

column

「働き方と人間関係」



私は、組織開発とメンタルヘルスのコンサルタントです。職場で起こったトラブルを契機に組織のあり方を見直し、理想の姿を目指した組織を再構築するためのサポートを行っています。

● 「心身の健康や幸福」の研究

私がコンサルティングを行う際に、理論的背景にしている研究があります。米ハーバード大学の「成人発達研究」です。この研究は、ウェルビーイング（心身の健康や幸福）のカギを探すために、85年以上にわたり続けられている大規模な調査研究です。その研究によると幸せな老後を過ごせるかどうかは、現役時代の働き方や人間関係の良し悪しによることが分かりました。人間関係維持をするのは、簡単ではありません。筋肉と同じで何もしなければ衰えていきます。人間関係が衰えて（孤独）しまうと幸福度を下げるだけではなく、健康状態の悪化や死亡率上昇を招くことが分かっています。

研究を引き継いでいる4代目のロバート・ウォールディング教授（精神医学）によると、よい人間関係が心臓病や糖尿病、関節炎の発症を抑制するのに対し、「慢性的な孤独」は1年あたりの死亡率を

26%も高めるそうです。

人間の幸福や健康は「家柄」「学歴」「職業」「年収」「老後資金の有無」によって左右されるのではなく、「直接的な因果関係は「いい人間関係」だそうです。特に40代・50代の仕事や育児、介護に忙しい時期の人間関係が重要になります。職場に一人でも親友と呼べる人が居るか居ないかが老後を幸福に過ごせるかどうかのカギになるのだそうです。

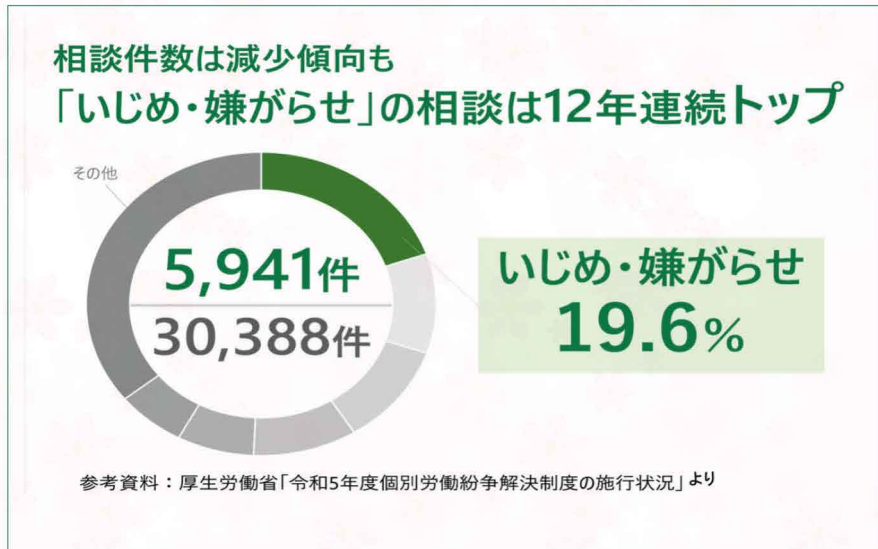
● 組織が目指すべき

「パワーハラスメント防止措置」

「人間の悩みの9割は人間関係である」という言葉があります。私がお手伝いする職場の問題の殆どが人間関係によるものです。コンサルティングをする際、以前は問題を契機に組織のあり方を見直し、理想の姿を目指して組織づくりに取り組むことが多かったです。令和4年4月1日に「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主に義務化されて以降、法律に対応する為の職場づくりを求められるようになりました。

図1にあるように労働相談の内容は、職場のいじめ・嫌がらせがトップです。最近では、経営者や上司

図1



と従業員との間でハラスメントが起こることが減った一方、従業員や同僚間で起こることが増えていると実感しています。

問題が起こった組織とまだ起こっていない組織とちからでコンサルティングを行う際も、私の基本方針やアプローチは同じですが、事業所側の目的・着地点に違いがあります。

問題を反省し理想の姿を追求し取り組み場合に比べ、ハラスメント防止だけを目的とすると、人と組織を成長・アップデートさせ、組織で幸せを目指すウェルビーイングの視点が事業所側に不足していると感じます。

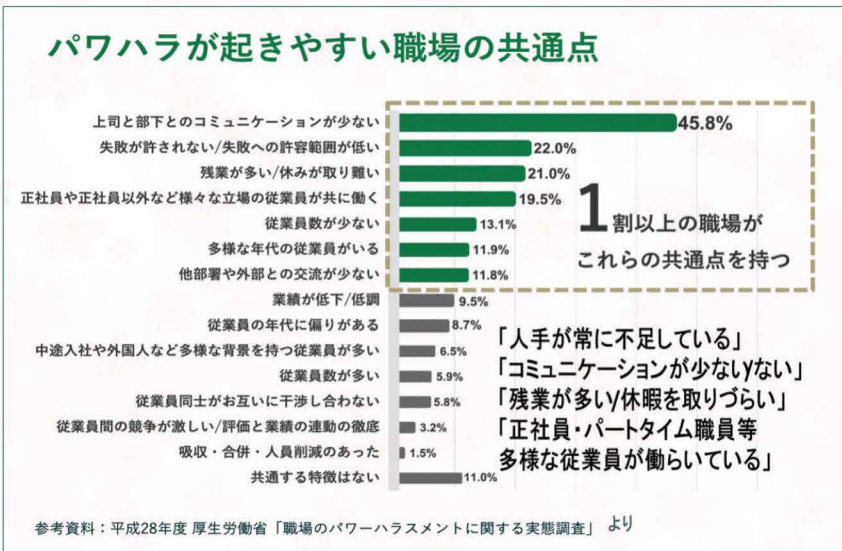
「ハラスメント防止」だけを目的としている場合、理想の組織を目指すよりも法律や裁判例、ケースがハラスメントに該当するかどうか等に興味関心が高くなるので、そこだけに留まらないで欲しいと思います。

図2は、ハラスメント防止対策・相談体制チェックリストです。ハラスメント防止対策を行う場合、社内での周知や特に相談窓口の運用が重要となり、担当者の育成が必要になります。上手く運用できるようになるためには、社員との信頼関係構築、目線合わせ、人材育成が欠かせません。これらはとても時間と

図2

NO	事業所ハラスメント防止対策チェックリスト	✓
1	セクハラ・パワハラを含むあらゆるハラスメントの相談に対応する相談窓口を設置している。	
2	相談窓口について、全社員に周知している。	
3	相談担当向けの対応マニュアルを作成している。	
4	相談の際にはプライバシーが守られている。	
5	ハラスメントは許さないという企業の方針を社内報や社内ホームページ等に掲載している。	
6	各種ハラスメントに関して、研修等で継続的に注意喚起を行っている。	
7	ハラスメント行為に係る懲罰規定を、就業規則や服務規律等に明記している。	
8	ハラスメントの実態把握のためのアンケートを実施している。	
9	ハラスメント事案が発生した場合、行為者、相談者双方に対して、判定結果および企業としての対応を説明することとしている。	

図3



労力が必要です。

図3は、パワーハラスメントの起こりやすい職場の共通点を表しています。この内容は社員が能力を發揮できずに人が育たない、従業員が定着しない職場の共通点とも酷似しています。私たちの時間とエネルギーは有限なので、職場の環境改善の最終目的地をどこに置くかによって少なからず結果に差が表れます。

ハーバード大学の研究結果にあるように職場の間関係や過ごし方、働き方が私たちの老後に大きく影響しているのならば、ハラスメント防止を最終的にするのではなく、ハラスメント防止を超えた取り組み、理想の組織を目指しながら職場でのより良い人間関係の構築、定年後もウェルビーイング(心身の健康や幸福)な状態になれる組織づくりを目指して欲しいと思います。

プロフィール

おおしろ あさの
大城 朝野 氏

生きがい、働きがい、経営研究所ハタワークス 代表 組織開発&メンタルヘルスコンサルタント「沖縄版メンタルヘルス」を標榜し、平成24年、生きがい、働きがい、経営研究所「ハタワークス」設立する。組織開発・キャリア開発コンサルティング、メンタルヘルスコンサルティングを行う。最新の心理学的手法を基に『働きがい』のある職場環境づくりを通し、働く個人には『生きがい、働きがい』を、企業・組織には『生産性向上』に寄与するために個人と組織にアプローチする。

【所属】

沖縄県社会保険労務士会、日本トランスパーソナル学会、メンタルウェルネス協会、日本産業カウンセラー協会、プロセスワーク研究会、教育カウンセラー協会、沖縄解決志向アプローチ研究会

【資格等】

国家資格：社会保険労務士
民間資格：シニア産業カウンセラー(日本産業カウンセラー協会)、認定ハラスメント防止コンサルタント(21世紀職業財団)メンタルウェルネストレーニングインストラクター(MWT協会)キャリアシフトチェンジインストラクター(中央職業能力開発協会)

