

近年、社員の内殺やうつ病、過労死、多くのメンタル不調等が職場で課題になっていますが、企業は勤務体系の見直し、休職制度、

自殺、うつ病等の事故が報告されています。ではなぜこれらの方策だけではうまく対処できないのでしょうか。それは組織風土(社風、企業文化)といったものが、大きく影響しているからです。

組織風土とは、一体何か？ 例えば「どうせ言ってもムダだから…」と「一種

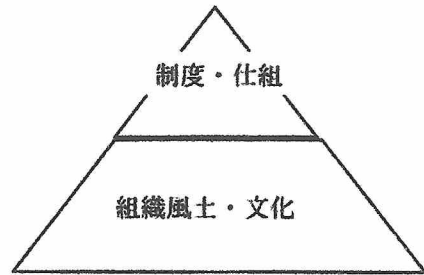
メンタル不調に ならないために

▷ ▷ ▷ 22

働きがいのある職場を創る

組織風土の改善

人事異動、カウンセリングのあきらめが当たり前と等々の諸方策により、その対なっている、上司の指示が策を行っています。しかし、強く、顔をうかがって仕有効に対処できないケース、事をしなくてはいけない、が多く、相変わらず社員の 上司と部下の信頼感がなく



す。この職場での暗黙の了解、すなわち組織風土は、そこで働く人たちの中で長年積み重ねられて来たものであり、なかなか変えられないものです。これが社員の「働きやすさ・働きがい」に大きく影響を与え、しいては「労働生産性」・「売上高」といった業績や社員のメンタルヘルスに大きく



やまだ・のりひさ 公的機関にて発展途上国研修生非常勤講師、経営診断、キャリア支援に従事。独立後、企業診断、コーチング講師、人材育成研修講師、外国人技能実習生・留学生就業支援等の「NYマネジメントオフィス」代表。産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、TPICコーチングファシリテーター、中小企業診断士。

したらいいでしょうか。

その方法には、オフサイ トミーティング、コミュニ

各々バラバラに動いている。このような職場では「何も言わずに指示に従っていけばいい」、「コミュ

ニケーション不足により指示命令が伝わらないが仕方がない」というようなことが暗黙の了解になっていま

関わっていきます。図で表しますと、制度・仕組の下に組織風土・文化といった見えない部分が、社員のモチベーション、働き方に大きく影響していま

す。ではこの風土を改善するには具体的にどのような

ケース研究、グループ

コーチング等があります。これらの研修・手法を通じ

て、「上司と部下とが気楽に話ができるようになり、自由に意見が出せ提案できる会議になる」など職場の雰囲気に変化が生じます。

【一般社団法人日本産業カウンセラー協会 中部支部 山田典壽】
(毎週水曜日に掲載)