

センサー

株東レ経営研究所 ダイバーシティ&
ワーク・ライフ・バランス推進部長
(日本生産性本部認定 キャリア・コンサルタント)

宮原 淳二

72

メンタルヘルスに問題を抱える正社員がいる職場は五七%。労働政策研究・研修機構が昨年九月から一〇月にかけて、民間事業所約二万四、〇〇〇カ所を調査した結果である。職場でメンタル休務者が出ると、それを他のメンバーでカバーせざるを得ず、他のメンバーに負荷がかかることで職場全体が疲弊してしまい職場の生産性は落ちていく。負のスパイラルに陥った状態である。そうした企業は年々増えているようだ。

背景には、職場でのコミュニケーション不足や世代間ギャップの広がりがある。九〇年代半ば頃から米国式の成果主義を取り入れる企業が増え、自分の成績さえよければ他人は蹴落としでもいい、



という風潮が日本企業に蔓延した。成果主義は多少の見直しはあ

たようだが、一旦取り組んだ企業は中々に戻りにくい。最近の新人社員を見て、主なコミュニケーションツールが携帯メールという世代なので、年の離れた

生産性向上のカギは

関係性の向上にあり

中高年層とはコミュニケーションギャップが生じてしまう。産労総合研究所が昨秋、企業二三〇社の研修担当者に新入社員教育の課題を尋ねたところ、「今の新人は真面目だが、積極性やチームワークに乏しい」や「ベテランと若手が、互いの意識の違いを理解し合うことが難しい」など、円滑な組織作りに関心が高まっている。そんなギクシャクした職場に秘策として期待されているのが、「生産性向上の

カギは関係性の向上」という考え方だ。生産性の向上を追求するあまり、効率化だけが先行してしまい、一日中パソコンとにらめっこして誰とも話をしない、という職場環境を変える取り組みである。そもそも、一人でできる仕事には限界があり、チームで話し合い、協力し合っ

てこそ、問題解決も早いものである。弊社ではワーク・ライフ・バランスを職場で実現するための具体策として、ワ

ークショップを職場で実施しコミュニケーションの向上を支援している。参加者からは、「メンバー同士の理解が深まった」や「このように一度立ち止まって仕事のことを考える時間も必要だ」という声が多い。周囲との関係性が増えれば、一度その業務を担当した人やより詳しい人に仕事のポイントを聞くことができ仕事も楽になる。職場の生産性は著しく向上するのである。またメンバー同士の関係性が増えれば仕事上の悩みなども気軽に相談することができ、メンタル休務者も減少するという副次的な効果もあるようだ。要は「誰に何を聞けば仕事を効率的に処理できるか」を常に頭の中にインプットし、その人との関係性を保っておくことが重要だ。

また自分自身のスキルアップに重要なのが他流試合だ。よく「会社の常識は社会の非常識」と言われており、純粹培養された人の集団である組織ほど「想定外」のことが起きた時には脆い。異業種交流会や社会人大学などに通うことは、多様な価値観に触れる絶好の機会である。「新しいアイデアは常に外にある」のである。一人で考えることは所詮「想定内」のことばかりで限界がある。他流試合を数多く経験したメンバーが、様々な角度から議論し合うことで、職場の生産性が向上し、強い組織が作られていくものと考えられる。

ちなみに夫婦でも「〇〇してくれてありがとう」や「今日の料理美味しかったよ」など、一言あれば家庭生活が円満にいくのだが、古いタイプである筆者は妻にそのことが中々言えず反省する毎日だ。これからは家庭内でも関係性の向上に真剣に取り組んでみたいと思う。