

仕事のやる気とメンタルケア

— ストレス社会を、充実した気持ちで働くために —

1. まえがき.....	4
2. アンケート概要.....	7
2.1. アンケート目的と内容.....	7
2.1.1. アンケートの目的.....	7
2.1.2. アンケート期間.....	7
2.1.3. 調査方法.....	7
2.1.4. 回答者数.....	7
3. 仕事とやりがい.....	9
3.1. 人は、仕事からやりがいを得たいと思っているのか？.....	9
3.2. やる気になる／やる気を失うのはどんなとき？.....	12
3.3. マズローの欲求5段階説にみるやりがいとやる気.....	13
3.4. 誰も褒めてくれないし、認めてくれない……そんな時は？.....	15
3.4.1. 「私は、認められているかもしれない」と思いしてみる.....	15
3.4.2. 自分にもできそうな、「ちょいハピ」をやってみる.....	18
3.5. 職場で仲間のやる気を引き出すにはどうすればいい？.....	21
3.6. 私は、何のために働いているのだろうか？.....	22
3.7. 「働く意味」を見つけるために.....	23
3.7.1. 目の前の課題に取り組んでみる.....	23
3.7.2. 社外に出る.....	25
4. 仕事の成果とプレッシャー.....	29
4.1. 求められる成果とプレッシャー.....	29
4.2. 上司に頼まれた仕事、やらなければならない？.....	30
4.3. 不景気とストレスの関係.....	32

特定非営利活動法人しごとのみらい

竹内義晴

4.4.	「しんどいと思ったときに、しんどいと言える」環境を.....	33
5.	職場の相談環境.....	35
5.1.	職場で悩みを抱えている人の実態.....	35
5.2.	相談したくても、相談できる人がいない現実.....	37
5.3.	相談にのって欲しい相手は、誰？.....	38
5.4.	職場の中に「なんでも話ができる環境」を.....	39
5.4.1.	アドバイスはあと一まずは、話を全部聞く.....	40
5.4.2.	「何を言いたいのだろう」一話を確認しながら聞く.....	41
5.4.3.	相づちやうなづきを意識する.....	42
5.4.4.	雰囲気や相手を合わせる.....	42
5.5.	自分でストレスコントロールを行うには？.....	43
5.5.1.	きもちを外に出す.....	44
5.5.2.	「肯定的な気持ち」を見つける.....	44
5.5.3.	気分転換できる場所に行く.....	47
5.5.4.	ネガティブな気分はアラームシステム.....	47
6.	メンタルヘルス（精神面に関わる健康）.....	50
6.1.	精神的な不安を抱える人々.....	50
6.2.	「いる」のに「見えない」社内の専門家.....	51
6.3.	メンタルヘルスの不安を抱えたとき、どうする？.....	53
6.4.	「あの人、うつ？」—日本の職場が抱える現実.....	54
6.5.	職場からメンタルヘルスの不安をなくすために.....	56
6.6.	病院にいかせたくない.....	57
7.	あとがき：日本の職場を、もっとハッピーにしたい.....	61

1. まえがき

ニッポンの労働者は 毎日、どんな気持ちで働いているのだろうか？

すべては、この問いから始まりました。

1日の労働時間は約8時間。人生の約3分の1、いや、残業や通勤時間等を含めると、人生の半分以上が仕事と言っても過言ではないかもしれせん。

それだけ長い時間を共に過ごしている仕事ですが、もし、あなたが、「今の仕事が楽しいか、楽しくないか—どちらかを選びなさい」と言われたら、あなたはどちらを選ばれるでしょうか。

以前、知人と仕事の楽しさについて話していたときの事です。知人は象徴的なことを言いました。「仕事は生活のために働くもので、そもそも楽しいものではないでしょ」——確かに、働く理由は生活のためであり、お金のためであることは事実です。けれども、仕事が生活やお金だけが目的になっているために、「我慢して働かなければならないもの」「辛く、苦しいもの」「自分の気持ちよりも優先すべきもの」になっていないでしょうか。

ましてや、現在の閉塞感漂う社会情勢の中では、単に我慢して働くということを越え、職場におけるメンタルヘルス（精神的な疾病）が大きな社会問題となっています。自殺者は12年連続で3万人を越え、うつ

病またはその可能性がある人は8人に1人とも言われています。2010年に厚生労働省が発表した調査によれば、自殺やうつ病による経済損失は2.7兆円だそうです。これが、今のニッポンの労働者である私たちが置かれている環境です。

また、2011年3月11日には日本を大きな震災が襲いました。ひょっとしたら、あなたも被災され、これまでと仕事の環境が変わり、ストレスフルな環境におかれているかもしれませんし、直接的な被害にあってなくても、会社の業績不振などによって、間接的に影響を受けているかもしれません。

このように、先の見通しが立たず、不安定で、ストレスフルな環境の中に、私たちの仕事はあります。

このような環境の中で働いていると、なんとなく暗くなりがちですが、「人生の半分の時間が仕事なら、もっと楽しく働くことはできないのかな」「仕事の悩みを抱えている人たちが、少しでも仕事の楽しさを知ることができたら、もっとニッポンは元気になるんじゃないかな」——不安定な社会の中だからこそ、仕事の楽しさを知り、安定した気持ちで働くことはできないものか……そんな、小さな願いを抱き始めました。

そこで、特定非営利活動法人しごとのみらいでは、2011年1月、「仕事のやる気とメンタルヘルスに関するアンケート」を行いました。206名の方から回答いただくことができました。労働者が抱える現実に胸が締め付けられるような思いがしたと同時に、予想を反する前向きな回答内容に何度も勇気付けられました。

アンケート結果を元に、今、職場で起きている仕事のやる気やメンタルヘルスの実態を紹介するとともに、「どのようにすれば、ストレスコントロールができるのか」「どのようにすれば、人間関係のよい職場になるのか」「どのようにすれば、やる気を見出すことができるのか」「どのようにすれば、チームが活発になるのか」などの視点で、現在、労働者や組織が抱えているさまざまな問題を解決するためのヒントになるようにしたい思い、執筆したのが、この小冊子なのです。

この本の目的は

「毎日の仕事を楽しくすること」

このレポートに書かれていることが正解だと申し上げるつもりはありません。けれども、人生の約半分である仕事は、より有意義な時間になり、一瞬一瞬を充実して働くヒントになれば幸いです。

仕事を楽しくするのは、職場から始まります。

特定非営利活動法人しごとのみらい 竹内義晴

2. アンケート概要

2.1. アンケート目的と内容

特定非営利活動法人しごとのみらいで行いました、「仕事のやる気とメンタルヘルスのアンケート」の概要をお知らせいたします。

2.1.1. アンケートの目的

うつや精神的疾病の増加、やる気の喪失などが社会問題となっている。本アンケートは、労働者が抱えているやる気への意識や、職場環境、メンタルヘルスの実態を調べることにより、一人ひとりがやりがいを持ち、安心して働くことができる環境を作るために何が必要なのか、その方向性を見出すことを目的とする。

2.1.2. アンケート期間

2011年1月7日～2011年2月10日

2.1.3. 調査方法

インターネットによるアンケート調査

2.1.4. 回答者数

206

アンケートは、インターネットのアンケート収集システムを通じて行いました。告知は、多くの方のご協力のもと、メールマガジン、ブログ、Twitterなどを通じて行いました。そのため、アンケート結果はインターネットによる利用者特性など、何らかのフィルターがかかっている場合があります。その点をご理解の上、アンケート結果をご覧ください。

3. 仕事とやりがい

「目標があればやりがいが生まれる」「給料が上がればやる気が出る」——よく言われる言葉ですね。スポーツ選手が金メダルを取ることをモチベーションの維持にしているように、確かに、目標があればやる気につながるのかもしれませんが。また、お金もやる気を上げる1つであることに間違いありません。私がそうであるように、「おいしい料理を食べたい」「いい洋服を着たい」「もっといい生活がしたい」などの欲求を満たされれば、あなたも満足感が得られるのではないのでしょうか。

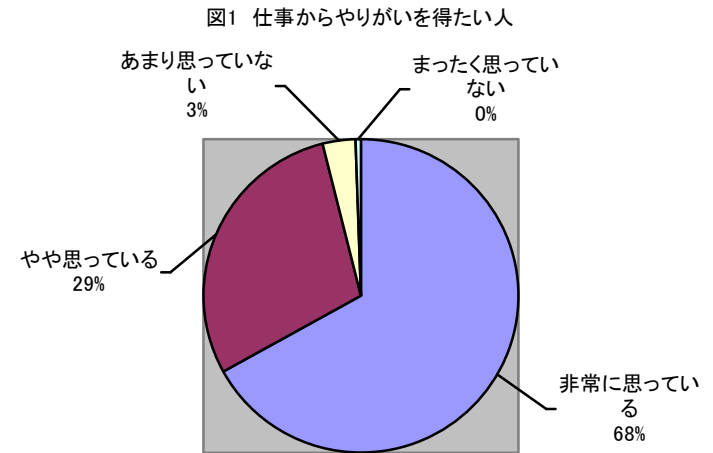
けれども、本当に目標や給料だけが、やる気の源なのでしょうか。私たちがやる気を抱くのは、一体どのような時なのでしょうか。

そこで、労働者のみなさんの「仕事とやりがいの関係性」から見ていきたいと思います。

3.1. 人は、仕事からやりがいを得たいと思っているのか？

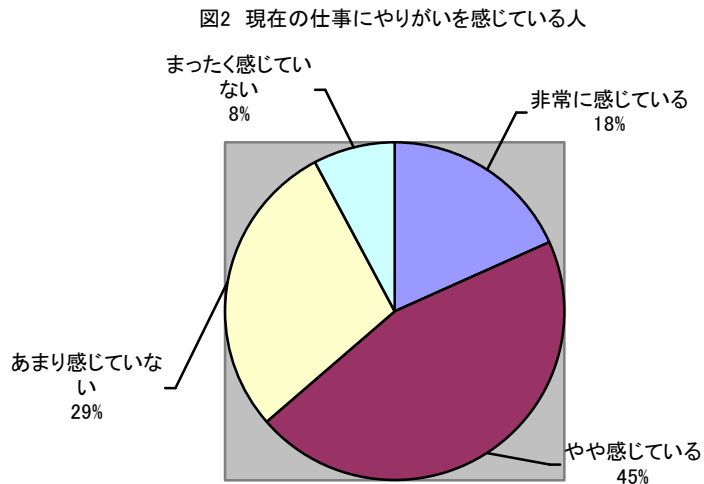
毎日の多くの時間を費やしているのが仕事。であるからこそ、あなたも仕事からやりがいを得たいと思いませんか。いや、ひょっとしたら、「大好きな趣味さえあれば、仕事のやりがいなど必要ない」と思われているかもしれませんね。どちらがいい／悪いというわけではありませんが、仕事への価値観によって、何を求めるのかは変わってくるのではないかと思います。

そこで、労働者のみなさんがどの程度仕事からやりがいを得たいと思っているのかを調べてみました。それを示したのが図1です。



9割以上の方が、「仕事からやりがいを得たい」と回答をしています。多くの方が単にお金のために働くだけではなく、仕事にやりがいを求めているようです。

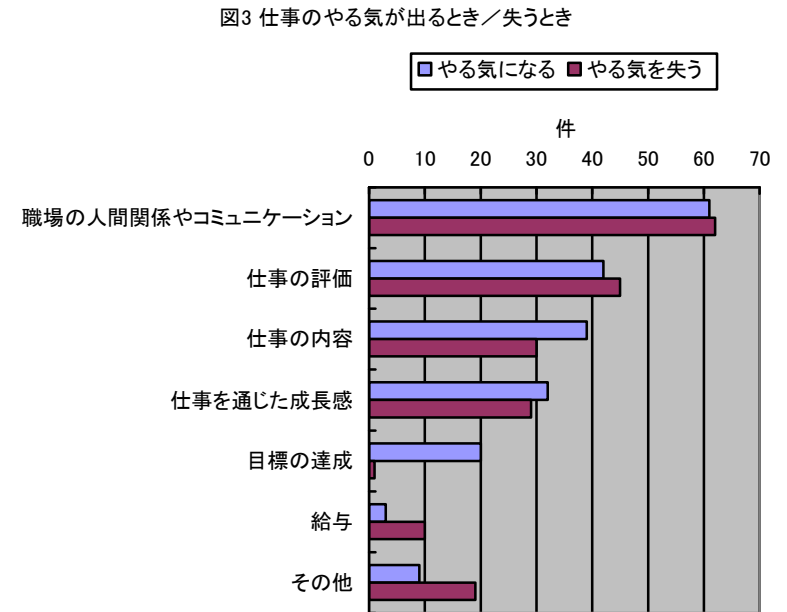
では、「仕事からやりがいを得たい」を思っている方が多い中で、どのぐらいの方が「現在の仕事」からやりがいを得られているのでしょうか。それを示したのが図2です。



約6割の方が、今の仕事からやりがいを得られていると回答しています。約4割の方が、やりがいを得られていないようです。仕事からやりがいを得たいと思う一方で、それがなかなか叶っていないという方もいらっしゃるようです。

3.2. やる気になる／やる気を失うのはどんなとき？

では、労働者のみなさんは、どのようなときにやりがいや、やる気を感じるのでしょうか。それを示したのが、図3です。



多くの方が、「職場の人間関係やコミュニケーション」がやる気に影響を与えると回答しています。続いて「仕事の内容」「仕事の評価」となっています。これを一言でまとめると、「自分の仕事が評価され、それを具体的に伝えられたときやる気が出る」ということになりそうです。この傾向は、「やる気を失うとき」にも、同じ傾向が現れています。

ここで、注目したいのが、目標の達成や給与についてです。一般的には、目標や給与がやる気をもたらすと考えられています。社員のやる気

を引き出す手法として、目標管理などのさまざまなマネジメント手法が提唱されていますが、これらの手法の多くは、海外から輸入されたものです。

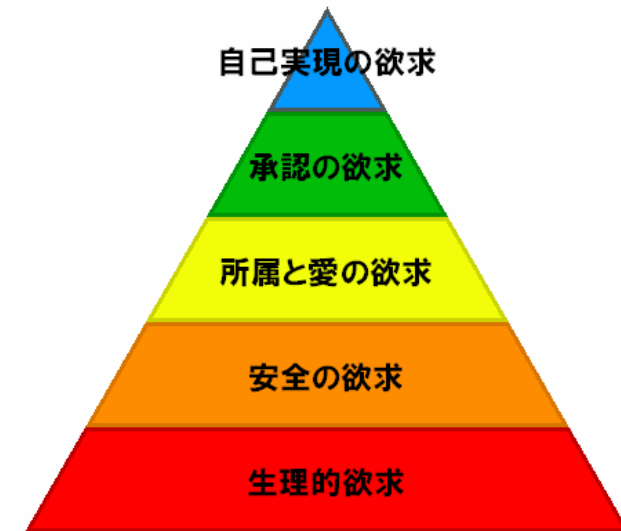
欧米人は狩猟民族で、日本人は農耕民族だと言います。狩猟は目標物（ターゲット）を定めて打ち落とすのに対し、農耕は一定の土地で、長い期間をかけて作物を作っていくというイメージです。一般化するのは乱暴ですが、目標を決めて、打ち落とすことにやりがいややる気を持つ欧米人に対し、日本人は、草木が少しずつ成長することに喜びを感じるのかもしれません。

3.3. マズローの欲求5段階説にみるやりがいとやる気

アメリカの心理学者アブラハム・マズローをご存知ですか。マズローは、「人は、5つの欲求の段階を踏んで成長していく」と説いた人です。5つの欲求段階とは……

1. 生理的欲求
食べる、寝るなど、生命を維持するための本能的欲求
2. 安全の欲求
健康や住居など、安全や安定を得ようとする欲
3. 所属と愛の欲求
どこかに所属し、人間関係を作ろうとする欲求
4. 承認の欲求
自分が「価値ある存在である」と認められようとする欲求
5. 自己実現の欲求
能力や可能性を発揮し、目標を達成しようとする欲求

さらにマズローは、欲求には優先度があり、下位の欲求が満たされると、それより高次の欲求へと段階的に移行するとしています。



マズローの欲求五段階説

マズローの理論を引用すると、「衣食住など、安心して暮らせる環境がある」「人間関係が良い安全な職場に属している」「会社などの組織に所属している」「価値ある存在であると認められている」……これらの環境があってはじめて、目標を達成するというような欲求が生まれるということになります。

「〇〇したい！」という目標は、管理されるために無理に「持つ」というよりも、安全な環境があり、気持ち満たされている環境があると、

自然と「湧いてくる」ものです。だからこそ、安全な環境を作り、承認していることを示すことのほうが大切と言えそうです。けれども、最近のマネジメント手法は、いきなり「目標を持ちなさい」と言っているような気がしてなりません。目標を無理に持つよりも、日々のちょっとした「ありがとう」という一言にやる気を抱くのは、私だけでしょうか。

3.4. 誰も褒めてくれないし、認めてくれない……そんな時は？

アンケート結果によれば、職場の人間関係や評価がやる気につながることは分かりました。では、「職場の上司はぜんぜん褒めてくれないし、認めてくれない。だから、やる気が出ない」という場合は、どうしたらいいのでしょうか。

3.4.1. 「私は、認められているかもしれない」と思ってみる

先日、知人の心理カウンセラーに、仕事のやりがいについてお話を伺ったところ、

「仕事が楽しくないと思う人のほとんどがそうだと思うのですが、『自分は、もうここでは必要ないな。役に立てることはないな』と感じているときは、仕事は楽しくない……。つまり、自分が『認められていない』と感じているときは、モチベーションは下がるんです。」

と教えてくれました。

もし、「誰も認めてくれない」と思うとき、次のように思ってみるのはどうでしょうか。「周りの人は言葉にこそ出していないだけで、ひょ

っとしたら、自分のことを認めてくれているかもしれない」。

なぜ、このようなことをお話するかと言いますと、どうやら私たちには、「自分が考えている通りに、(本当はそうではないのに)世界が見える」という特徴があるようなのです。

先日、面白い経験(失敗談)をしました。私は、「しごとのみらい」というメールマガジンを発行しているのですが、いつものように自分の考えを書いて、読者のみなさんに向けてメールを送ったある日のことです。しばらくすると、知人がTwitter(ミニブログ)で、ネガティブな発言(正確には、ネガティブのように見える発言)をつぶやいていることに気がつきました。メールマガジンを送ったタイミングと一致していたので、私は、「これ、ひょっとしたらボクのメールマガジンの内容を批判しているのかも」と思いました。「いや、そうとは限らない」と思いながらも、勇気を出して電話で確認すると、知人は「ただ、そのとき思ったことつぶやいただけ」とのこと。しかも、まだメールマガジンを読んでもいない状態であったと教えてくれました。

この例での大切なポイントは、「本当は、誰も批判していないのに、批判されているように見えた」ということです。では、なぜ、私にはそのように見えたのでしょうか。

その答えはとっても簡単です。そのメールマガジンは、「ひょっとしたら、批判メールがくるかもしれない」と思って送信したメールマガジンだったのです(私は時々、読者のおしりを叩き、行動を促す意味を含めて、あえて少し上から目線でメールマガジンを書くことがあります)。

そのときに目に入ったのが、知人の Twitter のつぶやきでした。私は「批判メールがくるかもしれない」と思っていたので、Twitter のつぶやきが、「批判されているように見えた」のです。本当は、何の関係もないと言うのに……。

このように、私たちには、「自分が考えている通りに、(本当はそうではないのに) 世界が見える」という特徴があります。

この特徴を職場の人間関係に置き換えてみます。日本の男性は、海外の方と比べて直接言葉に出すのが苦手な人が多いと言います。本当は褒めたいし、認めたいと思っているのに、恥ずかしいから口にしないという人がたくさんいます。

もし、普段から「どうせ私なんか、評価されていない(だから、認めて欲しい)」と無意識に思っているとしたらどうでしょう。私が、「批判メールがくるかもしれない」と思っていたときのように、上司や同僚がちょっと機嫌の悪そうな顔をしているのを見て、「やっぱり、私は評価されていないんじゃないか」と見えてしまうということがあるかもしれません。

「あなたのことなんか評価していませんよ」と直接言う人はあまり多くありません(ときどき、言う人もいますが……)。偶然、何かしらの理由で機嫌が悪かっただけかもしれません。本当はあなたを認めているのに、あなたの目には「認められていないかのように見えている」だけなのかもしれません。

周りの人が認めてくれないと感じ、「私は認められていないんじゃないか」と思うことは仕方のないこと。でも、ちょっとでいいので、「ひよっとしたら、認められているかもしれない」と、考えてみてください。

そうは言っても、「認められているとは思えない」という方もいらっしゃるかもしれません。そう思われるのも当然です。無理に思い込む必要はありません。軽い気持ちで考えてみるぐらいで大丈夫。

先ほど、「自分が考えている通りに、(本当はそうではないのに) 世界が見える」というお話をしました。「周りの人は、私のことを認めているかもしれない」という考え方をしていると、目に入ってくることもそのように見えてきます。

「そんなの、うそに決まっている」と思われるかもしれませんが、だまされたと思ってやってみてください。

大丈夫! あなたは、価値ある存在です。

3.4.2. 自分にもできそうな、「ちょいハピ」をやってみる

あなたは、職場の中で「もっとこうしたら、仕事が楽になるのにな〜」と思っているようなことはありませんか。たとえば、書類のフォーマットを変えるとか、電話の置き場所を変えるとか。このような小さなことでかまいません。どんな些細なことでも「気づける」というのはすばらしく、クリエイティブな能力です。

そして、できそうなことがあったら、ぜひ、やってみてください。あなたが「不便だな～」とと思っていることは、他の人も「不便だな～」とっています。けれども、それを自分から行動して、よりよくしようとする人は、あまり多くありません。ですから、やってみることに価値があります。

周りの人がハッピーになるようなことをすると、周りの人が「ありがたい」と思います。つまり、「周りからの評価」が上がります。また、自分が行動することで環境が良くなると、うれしい感じがしてきます。つまり、「自分自身への評価」も上がります。

ちょっとしたことで、周りの人がハッピーになり、自分もハッピーになれるので、「ちょいハピ」です。

ここで、私の経験をお話しましょう。私がサラリーマン時代、20人ほどのメンバーと仕事をしていたのですが、人が多くなると課題になるのが情報の共有です。たとえば、パソコンを使って仕事をしていると、それぞれの人々が、いろんなところにデータを作ります。仕事の段取りの記録なら、みんなで共有すれば効率も上がるのに、簡単に記録する環境がなかったので、情報がバラバラでした。

そこで、「自分の知識や、仕事の段取りを簡単に記録・更新でき、検索できるようなものがあたらいいのではないか」と考えました。

インターネットには、Wikipedia（ウィキペディア）というサイトがあります。知識を持っている人が自由に書き込める、フリーの百科事典

です。このようなものが職場にあったら、一人ひとりの知識を職場の知識として共有できるんじゃないかと思いました。そこで、Wikipedia と似たようなツールをサーバにインストールすることにしました。

ここで、大きな問題は「上司の許可を得ること」でした。これまでの経験上、正攻法で行くと許可を得られることは少なかったので、「まず、形だけ作ってしまおう」「怒られたら、ごめんさいと言おう」と考えて、一人こっそりと始めました。いたずら心満載です。

周りの仲間には、「新しいことを調べたり、経験したりしたときは、ここに書き込んでおいてね」と伝えました。便利なものは自然と広がり、多くの人々が使い始め、知らないのは上司だけ（笑）。

形が出来上がった後で、「情報共有にこんないいものがありますよ」と告げたところ、勝手な行動に多少は怒られましたが、そのツールは仕事には欠かせないツールになったと同時に、「みんなに喜ばれたこと」「自分でできることが形になったこと」がとてうれしく、自信につながる体験になったのでした。

「ちょっとしたこと」「自分ができる範囲で」がポイントですね。たとえば、社内で勉強会を企画してみるのもいいかもしれません。それが形になると周りもハッピー、私もハッピーでうれしくなってきますよ。

「ちょいハピ」……やってみてください。

3.5. 職場で仲間のやる気を引き出すにはどうすればいい？

これまで、自分自身へやる気についてお話してきました。では、アンケート結果にあるように、職場の人間関係やコミュニケーションをもっと良くし、職場の仲間のやる気を引き出すためにはどうしたらいいのでしょうか。職場の人間関係をよくするために、飲み会などの特別なイベントを企画する必要があるのではないかと考えている方もいらっしゃるかもしれません。

先ほど、知人のカウンセラーの言葉「自分が『認められていない』と感じているときは、モチベーションは下がる」をご紹介しましたが、言い換えれば、「自分が『認められている』と感じているときに、モチベーションは上がる」と言えます。アンケート結果でも、多くの方が「職場の人間関係やコミュニケーション」がやる気につながると回答しているように、やりがいややる気には「自分は認められている」と感じる事が多くの影響を与えます。「〇〇君のおかげで、この仕事が上手いったよ。ありがとう」「〇〇さん、さすがだね」——日々のちょっとした褒め言葉や感謝の言葉、「あなたを気にかけていますよ」というメッセージを伝えてみてください。

特別なイベントを企画しなくても、大丈夫なのです。

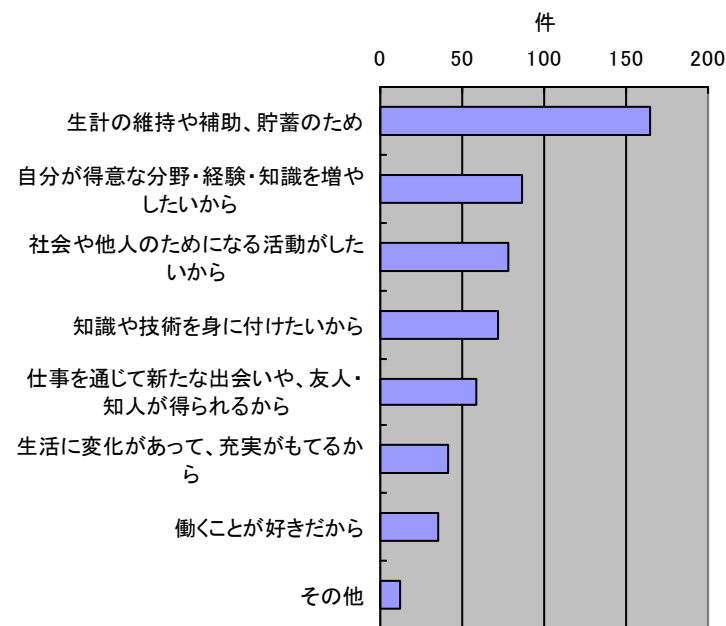
そのほか、職場の仲間のやる気を引き出すための会話については、拙著『「職場がツライ」を変える会話のチカラ』（こう書房）にもたくさん事例を紹介していますので、よろしければご覧ください。

3.6. 私は、何のために働いているのだろう？

あなたは、何のために働いていますか。「生活のため」「お金のため」「人の役に立つのがうれしいから」など、その理由はさまざまだと思います。

労働者のみなさんが何のために働いているのかを調べてみました。それを示したのが図4です。

図4 何のために働くのか



アンケート結果によれば、多くの方が「生計の維持や補助、貯蓄のため」と答えています。安心した暮らしがあってこそ働けるのですから、

この結果は当然ですね。

そのほか、「自分が得意な分野・経験・知識を生かしたいから」「社会や他人のためになる活動がしたいから」と続いています。仕事は生活のためである一方で、得意分野を生かしたり、他の人の役に立ったりしたいと思っている方が多いようです。

3.7. 「働く意味」を見つけるために

図4で、多くの方が「得意分野を活かしたい」「社会や他人のために働きたい」と答えていました。今、働いている職場で。そのような環境を見つけられればいいのですが、あなたはそれが叶っていますか。また、「得意分野がなにか分からない」「何か人の役に立つような仕事をしたけれど、自分が何をしたいのか分からない」という悩みを抱いている場合もあるかもしれません。

このような場合はどうしたらいいのでしょうか。いくつかの方法をご紹介します。

3.7.1. 目の前の課題に取り組んでみる

最初にご紹介するのが、「目の前の課題に取り組んでみる」ということです。

ここで、私の経験をお話させてください。

今現在の、私にとっての働く理由は、「生活の維持（家族を養うこと）」

「得意なコーチングや心理学のスキルを使って、多くの人や職場の課題を解決したい」「人の役に立ちたい」「社会的な問題を解決したい」「今までできなかったことが、少しずつできるようになると楽しい」「少しずつ成果が出るとおもしろい」などです。

これらの理由は最初から抱いていたわけではありませんでした。サラリーマン時代は、「生活のため」「遊びたいため」が上位の理由でしたし、私も「もっとやりがいのある仕事があったらいいな～」とぼんやりと考えていたのです。働く理由が、アンケート結果の上位にあるような内容に変わってきたのは、目の前に課題に取り組んだことがきっかけでした。

私は以前、過大な仕事のプレッシャーでやる気を失った時期がありました。毎日のストレスで胃も痛くなり、仕事の環境を変えてくれない上司や周囲には恨み節。晴れない気持ちは酒で紛らわすような毎日です。そのとき考えていたことは、「いかに最悪の環境から早く抜け出すか」。ネガティブな負のエネルギーだけが働く理由でした。

「早く会社を辞めたい」……1日も早く仕事をやめたかったのですが、なかなかそれが許されず、仕事にケリをつけることを上司から求められました。当時、管理職をしていたので、チームをある程度回るようにしてから辞めようと考え、インターネットで検索し、情報を集めました（そのときに引っかけたのがコーチングや心理学です）。

早く最悪の環境から抜け出したい一心で、コーチングや心理学を勉強しました。少しずつ変わってきたのは、これからです。勉強したことを職場でやってみたら、最初からすべてがうまく行くわけではありません

でしたが、少しずつ継続することで、一人、また一人と、周りのスタッフが明るく、自発的に変わってくるのを感じました。「あっ、やればできるじゃん」「スタッフが成長してくる感じがおもしろい」「人の役に立って、楽しいかも」……最悪の職場環境を、それまでは上司のせいにしていたのですが、少しずつ、少しずつ自分のできることをやってみることで、変わってくるのがおもしろくなっていきました。身に着けたコーチングや心理学のスキルは得意分野になり、「得意なことを活かす」ことが仕事の理由の1つにもなりました。

あなたは、どのような職場環境にいらっしゃるのでしょうか。もし、今の環境に違和感があるのなら、その違和感に向き合い、目の前のことを解決できるように、できることから取り組んでみてください。あなたには、その課題を乗り越える力があります。その課題を乗り越えたとき、きっと新しい未来が生まれ、新しい働く理由を与えてくれます。

この小冊子の向こうより応援しています。一緒にがんばりましょう。

3.7.2. 社外に出る

目の前の課題に取り組んでも、なかなか仕事の面白さが見出せない場合は、会社の外に出て、市民活動などのコミュニティに参加し、社外で自分が持っている経験や知識を生かしたり、人の役に立ったりすることで、「働く意味」を見いだしてみるのはどうでしょうか。

近年、経営の父P・F・ドラッカーが注目を浴びていますが、ドラッカーは『ネクスト・ソサエティ ― 歴史が見たことのない未来がはじま

る』(ダイヤモンド社)という本の中で、次のように言っています。

「いかなる企業といえども、一人ひとりの人間に真の安定を与えることはできない」「知識社会においては、企業は生計の質を得る場所ではあっても、生活と人生を築く場所ではありえない」

その解決策として、ドラッカーは次のように言っています。

「ここにおいて、社会セクター、すなわち非政府であり非営利でもあるNPOだけが、今日必要とされている市民にとってのコミュニティ、特に先進社会の中核となりつつある高度の教育を受けた知識労働者にとってのコミュニティを創造することができる。

なぜならば、誰もが自由に選べるコミュニティが必要となるなかで、NPOだけが、教会から専門分野別の集団、ホームレス支援から健康クラブにいたる多様なコミュニティを提供できるからである。しかもNPOだけが、もう1つの年社会のニーズ、すなわち市民性の回復を実現しうる唯一の機関だからである。NPOだけが一人ひとりの人間に対し、ボランティアとして自らを律し、かつ世の中を変えていく場を与えるからである。」

たとえば、私たち「しごとのみらい」では、『やってみたい』と思うイベントやプロジェクトを仲間とやってみる」という試みを始めています。社会的な関わりを社外で作るとともに、プロジェクトを動かしていく中で、自分の得意分野を活かしたり、少しずつ前に進めていく喜びを知ったり、今まで経験したことのないことをやってスキルを身につけたり、人の役に立つうれしさを味わったりするような活動です。

たとえば、会員のMさんは、自分が得意なコミュニケーションやビジネススキルをメールマガジンに書き、配信しています。メールマガジンの読者をゼロから集めるのは大変ですが、しごとのみらいにはすでにメールを配信する環境があるので、「情報発信力や文章力が身につけてうれしい」とMさんはおっしゃっています。また、Yさんは「育てる」ことをテーマに、リーダー層が社員を「育てる」際に抱く悩みや、子供を「育てる」際に抱く悩みのような、さまざまな「育てる」の関係性を見だし、解決策を提示しようという試みを始めています。一人でゼロから立ち上げるのは難しいですが、他の仲間とワイワイやりながら、セミナーやイベントができるか企画中です。

このようなプロジェクトを通じて、社会の問題を解決することができたらいいなと思いますし、しごとのみらいで得た楽しさや成長感、仕事のスキルをご自身の職場で生かしていただきたいなと思っています。

実は、このアンケートも、そのプロジェクトの1つとして行いました。初めてアンケートを取ってみて、コストをかけなくても、さまざまな意見を集められる貴重な体験をすることができました。

このような動きは、しごとのみらいだけではありません。私は、「LINCs - The United Wings」(LINCsとは、「Lifework Incubation Centers」の略。「仕事をしながら、ワクワクを見つけて形にする」の意)という活動に参加しています。LINCsでは、社会の中で起こっているさまざまな課題に対し、「今、自分達にできることは何か」を考え、それを実現していく過程の中で、さまざまなビジネススキルを磨き、ライフワークを発見するという集まりです。

1つの課題に対し、異業種の方や、立場が違う方が集まって、一人ひとりが持っている意見や才能を融合することで、いくつかのプロジェクトが立ち上がり、実際のイベントが形になりはじめています。

私はLINCsの中で、得意なIT分野を担当しているのですが、ホームページの作成やITツールの提案など行うことで仲間の役に立ち、認められることで、「自分の才能を生かして人の役に立つ喜び」を味わいました。

LINCs - The United Wings

<http://jp.lincs.asia/>

会社の中で、仕事のやりがいを得ることはとても大切です。けれども、ドラッカーが言うように、会社の中でやりがいやコミュニティ、社会や人の役に立つこと、得意分野を生かすことが叶わないのならば、社外の活動に参加し、自分が得意な分野・知識・経験を提供することで、仕事とプライベート、トータルでやりがいを得ることも、ひとつの方法だと考えます。

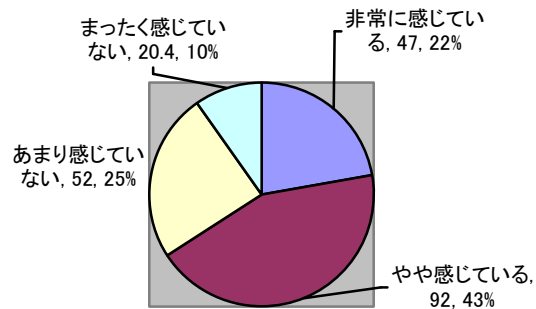
4. 仕事の成果とプレッシャー

4.1. 求められる成果とプレッシャー

社会の閉塞感が続き、経済が成長しない中で、企業間の激しい競争が続いています。さらに、2011年3月11日に発生した東日本大震災によって、経済が下降気味という報道も見られます。その結果、さまざまな成果を求められ、プレッシャーを感じている方もいらっしゃるかもしれません。あなたはいかがですか。

労働者のみなさんは、どのぐらい、成果へのプレッシャーを抱いているのでしょうか。それを調査したのが図5です。

図5 成果へのプレッシャーを感じている労働者



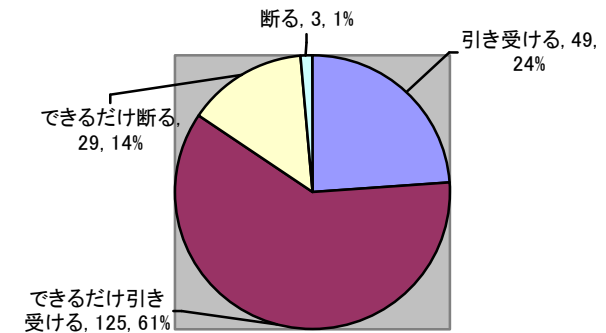
約7割の方が、「成果へのプレッシャーが大きい」と感じています。

4.2. 上司に頼まれた仕事、やらなければならない?

成果へのプレッシャーが多い中で、さらに仕事を任されたとき、労働者のみなさんはどのような行動を取るのでしょうか。「上司から自分の許容以上の仕事量を任されたとき、どのような行動を取るのか」を調べてみました

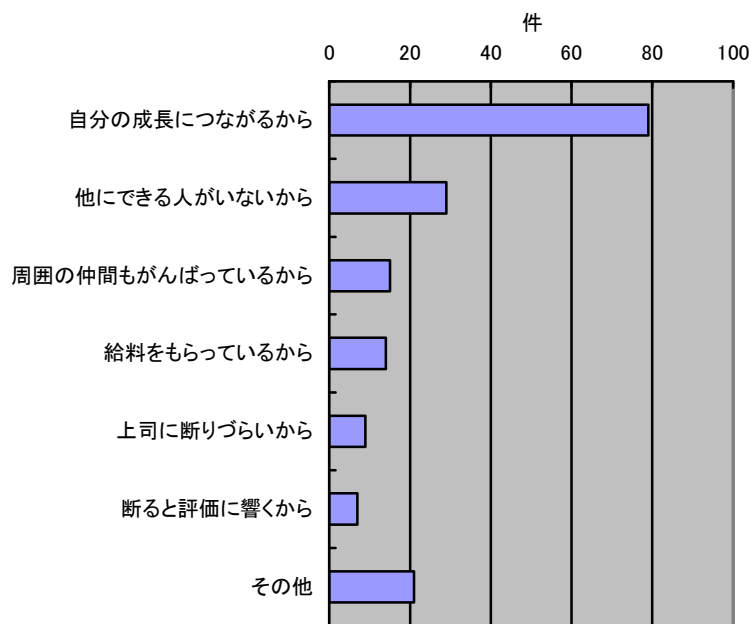
その結果が図6です。

図6 上司から許容以上の仕事を任されたときの対処



約8割の方が、「引き受ける」「できるだけ引き受ける」と回答しています。なぜ、許容以上なのに仕事を引き受けるのでしょうか。その理由を示したのが図7です。

図7 許容以上の仕事を引き受ける理由



「自分の成長につながるから」というのが最も多い回答でした。また、「その他」の中には「上司から期待されているから」「やればできると思うから」などと、前向きな回答が寄せられました。

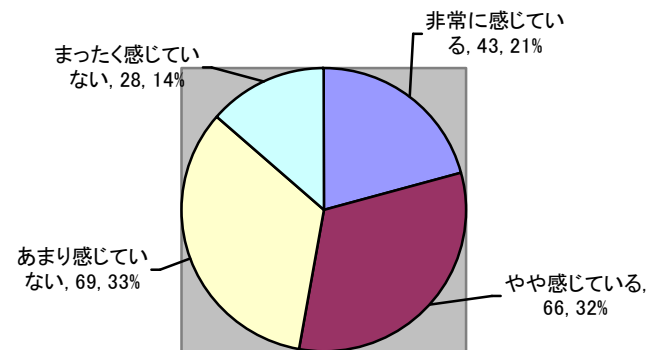
アンケート前の予想では、「上司に断りづらいから」「断ると評価に響くから」などが多いのではないかと考えていただけに、回答していただいたみなさまの前向きな姿勢に、頭が下がるような思いがしました。

4.3. 不景気とストレスの関係

2008年9月、米国の投資銀行であるリーマン・ブラザーズが経営破たんしました。サブプライムローン（信用度の低い層向けの住宅ローン）問題に端を発した「リーマン・ショック」は、世界的な金融危機の引き金になったと言われています。日本でも急激な円高となり、ただでさえ閉塞感がある経済に、さらに大きな追い打ちをかけました。

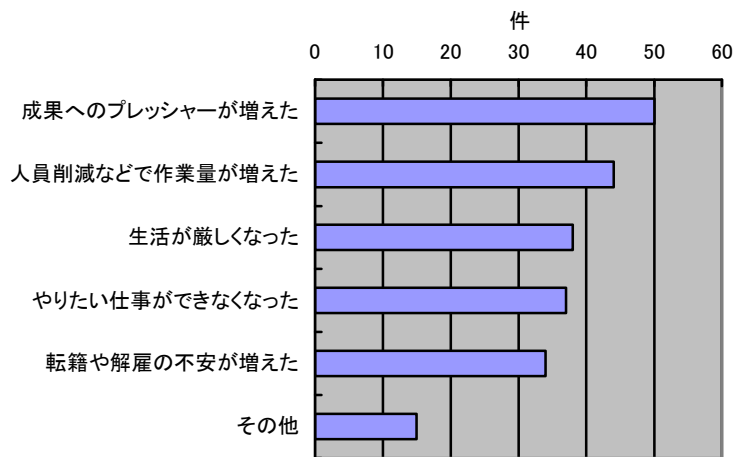
ところで、現在の日本の不景気が、労働者のみなさんのストレスやプレッシャーにどの程度影響を与えているのでしょうか。「リーマン・ショック」前後で、ストレスやプレッシャーの変化を表したのが、図8です。

図8 不景気によるストレスの変化



約5割の方が、昨今の不景気により、ストレスを「非常に感じている」「やや感じている」と回答しています。具体的には、「成果へのプレッシャー」「人員削減等により、自分の仕事量が増えた」と続いています（図9）。

図9 不景気によるストレスを感じる要因



このアンケートは、東日本大震災前に行った結果ですが、不景気の影響は今後もさまざまな形で影を落としていくと言えそうです。

4.4. 「しんどいと思ったときに、しんどいと言える」環境を

仕事のストレスについては、メディアなどでも取り上げられていますね。適度なプレッシャーや仕事のハードルは人を成長させますし、課題を乗り越えたときには自信にもつながります。安易に「プレッシャーがないほうがいい」とは、言い切れないのかもしれませんが。

けれども、過度なストレスは問題です。最近、「ワークライフバランス」という言葉を耳にする機会が増えましたが、単に「仕事をする時間を減らせばいい」というものではないような気がします。なぜなら、ス

トレスには時間だけに限らず、精神的なプレッシャーなども含まれるからです。

私が、過大なストレスの中で最もしんどかったのは、本音を言える人がいなかったことでした。「しんどいのに、言えない」……これ、結構つらいんです。「しんどいと思ったときに、しんどいと言える」……この環境があれば、仮にストレスを抱いても、一人で抱え込むことを防ぎます。声に出すことで、内に秘めたストレスを発散することにつながりますし、分かってくれる人がいるだけで、乗り越える勇気も沸いてきます。

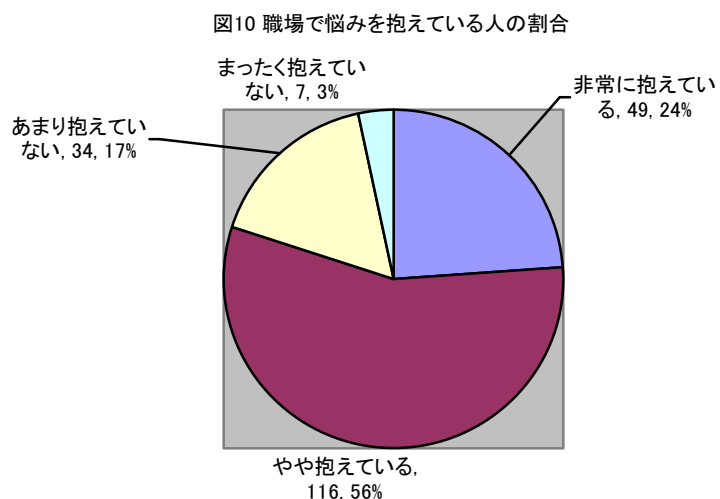
「しんどいと思ったときに、しんどいと言える環境」の作り方については、次の「職場の相談環境」でお話したいと思います。

5. 職場の相談環境

5.1. 職場で悩みを抱えている人の実態

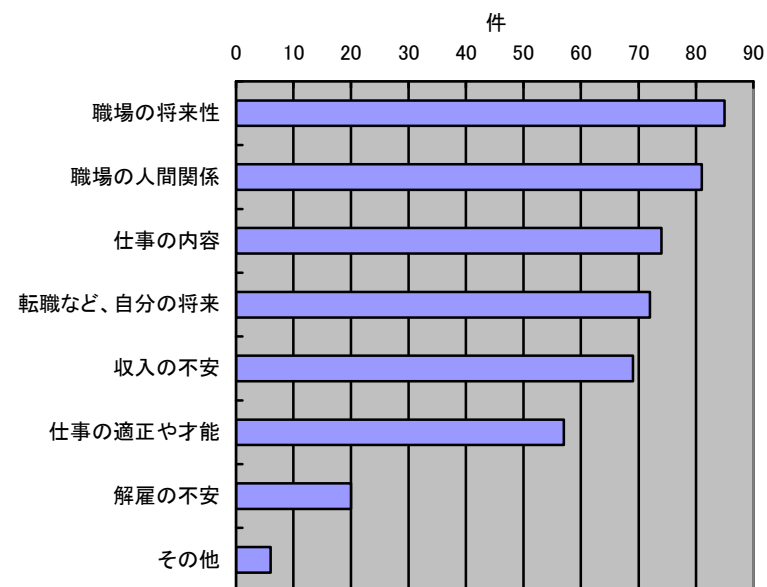
続く不況、それに伴う競争……ストレスフルな職場環境の中で、今、労働者のみなさんはどのぐらいの方が職場で悩みを抱えているのでしょうか。

それを表したのが、図 10 です。



約 8 割の方が、仕事の中で何らかの悩みを抱えているとの回答でした。その悩みを具体的に調べた結果が、図 11 です。

図11 抱えている不安の種類



多くの方は、「職場の将来性」「職場の人間関係」「仕事の内容」などで悩んでいるようです。

「職場の将来性」に多くの方が悩んでいるというのは、今の時代をよく象徴しているようです。もし、高度成長期時代やバブル時代に同じようなアンケート項目があっても、最も多い悩みが職場の将来性とはならなかったのでしょうか。

続いて、「職場の人間関係」ですが、これは、前章の「仕事のやりがい」でも、最も影響を与える 1 つに選ばれていました。多くの方が職場の人間関係で悩み、その結果、仕事のやりがいを失っているという構図

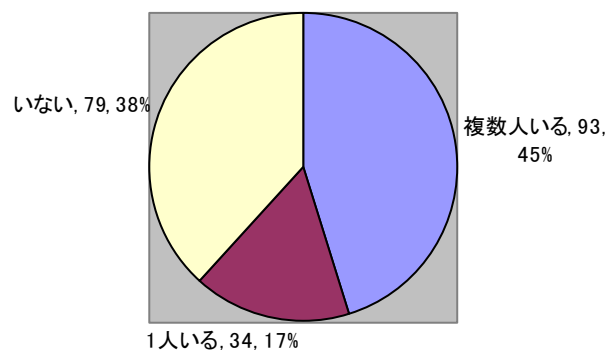
と言えそうです。

5.2. 相談したくても、相談できる人がいない現実

進学、就職、恋愛……私たちはこれまで、さまざまな出来事がある度に悩んできました。私がそうであるように、悩み事や心配事があるとき、一人で悩みを抱えているよりも、誰かに話してみることで気持ちが晴れるという経験を、あなたもされたことはないでしょうか。

では、労働者のみなさんの相談環境は、どのような現実があるのでしょうか。それを表したのが、次の図 12 です。

図12 労働者の相談相手の有無



約 4 割の方が、誰も相談できる相手がいないと回答しています。

2010 年に、産業能率大学は「上場企業の課長を取り巻く状況に関する調査」

「上場企業の課長を取り巻く状況に関する調査」を行いました。この調査では、約半数の方が「仕事の相談相手がない」という結果になっており、今回の調査と近い数字になっています。多くの方が、仕事の悩みを相談できない環境に置かれているようです。

学校法人産業能率大学「上場企業の課長を取り巻く状況に関する調査（速報版）」

<http://www.sanno.ac.jp/research/kachou2010.html>

5.3. 相談にのって欲しい相手は、誰？

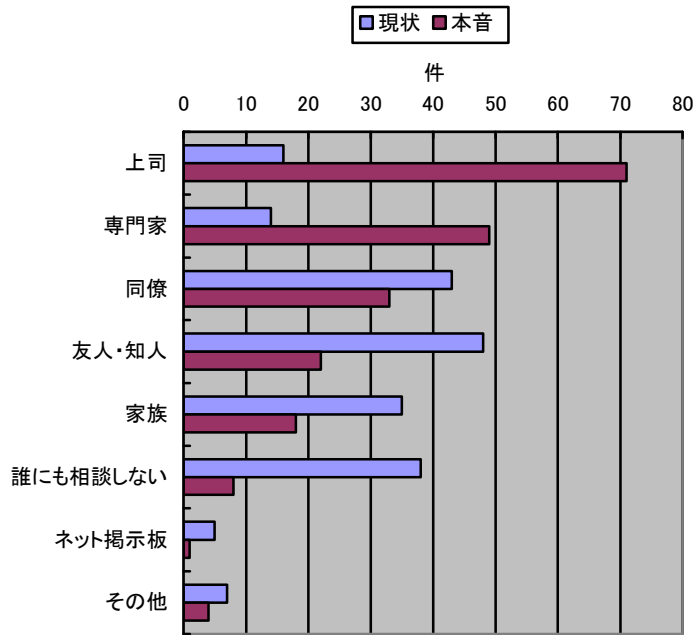
では、仕事の悩みを抱えているとき、誰に相談しているのでしょうか。その結果が、図 13 です。

「社外の友人・知人に相談する」「同僚に相談する」という方が多く、「誰にも相談せず、一人で解決するように頑張る」という方もたくさんいらっしゃいました。

一方、「もし、仕事の悩みを誰にでも相談できるとしたら、本当は誰に相談したいのか」という調査をしたところ、多くの方が、「本当は上司に相談したい」と回答しています。「本当は上司に相談したいのに、できない」というのが現状のようです。

もし、上司と気軽に相談できる環境ができれば、職場の人間関係やメンタルヘルスの問題にどんな変化が起こってくるのでしょうか。興味深いところです。

図13 相談する人／相談したい人の現状



また、アンケートでは、「社外の専門家に相談する」にも、多くの回答が寄せられました。この裏側には「社外の専門家を知らない」「相談しようと思っても、どこに相談したらいいのかわからない」「なんとなく、相談しにくい」そのような気持ちが含まれているのかもしれません。

5.4. 職場の中に「なんでも話ができる環境」を

「本当は上司に相談したい」——労働者のみなさんの本音に、リーダーのみなさんはぜひ耳を傾けて欲しいと思います。もし、これが実現できたら、社員が抱える問題を早期に知ることになり、仕事や関わりを改善できます。また、悩みを一人で抱え続けることも防げるので、メンタ

ルヘルスの問題を未然に防ぐことにつながるかもしれません。

もし、あなたがリーダーの方でしたら、定期的に「なんでも話ができる時間」を設けてみてはどうでしょうか。悩みを抱えている場合、「話を聞いてください」とはなかなか言い出しづらいもの。定期的に話す機会を作ることで、話すきっかけができます。

たとえば、私がチームをまとめていたときは、1人30分、毎月1回、「なんでも話ができる時間」を設けていました。仕事の話の時もあれば、家庭の問題の時もありました。話を聞く時間を作る前と後では、スタッフの本音が見えるようになり、どんなストレスや問題を抱えているのかも共有できるようになり、1人ひとりを把握することに役立ちました。

ここで、話を聞くための簡単なポイントをお話しましょう。

5.4.1. アドバイスはあと一まずは、話を全部聞く

経験な豊富なリーダーほど、さまざまな難局を乗り越えてきた経験をお持ちです。だからこそ、スタッフができるだけ早く不安やネガティブな思いから立ち直れるように、相手の話が終わる前に、「そういう場合は〇〇にするんだよ」などの考え方や解決方法などをアドバイスしたくなることもありますよね。

では、スタッフはどのように思っているのでしょうか。何かしら不安に思っていたり、ネガティブな気持ちに引っ張られたりしているときほ

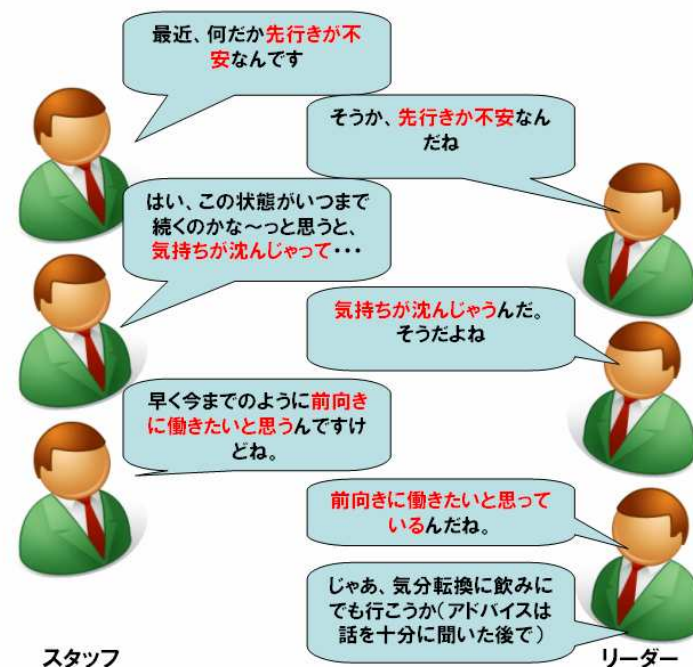
ど、アドバイスをもらう前に、まずはこの気持ちを分かってほしい、話を聞いて欲しいと願っているのではないのでしょうか。

人は思っていることを口に出すだけで、気持ちがすっきりするものです。スタッフの話のをさえぎらず、まずは思いをすべて聞いてみてはどうでしょうか。話の切れ目で、「それで全部言い尽くした?」「他に言いたいことはない?」などと伝えれば、「全部話してもいいのかな?」と遠慮を取り払うことができます。

5.4.2. 「何を言いたいのだろう」一話を確認しながら聞く

スタッフの話を書く際、相手の話を繰り返しながら聞くと、「あなたの話はちゃんと伝わっているよ」「あなたの言いたいことは〇〇だよ」というメッセージを伝えることができます。たとえば、「最近、何だか先行きが不安なんです」という相手に対し、相手が言いたいことを確認するように、「そうか、先行きが不安なんだね」と、相手の言葉を繰り返しながら、相手の話を聞くイメージです。

特に、「不安」「悲しい」「うれしい」「楽しい」など、感情がこもった言葉を繰り返すことによって、「気持ちが伝わっている」「話を聞いてもらっている」という充足感が生まれ、肯定的に受け入れるような感じになるので、安心感や信頼感につながります。また、相手にとっては自分の思いをまとめたり、再認識したりする効果もあります。



5.4.3. 相づちやうなづきを意識する

相づちやうなづきは、私たちが思っている以上に話を聞いてくれている安心感を与えます。「よし、今から話を聞こう」と思うとき、いつもよりも少し意識するだけで、雰囲気が大きく変わります。

5.4.4. 雰囲気を相手に合わせる

「類は友を呼ぶ」といいますが、私たちは無意識に、自分と同じようなタイプの人を好む傾向があるようです。相手がゆっくり話すタイプならゆっくりと、声小さめなら小さめに、顔の表情や声のトーン、テン

ポ、スピードなどを合わせることで、話しやすい場を作ることに役立ちます。

ご紹介したこれらの方法は、シンプルなので身につけやすく、コミュニケーションをよくするための職場のトレーニングとしてもオススメです。また、少し話はずれてしまうのですが、この会話のトレーニングはヒアリング力が高まるので、顧客との関係性もよくなり、顧客から信頼されるスタッフの育成に役立てることにもつながります。私も実際に職場で試し、その効果を実証済みです。

「なんでも話ができる時間」を設けても、その時間がプレッシャーをかける時間になっては意味がないので、リラックスした雰囲気の中で、なんでも話せる雰囲気が大切ですね。ストレスを抱えているときは、アドバイスよりも、まずは自分の気持ちを聞いて欲しいもの。「話をゆっくり聞いている時間などないよ」と思われるかもしれませんが、職場の中でコミュニケーションをとる時間を作ってみてください。

5.5. 自分でストレスコントロールを行うには？

話を聞く環境を作れる立場（たとえば、リーダーのような）の方なら、環境を作れるのでいいのですが、そうでない立場（たとえば、チームのスタッフのような）の方の場合、上司に話を聞いてもらいたくても、その環境を自分で作るのは難しいですよ。そこで、自分でできるストレスコントロールの方法をお知らせしますね。

5.5.1. きもちを外に出す

「時間に追われている」「上司が話を分かってくれない」「許容量以上の仕事を任される」……私たちは仕事の中でさまざまなストレスを抱えます。ストレスと上手に付き合うためには、いろんな気持ちを自分の中にしまいこむのではなく、外に「出す」ことが有効です。「出す」というと、どのようなことが考えられるでしょうか。

声を「出す」というのはとてもいい方法の1つです。たとえば、カラオケに行って大声で歌うと、スカッとした気持ちになりますよね。その感覚です。他の人の迷惑にならないようなところ（たとえば、車の中のような）ところで、溜まった気持ちや不満を大声で「出す」と、思いのほか気持ちがはれます。

泣きたいときは我慢しないで、涙を「出す」というのもいいですね。

友人や知人の方に話を聞いてもらい、思いを「出す」のもいい方法です。話を聞いてくれる人がいないという場合は、外部の「話を聞いてくれる専門家」に話してみてください。しごとのみらいでは、気軽に話ができる場を用意しています。距離の関係で、実際にお会いできなくても、電話や、無料で使えるインターネット電話などでお話いただくことができますので、気軽に話してみてください。

5.5.2. 「肯定的な気持ち」を見つける

怒りや不満は、私たちの中にある「〇〇して欲しい(肯定的な気持ち)」

に対し、そうではない事態が目の前に起こるために起きます。たとえば、「もっと、やさしくしてほしい」という本音に対して、「やさしくしてくれない相手」がいると、怒りや不満が起きます（当たり前ですね）。

「やさしくしてくれない相手（否定的）」のことを考えると、益々、怒りや不満が湧き起こりますが、「そうか、本当はやさしくしてほしいんだ」という自分の肯定的な面に気がつくとき、気持ちが楽になる場合があります。そこで、嫌な出来事ではなく、「〇〇してほしい」を見つけてみます。

「〇〇してほしい」を見つけるためにとてもよい質問が、「何が、私にそう思わせるのだろう？」です。ポイントは、相手に目を向けるのではなく、自分の中で反応しているのは何か（価値観）を探すことと、「本当は、〇〇したい」という、肯定的な気持ちを探すことです。

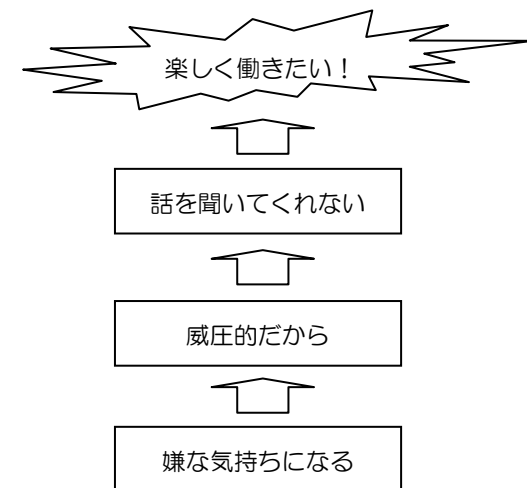
たとえば、私には以前、威圧的な上司Kさんがいました。会議など、日常の仕事のさまざまなシーンで威圧的なので、私はKさんの顔を見るたびに嫌な気分になり、ストレスを溜めるようになりました。

そこで、私は考えてみました。「Kさんを見ると、何が、私に嫌だと思わせるんだろう？」—当然ながら、最初は「威圧的だから」という答えが浮かんできました。出てきた答えに対し、さらに同じ質問を繰り返します。「威圧的なことで、何が、私に嫌だと思わせるんだろう？」—この問いには、「いつも自分の考えを押し付けるだけで、私の話を聞こうとしてくれないから」という答えが浮かんできました。出てきた答えに対し、さらに同じ質問を繰り返します。「話を聞いてくれないことで、

何が、私に嫌だと思わせるんだろう？」—しばらくすると、「本当は、チーム一丸となって楽しく仕事がしたいのに、Kさんは私の話を聞いてくれないから」という答えが浮かんできました。

ここで私は気がつきました。「そうか、私はチーム一丸となって楽しく仕事がしたかったんだ！」と。この前向きな気持ちに気づいたとき、私の気持ちはスーッと落ち着いていくような感じが得られました。

「何が、私にそう思わせるのだろう？」という問いを繰り返して、「本当は〇〇したい！」を見つけてみてください。それはまるで、「私のきもち」と書かれたノートのページを1枚ずつめくっていくような感覚です。前向きな気持ちに気づいたとき、うれしい気持ちになれると思いますよ。



5.5.3. 気分転換できる場所に行く

「お気に入りのカフェに行くと落ち着く」「海を見ると落ち着く」「高原に行って済んだ空気を胸いっぱい吸うと気分が晴れる」「歩いたり、ジョギングしたりするとスッキリする」など、あなたにもリラックスできる場所や行動がありますよね。このような場所や行動をいくつか見つけておくのもいい方法です。

また、ストレスフルなときに限らず、日常的にリラックスする場所にいたり、行動をしたりすることを習慣化しておく、いざ、ストレスが溜まったときに同じ行動を取ることで、日常のリラックスした気持ちをよみがえらせることができます（この効果は、心理学用語で「アンカー」と呼びます。）。

5.5.4. ネガティブな気分はアラームシステム

不安や不満、違和感を抱いたとき、私たちはネガティブな気分になります。嫌な気分をやり過ごすために、気にかけないようにしたり、他のことに気を向けたりして忘れようとしします。なぜなら、ネガティブな気持ちは「悪いもの」という解釈が一般的だからです。プラス思考やポジティブシンキングという言葉があるように、なるべくネガティブなことを考えないようにしようというのが一般解です。

けれども、不安や不満、違和感は、一概に「悪いもの」というわけではありません。ネガティブな気持は、「本当にそのままで大丈夫？」「それが本心なの？」というような、「まだ気がついていない本心からのお

知らせ」でもあり、より、望ましい方向へ導くためのアラームシステムなのです。「ああ、そうか。本当はそういう気持ちなんだ」——もう一人の内なる自分が出しているアラームに気づいてあげてください。それはまるで、もう一人の自分と会話し、「あなたの本心は〇〇なんだね。わかったよ」と、承認してあげるような感覚です。

たとえば、私がサラリーマン時代、仕事の付き合いでお客さんとお酒を飲む機会がたくさんありました。「社会人なら付き合いも大切だ」「これがきっかけで仕事につながるかもしれない」——このような気持ちもあって、できるだけ都合をつけて参加するようにしていました。

けれども、ある日、何か胸の辺りに嫌な感じがあることに気がつきました。今までだったら、そのままやり過ごすところでしたが、そのときは「この違和感は何だろう？」と考えることにしたのです。そうしたら、「本当は行きたくない」という気持ちが、ふと芽生えてきたのです。このとき、今までの「社会人なら、〇〇すべき」という社会の常識に自分を合わせていたことが分かって、無意識に、自分に負担をかけていたということに気づきました。

もちろん、仕事の中には大切なお付き合いもありますよね。「自分の気持ちを最優先にして、お付き合いをすべて断れ」というつもりは、もちろんありません。けれども、本心を知っていることと、知らずに抑えこむことには大きな差があるので、不満、不安、違和感など、よりよい方向へ導くアラームが「出ている」ことに気づいてあげてください。

他にも、あなたなりのストレス発散方がおありだと思います。ストレスと上手に付き合っていきましょう。

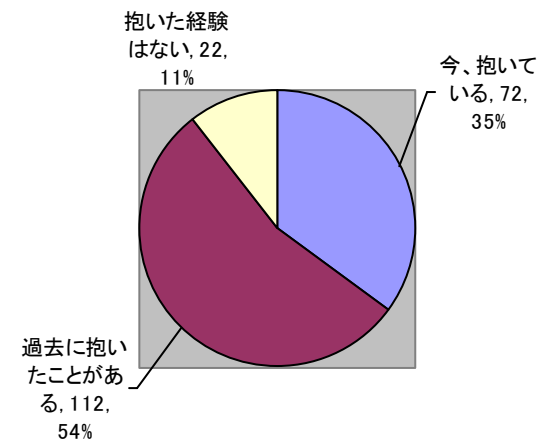
6. メンタルヘルス（精神面に関わる健康）

ここ数年、メンタルヘルス（精神面に関わる健康）についての情報が増えてきました。高度成長期のように、モノやお金を得ることに一生懸命だった時代は、それらを得ることで満たされました。けれども、生活に不自由がない程度にモノやお金に満たされている今、メンタルヘルスは成熟した社会が抱える、新たな課題とも言えますね。社会に閉塞感がある今、今後もますます、大きな課題となっていくのでしょうか。

6.1. 精神的な不安を抱える人々

労働者のみなさんは、今、どのような精神状態に置かれているのでしょうか。それを調べたのが、図 14 です。

図14 仕事で精神的な不安を抱えたことの有無



なんと、約 9 割の方が、これまでに仕事を通じて「精神的な不安を抱

いた経験がある」と回答しています。この項目は、多くの方が「はい」と答えると予想はしていましたが、まさかここまで多いとは思っていませんでした。

6.2. 「いる」のに「見えない」社内の専門家

社員が50名を超える事業所では、産業医の選任が義務付けられています。産業医は職場環境の改善とサポートが仕事です。産業医が直接メンタルケアの相談にのることは少ないかもしれませんが、少なくとも、第三者の目が入っていることとなります。

ところで、どのぐらいの労働者が、産業医がいる企業で働いていることになるのでしょうか。総務省統計局が平成18年に調査した「従業者数50人以上の規模で事業所数」によれば、従業員数50名以上の事業所は全事業所のうち約3%、労働人口では約38%の方が、産業医がいる企業で働いているという計算です。結構多い数字ですね。

では、産業医や産業カウンセラーなどの専門家がどのぐらいの労働者に認知され、活用されているのでしょうか。それを調べたのが、次の図15、図16です。

図16 職場環境を改善する専門家の有無

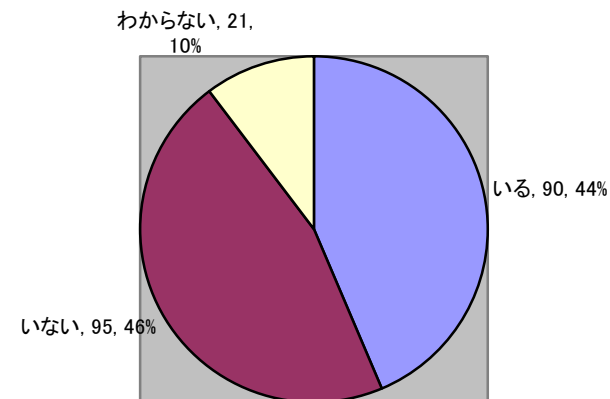
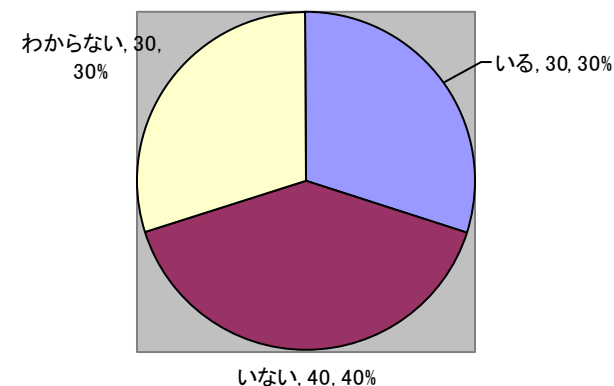


図16 職場環境を改善する専門家の活用状況



約4割の方が、「社内に専門家がいる」と答えています。総務省の統計に近い数値となっています。一方、「職場環境を改善する専門家が職場で活用されているか」という問いに、約7割の方が「いない」「分からない」と回答しています。

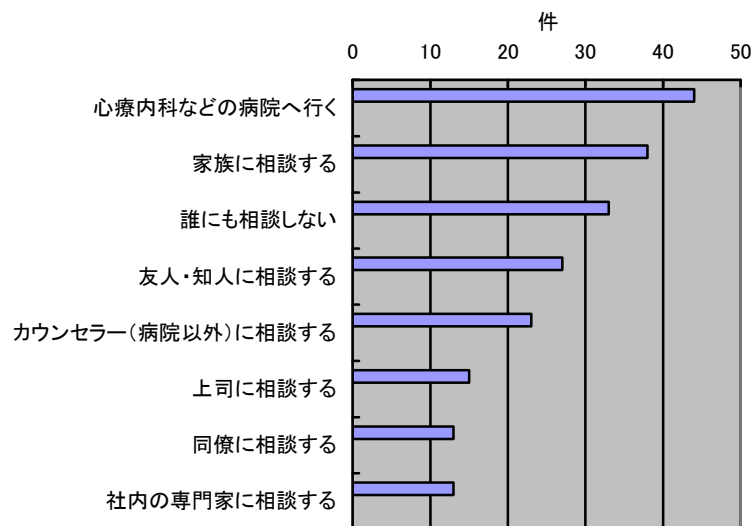
会社の中に職場環境を改善する専門家はある。けれども、あまり活用されていない、浸透していないのが実態なのかもしれません。

6.3. メンタルヘルスの不安を抱えたとき、どうする？

もし、あなたがメンタルヘルスの不安を抱えたとき、どのような行動を取りますか。

労働者のみなさんがメンタルヘルスの不安を抱えたとき、どのような行動を取るのかを調べた結果が図 17 です。

図17 メンタルヘルスに不安を抱えたときの行動



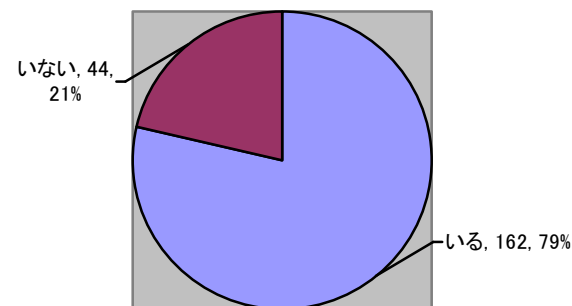
心療内科などの病院へ行く」「家族に相談する」「誰にも相談しない」と続いています。上司や同僚など、社内の関係者に相談する人は少ない

ようです。誰にも相談しない理由としては、「職場の人に知られるのが心配」「相談に行く勇気が出ない」などの理由が挙げられました。ここにも、職場の人には知られたくないという気持ちが現れているようです。

6.4. 「あの人、うつ？」—日本の職場が抱える現実

アンケート対象者の目から見て、職場の同僚で、メンタルヘルスの不安を抱えている、もしくは、抱えているように見えるという人がどのくらいいるのかを調べた結果が図 18 です。

図18 職場にメンタルヘルスに不安を抱えている人と答えた人



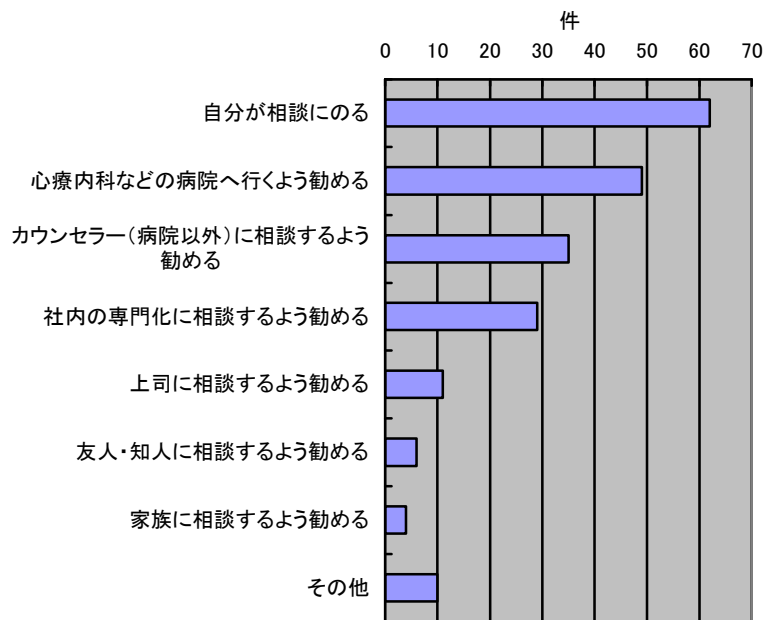
約 8 割の方が、同じ職場の中に、メンタルヘルスに不安を抱えている（ように見える）方がいると答えています。

以前、60 名ほどの参加者がいる講演会で、同じ質問をしたことがあ

ります。そのときも、約7~8割の方が、同じような回答を寄せて下さいました。周囲にメンタルヘルスの不安を抱えている人がいる……これは、日本の職場では特別なことではないということが伺えます。

もし、あなたが職場の同僚から、メンタルヘルスの不安について相談されたとしたら、あなたはどのようにしますか。「もし、自分がメンタルヘルスの不安を抱えた方から相談を受けたとしたら、どのような対応を取るか」を伺ったのが図19です。

図19 仲間からメンタルヘルスの相談を受けたらどうするか



「自分が相談にのる」「心療内科などの病院へ行くように勧める」「カ

ウンセラー(病院以外)に相談するよう勧める」という回答が多く寄せられました。

6.5. 職場からメンタルヘルスの不安をなくすために

労働者のメンタルケアでとても大切だと思っていることをお話します。一言で言えば「なった後」の対応ではなく、「なる前」の対応です。

たとえば、デンタルケア(虫歯予防)で大切なのは、歯を磨くことです。虫歯になってしまった後は治療に時間もかかるので、虫歯に「なった後」ではなく、「なる前」の対応が大切なのです。メンタルケアも同様だと思います。うつ病に「なった後」の対応は時間がかかり、職場復帰も大変です。自分だけではなく、スタッフが欠けてしまうと職場にも影響を与えます。だからこそ、うつ病に「なる前」の対応が大切だと思います。

では、「なる前」の対応はどこでできるのでしょうか。病院でしょうか。いいえ、職場です。

もし、ご自身でメンタルヘルスに不安を感じたら、「5.5.自分でストレスコントロールを行うには?」で紹介していることを、まず、試してみてください。

もし、あなたがリーダーなら、普段から職場のスタッフに目を向けたり、話しやすい環境を作ったりして欲しいと思います。前の章の「職場の相談環境」の中で、「もし、仕事の悩みを誰にでも相談できるとしたら、本当は誰に相談したいですか」というアンケート項目がありました。

その中で、約 4 割の方が、「上司に相談する」と回答しています。けれども、現実には、上司に相談している方は 1 割程度にとどまっています。

職場の中に「気軽に相談できる環境」があれば、悩みを一人で抱えることが減って気持ちも軽くなり、職場の雰囲気や人間関係もよくなるので、メンタルヘルスに悩む人も少なくなってくるはずですよ。リーダーに限らず、同僚や、大切な友達に気になる人がいたら、声を掛けて、話を聞いてあげてはどうでしょうか。

職場をまとめる立場のみなさんには、スタッフのメンタルケアの方法を身につけて欲しいと思います。「メンタルケア」という言葉には、何か「病んでいる」ような重苦しい空気があるので、「うちの職場には必要ない」と思われる方もいらっしゃるかもしれません。自発的で、活発なチームを作るためには、ストレスが少なく、安心でき、楽しい職場であることが必要です。そのような職場を作るためという目的なら、どうでしょうか。

職場でのメンタルケアの簡単な方法は「5.4.職場の中に「なんでも話ができる環境」を」で触れていますので参考にしてください。研修が必要でしたら、職場で簡単にできる傾聴のステップを体験型の研修で紹介しますので、お気軽にお声がけいただければと思います。

6.6. 病院にいかせたくない

最後に、少し語弊があるかもしれないことを承知で、個人的な思いをお話させてください。

私は、メンタルヘルスの問題で病院に行く人を一人でも減らしたいと考えています。なぜなら、薬を服用する前に、問題を解決する方法がたくさんあるからです。

アンケート結果の「メンタルヘルスの不安を抱えたときの行動（図 17）」で、最も多かったのは「心療内科などの病院へいく」という回答でした。なぜ、このような結果が得られたのでしょうか。おそらく、「うつ」＝「病気」という情報がそうさせるのだと思います。つまり、「精神的な不安がある」→「うつかもしれない」→「うつは病気だ」→「病院へ行こう」という関連付けです。

精神的な不安は程度の違いこそあれ、誰もが経験することです。けれども、病院へ行くと病名をつけられます。本当なら、ちょっとした職場でのサポートで改善するシーンはたくさんあるのに、「うつ」と診断され、「病気」というラベルをつけられていないのでしょうか。

先日、NHK教育の番組で、精神科とうつ病の関連性が指摘されました。近年、精神科が増加しているそうなのですが、それに合わせたかのように、うつ病患者も増加しているそうです。

私たちは熱を出すと病院に行きます。病名を告げられる前は多少だるいくらいだったのに、「あなたは風邪ですね」と言われた瞬間から、「あ～やっぱり風邪か……」と急に体が重くなり、寝込んでしまうという経験をあなたもされたことがあると思いますが、「あなたはうつ病ですよ」と診断されることにも、同じようなことが言えないのでしょうか。

また、病院にいくと薬を投与されます。NHK教育の番組では、薬の安易な投与は、メンタルケアにはいい影響を与えないと放映されていました。私は医者でもなければ、薬剤師でもないのに、これ以上のことは分かりませんし、「病院へは行くな。薬は飲むな」という気持ちはもちろんありません。中には、本当に投薬が必要なシーンもあるでしょう。けれども、薬だけが解決策ではないはずで。

「プラシーボ効果」という言葉があります。プラシーボとは、外見は本物の薬に見えて、薬の成分が含まれていない偽薬のことをいいます。本物の薬の代わりに、偽薬を投与すると、実際には薬の成分を飲んでいないのに、症状が軽くなる効果のことです。「薬を飲んだから、もう大丈夫」というようないい意味での思い込みが、このような効果を生み出すと考えられています。

私たちの言葉や、コミュニケーションの中に、「プラシーボ効果」に近いものがないでしょうか。不安や不満を聞いてくれた肯定感や、「大丈夫だよ」という安心できる言葉、「きっとあなたなら乗り越えられるよ」という勇気づけられる言葉、「いま、すごくいい経験をしているね。将来、きっといいリーダーになれると思うよ」という望ましい将来を予感させるような言葉は、プラシーボのような効果を生まないでしょうか。私たちの言葉には、気持ちを一瞬で切り替えるだけの力があるのではないのでしょうか。

間違えないでください。繰り返しになりますが、「病院へは行くな。薬は飲むな」ということでは決してありません。投薬や医療機関のサポートが必要な場合があります。肉体的、精神的なしんどさがある場合は、

医療機関の診断を受けてください。

けれども、その前にできることもたくさんあるはずで。言葉のサポートで、考え方や見方が変われば世界が変わります。言葉の力を活かすことで、職場を明るくでき、人間関係も良くなるのです。私は「言葉の力」を職場で活かすことで、仕事のやる気やメンタルヘルスの問題を解決できるのではないかと確信しています。

7. あとがき：日本の職場を、もっとハッピーにしたい

ここまでお読みいただき、ありがとうございました。

私たち、特定非営利活動法人しごとのみらいは2010年12月に法人認可を受けました。法人を設立した目的は「仕事をもっと楽しいものに変えること」。そして、「子どもたちが『早くお父さんやお母さんのように働きたい』と言える社会を作ること」です。

しごとのみらいの最初の活動として、「まず、職場に起きている実態を把握しよう」と、このアンケート調査を行いました。その結果は、予想通りだったこと、予想を反したこと、さまざまでした。けれども、アンケートにお答えくださいましたみなさんの声が今、ニッポンの職場の中で必要としているものを浮き彫りにしてくれました。

しごとのみらいでは、ニッポンの仕事をもっと楽しくなるように、大きく分けると二つの施策が必要なのではないかと考えています。その1つは、今、ネガティブな環境におかれているみなさんを、気持ち的にフラットに戻していく（＝マイナスからゼロに戻す）こと、そして、もう1つは、労働者のやる気やライフワークを創発する（＝ゼロからプラスにする）ことです。

そのために、病院に行く前に、気軽に相談できる環境作りや、職場の中で問題を解決するためのコミュニケーション研修、リーダー層のサポート、さらに、体験型の事業を通じて、仕事に役立つスキルを身に付け、仕事の面白さや自身の成長感を味わう中で、仕事が楽しくなるような仕

組みを作っていきたいと思っています。

また、2011年3月11日に起こった震災によって、多くの方が直接的に、または、毎日繰り返されるテレビ報道や、経済の低迷などの理由で間接的に被災しました。社会的にたくさんの不安要素がある中で、リーダーの方々は、スタッフのメンタルケアやモチベーション維持に苦慮されていることと思います。苦難の今だからこそ、明るく、楽しく働ける環境をつくること、ワクワク働くスタッフを増やすこと、その中から新しいアイデアが生まれ、新しいニッポンを作っていくのではないかと確信しています。コミュニケーションなど、企業研修を通じてお役に立てればと考えています。

最後に、アンケートの告知・回答にご協力いただきましたみなさま、みなさまのおかげで、この冊子を作ることができました。この場を借りてお礼申し上げます。ありがとうございました。

2011年6月

竹内義晴

しごとのみらいのメールマガジンは、ちょっとしたレクチャーや読者向けの情報がたくさん！
しごとのみらいのホームページ



無料メールマガジン
コラム
音声配信
各種イベント開催
講演・研修
各種プロジェクト

しごとのみらい 検索

もっと仕事を楽しくしましょう！

■ ホームページではさまざま最新情報を発信しています！

■ 無料メールマガジンにご登録いただきますと…

「ちょっとゆるめ」の仕事に役立つコラムや、イベント情報をお知らせします。

■ しごとのみらい会員になると…

新たな出会いが生まれます！

リアルミーティング、オンラインミーティング、会員専用 SNS など

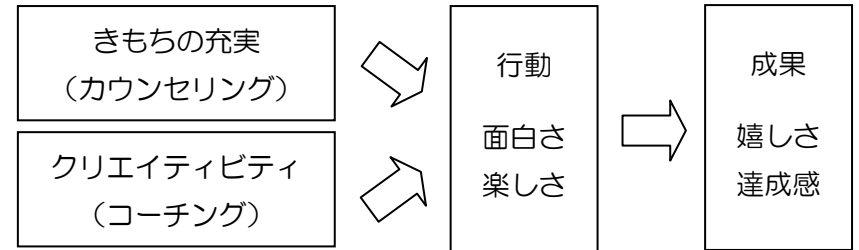
スキルアップできます！

メールマガジンを書いたり、イベントと一緒に企画したり、セミナーが割引になったり…

一緒にしごとを楽しくしませんか？詳しくはホームページをご覧ください！

<http://shigotonomirai.com/member/>

コーチング・カウンセリングを受けてみませんか？



「人」対「人」の関わりで
あなたの「きもち」+「思考」+「行動」をサポートします！

■カウンセリングのメリット

- ストレスを和らげる
- 職場の問題解決サポート
 - 人間関係
 - 仕事のプレッシャー
 - ……など
- 過去の問題解決
- 前向きな考え方へのサポート

■コーチングのメリット

- 起業支援
- 事業プランの明確化
- お金や事業への不安サポート
- 行動の明確化
- ビジネスノウハウの提供
- チーム活性化支援
- コミュニケーション支援
- 情報発信支援
- IT支援

詳しくは、こちらをご覧ください！

<http://shigotonomirai.com/work/coaching/>

<http://shigotonomirai.com/work/counseling/>

企業の人事・研修担当のみなさまへ

研修・講演のご依頼について

みなさまもすでにご存知のように、ネガティブな課題が多い今、「一人ひとりの気持ち」が大きな差を生みます。明るく楽しく前向きで、クリエイティブなチームは、どのような環境においても課題を乗り越え、新しい成果を作ります。一方、問題点を指摘してばかりのストレスフルなチームは、そのような結果となります。

スタッフのモチベーション、自発性は、すべて「コミュニケーション」によって生み出すことができます。

「現場で使えなきゃ、意味がない」を信条に、知識だけではなく、実践で生み出した、職場ですぐに活用できるコミュニケーションスキルをお伝えします。

■研修に参加いただいたみなさまの声

- 図を使っていて、文字だけよりも分かりやすい。座学とワークのバランスがよく、だらけない。くりかえして良く身につく(高野さま)
- 大変わかりやすい講義でした。資料もわかりやすく、講義で言わんとしていることが伝わってきました(上野さま)
- 竹内先生の授業は全てにおいて、大変興味深く、非常にためになりました。人の生活には、仕事だけでなく、どんな場面にも、よりよいコミュニケーションが非常に重要であることがわかりました(渡邊さま)
- 今まで、コミュニケーションに必要なものは会話術だと思っていました。けれど、まず話を聞くことだと知り、すぐおどろきと、安心感が得られました(R・Fさま)
- マニュアルも理解し易く、ワークも多く、コミュニケーション技術が難なく身に付けられました。竹内先生の指導も丁寧で大変学びやすかったです。日常の会話の中でさりげなく使うことで、相手に意識させることなく、会話をスムーズに進めることが出来るようになりつつあります(M・Kさま)
- もっと(新入社員のような)若いときに、このような研修を受けられるとよかったです(匿名希望さま)
- コミュニケーション上手とは、聞き上手であるということを知り、目からウロコが落ちたような気がしました(匿名希望さま)
- 心理学というと身構えをしてしまいます。そういう心理の中で今回は払拭できた事は大きいです。相手をリードする方法は繰り返しのワークが効果的でした(J・Oさま)

■研修・講演のお問い合わせ、ご依頼は・・・

<http://shigotonomirai.com/contact/>

著者 竹内義晴(たけうち よしはる)

1971年生まれ。新潟県出身

新潟県妙高市在住。ビジネスコーチ、人財育成コンサルタント。自動車メーカー勤務、ソフトウェア開発エンジニア、同管理職を経て、現職。エンジニア時代に仕事の過大なプレッシャーを受け、仕事や自分のあり方を模索し始める。管理職となり、自分が辛かった経験から「どうしたら、ワクワク働ける職場が作れるのか?」と悩んだ末、コーチングや心理学を学ぶ。ちょっとした会話の工夫によって、周りの仲間が明るくなり、自分自身も変容していくことを実感。その体験を元に、リーダー層のコーチング、企業研修、心理学のトレーニングのほか、ウェブ、新聞等で、幅広い執筆活動も行っている。

著書:「職場がツライ」を変える会話のチカラ(こう書房)

ホームページアドレス: <http://shigotonomirai.com/>

参考文献:

ネクスト・ソサエティ P・F・ドラッカー (ダイヤモンド社)

仕事のやる気とメンタルケア

発行日 2011年6月11日 初版

著者 竹内義晴

発行 特定非営利活動法人しごとのみらい

〒949-2105

新潟県妙高市毛祝坂141

E-mail info@shigotonomirai.com

禁無断転載

