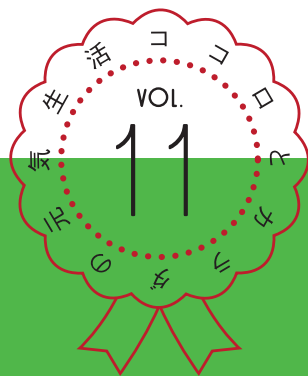


COCORO



2017年11月 発行第11号

コミックエッセイ
おばあちゃん
とわたし



巻頭特集

良質なコミュニケーションを実践すれば
「組織のストレス」は解消できる

巻頭特集

4

良質なコミュニケーションを実践すれば
「組織のストレス」は解消できる

メンタルプラス株式会社代表取締役 和田 隆

連載

12

Well Linkの職場から わたしの仕事・わたしの思い 3
お客様の立場に立ったサポートを

健康調査部 運用サポートグループ 小島 萌

連載

15

おばあちゃんとわたし
第11回 冬至

松島むう

連載

22

認知症に向き合う生き方

第11回 楽しい時間を作ってあげる ひとりで出て行かないで～

斯波道子・小川陽子

連載

26

「今・ここ」から始める、マインドフルネス入門

第11回 日常生活に活かす気づきの智慧

小西喜朗

連載

38

ココロを楽にする哲学 読んで考えるサプリ

3. 「休む」とはどういうことか? —「休み」の必要性と効用とは—

小川仁志

COCORO

ココロとカラダの元気生活

2017.12 vol.11

執筆者紹介

—

おばあちゃんとわたし

—

松島むう(まつとり むう)

1977年滋賀県生まれ。
イラストエッセイスト。元精神科看護師。
旅、看護、保育系の雑誌、書籍で活躍中。
新刊『日本てくてく ゲストハウスめぐり』
(ダイヤモンド・ビッグ社)、
『あちこち 島ごはん』(芳文社)
はじめ、著書多数。
<http://muu-m.com/>

認知症に向き合う生き方

—

斯波道子(しば みちこ)

建築士、エッセイスト。
夫の母親を11年自宅で介護した経験から
『おばあちゃんがボケちゃった』(ハート出版)
を執筆。地域新聞、江古田新聴に
「責めない・叱らない・諭さない」を連載。
小川陽子と、介護家族のしゃべり場
「ちいさなカフェ・明日葉」を共催。

小川陽子(おがわ ようこ)

ノンフィクション作家。父親を介護、
看取った経験から
『親の認知症が心配になったら読む本』
(実務教育出版)を執筆。
その他「お母さん笑顔ありがとう」
(偕成社)など、著書多数。
高齢者住宅新聞『エルダリープレス』に
「ひとは誰でもドラマティック」を連載。

「今・ここ」から始める、マインドフルネス入門

—

小西喜朗(こにし よしろう)

ウェルリンク株式会社顧問、
産業カウンセラー。
ウェルリンク株式会社取締役等を経て現職。
日本マインドフルライフ協会理事、
日本マインドフルネス学会理事等を歴任。
マインドフルネス関連セミナーを
200回以上開催している。

表紙作品(原寸大)

—

title:

No.176 「サンタクローズの通り道」

comment:

クリスマスの前夜、プレゼントを配りに
サンタがやってくるけれど、姿は見えない。
道しるべをたよりに飛びまわるトナカイだけが見える。

profile:

渡邊のり子(わたなべ のりこ)
筑波大学芸術専門学群構成専攻総合造形領域 卒業。
在学時より、およそ5cm四方の箱の中に、
雑誌の切り抜き・金物・布きれ等、
小物を配置・再構成することによって、
箱の中にある「場」を表現している。
現在は劇団「百景社」で舞台美術を
務める傍ら、制作を行っている。



良質なコミュニケーションを 実践すれば「組織のストレス」 は解消できる

メンタルプラス株式会社代表取締役

和田隆

健康づくり諸施策の皮肉な結果

働く人の心と体の健康問題が深刻化する中で、
ストレスチェックの義務化、健康経営、働き方改
革、プレミアムフライデーなど、さまざまな取り
組みが始まっています。

しかし、私がカウンセリングにうかがい、働く

人たちと面談を行うと、こうした取り組みに対し
て、あまり共感していないというか、ほとんど賛
同の声を聞くことはありません。なかには「また
始まったか」とあきれている人もいるほどです。

なぜ、そのような気持ちになってしまっただか。
たとえば、従業員の健康維持・増進の方策として、
企業は残業時間に上限を設けます。働ける時間に
規制をかけるのと同時に、選択と集中で業務量の

削減が行われればよいのですが、それはない。業務の量は変わらず、労働時間が削減されるが、業務の質は削減前と同等の水準を求められているというのが現実なのです。

長時間残業をしないということに対しては、企業も従業員も賛成です。しかし、よかれと思って導入した残業時間の規制によって、働く人個々人の精神的な負担はかえって増加しているという皮肉な結果になっているのです。

もう一つ例をあげましょう。女性を積極的に管理職に登用しようという施策として、「全従業員に対して何パーセントは女性を管理職に就かせる」というように目標が提示されます。企業はその目標を達成しようとはしますが、現実には適当な人材がない。すると、企業は他社から管理職にふさわしい女性をヘッドハンティングしてくる。しかし、実際に管理職として入社してみると、社風が合わずにストレスを感じ、結局、長続きしない。こういうことが現実起きています。

がいるかもしれませんが、たとえば業績不振、リストラ、合併、トップの交代……、これらが組織のストレスとなり、もともとある組織の弱いところに表れてしまうのです。

加えて、健康経営や働き方改革など、働く人のためを思ったさまざまな取り組みも、残念なことに組織にとってはストレスになっているのではないか。多くの企業を訪問し、その実態を見てきた私には、そのように思われてなりません。

健康経営や働き方改革を導入し推進するということは、組織に変化を求めることです。長く続けてきたことを変えるとき、ストレスを感じるものです。それは人間も組織も同じことなのです。

健康経営について、もう少し詳しく述べておきましょう。

健康経営が目指すところは、従業員の健康増進を図り、企業の生産性を上げ、ひいては日本経済を底上げすることです。

しかし、組織に内在する問題や弱点を可視化し

いま紹介した残業時間規制や女性管理職登用の例を見てわかるように、健康経営、働き方改革、そして、女性の活躍推進にしても、組織に内在する問題を解決することなく、それ自体を目的化した、形式的に導入を試みるのでうまく運用できていないのです。

健康経営や働き方改革が組織ストレスに

では、組織に内在する問題とは何か。具体的には、コミュニケーション不足、世代間ギャップ、過重労働、成果主義、技術力の低下などが、代表的なものとして挙げられます。こうした問題を放置しておく、やがてパワハラ、セクハラ、不祥事、メンタルヘルス不調者の増加などのかたちで、新たな問題が組織に顕在化してきます。

私はこれを「組織のストレス反応」と呼んでいます。

組織にもストレスがかかるのかと疑問に思う人

改善しつつ健康経営の推進に取り組まないと、健康経営はかえって従業員の健康を害することにもなりかねません。

なぜなら、健康経営への取り組みは、従業員に働き方の変化を求めることになり、変化を求められた従業員がストレスを感じるからです。

組織ストレスの可視化には外部の目が必要

では、組織のストレスを改善するにはどうしたらよいのか。まず、組織のストレス状態を可視化することです。それには、ストレスチェックで個人の結果を本人に知らせるだけでなく、部門ごとのストレス状態を把握する集団分析の活用が望ましいでしょう。

集団分析の結果、たとえば営業部は人間関係の数値が低いとか、処遇に不満を持っている人が多いとか、その部門に内在している問題が浮かび上がってきます。

続きはこちらからダウンロード

<https://www.welllink.co.jp/cocoro/form/>

[月刊] ウェルリンク株式会社

こころ
COCORO

Vol. 11

ココロとカラダの元気生活

2017年11月30日発行

デザイン

杉山健太郎

制作

株式会社方丈社

東京都千代田区神田神保町 1-32 星野ビル 2F

TEL: 03-3518-2272 FAX: 03-3518-2273

URL: <http://hojoshu.co.jp>

発行

ウェルリンク株式会社

東京都文京区湯島 1-5-28 ナーベルお茶の水 2F

TEL: 03-5842-6081 FAX: 03-5842-6127

URL: <http://www.welllink.co.jp/>

* 本誌掲載の記事、写真、イラストなどの無断転載を禁じます。