

ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

職場の挑戦と成長：ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

海外赴任とアルコール問題

海外駐在員のメンタルヘルス

メンタルヘルススティグマが職場に与える影響と対策法

職場においてメンタルヘルスが重要な理由

メンタルヘルスとウェルビーイングの用語についての正しい知識

従業員のウェルビーイング (Wellbeing)

従業員支援プログラム (EAP : Employee Assistance Program)

在宅勤務における社内コミュニケーションの活性化 II

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)

> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

職場の挑戦と成長：ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

フォローする

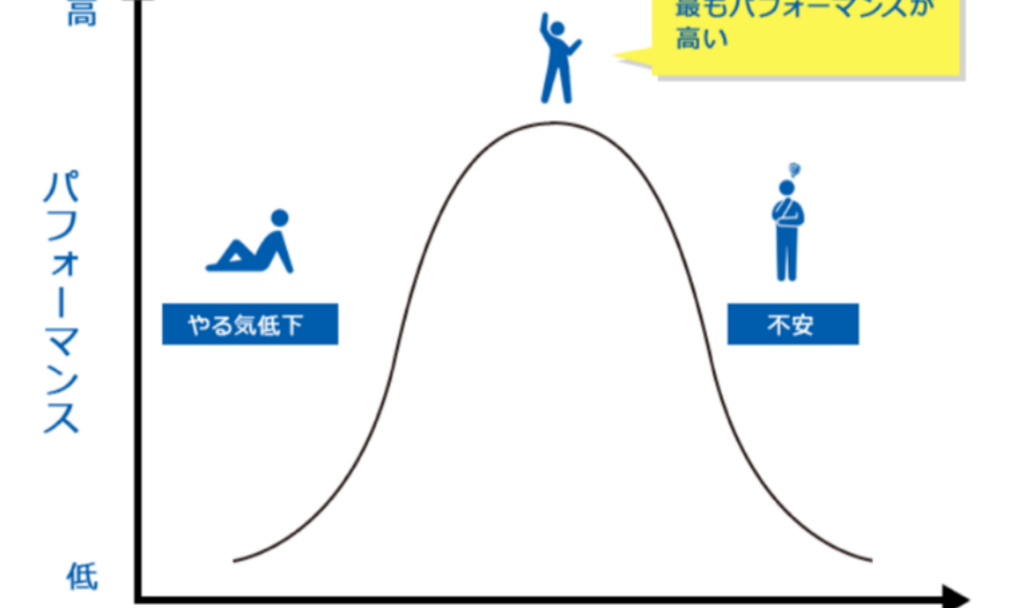
Yuka Yamasaki
更新 4日前

執筆者：Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)
(Graduate Student at New York University)



2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業
2024年 ニューヨーク大学大学院
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

職場は経験とスキルの向上が求められる場であり、難易度の高い業務に取り組むことも多く、それには苦難やストレスが伴います。2022年に行われた厚生労働省の調査によりますと、労働者の53.3%が仕事や職業生活においてストレスを感じていることが明らかです。ストレスは進化的過程で人々が危険から身を守り、新たな挑戦に向かい、成長するための反応として形成されます。しかし、過度なストレスや持続的なストレスは健康や幸福感、仕事の成果に悪影響を及ぼす可能性があります。面白いことに、仕事のパフォーマンスとストレスの関係は逆U字曲線に似ています。一定のレベルまではストレスがパフォーマンスを向上させますが、一定を超えると逆に低下します。ヤーキース・ドットソンの法則によれば、高いパフォーマンスを発揮するには適切なレベルでストレスをコントロールする必要があります。従って、適切なストレスマネジメントが極めて重要です。これは、ストレスに対処し、適切に向き合うための方法や考え方を身につけることを指します。新型コロナウイルスの拡大とテレワークの増加は、ストレスマネジメントの重要性を浮き彫りにしました。2021年のリクルート調査によれば、テレワーク者の59.6%がテレワーク導入前には経験しなかった仕事上のストレスを感じています。過剰なストレスはメンタルヘルス問題を引き起こし、「テレワークうつ」などの言葉も生まれました。この記事では、ストレスの本質、その要因、そして現れる症状について詳しく説明します。さらに、適切なストレスマネジメントの手法や、革新的なアプローチである「ユーストレス」についても解説します。また、職場環境においてこれらの概念を具体的に実践する方法や、その効果についても詳細に触れていきます。



1. ストレスとは：原因・症状・気づき

大きく膨らんだ風船を思い描いてみてください。その風船に指で圧をかけると、形が変わるのが分かるでしょう。この風船への指の圧を、「ストレッサー」と呼び、風船の形の変化を「ストレス」とし、その変わった状態を「ストレス反応」と喩えてみましょう。ここで「ストレッサー」とは、働く人に最も一般的なストレスの原因である仕事に関する課題などの外部からの刺激を指します。私たちが風船と同じように、外部からの負担（ストレッサー）にさらされると心や身体に調子の乱れ（ストレス）が生じるのです。身体的な初期症状としては頭痛や疲労感が現れることがあり、感情的な面ではイライラや不安感が増加することがあります。認知的な症状としては集中力が低下し、判断力が鈍化することがあり、これらの初期症状は、ストレスが日常生活に影響を及ぼしている兆候です。症状が進行したり、ストレスが無視されるとより深刻な症状が表れることがあり、最終的にはメンタルイリュネスを抱える可能性もあります。例えば、認知的な症状が進行すると集中力の低下が深刻化し、仕事のミスが増えたり、業務が円滑に進まなくなることがあります。行動面でも、暴飲暴食、過度の飲酒、暴言や暴力の発言が見られることがあります。ここで、ストレスと上手に向き合うためのスキルを身につけることがストレスマネジメントです。ここで、ストレスマネジメントの鍵は自己観察と自己認識にあります。自身の状態を客観的に観察し、日々の変化に敏感に耳を傾けることで早い段階でストレスを察知し、必要な対策を講じることが可能です。さらに、ストレスを軽減するためにはストレッサーを避けることも重要ですが、何よりも大切なのはストレスにどのような立ち向かうかという方法を見つけることです。ただし、自己調整にも限界が存在します。極度の負荷が続くと、風船が破裂するように私たちの心や身体も耐え切れずに崩れ去る可能性があります。ですから、ストレスマネジメントを身につけて実践することが重要です。



2. ストレスマネジメントの方法

ストレスマネジメントの目標はストレスを完全になくすのではなく、適度にコントロールすることによって、ストレスの影響を軽減することです。ストレスマネジメントは大きく2つの段階、すなわち「セルフモニタリング」と「ストレスコーピング」に分けられます。セルフモニタリングは、自分自身のストレス状況を客観的に観察することを指します。これを行うことで、自身がどのような状況でストレスを感じ、その際に心身にどのようなストレス反応が起こるかを理解できます。また、自身のストレスや不調を客観的に分析することで、セルフモニタリング自体が気持ちの解放をもたらす可能性があります。次に、ストレスコーピングはストレスの原因にうまく対処することを指します。ストレスコーピングにはいくつかのアプローチがあり、それぞれが異なるストレスへのアプローチ方法を提供します。問題焦点型コーピングは、自分の努力や周囲の協力により直面している問題に対処する方法です。一方で、情動焦点型コーピングは、感情を吐き出すことによってストレスを軽減しようとする方法です。また、認知的再評価コーピングは、問題そのものを解決するのではなく自分の気持ちや考え方を調整するアプローチです。最後に、気晴らし型コーピングは、楽しい活動や集中できることに取り組むことでストレスを軽減するアプローチです。コーピングを行う際に自分がストレスに対処しているという自覚や感覚を持つことが大切です。

セルフモニタリングの実践例

ストレスを感じた・感じている時の状況	<ul style="list-style-type: none"> • 仕事が多い時 • 仕事について上司に何かを言われた時
ストレスの原因	<ul style="list-style-type: none"> • 業務のプレッシャー • 職場の人間関係
ストレスを感じた時の行動の変化	<ul style="list-style-type: none"> • 不眠症になる (心理的な反応) • 暴飲暴食する (行動的な反応)

ストレスコーピングの実践例

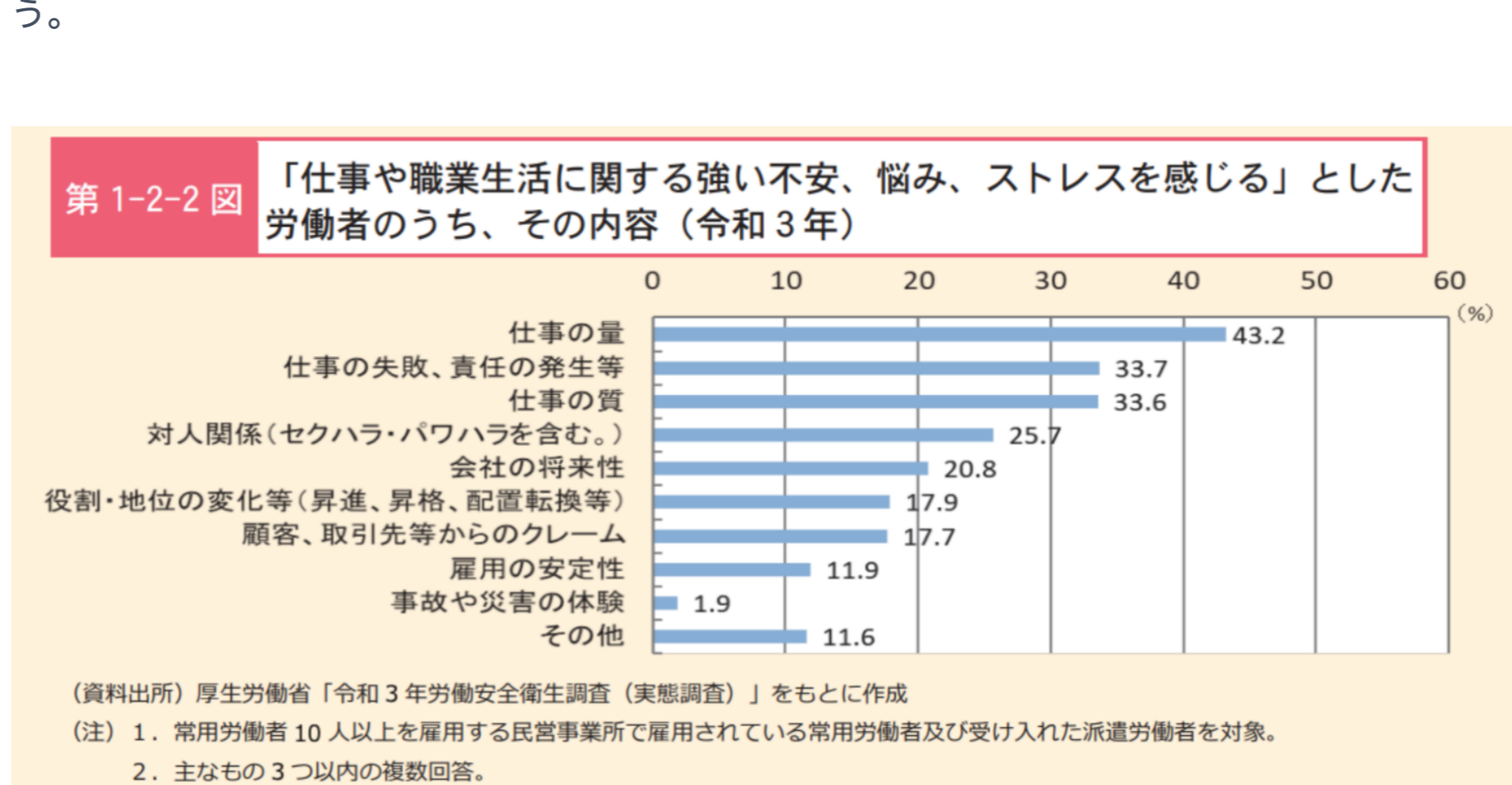
問題焦点型コーピング	<ul style="list-style-type: none"> • 職場の環境調整 • 業務の調整
情動焦点型コーピング	<ul style="list-style-type: none"> • 信頼できる友人に愚痴を聞いてもらう • カウンセラーなど専門家に相談する
認知的再評価コーピング	<ul style="list-style-type: none"> • 失敗から学べることもあると前向きに考える • 上司に厳しくされるのは、嫌われているからではなく期待されているからだと考える
気晴らし型コーピング	<ul style="list-style-type: none"> • ストレッチや運動 • アロマテラピー

3. ストレスを味方に「ユーストレス」とは

「ユーストレス」とは、私たちが日常的に経験するストレスを味方として捉える革新的なアプローチです。通常、私たちはストレスを避けたり軽減することを置きがちです。ユーストレスの視点ではストレスを適切に管理し、その中に潜む潜在能力やチャレンスを発見することを目指します。こうしたアプローチを通じて、ストレスは新たな挑戦に立ち向かうための貴重なエネルギー源となりうるので、職場において、私たちは一般的に仕事に伴うプレッシャーや多忙な課題をネガティブな側面として感じがちです。しかしながら、ユーストレスの視点からは、これらの状況を積極的な視点でとらえ、新しいスキルや知識を獲得し、成長や自己啓発の機会を見出すことが可能です。このアプローチによって、働く人は自己の限界に挑戦し、適応力や問題解決能力を向上させることが出来ます。したがって、ユーストレスの実践は前向きなマインドセットを育てる一助となるのです。同時に、ストレスマネジメントを学びつつ、業務に集中する方法としても役立ちます。ただし、ユーストレスのアプローチは個人によって異なるため、自身の経験や状況に適した方法を見つけることが重要です。ユーストレスは、ストレスを単なる障壁と見なすのではなく成長とポジティブな変化をもたらす可能性を秘めた、貴重なツールなのです。

4. 効果的なストレスマネジメントを実現するための企業のアプローチ

厚生労働省の調査によれば、2022年のストレスの主な要因は「仕事の量」が43.2%で、最も高い割合を占めています。これに次いで「仕事の失敗・責任の発生等」が33.7%、「仕事の質」が33.6%となっています。業務遂行におけるストレスは避けたい側面もありますが、特に仕事の量や質、責任に関する側面は健康に悪影響を及ぼし、休職や離職につながるリスクを孕む可能性があります。こうした状況が継続すると、企業には信用の低下や新たな採用の難しさ、人材育成のコスト増加、従業員の連携不足によるパフォーマンスの低下などの問題が生じる可能性があります。そのため、企業は積極的にストレスマネジメントの取り組みを行うことが重要です。企業が一体となってストレスマネジメントに取り組むと、従業員のストレスに対する理解と意識が向上し、従業員の健康状態の維持、生産性の向上、職場環境の活性化、ハラスメントの防止などへの貢献が期待されます。ストレスマネジメントの実践方法として、まず「セルフケア」に関する基礎知識を従業員や管理監督者に定期的に提供する社内研修を行うことが考えられます。メンタルヘルスに関する正しい知識と個人でできるストレスマネジメントを理解することは、従業員のメンタルヘルス対策において非常に重要です。次に、管理監督者向けに「ライオンケア」の研修を行い、勤怠状況の管理や職場環境の把握と改善、職場復帰支援などを強化します。メンタルヘルス対策では、チームのリーダーがメンバーたちの状態に気を配り、定期的なコミュニケーションを通じてサポートすることが重要です。さらに、全体的なメンタルヘルスの意識向上と高ストレス者の早期発見に寄与するため、ストレスチェックの実施も重要です。労働安全衛生法の規定に基づき、ストレスチェックを定期的に実施することが求められています。これにより、個々の従業員のストレス状況だけでなく、会社全体のストレス対策が進むことで、企業がストレスマネジメントに取り組むことで、従業員の健康状態や職場環境の向上に寄与し、生産性の向上や離職率の低下などの好影響が期待されます。これによって、より健全な組織文化の構築が可能となり、持続可能な業績向上につながることでしよう。



《参考資料》
職場におけるメンタルヘルス対策の状況 / 厚生労働省
ストレスマネジメント / 厚生労働省
ストレスコーピング / 厚生労働省
新型コロナウイルス禍における働く個人の意識調査 / リクルートキャリア
APA Dictionary of Psychology - eustress / American Psychological Association
Coping with stress at work / American Psychological Association
Workplace Stress / Occupational Safety and Health Administration
What Managers Can Do to Ease Workplace Stress / SHRM (閲覧には登録が必要な場合があります)

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ
1人中1人がこの記事が役に立っていると述べています

コメント
0件のコメント

送信
最初のコメント投稿者になりましょう。

関連記事

米系企業と在米日系企業の昇給率比較 (2022-2023)