

米国勤労者の半数以上が高いストレスを感じている

ComPsych 社のストレス調査によると、米国勤労者の半数以上が高いストレスを感じていると回答している。そして、同調査で初めて、「職場の人間関係」が、「仕事の負荷」に取って代わって、ストレスの第1の原因となった。

「賃金がインフレに追い付いていないため、社員が少ない原資をめぐって競争することになり、職場で緊張や人間関係の対立を引き起こす可能性がある。」「会社は人間関係対立の解決法やチームビルディングを管理職に教育するとともに、高ストレスで疲労している社員が社員援助プログラム(EAP)を利用するように勧め、社員のストレス問題をできるだけ減らすように努力すべきである」と ComPsych 社のCEO、シェイフェッツ氏は語っている。調査結果の抜粋を下記表にまとめたので参考にしてほしい。

ComPsych社ストレス調査(2006年8/9月)からの抜粋

ストレスの程度
55% 高いストレス。過労/感情的にコントロール不能
42% 常にストレスを感じるが、まだコントロール下レベル
3% 低いストレス。
ストレスの原因
36% 人間関係
28% 仕事の負荷
22% 仕事と私生活のやりくり
4% 雇用が保障されていない
生産性へのストレスの影響
40% ストレスのために毎日1時間以上損している
38% ストレスのために毎日15分から30分損している
22% ストレスによる影響はない
勤怠へのストレスの影響
47% ストレスのために毎年1-2日休む
33% ストレスのために毎年3-6日休む
20% ストレスのために毎年7日以上休む
ストレスへの対処法
66% ストレスを分散させるために他人と頻繁に話す
24% 仕事にいつそう打ち込む
10% 休暇をとる

注: ComPsych 社は世界的に活躍しているEAP提供会社で、約 2500 万人、7000 社を顧客としている。この調査には全米 1000 社以上が参加した。日本語へは野尻が翻訳。

職場の人間関係がストレスの第1の原因

調査結果を個別に見てみよう。私にとって驚きは、米国の産業界にあっても、社員(回答者)の36%もの人が、同僚や上司との人間関係に悩んでいるという事実だ。正直言って、アメリカ人は私たち日本人に比べて、もっとドライで、職場の人間関係の問題を上手くこなしているという見方をしていた。

ここ数年は世界的な傾向として管理職、一般職を問わず生産

性向上への経営者からの要請が強く、仕事の負荷が極度に高まり、時間外勤務が増加し、ワーク&ライフバランスが問題となっていることについて、過去にも言及してきた。しかしながら、この調査は仕事の負荷の問題以上に、人間関係が米国で大きな問題であることを炙り出している。

「生産性へのストレスの影響」では、ストレスのため毎日1時間以上損していると40%の人が回答しているのも驚きである。あらためて、職場のストレス問題が管理職にとって重要な問題であることに気づく。

古くて新しい問題、職場の人間関係

いま日本では、学校でのいじめの問題で話題沸騰である。大人社会である職場での人間関係の葛藤も、その延長線上でいじめに発展する可能性は大いにある。上司による部下へのいじめ、同僚間でのいじめ、村八分などの事例は数多く存在する。私も村八分的扱いを受けた経験がある。面白いことに、その時にとった私のストレス対処法は左記表に記載されている「ストレスを分散させるために他人と頻繁に話し、仕事にいつそう打ち込むこと」であった。

つい先日にも、知り合いである、ある会社の課長が同僚の執拗ないじめを受け、いつの間にか気づかぬうちに神経を病み体調を壊し、ついに休職することになったと連絡してきた。相手の課長は会社のエリートとして高い評価を受けており、上司である部長はそのようないじめを信じないであろうとのこと。このニュースの冒頭で引用した「社員が少ない原資をめぐって競争することになり、職場で緊張や人間関係の対立を引き起こす」まさに好事例ではないか。

残念なことに、職場で人間関係対立の解決に関するリーダー向けの具体的なトレーニングは不十分である。性格や行動スタイルの違いに起因する相性の問題。生産性の優劣に起因する優者の優越感そして差別。これらはチームスピリッツ醸成へのリーダーシップ欠如の現れである。「多様なタイプの人間が集まり、組織を強くする」という価値観をリーダーが組織内で機会あるごとに確認することが肝要である。同時に、私たちは異なったスタイルの人々との葛藤への対処の仕方を学ぶべきである。

編 | 集 | 後 | 記

今年1年間、当社のパートナーである米国ディビジョン・ダイナミックス社の「意思決定スタイル理論」の学習を精力的に続けてきました。この理論が人間関係の改善、チームビルディングに大きな役割を果たすと、いつそう確信を持つようになりました。来年度以降、セミナーの開催などこの意思決定スタイル理論の説明・利用を日本で積極的に展開する計画です。野尻