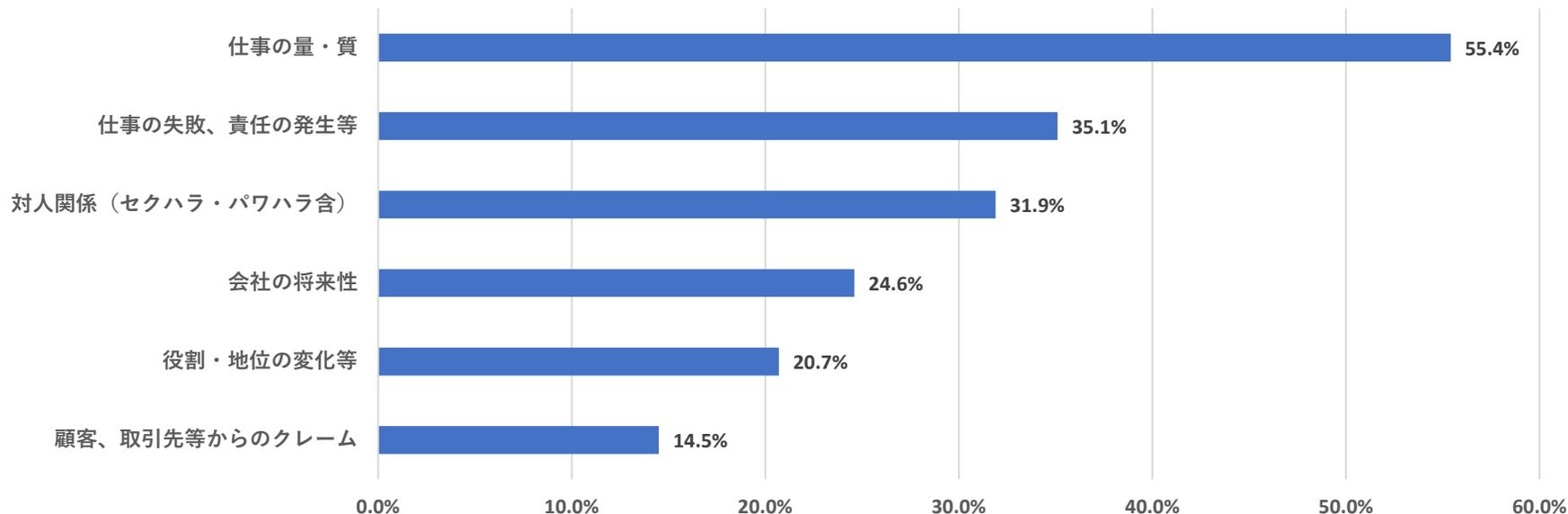


強いストレスの内容（主なもの3つ）



厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

厚生労働省の調査によれば、労働者の中で“強いストレスとなっていると感じる事柄がある”人の割合は60%近くに上ります。強いストレスを感じていると答えた20～29歳の若手を対象に、ストレスの原因を調査すると、「1位：仕事の量・質」、「2位：仕事の失敗、責任の発生」「3位：対人関係」と続きます。

若手社員のストレス状態を把握して、ストレスとの付き合い方を教えることは、組織の生産性を維持するうえで大切です！

手法1 「定期レビューを行う」

仕事の量や質は問題ないか、仕事上でのミスや失敗がないか、対人関係は大丈夫なのか？など、現在の状況を確認し、場合によっては改善をしていくためにも「定期レビュー」を行うことは有効な手段です。

最近では、「1on1」などと呼ばれることもあります。入社1年目の新人であれば、半年の間は週1～2回、入社半年～1年の間は、相手の状況にもよりますが、週～隔週に1回、1年が経過したあとも月に1回はレビューしましょう。

上司が一方的に進捗確認をしたり、解決方法を指示するのではなく、相手に話したいテーマを話してもらい、傾聴することが重要です。



話を聞く



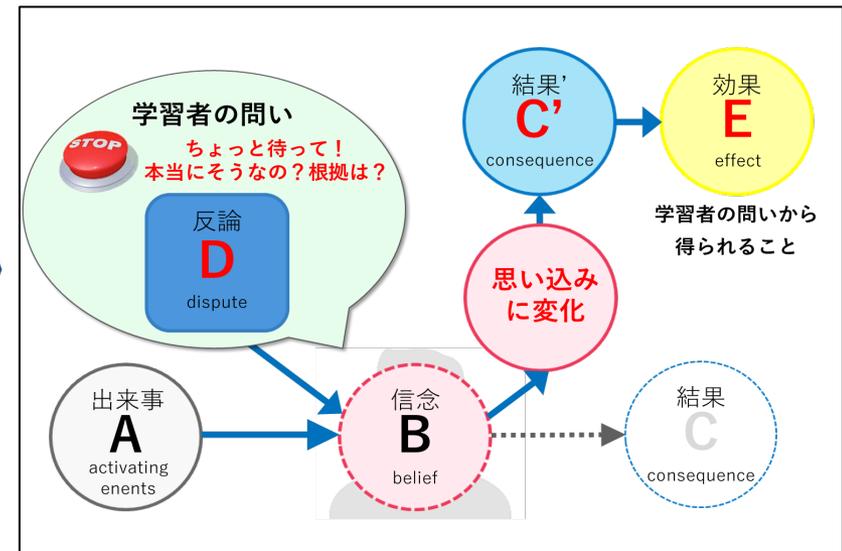
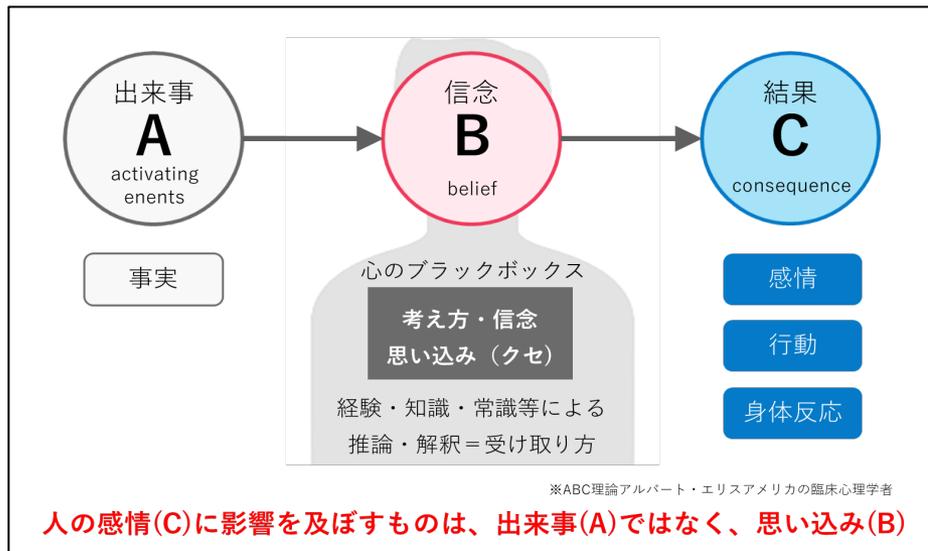
問題を見つけ出す



解決策を見出す

手法2 「ABC理論」を教える

若手社員自身のストレスマネジメント力を高める上では「ABC理論」を教えることも有効です。ABC理論は「人は、出来事をそのまま受け止めているのではなく、自分の“信念”（価値観や考え方）を基に解釈して、感情や行動に反映している」という考え方です。従って「その“信念”が正しいかどうか」という“学習者の問い”を行うことで、思い込みに変化を起こし、違う感情や行動を自ら導くことができます。“学習者の問い”とは『違う捉え方を出来るだろうか?』『自分はなぜそう感じたんだろう?』といったものです。“学習者の問い”ができるようになると、感じるストレスを軽減したり、ストレスの原因になっている“信念”に気づけるようになります。



手法3 「承認」のマネジメントを行う

人は承認されることで、ストレスに立ち向かい、頑張るエネルギーを得られます。相手を承認するやり方には、3つの種類があります。知っておくことで、社員への承認がぐっと行いやすくなるでしょう。

→ ご相談はこちらから ←

変化の承認	「変化」したことに対する承認
	例) <ul style="list-style-type: none">・昨日まではわからなかったことが理解できた！学んだ結果だね！・新しいことを学んでレベルアップできたね
成果の承認	「成果」が出たことに対する承認
	例) <ul style="list-style-type: none">・手伝ってくれたことが最終的にはこういう成果につながったよ、ありがとう！・頼まれた仕事をきちんとやってくれてありがとう！
存在の承認	「存在」していることに対する承認
	例) <ul style="list-style-type: none">・うちの会社に入社してくれて大歓迎だよ！・一緒に仕事できて嬉しいよ！これからよろしく！