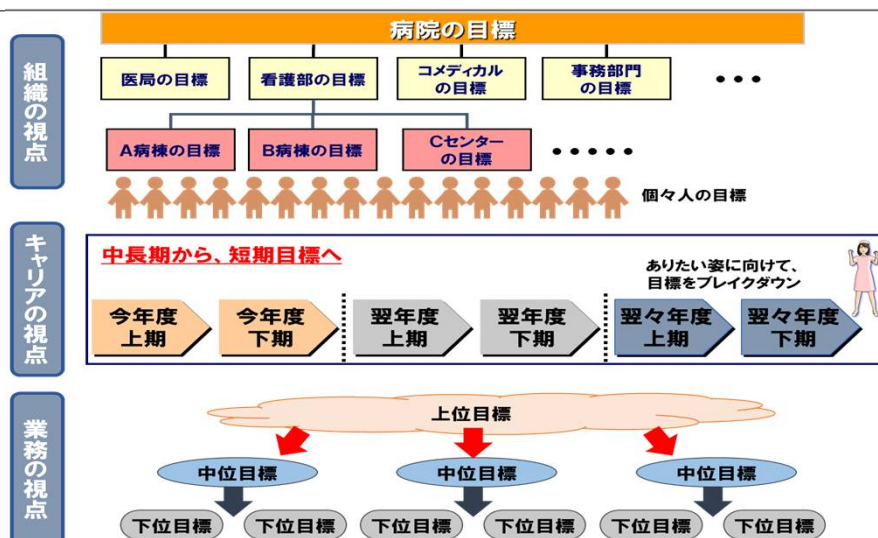
職務特性理論：意味（価値や意義）づけ

(J.R.HACKMAN)

- ベテラン・中堅層
経験が浅い・若年層
- 1) 使う能力の「多様性」
 - 2) 仕事の最初から最後までに携わっているという「一貫性」
 - 3) 仕事のやり方などについて任されているという「自律性」
 - 4) 仕事を意味のあるものだと感じられる「有意義性」
 - 共通 5) 仕事の結果を知ることができる「フィードバック性」

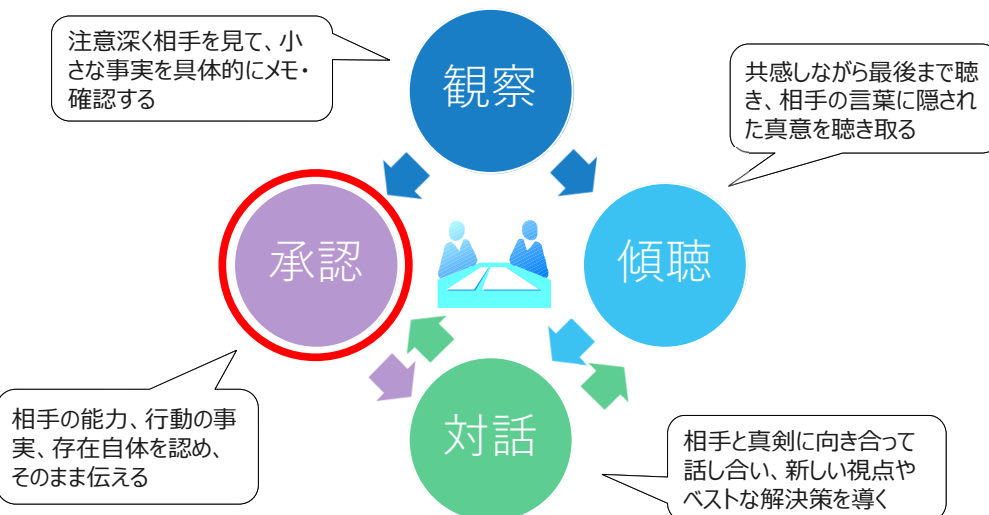
COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

目標のブレイクダウン～目的（組織としての意義）



COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

面接では、“4つの実践力”が試される



COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

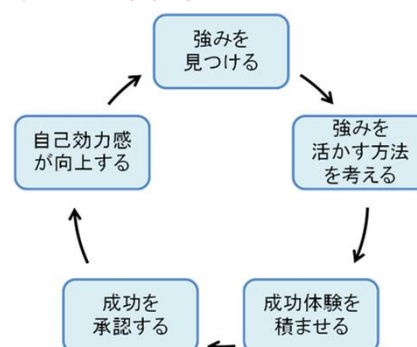
仕事における、部下の“強み”を【観察】

カウンセラーはクライアントの強みを見つけ、その強みを活かす方法を考え、強みに基づく成功体験を積ませて、徐々に自己効力感を高める支援をしています。

つまり、「強み」とは他の人と同じようにやりながらも、他の人よりうまくいくポイント（成功しやすいポイント）なのです。

管理者には、

- ① 部下の成功しやすいポイントを見極めて、**最適な役割分担**をすることが求められます。
- ② 部下が自分の「強み」をしっかりと自覚するよう、**適時適切に承認**することが求められます。



COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

部下の「強み」を見つけるポイント

- ① 仕事を任せるとき、迅速に丁寧に仕上げてくる仕事
- ② 没頭している仕事・生き生きしてやる仕事
- ③ 安心して任せられる仕事
- ④ 「上手だな～」「すごいな～」と客観的に誉めたくなる仕事・やり方
- ⑤ よく問題点を指摘してくる仕事・色々提案をしてくる仕事・やり方
- ⑥ 難しい課題・修羅場の切り抜け方を見て、
うまいなと思う仕事・やり方



COPYRIGHT© 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

まずは、日頃の観察を振り返る

日々の関わり方

- スタッフに与えた役割は適切であったか
- スタッフに対する支援を十分行ったか
- 障害を事前に考え、手を打ったか
- スタッフと自分の関係は良かったか、悪かったか考える

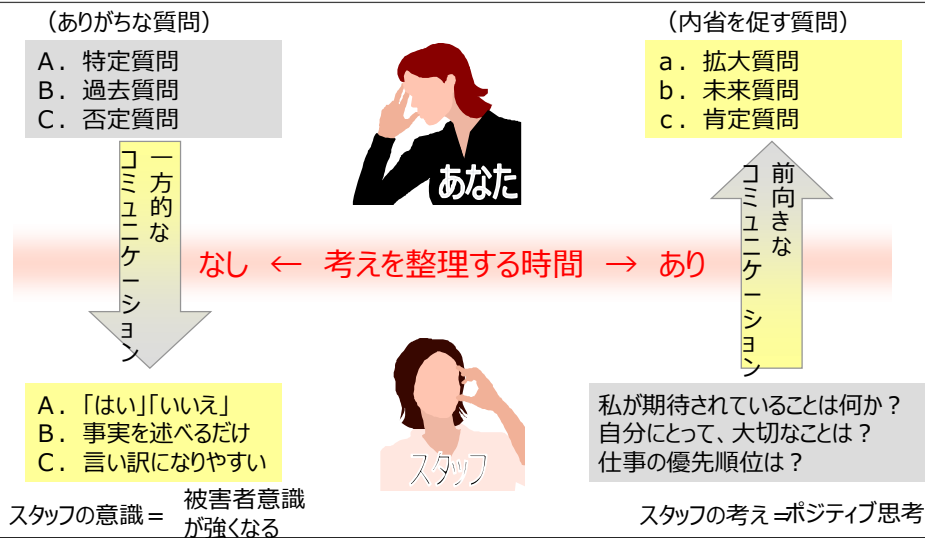
イメージ

- 実際の対話場面を思い浮かべる
- スタッフの説明内容を思い浮かべる…**想定問答集の作成**
- 意見の異なる点を予測する
- 面接対話のイメージトレーニング…**理解しようとする姿勢**



COPYRIGHT© 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

「内省を促す質問」とはコーチング



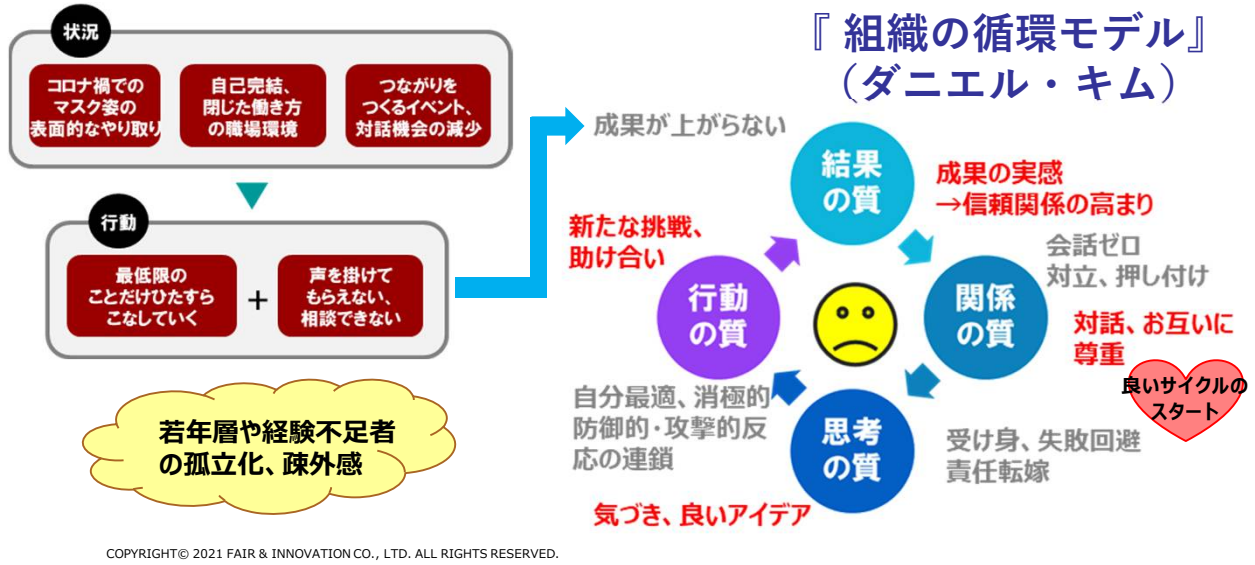
COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

こんな風に変換してみましょう

1. 特定質問：あなたが取り組んでいることは、チームをまとめるということですか？
 - 拡大質問：あなたがリーダーとして達成感を感じるのは、どういう時ですか？
2. 過去質問：患者さんの家族が不安を訴えた時、どういう対応をしたのですか？
 - 未来質問：あなたが考えているその処置を実行した場合、どういう結果が予想されますか？
3. 否定質問：新人育成はなぜ、うまくいかないと感じているのですか？
 - 肯定質問：病棟のプリセプターとして、まず何から始めたらいいと思いますか？

COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

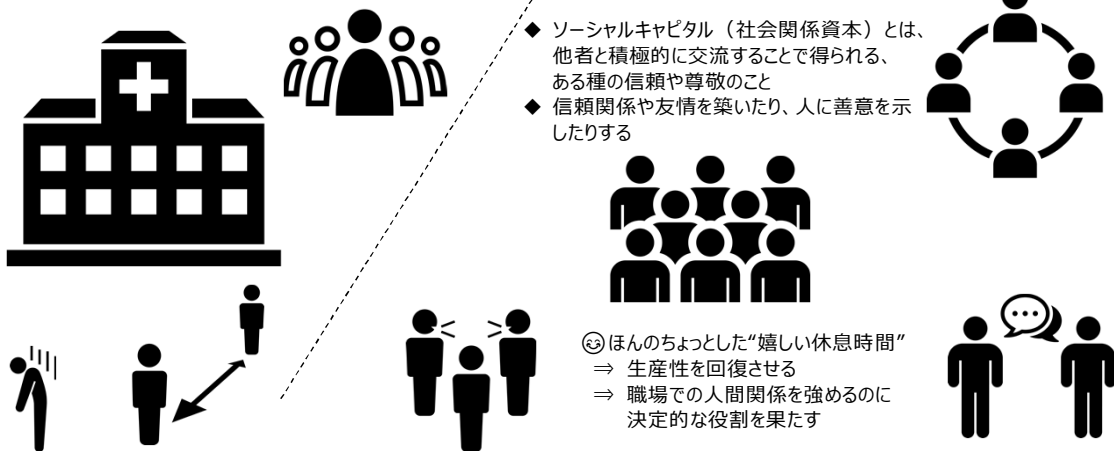
バッドサイクルからの脱却



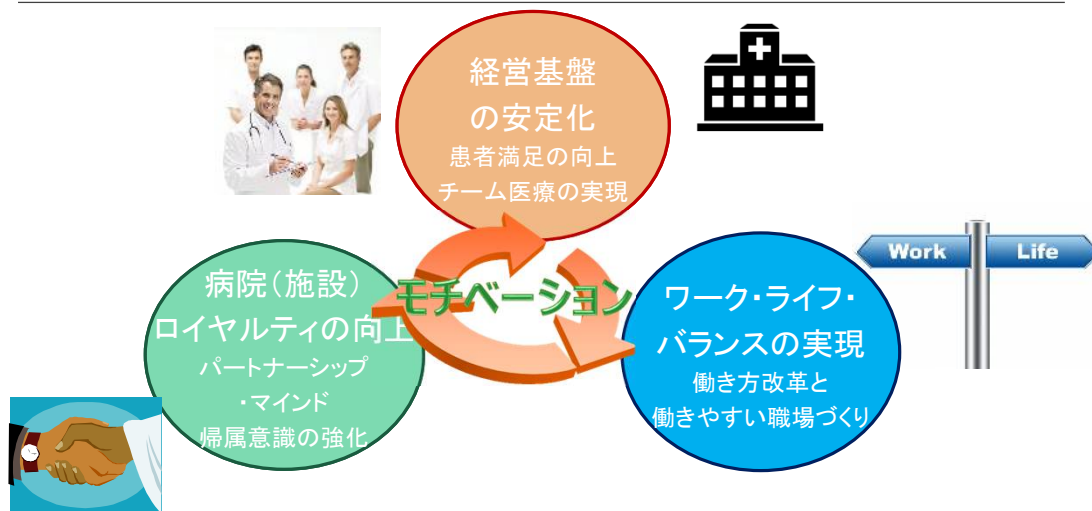
雑談できる環境 (ソーシャルキャピタル)

仕事中心の付き合い

仕事以外の人的交流



組織活性化はモチベーション管理そのもの



COPYRIGHT © 2021 FAIR & INNOVATION CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

ありがとうございました
....



株式会社フェアアンドイノベーション

代表取締役 永瀬隆之 (ながせたかゆき)



info-fairandi@fairandi.co.jp



<http://fairandi.co.jp/>