

# チームのレジリエンスを高める 関係性作りの実践

社会福祉法人みんなでいきる  
認定作業療法士 小山智彦

# 自己紹介

みんなでききる

minna-de-ikiru.org

**小山 智彦** (こやま ともひこ)

**サンクス米山** リハビリ・在宅サービス課長  
作業療法士＝心と体のリハビリ専門職

**「働く職員の心を元気に」**

- 国際ポジティブ心理学会
- 日本ポジティブサイコロジー医学会
- 世界作業療法士連盟大会
- 日本作業療法学会
- 大学・研修での講師 など

# 研修ガイダンス



## 【この動画の内容】

チームレジリエンスの重要性、レジリエンスを高める関係性作りの実践方法を学ぶ研修です。

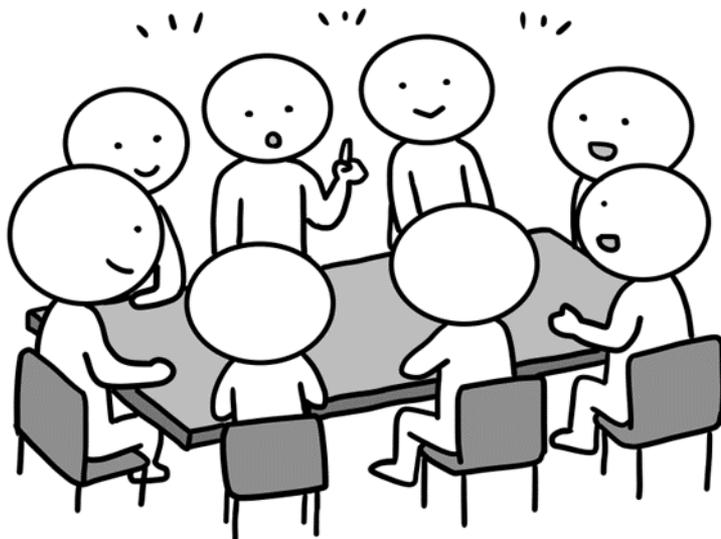
- レジリエンスとは、逆境やトラブル、強いストレスに適応する力・立ち直る力。**チームレジリエンス**とは、チームが逆境に適応し、回復し、成長する力
- レジリエンスが高いチームの**関係性**とは？
- 大島グループ全社員研修2023のアンケート結果から学んだこと
- 「関係性」に焦点をあてた、チームレジリエンス向上の**実践**について紹介。

# 対面研修（実践編）も行います！

2025年 2月頃

チームのレジリエンスを高める関係性作りについて  
その実践方法を学び、**各社で展開することを目的**  
とした**対面研修**を行います。

★詳細については、動画の最後にアナウンスします。



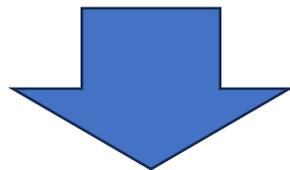
# そもそも「レジリエンス」とは？

逆境やトラブル、強いストレスに  
**適応する力・立ち直る力**



しなる木  
おきあがりこぼし

# 個人でレジリエンスを高める方法



【大島グループ全社員研修2023】

逆境に負けない・折れない心  
レジリエンスを高める

★資料・動画をご参照下さい

# チームレジリエンスとは？

チームが逆境に適応し、回復し、成長する力

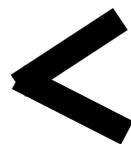
チームレジリエンスが**低い**と…

- 困難を解決できない、適応できない
- 誰かのせい、組織のせいにする
- 新しいアイデアやチャレンジが生まれず成果に影響がでる



# ストレスを高める**不確実性**と 社員の**逃避的行動**が背景にある

予測できる  
強烈な刺激



予測できない  
そこそこの刺激

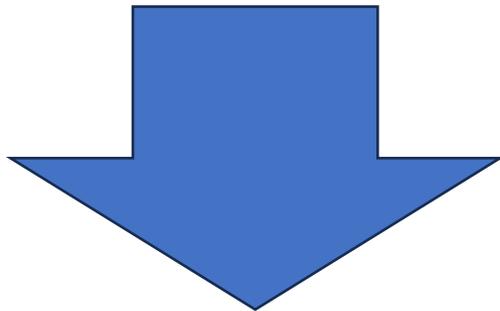
**VUCA**の時代…この先どうなるのかわからない  
何が起きているのかわからない  
自分が何がしたいのかわからない。  
私たちの価値は？ 働く意味は？

# その結果、社員は自身のストレス感情の軽減を優先し**逃避的な行動**を取るようになる

- 犯人探し、責任を押し付ける
- 組織のせいにする
- 欺瞞ぎまん的コミュニケーション



- 怒りの感情をあらわにする
- ハラスメントにつながることも
- 別の職場を探す ...



個人のストレスへの逃避的行動が  
チームのレジリエンスを低下させる  
悪循環を生む

チームレジリエンスに関する研究。  
順調な時、予想外の時、困難に直面した時…  
どの段階でも重要な役割を果たしていた要素は？

# お互いに信頼しあえる 人間関係の強さ

文献 King, E., Branicki, L., Norbury, K., and Badham, R. (2024). Navigating team resilience: A video observation of an elite yacht racing crew. *Applied Psychology*, 73(1), 240-266.

# レジリエンスが高いチームの**関係性**

## ① チームの一体感

- 目標の意味とシナリオを共有する
- 個性と強みを共有し認め合う
- 感情の共有と共感  
失敗も成功も分かち合う。  
一緒に悔しがる。  
一緒に喜ぶ！



# レジリエンスが高いチームの**関係性**

## ② 心理的安全性が高い

関係性を壊す批判や攻撃、失敗への恐れ  
過剰な忖度からの解放。自由に意見を  
言い合い、失敗を恐れない雰囲気作り。

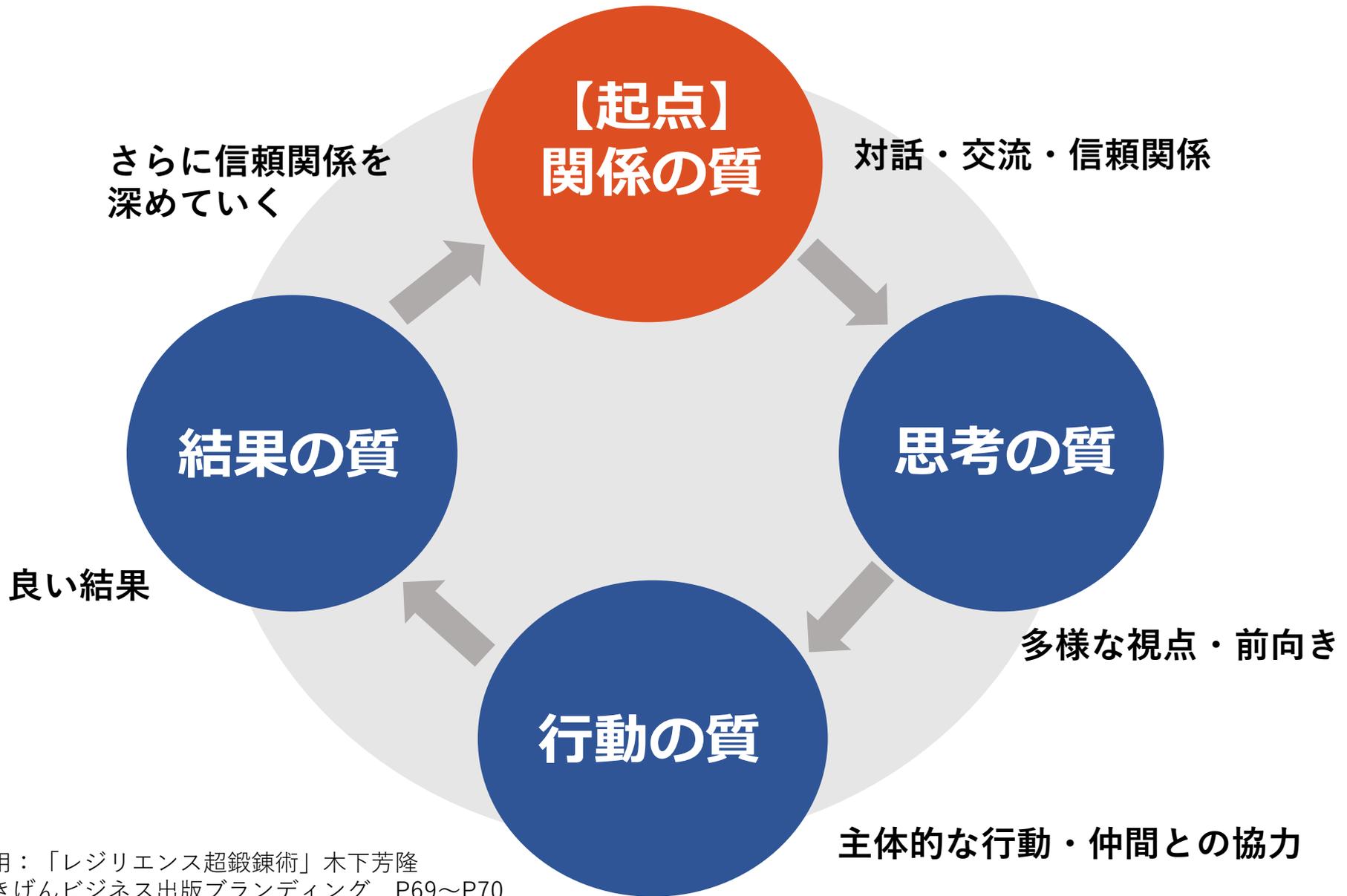
## ③ リーダーがちゃんと見てくれている

= 存在承認

これがないと褒めるも叱るも  
効果が薄い  
ポジティブな雰囲気に



# 成功循環モデル（ダニエル・キム）



大島グループ全社員研修2023

レジリエンス研修のアンケート結果より

## 職場での困難をどう乗り越えたか

- 我慢せず助けを求めること
- 同僚・先輩が相談に乗ってくれた  
共感してくれた
- 上司のおかげで「自分にはできる  
ことがある」と気付くことができた 等

人と人とのつながりから生まれる  
レジリエンスの重要性が明らかに

困難を一人で抱えないこと。  
悩みを共有できる職場で  
共感してくれる仲間と  
共に乗り越えた体験が  
感謝と成長につながっていた。



みんなでいきる

早くいきたければ、一人で行け。  
遠くへ行きたければ、みんなでいけ。

If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together.

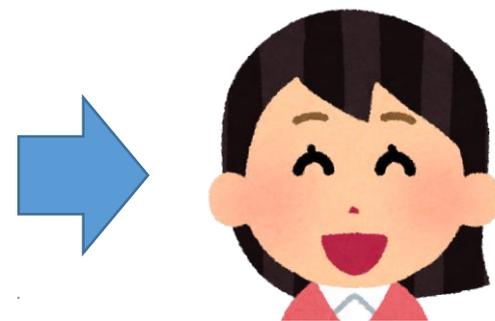
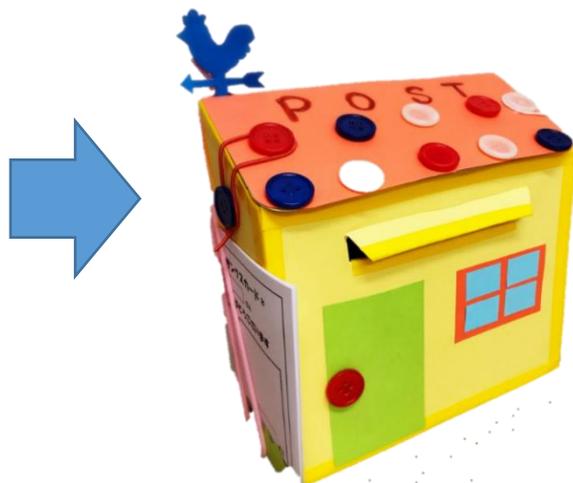
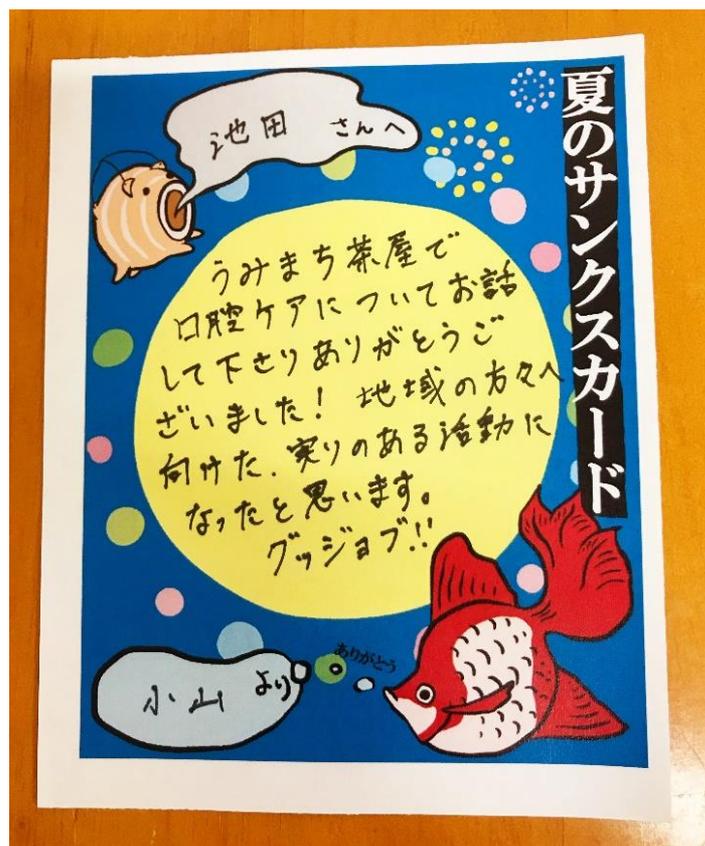
アフリカの諺

# **関係性**に焦点をあてたチーム レジリエンス向上の実践

# 実践事例① サンクスカード

=感謝を伝えるカード

- ① 感謝のメッセージを手書きで書く
- ② サンクスポストに投函



- ③ 本人へ届く

# サンクスカードの効果

- 自己重要感、会社への貢献感、**みている**  
「あなたがいてよかった、ありがとう」→存在承認
- **良いところ**に気付き、伝えるきっかけになる
- ありがとう、嬉しいなど、ポジティブ**感情の共有**
- 社員間の信頼関係の強化、新しい協力関係の構築  
→ **チームレジリエンスの向上**につながる



## 実践事例② 対話の時間をつくる

朝礼や会議後などに時間を作り、テーマに  
そって小グループで**対話**する時間をつくる。

尊重しあう・フラットな関係

【テーマの例】

**困難**を振り返る対話

事実に向き合う

良かった点は？

得た気づき・学びは？

→**教訓から成長へ**



## 【テーマの例】

**理念**を再考する対話

みんなでいきるとは？

生きる喜びとは？

→働く意味の共有・共感



**Well-being**を高める対話

最近、感謝したことは？

〇〇さんの良い所は？

→働きがい、自分らしさ



# 対話の効果

- お互いの感情や価値観、働く意味の共有・共感
- 多様な視点が重視される文化の醸成
- 心理的安全性が高くなる
- 振り返りから教訓を得る、チームの成長へ
- 職員間の信頼関係の強化、協力関係の構築  
→ チームレジリエンスの向上につながる



でも、どうやって実践すればいいの??



# 研修案内

## チームレジリエンス**実践編**（対面）

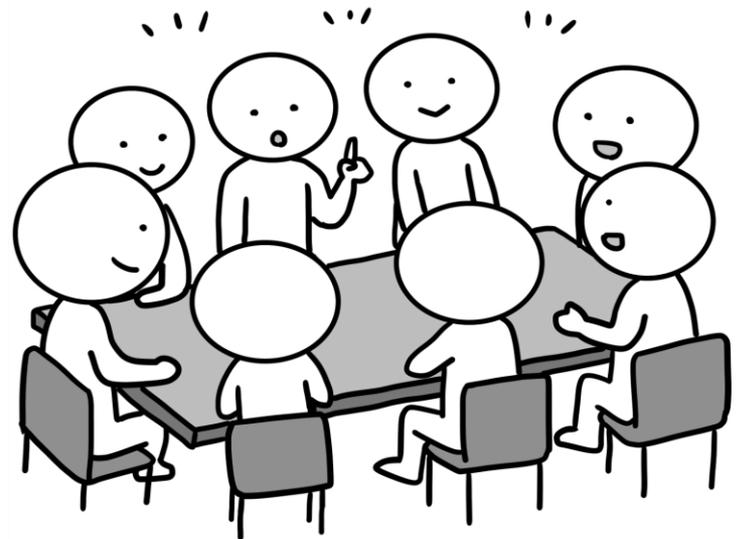
2025年 2月頃 チームのレジリエンスを高める  
関係性作りについて、その実践方法を学び、各社で  
展開することを目的とした**対面研修**を行います。

内容：サンクスカード導入の仕方・ポイント

対話の時間の作り方、具体的なテーマなど

各社での導入をフォロー

する研修です！



# アンケートへの回答をお願いします

★アンケート内で、対面研修への参加について、希望をとります。興味のある方、チームで実践してみたい方、ぜひ「希望する」にチェックしてください☆ ちょっと話を聞いてみたい、という方でもOKです！

ご視聴、ありがとうございました。