

働きたい会社に
就職されたい

+産業医+
難波克行

なん ば かつ ゆき

You enjoy
the work you do!

Katsuyuki Namba

CROSSMEDIA PUBLISHING

まへがき

「ストレス社会に生きるビジネスパーソンにむけて」

職場のストレスや

メンタルヘルスの相談

私は、企業に常勤する産業医として働いている。病気やケガの治療を行いながら働いている従業員や、治療のために会社を休んでいる従業員と定期的に面談を行い、治療と仕事の両立支援や、職場復帰支援などを行うのが私の主な仕事だ。最近では、うつ病など、メンタルヘルス不調に関する面談や、職場のストレスに関する相談対

応が業務の大半を占める。

私のところに相談に来る方々は、年齢、性別、職種など、実にさまざまだ。例えば、営業職としてがむしゃらに頑張ってきた若手社員が、突然、目標やモチベーションを見失ってしまい、だんだんと仕事のストレスが大きくなってきたという相談もあれば、入社以来、製品の研究開発に携わっていた担当者が、管理職になってこれまでのような手ごたえを感じられなくなり、体調を崩すほど悩んでしまったという相談もある。また、子育て中の従業員が、周囲や上司の理解をなかなか得られずに、睡眠時間を削って毎日がんばっているうちに体を壊してしまったという事例もある。

ストレスに悩む状況はひとそれぞれだが、中でも、人間関係についての相談は群を抜いて多い。たとえば、これまで、きっちりした几帳面な仕事ぶりが評価されてきた従業員が、細かいところは気にしないおおらかなマネージャーの下についた途端に、上司との関係

や職場の人間関係に悩むようになったというケースもあれば、社内の部門同士の板挟みになってしまい、なかなか方向性が決まらないまま、ズルズルと問題が長引いているうちに、過労によって体調を崩してしまったというケースもある。

最近では、仕事をなかなか覚えられない新入社員の指導に、先輩や上司が疲弊してしまい、お互いに体調を崩してしまったという事例も出てきている。また、消極的な部下に何とかリーダーシップを発揮させようとがんばって指導してもうまくいかないケースや、年上の部下との接し方に悩んでいるケースなど、マネジメントに関する相談も多い。部署内の業務の効率化を図るために何か手を打とうとしても、職場の雰囲気が悪くないため、思うように進まないという声も耳にする。全くもって、チームや職場の運営は大変な仕事のようにだ。

ストレスの対処法について

会社は教えてくれない

こうした相談を受けていて、いつも不思議に思うのは、みんな自分の仕事や業務については十分な知識と経験を持ち、それぞれの分野でプロフェッショナルとして活躍しているのに、ことストレスへの対処については、基本的な知識すら持ちあわせていない人が多いということだ。会社に入ると、業務のトレーニングは受けるかもしれないが、ストレスの対処法や、人間関係の問題の解決法といったことについては、学ぶ機会や教えてもらう機会が少ないのかもしれない。

メンタルヘルス不調は、心が弱い人やストレスに弱い人になる病気で、自分には関係がないと思っている人もいるが、それは大きな

誤解である。人はみんな、ある程度のストレスを受け続けると、どこか心身のバランスを崩し、体調が悪くなってしまう。仕事のことだけではなく、プライベートのストレスや、その他のいろんなストレスが、たまたま同じ時期に重なってしまおうと、誰でも調子を崩してしまうのだ。

実際の事例を見てみると、この「たまたま重なってしまおう」というのがくせものだと感じる。問題のひとつひとつは何とか対処できそうに見える。しかし、いくつも問題が重なったとたん、これまでやりすごせていたストレスが一気に降りかかってくる。何とかしようとして奮闘しているうちに、自分にはどうしようもない状況に陥ってしまうこともある。

特に「このくらいのは、自分で何とかするべき」という考えの持ち主は、ストレスを「がまん」してしまう傾向にある。従業員との相談でも、もう少し早めに自分の体や心をケアしていれば、こ

これまで体調を崩すことはなかったかもしれない、と悔やまれるケースが多い。

元気があるうちに

対処することの重要性

実際に体調を崩してしまってからストレスに対処しようとしても、なかなかうまくいかないものだ。ストレスの元になっている問題に対処するには、ある程度のエネルギーが必要になる。けれども、体調が悪いときには、その元気がわいてこない。それどころか、その職場で何とかやっていく自信すら無くなってしまうことがある。

だからこそ、まだ元気があるうちに、余裕が残っているうちに、ストレスに対処する必要があるのだ。ストレスの問題は、自分自身の性格の問題で、今さらどうにもならないとあきらめている人も多い

が、実際にはいろいろな対処法がある。職場のストレスは避けられないものではなく、実は予防や対処ができるということを知ってほしい。

この本では、職場のストレスに対処するさまざまな方法を紹介している。ストレスを感じる状況にうまく対処できるようになれば、ストレスは確実に減らせる。そして、もつと楽しく、いきいきと生活できるようになっていく。だから、あきらめないでほしい。

仕事をもっと楽しんだっていい、

やりがいを感じてもいい

最近では、従業員が楽しく、やりがいを持っていきいきと仕事をするのが、心の健康に良いだけでなく、組織の生産性を高めると

いうことが知られるようになってきた。仕事はつらさや苦しさをがまんするものではない。仕事を楽しみ、やりがいを持って取り組むことが、従業員を幸せにし、組織の生産性を高め、会社の利益にもつながるのだ。

「自分ではストレスに何も対処できない」「つらい状況がまんするしかない」とあきらめかけているときにこそ、本書をおすすめしたい。第1章から第7章までには、仕事のストレスを減らし、もっといきいきと仕事をするためのヒントが紹介されている。仕事は厳しくてつらいものだという思い込みを捨てて、もっと仕事を楽しむ工夫をしてほしい。

また、もし、自分だけで対処するのは難しいとか、解決の糸口が見つからないと感じるときには、職場の同僚や上司に相談してみるとよいだろう。あるいは、社内や社外の相談窓口をたずねて、専門家に話を聞いてもらってもよい。

本書の「会社に殺されない働き方」というタイトルに、私は2つの意味を込めている。ひとつは、文字通り、仕事のストレスが原因で体を壊したり、健康を損なうようなことがあってはならないという思いだ。

そしてもうひとつは、仕事に忙殺され、ストレスに押しつぶされそうになったときにも、自分らしさを見失わないでほしいという願いである。私たちの人生において、仕事はとても重要な部分を占めている。だからこそ、自分を押し殺してまで働くのではなく、もっと自分らしく、楽しく、いきいきと働いてほしいと思うのだ。

この本が、あなたの人生をもっと楽しく、明るくするために、少しでも役立つことを願ってやまない。

まえがき

003

序 章 会社に殺されないための7つの方法

019

第1章 マインドセットを変えれば、もっと気楽に働ける

CASE

たくさん仕事が降ってきて
負担が集中している斉藤さんのケース

036

CHECK 1

まじめな人ほど陥りやすい「悪循環」

040

第2章

めんどろな人間関係を整理整頓

CHECK 2	ストレスの正体は「状況、思考、感情、行動、結果」のループ……………	043
ACTION 1	思考の幅を広げてみよう〜ムダな責任感を捨てる〜……………	047
ACTION 2	自分だけががんばる必要はない……………	050
ACTION 3	行動の幅を広げてみよう〜もつと自分のために行動する〜……………	052
ACTION 4	心と体のメンテナンスのために休暇を取ろう……………	055
SUMMARY	自分をいたわるマインドセットを身につけよう……………	058
CASE	新しい職場になじめず 転職を後悔している重野さんのケース……………	062
CHECK 1	人間関係のストレスは「期待する役割と、実際とのズレ」から……………	066
ACTION 1	どんなズレがあるのか、落ちついて考える……………	070
ACTION 2	「役割」を現実的なものにするれば困難は乗り越えられる……………	074

第3章

イライラやムカムカをうまく手放す

ACTION 3

自分ばかりガマンしている……と思ったら……

SUMMARY

職場の人間関係の重要度は最低ランク……

079

083

CASE

使えない後輩の指導に

イライラが続いている若田さんのケース……

088

CHECK 1

怒りを感じることは悪いことではない……

092

ACTION 1

怒りに身を任せるのはキケン！

感情をコントロールする6つの方法……

097

ACTION 2

怒りの原因は「予定」「ルール」「凶星」の3つ……

101

ACTION 3

一方的な決めつけや、あいまいな批判は受けなくてよい……

105

ACTION 4

キレやすい人、怒りっぽい人への対処法……

110

SUMMARY

イライラに振り回されている状態から抜け出そう……

114

第4章

もめ事に巻き込まれず、 こつそりトクする解決法

CASE

2人の部下の板挟みになっている野田課長のケース……………118

CHECK 1

職場内の対立を解決する、コンフリクト・マネジメント……………122

ACTION 1

主張の背景にあるニーズや、ゆずれない価値観を聞き出す……………126

ACTION 2

問題を新たな視点から再定義し、解決案を一緒に考える……………131

ACTION 3

相手に協力してもらええる話し方・伝え方……………136

ACTION 4

交渉が決裂した場合の代替案を持つておく……………140

SUMMARY

意見の相違は「相互理解のチャンス」……………143

第5章

会議のゴタゴタをスマートに切り抜ける

CASE

入念に準備したにも関わらず、
会議で碎け散った清水さんのケース……………146

第6章

「やらされ感」を「やりがい」に変える方法

CHECK 1	社内の会議に「すばらしい提案」は必要ない……………	151
ACTION 1	もめる会議にすぐに効く「意思決定のフレームワーク」……………	155
CHECK 2	ダラダラと何も決まらない会議に参加させられる苦痛……………	162
ACTION 2	ホワイトボードに発言を書きとめてみよう……………	166
SUMMARY	少なくとも自分の行動ならコントロールできる……………	170
CASE	仕事がマンネリ化してきて、 やりがいを見失っている高野さんのケース……………	174
CHECK 1	仕事は「苦しくつらいのが当たり前」か？……………	177
ACTION 1	現在の仕事を3つに分類して振り返ってみよう……………	181
ACTION 2	強み、やりがい、やる気の本質を理解しよう……………	184
ACTION 3	新しい視点で自分の仕事を見直してみよう……………	188

第7章

職場のやっかない問題を解決するためのヒント

SUMMARY

自分本位に考えると「やる気」や「やりがい」が見えてくる……………193

CASE

年上の部下のマネジメントに悩む関口課長のケース……………198

CHECK 1

本当にやっかない問題の解決方法は誰も教えてくれない……………201

CHECK 2

問題の背景には「目に見えない問題」がある……………205

ACTION 1

「ヒューマン・プロセス」を理解すれば
難しい問題も解決できる……………210

ACTION 2

ストレスチェックの結果を上手に活かす……………214

SUMMARY

組織のヒューマン・プロセスから
「期待と現実のズレ」を理解する……………218

あとがき