

- ・リレーエッセイ : 五稜会病院 吉野賀寿美
- ・トピックス : チームワークを考える②
- ・健康に働く HiNT! : パワーハラスメント対策の推進
- ・健康な職場を作る : (株)サッポロドラッグストア 様

## ● リレーエッセイ：働く人のメンタルヘルス

# ワーク・ライフ・バランスを考える

医療法人社団五稜会病院 看護部長

吉野賀寿美



最近、ワーク・ライフ・バランス（WLB: Work Life Balance）という言葉を目にする機会が多くなってきたと思いますが、WLBの趣旨を誤解している方もいるかもしれません。WLBを日本語で訳すと「仕事と生活の調和」となります。“バランス”というと、「仕事」と「生活」の時間的バランスを意味しているように聞こえるかもしれませんが、意図するところはバランスではなく“ハーモニー（調和）”です。つまり、様々な世代やライフステージ、様々な生活環境や価値観を持っている人たちが生き生きと充実感をもって働きつづけられると共にその人その人の多様な生き方を実現できることを目指すことです。

では、なぜ最近 WLB の実現を目指すことが必要だと言われているのでしょうか？もちろん、少子化による労働力確保の難しさが社会全体の課題として挙げられていることや共働き世帯の増加に加え、男女間での役割分担意識の変化など様々な状況から必要性が叫ばれているのだと思います。これは、子供のいる女性などのように特定の職員層や未婚既婚、子供の有無、男女や年齢に関係なく必要とされています。例えば、仕事以外の私生活も充実していけるように考えることは精

神的健康度を上げ、仕事の効率を上げることにもつながります。残業していれば、それだけ多くの仕事をこなしているわけではないと思います。疲労している中、どれだけ効率的な仕事が行えるでしょうか。あるいは、育児や介護でパート勤務の方は正職員ではないため研修は必要ないでしょうか？短時間勤務職員の中には、たくさんモチベーションや能力を持っている方がいます。こういった職員一人一人に対するキャリアアップの機会は、会社のために大きな力となってくる可能性を秘めています。

こう考えてみると、WLBは職場にいる全ての立場の人を大切にする事で、人材の定着を可能にし、そういった人材を育成することでモチベーションアップし、仕事の生産性や質を高めることにつながります。社員みんなが生き生きと働き、お互いの価値観を尊重できる職場となるには、管理者と部下がお互いに意思疎通を図れるコミュニケーション力や新しい働き方や考え方を取り入れることが出来る斬新さと柔軟性が必要です。こういった職場風土を作っていくことが健康的な会社を目指していく事なのではないかと思います。

次回は、北里大学 一般教育部人間科学教育センター教授 島津明人 先生 です。

## 個人のチームで働く能力とチームワーク

### チームワークが目指すもの

前回、「チーム」とは、同じ目的をもった複数の人（チームメンバー）が、それぞれ決まった役割を持ちながら、お互いに補い合っている集団であり、「チームワーク」とは、チームがある課題の達成に向けて「活動している状態」ということをご紹介しました。

現代社会は多くの面でチーム活動に支えられており、「いかにチームとしてのパフォーマンス・成果を高めるか」という点に多くの関心が集まっています。

### チームのパフォーマンス・成果を上げるには？

チームのパフォーマンス・成果というのは、チームの目的の達成度合いといえます。チームの目的の達成のためには、①達成のための具体的な道筋や戦略、②適切な能力を持つ人的資源（チームメンバー）の確保と配置が重要です。

しかし、目的達成の道筋が明確（例えば、優勝するためにリーグ戦で高い勝率を目指す）で、個々の専門分野の能力が高い人材（各ポジションの一流選手）を集めたチームが、必ずしも優れた成果を上げられるとは限りません。

### 個人レベルのチームで働く能力

チームの力を考える上で、専門分野の能力とは別に、個人のチームで働く能力の重要性が指摘されています。経済産業省（2006）は、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な、3つの能力と12の能力要素を「社会人基礎力」と定義しました。この12の能力要素の半分は「チームで働く能力（チームワーク）」で占められています。また、OECD（2005）も、5つの下位能力から成る「チームで協働して働く能力」を示しています（表1）。

つまり、良いチームを作ろうとすると、専門分野の能力だけでなく、チームで働く能力にも着目して、メンバーを集めることが大切といえます。



表1 経済産業省とOECDのチームで働く能力の比較

	経済産業省（2006） チームで働く能力（チームワーク）	OECD（2005） チームで協働して働く能力
①	発信力：自分の意見を分かりやすく伝える力	自分の考えを提示し、他者の考えを聴く能力
②	傾聴力：相手の意見を丁寧に聴く力	議論のダイナミクスを理解し、議題に従う能力
③	柔軟性：意見の違いや立場の違いを理解する力	戦略的もしくは持続可能な同盟関係を作る能力
④	状況把握力：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	交渉する能力
⑤	規律性：社会のルールや人との約束を守る力	異なる意見を認めるような決定をする包容力
⑥	ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力	—

### 集団レベルのチームワークの向上

チームワークには個人レベルの能力が必要とされます。その一方で、チームワークはメンバー間のコミュニケーションの過程です。メンバーがお互いに影響しあう過程であり、サポートしあう過程であり、時に対立しあう過程でもあります。チームで働く能力が高いメンバーを集めることで、チームワークの過程も上手くいく可能性を高めることができますが、メンバー間の効果的な相互作用を刺激したり、教育したりするなど、チームワークを高めるための取り組みの重要性も指摘されています。

つまり、チームとしてのパフォーマンス・成果を高めようとする、チームで働く能力を持つメンバーを集めた上で、チーム内で効果的なチームワークが行われるための取り組みを考える必要があります。

では、チーム内で効果的なチームワークが行われるようにするためには、どのような方法があるのでしょうか。今回はチームワークを育むための方法に目を向けたいと思います。

今回は、チームワークを育み方について考えます。

## Q.今後、パワハラ対策は会社の義務になるのでしょうか？

### A 義務化を含め検討が進められているところです。

第13次労災防止計画(2018年4月～2023年3月)には、メンタルヘルス対策と共に、「パワーハラスメント対策の推進」という項目があり、その内容には、

「働き方改革実行計画を受けて開催された有識者と労使関係者からなる検討会の結果を踏まえて、パワーハラスメント対策を推進する。」

と書かれています。

「検討会の結果」というのは、厚生労働省が2018年3月30日に公表した「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」にまとめられています。この報告書は、事業主に対する措置義務を中心に検討を進めることが望ましいという意見と、一定の対応措置をガイドラインで明示するのに留めるこ

とが望ましいという意見があり、「更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要」と締めくくられています。

義務とガイドラインでは強制力の強さという点の違いはありますが、将来的にパワハラ対応の方針が具体的に示され、各職場で一層の対応が求められることは間違いありません。

#### 【特別セミナーのご案内】

心理学から考える、ハラスメントの問題と対策

日時：11月22日(木) 18:30～20:00

場所：かでの2・7 610(定員：20名)

費用：¥2,000(税込)\*

内容：相談窓口が利用されない、内容がハラスメントと言えない、退職してしまう…、ハラスメントの問題と対策を心理学の視点から考えます。

\*お申込み方法は、下記セミナーと同じです。

#### ● センターからのお知らせ：

当センターが主催する12～2月のセミナーについてお知らせします。いずれも職場のメンタルヘルス対策に役立つ内容となっております。皆様のお申し込みをお待ちしております。

##### 12月21日(金) ストレスを減らすコツ

認知行動療法による仕事や生活のストレス支援を学ぼう

講師：坂野雄二

場所：エルプラザ4階大研修室

時間：13:30～16:30

定員：80名

費用：¥2,000(税込)\*

対象：対人援助の仕事をしている専門職の方(学生の方も可)

内容：毎日の生活の中で感じるストレスについてストレスをどのように理解するか、ストレスマネジメントプランの立て方、ストレスを和らげる工夫について、認知行動療法の立場から学びます。

##### 1月18日(金)

自分の感情との上手なつきあい方

講師：中村 亨

場所：エルプラザ4階中研修室

時間：13:30～16:30

定員：30名

費用：¥2,000(税込)\*

対象：仕事をされている方であれば、どなたでもご参加いただけます

内容：仕事や生活の中で経験する様々な感情をどのように理解するとよいのか、どうすると上手に対応していけるか考えます。

##### 2月15日(金)

新人教育の進め方

講師：又吉 久美子

場所：エルプラザ4階大研修室

時間：13:30～16:30

定員：20名

費用：¥2,000(税込)\*

対象：新人教育・指導担当者の方

内容：新人さんが育ってきた時代背景を考えながら、どのように新人教育を進めていくといいのかを考えていきます。新人教育担当者同士の情報共有する場にもなります。

\*予約は3カ月前より承ります。

※トータルサポートプランでご契約のお客様は無料で参加できます。

【お申込み方法】当センターHP(<https://www.cbt-eap.jp/>)のInformationをご覧ください。

## ● 健康な職場を作る：

# 『健康で明るい社会の実現に貢献する』

## 株式会社 サッポロドラッグストアー 様

今回、「健康な職場を作る」に登場していただくのは株式会社 サッポロドラッグストアー様です。

インタビューに承えてくださったのは、人事部ダイバーシティー・健康戦略推進担当 太田奈緒美様です。

お忙しい中インタビューに応じていただき、ありがとうございました。インタビューの詳しい内容につきましては、当センターのホームページ「お客様の声」をご覧ください。

Q1：ストレスチェックプランと産業医のご契約をいただき、ありがとうございます。ストレスチェック実施にあたり、当センターを選んでいただいた理由をお聞かせ願いますか。

太田様：高ストレス面談を含めたフォロー体制が整っていること、受検後すぐに WEB 上でスムーズな結果確認ができることがポイントでした。また、受検結果に自分自身のストレスへの気づきを促し、対処方法や改善方法のヒントがあり、わかりやすいことも選んだ理由です。そして、受検後に集団分析の説明・解説をしてくれるサービスがあったのも決め手でした。

Q2：当センターで産業医契約をしていただいている中で、一番期待されているサービスは何ですか。

太田様：休職している従業員が安心して復職してもらう為の的確なアドバイスです。

Q3：全道各地、沖縄にも店舗があり従業員数も増えていますが、従業員の皆様の健康管理で一番大切にされていることを教えてくださいませんか。

太田様：健康診断を受けられていない方がいるので、100%受診してもらえようようにすること、健康診断結果確認後に受診勧奨を実施することです。また、仕事と休日のメリハリをつけ、心身のリフレッシュ及び自己啓発、家庭生活の充実を図るための啓蒙活動に力を入れています。

### ◆ 会社概要 ◆

◆代表取締役社長：富山 浩樹（敬称略）

◆事業内容：地域医療対応型ドラッグストアチェーンの営業、運営

◆従業員数：3,335名（平成30年10月15日現在）うちパート社員及びアルバイト2,249名

◆沿革：昭和47年12月に医薬品等の販売を目的として、札幌市西区にてサッポロドラッグストアー創業。昭和57年に調剤業務開始し、昭和58年4月に株式会社サッポロドラッグストアー設立。

平成28年8月に純粋持株会社サツドラホールディングス株式会社を設立。同時期に東京証券取引所第一部に株式を上場。

創業以来掲げてきた「健康で明るい社会の実現に貢献する」という企業理念のもと、地域の特性やお客様の暮らしびりに合わせた店舗形態で、道内のあらゆるエリアをカバーしている。

サッポロドラッグストアー様のホームページはこちら

<https://satudora-hd.co.jp/>

## ● Staff Voice：

前回、災害への備えを考えると書きましたが、9月の地震と停電にその備えが役立ちました。しかし、まだ影響が続く地域があるます。いち早い復興を願ってやみません（T）

峠には初雪が降り厳しい冬がもう間近ですね。私の寒さ対策は生姜湯です。ちなみに体温が1度上がると免疫力は5～6倍に上がるそうです。（K）

毎年5mも雪の降る都市は地球上に札幌しかないそうです。普通に生活しているだけで凄いいことの様です。雪にも冬のストレスにも負けない強い人に、私はなりたい。（R）

現在研修のご依頼や産業医のお引き合いを多くいただくようになりました。以前より興味を持っていただくお客様が増えており、嬉しい限りです！（し）

もう、街には雪虫が飛んでいました。そろそろ、初雪が降る予感。皆さん、タイヤ交換はしましたか？あとは、インフルエンザ予防接種を忘れずに。（み）

