

復職に向けた対人関係スキル向上トレーニング

効果的なコミュニケーションで自信を取り戻す

- ❓ 休職中の対人関係の不安、ありますか？
- 💬 復職後のコミュニケーションをスムーズに
- 😊 自信を取り戻し、安心して職場へ

休職中の状態	トレーニングの効果	復職後の姿
 対人関係への不安 「うまく話せるだろうか」	➡ スキル習得	 円滑なコミュニケーション 「自信を持って話せる」
 対立への恐れ 「意見の違いが怖い」	➡ 手法の活用	 建設的な関係構築 「Win-Winの関係」
 職場復帰への不安 「居場所があるだろうか」	➡ 自己肯定感の向上	 安心できる職場関係 「チームの一員として」

非言語コミュニケーションの力：印象を操る姿勢・距離・声量

？ 非言語情報とは？

姿勢、距離、声量、表情、視線など、言葉以外で伝わる情報

💡 それぞれの要素が与える印象の例

- 腕組み → 防御的・閉鎖的
- 適度な距離 → 信頼関係の構築
- アイコンタクト → 誠実さ・関心

🕒 メラビアンの法則の再検証

「好意・反感などの態度」が伝わる割合：

- 視覚情報（表情・身振り）：55%
- 聴覚情報（声の調子）：38%
- 言語情報（言葉自体）：7%

✓ 意識することで変わる相手の反応

自身の非言語サインを意識的に活用することで、コミュニケーションの質が向上します

非言語コミュニケーションの要素と印象

要素	与える印象・効果
姿勢	前傾姿勢→興味関心、後傾姿勢→余裕・退屈
視線	適度なアイコンタクト→信頼感、視線逃し→不安・嘘
表情	笑顔→親しみやすさ、無表情→冷たさ・不信感
距離	近すぎる→圧迫感、遠すぎる→関心の低さ
声のトーン	明るく抑揚あり→活気、単調→退屈・無関心
ジェスチャー	適度な手振り→説得力、過剰→落ち着きのなさ

メラビアンの法則（好意・反感の伝わり方）

情報の種類	割合	注意点
視覚情報（表情・身振り）	55%	※この法則は「好意・反感などの態度」のみに適用。情報伝達全般には適用されない
聴覚情報（声の調子）	38%	
言語情報（言葉自体）	7%	

衝突を力に変える：Win-Win原則と合意形成

🔄 衝突解決モデル

対立を問題ではなく、成長と創造の機会として捉え直す視点

🤝 Win-Win原則

双方が満足できる解決策を共に探す姿勢

- 相手の立場や価値観を尊重
- 共通の目標を見つける

♟️ BATNA思考

Best Alternative To a Negotiated Agreement

- 交渉決裂時の最善の代替案を常に用意
- 不必要な譲歩を避ける戦略的思考

☞ 合意形成4ステップ

- 事実の確認と共有
- 互いのニーズと懸念点の明確化
- 複数の選択肢の創出
- 最適解の選定と合意

✳️ クールダウンルール

感情的になったら「一時休憩」を提案し、冷静さを取り戻す

対立解決の要素

Win-Win原則

アプローチ	結果	関係性
Win-Win	双方が満足	継続的・協調的
Win-Lose	一方のみ満足	対立的・競争的
Lose-Lose	双方が不満	破壊的

BATNA思考プロセス

ステップ	行動
交渉前	最善の代替案を検討
交渉中	BATNAを念頭に置く 不要な譲歩を避ける
交渉後	合意 or BATNAの実行

相違点/共通点の可視化

相違点	共通点
- 項目A - 項目B - 項目C	- 項目D - 項目E - 項目F

成長を促すフィードバックと円滑な報連相

🍴 フィードバックサンドイッチ法

相手が受け入れやすいフィードバック方法

- 良い点を伝える（パン）
- 改善点を伝える（具材）
- 良い点で締めくくる（パン）

⚖️ ポジティブ/ネガティブ比率指標

良好な人間関係を築くための目安：

- 理想的な比率：ポジティブ5：ネガティブ1
- ネガティブな伝達は5倍の影響力

💬 報連相（報告・連絡・相談）の違いと使い分け

- **報告**：業務の結果や進捗を伝える
- **連絡**：情報を共有する
- **相談**：判断や助言を求める

🗉 PREPフレームワークで簡潔に報告

- **Point**：結論から伝える
- **Reason**：理由や背景を説明
- **Example**：具体例で補足
- **Point**：結論を再度強調

フィードバックサンドイッチ法

→ 1. 良い点を伝える（パン）

→ 2. 改善点を伝える（具材）

→ 3. 良い点で締めくくる（パン）

ポジティブ/ネガティブ比率

区分	比率	効果
理想的な関係	ポジティブ5：ネガティブ1	良好な人間関係の維持
注意が必要な関係	ポジティブ1：ネガティブ1以上	関係悪化のリスク上昇

報連相の違い

種類	目的
報告	業務の結果や進捗を伝える
連絡	情報を共有する
相談	判断や助言を求める

PREPフレーム

段階	内容
Point	結論から伝える
Reason	理由や背景を説明
Example	具体例で補足
Point	結論を再度強調

ワーク：DESC法で断る実演

? DESC法とは？

相手を尊重しつつ自分の意見を伝える、アサーティブなコミュニケーション手法

≡ DESC法の4ステップ

- Describe（状況描写）：客観的な事実を伝える
- Express（表現）：自分の気持ちを伝える
- Specify（提案）：具体的な解決策や代替案を提案する
- Choose（選択）：相手の反応を受けて、建設的な選択をする

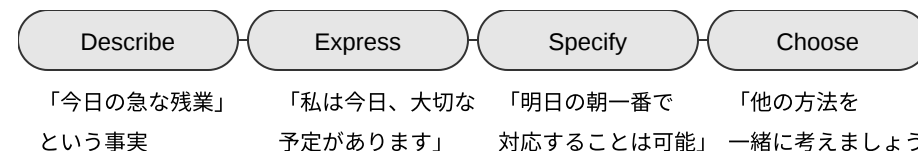
🗨️ アサーティブ拒否の型

共感 + 提案

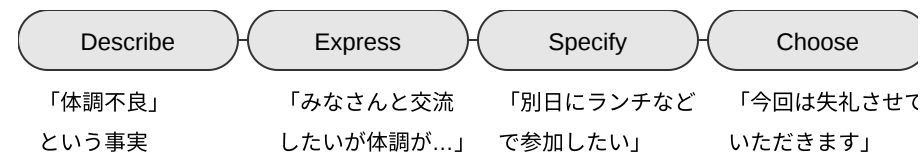
「〇〇は理解できます。その上で、△△はどうでしょうか」

ワークシナリオ例

シナリオ1：急な残業を頼まれたが、今日は予定がある場合



シナリオ2：体調が優れないのに、飲み会に誘われた場合



問いかけ: あなたならどう伝えますか？

(考える時間: 2分)

ワーク2：フィードバックサンドイッチ法を練習してみよう

≡ フィードバックサンドイッチ法とは

改善点を伝える際、ポジティブなフィードバックで挟み込む方法

- ① 良い点を伝える（ポジティブ）
- ② 改善点を伝える（ネガティブ）
- ③ 励ましや期待を伝える（ポジティブ）

💡 効果的なポイント

- 具体的に伝える（「いつも」などの一般化は避ける）
- 行動に焦点を当てる（人格批判は避ける）
- 「～してほしい」と具体的な行動を提案する
- 真摯さと誠実さを持って伝える

≡ 練習シナリオ

シナリオ1：遅刻しがちな同僚へのフィードバック

あなたのチームメイトがミーティングに度々遅刻します。プロジェクトには熱心に取り組み、良いアイデアを持っていますが、時間管理に問題があるようです。

シナリオ2：報告書の内容が不十分な部下へのフィードバック

あなたの部下が提出した報告書は、データ分析は丁寧ですが、結論が明確でなく、次のアクションプランが示されていません。

フィードバックサンドイッチ法のフォーマット

構成要素	伝えるポイント
良い点 (ポジティブ)	・相手の取り組みや成果の具体的に良い点 ・「～がとても良かった」「～の点を評価している」
改善点 (ネガティブ)	・改善が必要な具体的な点 ・「～の部分はこうするとより良くなる」という建設的な表現
励まし (ポジティブ)	・相手への期待や信頼 ・「これからの成長に期待している」などの前向きな言葉

例：シナリオ1のフィードバック例

ステップ	フィードバック例
良い点	「プロジェクトへの熱意と創造的なアイデアはチームにとって本当に価値があります。先週の提案は特に素晴らしかったです。」
改善点	「ただ、ミーティングの時間厳守については改善の余地があります。先週は10分、今日は15分の遅刻があり、チームの時間に影響がありました。」
励まし	「あなたの貢献はチームに不可欠です。時間管理を意識していたら、さらにチーム全体のパフォーマンスが向上すると思います。一緒に頑張りましょう。」

ワーク手順：

- シナリオを選び、3分間考える
- フィードバックサンドイッチ法の3要素を紙に書き出す
- グループ内で実践してみる（各人2分）
- 感想をシェアする（良かった点、難しかった点）

本日の振り返り：自信へと繋がるコミュニケーションスキル



非言語コミュニケーションの力

姿勢、距離、声量、表情が与える印象を意識することで相手との関係が変わります



Win-Win原則とBATNA思考

対立を成長の機会に変え、互いが納得できる解決策を見つける方法



効果的なフィードバックと報連相

サンドイッチ法で相手の成長を促し、適切な情報共有で信頼関係を構築



DESC法によるアサーティブな拒否

相手を尊重しながらも自分の意見をしっかり伝える断り方のスキル



フィードバックサンドイッチ法

良い点・改善点・良い点の順で伝え、相手が受け入れやすくする技術

皆さんの復職を心から応援しています！

今日学んだスキルが、あなたの自信を取り戻す一歩となりますように