

2023年12月7日  
(一社)建設コンサルタンツ協会  
中国支部 若手の会  
生産性向上ワーキングチーム

# レジリエンス強化研修 報告書

## - 若手社員のストレス事例 -

※本資料の用途は、建設コンサルタンツ協会及び若手の会における活動での利用となります。

※無断転載等は禁止です。上記以外の目的で利用を希望される場合は、[中国支部若手の会にご連絡ください。](#)

## 《はじめに》

本研修は、建設コンサルタント業界で働いていく上で必要とされる「ストレス耐性(ストレスを受け流す)」の向上を図り、ストレスダメージによる生産性低下を防ぐことや、ストレスダメージから早期回復へつなげる方法を習得することを目的として開催いたしました。本研修をきっかけとし、レジリエンスの必要性を認知して、各職場での取り組みにつなげて頂けたら甚幸です。

## 《目次》

【1】「レジリエンス強化研修」について	: <a href="#">3P</a>
【2】研修で得られた学び	: <a href="#">5P</a>
【3】若手社員のストレス事例	: <a href="#">7P</a>
【4】本研修を振り返って	: <a href="#">9P</a>
<参考資料> 受講者アンケート結果	: <a href="#">10P</a>

## 【1】「レジリエンス強化研修」について

### 1. 目的

2022年度に実施した管理職・若手社員向け意識調査アンケートにおける「必要なマインドは何か？」という設問に対して、若手社員の皆様からは「ストレス耐性(ストレスを受け流す)」という意見が上位に挙がりました。また、建コン業界全体として 20～30 歳代の離職率の増加、人材の高齢化、担い手の確保・育成が課題になっている背景(令和 4 年度の建コン白書より)や、働き手のメンタルケアが各社の恒常的な課題になっていることから、次の3つを目的として「レジリエンス強化研修」を開催しました。

- ① 働き手がレジリエンス力をつけることで、ストレスに直面した時のメンタルダメージによる生産性低下の防止や早期回復につなげること。
- ② 建コン業界、各社でレジリエンスの必要性を認知して、社内取り組みにつなげること。
- ③ 業界の生産性向上や離職者抑制、働きやすい業界の促進につなげること。

### 2. 研修概要

(1)日時:2023年9月29日(金)14:15～17:30

(2)開催方式:Zoom を用いたオンライン研修

(3)参加費:無料

(4)対象者:建設コンサルタンツ協会中国支部会員企業の従業員、本部若手の会、各支部若手組織

(5)参加人数:11社25名

(うち、本部若手の会1名、各支部若手組織1名、他支部会員企業従業員1名)

(6)講師:小野 弓子 先生(株式会社リスキル)

(7)CPD:3.25単位

※1-A:講習会、講演会、現場見学会等への参加(集合・ライブ配信)「JCCA(支部含む)主催・共催及び認定プログラム」として開催。



### 本研修の趣旨

#### <企画背景>

- 前年度の意識調査アンケートで、「必要なマインドはなにか？」という設問に対して、「ストレス耐性(ストレスを受け流す)」という意見が上位に挙がった
- 働き手のメンタルケアが各社の恒常的な課題になっている など

#### <目的>

- 働き手がレジリエンス力をつけることで、ストレスから受けるメンタルダメージによる生産性低下の防止や早期回復につなげる
- 業界、各社でレジリエンスの必要性を認知して、社内取組につなげる
- 業界の生産性向上や離職者抑制、働きやすい業界の促進につなげる

### 3. 研修内容

- (1)14:15～ 開催挨拶・研修会主旨説明
- (2)14:30～ レジリエンスの基礎理解  
失敗や不安への対処法、落ち込みや不安の予防(自己効力感)
- (3)17:25～ 閉会挨拶・事務連絡

### 4. 研修状況

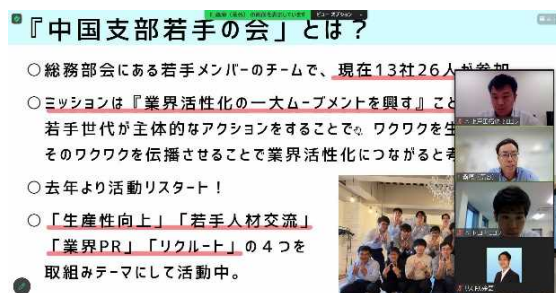


図 1. 若手の会からの趣旨説明



図 2. 講師からの研修プログラム



図 3. 全体ワーク状況



図 4. グループワーク状況

## 【2】研修で得られた学び

### 1. 困難を受け止めることの重要性

「レジリエンス」は「困難から立ち直る力」のことであるため、まずは困難を受け止めてみる必要だと言えます。困難に立ち向かう力は誰でも持っていますが、普段使わないことで段々と弱まってしまいます。小さなことでも立ち向かい、失敗や不安への対処を覚えていくことが重要です。

### 2. 自分で立ち直るためにどうすればよいか？

困難に上手く対処するためには下記の2点が効果的です。

#### (1)セルフ・コンパッション<sup>(※1)</sup>

「自分にやさしく」をキーワードに、まず自分の考え方を見つめなおしてみましょう。自分の考え方によって事実を正しく捉えられていなかったりしていませんか？マイナスに考えてしまう時は「認知の歪み」<sup>(※2)</sup>のせいかもしれません。自分に前向きな言葉を掛けてあげることで、自分自身に優しさを向けることが大事です。



※1 自分に対する(セルフ)思いやり(コンパッション)のこと。

※2 「これは〇〇であるべきだ」と物事を決めつけたり、1つの失敗や出来事だけを根拠に「いつも〇〇だ」と一事が万事と考える等、物事を歪んだ捉え方をすることで自分の気持ちが不安になったりイライラしたり、ネガティブなものになること。

#### (2)ABCDE理論<sup>(※3)</sup>

出来事に対して、自分の捉え方がネガティブになってしまうと気持ちは落ち込んでしまいます。一旦立ち止まって見つめなおしてみましょう。「できる、乗り越えられる」と自信を持つ力(=自己効力感)を普段から持ち、考え方を切り替えることが困難からの回復に効果的です。



※3 何か出来事に直面した時の「感情」は、その出来事自体が生み出すのではなく、「自分自身の受け止め方」が引き起こすという理論のこと。

### 3. すぐに使える失敗や不安への対処法

#### (1) 自分への声掛けを決めておく

何か困難にぶつかった時や気持ちが沈んだ時に、自分に掛けてあげる言葉を決めておきましょう。「時間が経てば大丈夫になる」「次はきつとうまくいく」「明けない夜はない」など、穏やかな気持ちになれる言葉、肯定的な言葉が効果的です。

#### (2) 自己効力感を上げる

「できることを増やすこと」、ひいては「できたことを自分で実感すること」の継続が自信につながります。小さなことでも構いません。「自分がこれだけできた！」という成功体験を言語化することが自己効力感をアップさせます。普段からいい気分であることが大事です。

### 【3】若手社員のストレス事例

若手社員のストレス事例として、アンケート結果をもとに仕事の上でストレスを感じる場面やどのようなストレスを感じているか整理して、研修を通して学んだ対処法をとりまとめました。

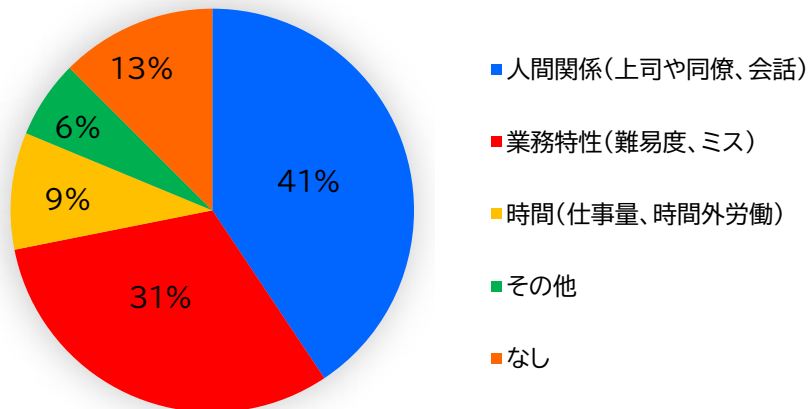
#### 1. アンケートで実施した質問

- (1) 研修を通して気づいた、あなたが仕事の上で困難・ストレスを感じやすい事象を、答えられる範囲で教えてください(必須)
- (2) あなたのその時の反応(認知の歪みの傾向など)を、答えられる範囲で教えてください(必須)

#### 2. ストレスを感じる場面とその時の反応

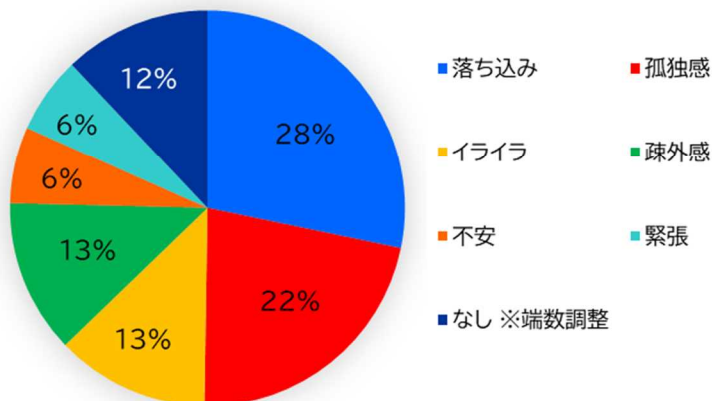
- (1) ストレスを感じる場面が多い順として、①人間関係(会話や上司)、②業務特性(難易度、ミス)、③時間(仕事量や時間外労働)と整理できました。

### ストレスを感じる場面



- (2) その時の反応として、ストレスを受けた時の感情が多い順として、①落ち込み、②孤独感、③イライラ、③疎外感と整理できました。

### ストレスを受けた時の感情



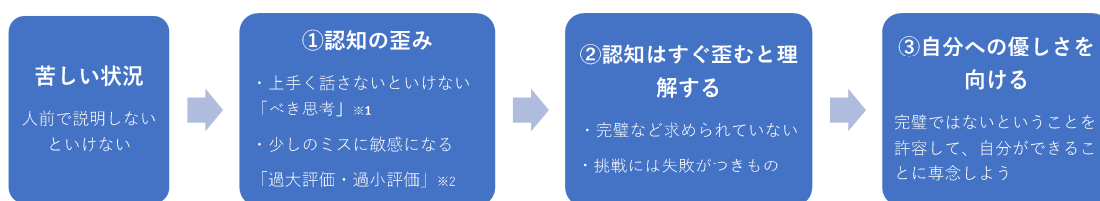
### 3. 研修を通して学んだ対処例

(1)ストレスを感じる場面「①人間関係(会話や上司)、②業務特性(難易度、ミス)、③時間(仕事量や時間外労働)」に対して、研修を通して学んだ対処法を具体例としてとりまとめました。

#### ①人間関係(上司や同僚、会話)

事例.人前で説明しなければならない場面で、上手く話さないといけないと思い、少しのミスに敏感になってしまう。

対処例:セルフ・コンパッションに当てはめて、認知の歪みを理解しよう。

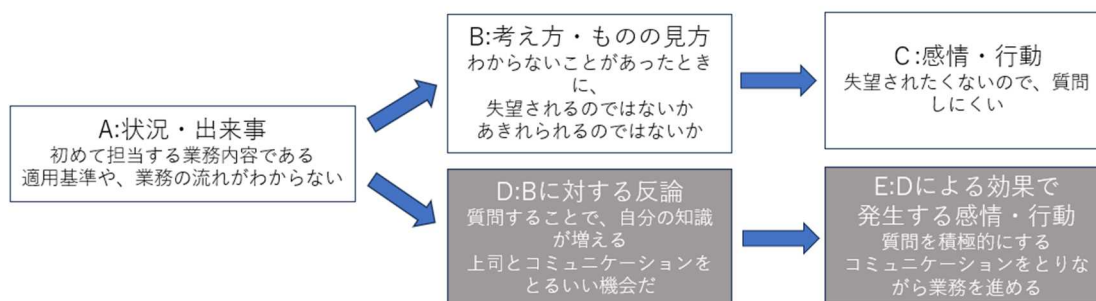


※1 「～あるべきだ」「～ならない」と決めつけ、それを出来ない自分や他者や起きていることを受け入れられない。  
 ※2 短所や失敗を実際よりも過大に評価し、長所や成功を過小評価する。

#### ②業務特性(難易度、ミス)

事例.初めて担当する業務内容で、運用基準や業務の流れがわからないと不安になる。

対処例. ABCDE 理論に当てはめて、受け止め方を変えてみよう。



#### ③時間(仕事量や時間外労働)

事例.仕事量が多く期限に間に合わないかもと不安になり気分が落ち込む。

対処例.セルフ・コンパッションに当てはめて、自分に対して思いやりをもとう。



※1 過去の経験や先入観といった雑念にとらわれることなく、「今の瞬間の気持ち」をあるがままに受け入れることで、過去や未来に囚われず、かつ過度に自分を傷つけずに仕事を続けることができる。  
 ※2 困難な状況や疲労を「自分だけのネガティブな体験」として捉えるのではなく「誰にでも起こる共通の体験」として受け止めることで、孤立や孤独感を防ぐことができる。  
 ※3 自己受容、自己肯定をすることにより、倒れるところまで自分を追い込むことをしない。(それが継続した他者援助につながります)



#### 【4】本研修を振り返って

本研修では、「レジリエンスの基礎理解」、「失敗や不安への対処法」、「落ち込みや不安の予防(自己効力感)」等、明日から使える知識とスキルをご紹介頂きました。「レジリエンスの基礎理解」では、レジリエンスの定義やレジリエンスが求められる理由などを、「失敗や不安への対処法」では、ベキ思考などの認知の歪みやセルフ・コンパッション、ABCDE理論などを、「落ち込みや不安の予防(自己効力感)」では、自己効力感の定義、自己効力感を上げる方法などの知見を得ることができました。そして、普段からレジリエンスを意識することがストレス耐性の向上につなげるうえで非常に重要であることを学びました。研修中に実施したグループワークにおいては、短い時間ではありましたが、Zoom のトークルームやチャット機能を活用し、ストレスへの対処法、研修内容の気付き、感想、疑問等を共有することができました。

また、受講者の皆様には、受講後アンケートを実施し、多くのご意見を頂きました。多くの受講者の方から、「本研修を受講して良かった」という声を頂き、皆様の日常業務等の一助になれたのならば非常に嬉しく感じております。一方で、企画の改善点などの建設的なご意見も頂きました。頂いたご意見を次回の企画・開催に反映できるように、引き続き取り組んで参りたいと思います。

最後になりますが、本研修会開催にあたり、講師を務めて頂きました小野先生、研修会運営にお力添えを頂きました株式会社リスキルの皆様、イベント開催及び広報をサポート頂きました建設コンサルタント協会総務部の皆様、本研修を従業員に周知して頂きました各社関係者様の皆様、そしてご参加頂きました皆様のご協力により、円滑で有意義な研修会となりました。厚く御礼申し上げます。本研修をきっかけとし、レジリエンスの必要性を認知して、各職場での取り組みにつなげて頂けたら幸いです。引き続き、中国支部若手の会は、生産性向上や人材交流に関する活動、業界 PR やリクルートに関する活動に取り組んで参りますので今後ともよろしくごお願い申し上げます。

(一社)建設コンサルタント協会  
中国支部 若手の会  
生産性向上ワーキングチーム

## 〈参考資料〉アンケート集計結果

Q1:研修内容の満足度を教えてください(必須)

Q2:担当講師の満足度を教えてください(必須)

Q3:研修で学んだことを自分の仕事(管理職は部下への指導)に活かせますか?(必須)

表.Q1～Q3 回答集計表

項目	区分	全体	(A)若手社員	(B)管理職
回答数		21件 (回答率:84%)	16件 (回答率:80%)	5件 (回答率:100%)
満足度の評価 (5段階評価)		3.95点	4.13点	3.40点
講師の満足度 (5段階評価)		4.24点	4.31点	4.00点
研修会内容を仕事(部 下への指導)に活か せるか(5段階評価)		4.05点	4.19点	3.60点

### 【若手社員対象】

Q4: 活かせることを教えてください(任意)

◇考え方に関して 6 件

- ・ABCDE 理論などです。
- ・「自分にとって特になる受け止め方は何か」を考える。
- ・なんで、と考えることをやめる。
- ・ストレスを感じたときの対応・考え方。
- ・一旦自分の中で見方・考え方を変えてみることで、自己効力感を上げること。
- ・仕事において困難なことがあったときに、マインドフルネスや自己効力感の考え方を活用したい。

◇認知の歪みに関して 2 件

- ・ストレス時に認知が歪むということを知ったので、客観的に自分を見つめなおすことができると思った。
- ・自分の思考の中に認知の歪みが生じていること把握して次の行動につなげること。

◇その他 3 件

- ・困難から逃げることは逆効果ということを知った。立ち向かうことで自信を持てるようになりたい。
- ・持続的な精神衛生を保つための工夫。今後の訓練方法等。
- ・困難やストレスがある時、どうしたら乗り越えるのかと悩む時、研修で学んだことをやってみたいです。

### 【管理職対象】

Q5: 部下への指導で活かせることを教えてください。もしくは、活かせないと考えた理由を教えてください。(任意)

◇活かせることに関して 5 件

- ・知らず知らずのうちに自分は今回の「歪み」を学んだとおりに無くしてしまいましたのでストレスフリーです。でも最近のうつになる若手が多く、この歪みが分かったならば、それは解消の一つになるのかと思いました。
- ・レジリエンス力という言葉やどうストレスと向き合っていくかの気付きを教育できそうだと感じました。
- ・認知の歪みや ABCED 理論など、人のマインドパターンを分析する考え方としては参考になった。
- ・自己肯定感の上げ方についても、人との関わり方の上で意識しようと思った。
- ・思いつめた状態からの気分の入れ替え方。

◇活かせないことに関して 3 件

- ・上司が厳しい状況に陥っている若手に手を差し伸べて、上手く行くかが分かりません。
- ・認知の歪みや ABCED 理論などを自分ではなく、他人に使っていかうとすると、ある程度繰り返し行い、習得に時間がかかると感じた。
- ・若手本人の迫った感情が見抜けない。

### 【若手社員対象】

Q6:研修を通して気づいた、あなたが仕事の上で困難・ストレスを感じやすい事象を、答えられる範囲で教えてください(必須)

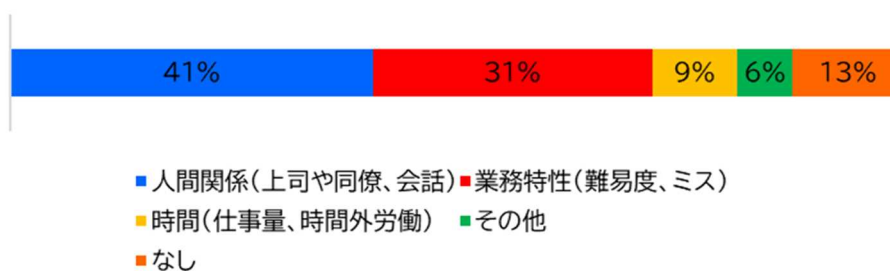


図. アンケート集計結果(単位:%)

【若手社員対象】

Q7:あなたのその時の反応(認知の歪みの傾向など)を、答えられる範囲で教えてください(必須)

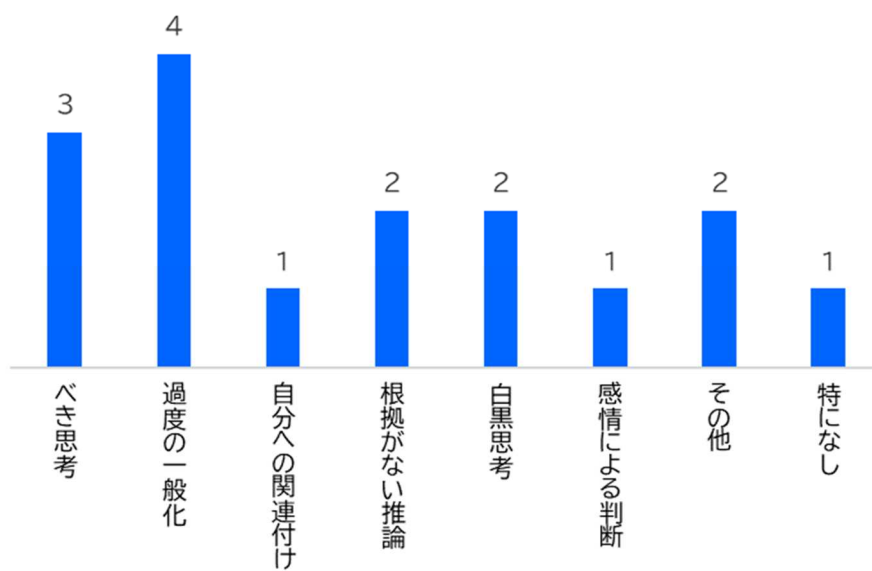


図. アンケート集計結果(単位:件)

Q8: 研修を通して気づいた、今後困難・ストレスに直面した時に気をつけたいこと、行動していきたいことを、答えられる範囲で教えてください（必須）

◇認知の歪みに関して 7 件

- ・全部認知の歪みのせいにする。
- ・認知が歪むことを頭に入れておく。ストレスへの対処は in ではなく out。(暴飲暴食ではなく、運動など。)
- ・まずは、瞬間的に認知の歪みだと、自覚し、その後、言語化しながら問題を客観的かつ俯瞰的に捉えるように努める。
- ・認知の歪みで物事を捉えてしまっていることを自覚して、次の行動に活かしたい。
- ・余計なこと(認知の歪みによってネガティブになってしまうことなど)を考えないことは正直難しいと思った。ただ、コミュニケーションの不足などから相手の気持ちを勝手に推測してしまっている部分は多いと思う。そのようなことを考えた際は「認知の歪みかもしれない」と一呼吸おいて考える癖をつけたい。
- ・認知の歪みを理解し、自分だけではないことを理解する。
- ・自分ができるようになったことをリストアップしながら、自分の「いい気分」を持続させること。認知の歪みのせいにして、自分を責めすぎないこと。

◇プラス思考に関して 6 件

- ・困難を乗り越えることで成長できるので困難はチャンスだと思いたい。また、できた自分を素直にほめるようになりたい。
- ・否定的な考え方をせずに、肯定的に考えるようにする。
- ・完璧ではない自分を許し、できることを適切に評価する。
- ・自分に優しくすること。
- ・自分の認識をストレスを感じないような考え方に変える。
- ・自分を責めすぎない。

◇客観視に関して 3 件

- ・感情に流されず、客観視することと、理想的な対処法を考えることです。
- ・自分に困難が起きたときに、他人に起きたと仮定して、その困難の大きさを過度に考えていないか客観視する。
- ・トラブルがあったとき、感情的な行動を抑えたいので、感情を整理する時間を作りたい、紙に書いてみたいです。

Q9:今回の企画でよかったところを教えてください(任意)

◇研修全体に関して 4 件

(A) 若手社員

- ・開催して頂いたこと自体が良かった。
- ・若手技術者でレジリエンス強化を課題にしている人は多いと思うので、ニーズに合った企画かと思いました。

(B) 管理職

- ・マインドの面の講習会は初めてでしたので、勉強になりました。
- ・建設コンサルタンツ業界として、知識取得の研修ばかりでメンタルケア研修が行われているのは、ほぼ聞かないので、試験的な意味合いが強かったと思うが、良い試みだと思う。

◇ グループワークに関して 10 件

(A) 若手社員

- ・受講者が発言する機会があったことです。
- ・グループワークは良かった。
- ・実践しやすい企画だったこと。グループワークがあったこと。
- ・グループワークです。
- ・グループワークで他の受講者の方の意見を参考にすることができたこと。
- ・他社の方と意見交換の場があったところ。
- ・社内なかなか話せる相手なくて、この企画で他社の方と話して、なんか気軽くなり、同じのことを悩んでいる方もいる、自分変な人間ではない、解決できるかもしれませんと安心感をえました。
- ・ワーク(自分で考え、手を動かす)やグループでアウトプットする時間があったこと。
- ・ストレスに陥ったときにどう対処すればいいのか、理論立てて教えて頂いたので、分かりやすかった。今後困難があったときには参考にしたい。また同世代の方々と意見交換・ディスカッションでき、いろいろな考え方を聞くことができて良かった。

(B) 管理職

- ・通常の講習だけではなく、自ら手を考えディスカッションするスタイルの研修であった点。

◇ 世代間相互理解に関して 2 件

(B) 管理職

- ・自分の若いころと比べ、ストレスの感じ方にギャップがあること。
- ・若手の意見が聞けたところです。

Q10: 今回の企画で改善してほしいところ(〇〇だったらよかったのに)を教えてください  
(任意)

◇ 研修全体に関して 2 件

(A) 若手社員

・眠気防止や実践力向上のためにも、ワークをもう少し取り入れても良かったと思う。

(B) 管理職

・テキストを Web 上で印刷できるようにしてほしい。

◇ 開催形式に関して 3 件

(A) 若手社員

・Web 受講の形式だと受け身になって受講してしまうので、可能であれば対面形式の講習会がよい。

・グループワークが苦手なので、対面方式であるとより良い。

(B) 管理職

・グループワークにおいてオンライン形式だと話しにくい部分があったように思えるので、対面方式の方が合っているように思えた。但し、そうすると他県からの参加が難しいので、悩みどころかもしれない。

◇ グループワークに関して 5 件

(A) 若手社員

・グループワークの時間(制限時間)がもう少し欲しかった。

(B) 管理職

・各グループに聞き出し役が 1 人でもいればよかった。

・参加者同士の自己紹介の時間があつた方がよかった。

・グループワーク時に具体的な導きがあればよかった。(何をどう議論するのか。)

・各グループの中にリードする役がいてほしい。自分のグループでは、教えて頂いた内容は実際経験済で、何を話したらよいか分からず、世間話になってしまった。

Q11:次回企画として、『生産性向上につなげる』なら、どのような研修があったら参加してみたいか、教えてください（必須:3 つまで）

表. 現時点において今後の開催が考えられる研修会一覧表

研修会区分	研修内容・特記事項
ポジティブシンキング研修	・ネガティブな思考を変換する
目標設定研修	-
合意形成研修	・ファシリテーションの理解 ・合意形成のコミュニケーションスキルの習得
ロジカルコミュニケーション研修	・論理的なコミュニケーションスキルの理解 ・相手に分かりやすい伝え方の習得
アサーティブコミュニケーション研修	・業務がスムーズに進むような良好な人間関係を築く
課題解決研修	-
レジリエンス強化研修	・繰り返し、他の人に受けてほしい
ChatGPT研修	・ChatGPT の理解や活用について
その他	・以前開催していたパワーポイント研修等
特になし	・研修会の必要性を感じない

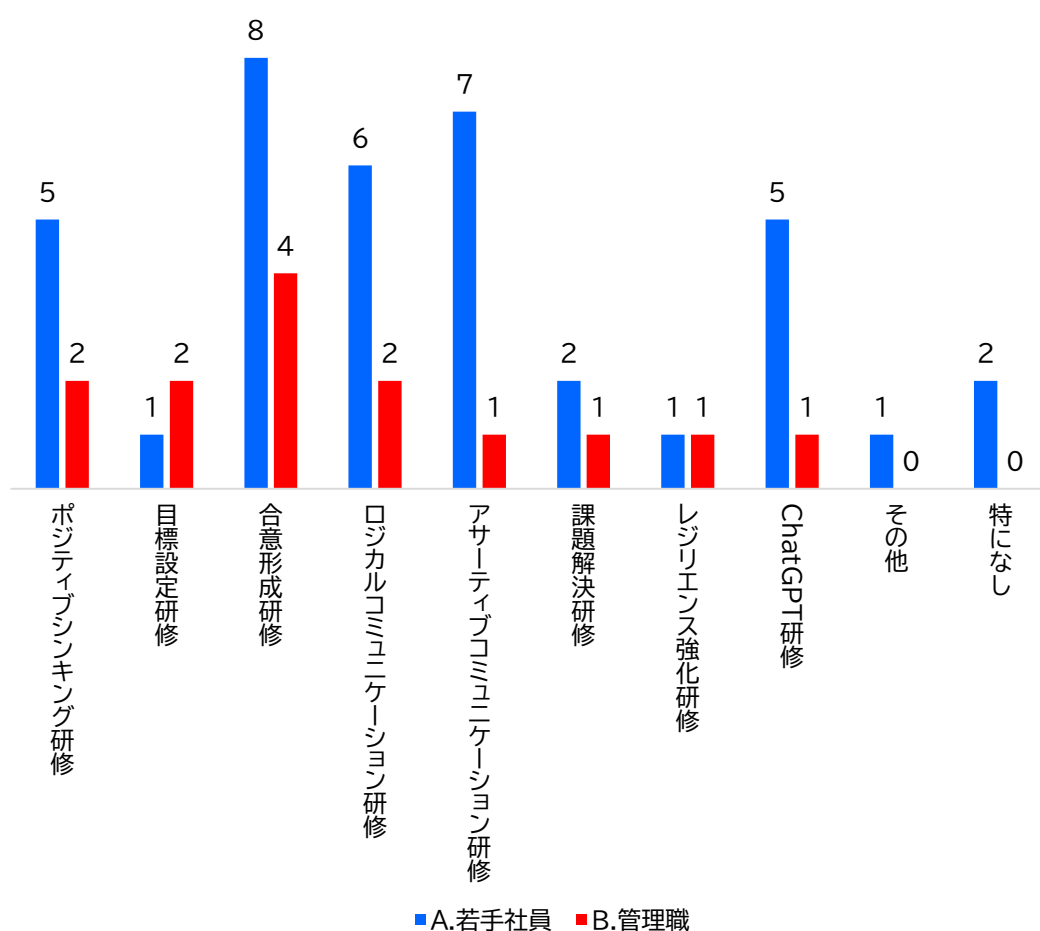


図. アンケート集計結果(単位:件)



Q12:全体を通して、ご意見や感想があれば入力してください(任意)

(A) 若手社員

- ・有意義な 3 時間になったと思います。
- ・このような研修は初めて参加しましたが、新しい知見を得ることができました。
- ・参加してよかったです。
- ・勉強になりました。ありがとうございました。

(B) 管理職

- ・チャットは良いと思いました。対話は避けたいです。
- ・マインド向上系の研修は業務のノウハウ・知識取得の研修に比べて、その効果が測りづらいので、受講の必要性を伝えていくのが難しい、もしくは、必要性を低く見積られる傾向があるように思える。今後も継続的に実施するかは難しいところかと思うが、参加率アップや費用対効果を検討した方がよい。

以上