

「自転成長」型モデルへの気づき

ストレスオフ 組織の作り方

「今の職場にストレスを感じますか?」。こんな質問をされたらどう答えるだろうか。

昨年12月、従業員50人以上を使用する事業場に対し、厚生労働省によるストレスチェックの義務化がスタートした。責任を問われるのは管理職ばかり。個人や組織のパフォーマンス低下などを指摘されながら、部下の離職率やメンタルヘルスにもナーバスにならねばならず、もはや個々がカバーできる範囲を超えた問題に、頭を抱える人も多しはずだ。

このコラムは、職場の環境作りに苦勞し続けてきた人こそ、読み続けてほしい。職場に女性

が多ければ、なおのこと。ここで提案する方法が「女性脳」を活用して職場の関係を再構築し、「自転」を促す新しい発想だからだ。

本題に入る前に、一つ留意してほしい。それは「ストレスは決して悪者ではない」ことだ。適度なストレスはやる気や向上心の元になり、人や組織を成長させる。

ホワイト企業を目指すあまり、部下をしっかりと、残業を減らして休暇を増やし、目的もな福利厚生を充実させるだけの「ストレスフリーな組織づくり」を掲めたいとは思わない。たとえストレスチェックの評価が改善されても、ストレス耐性はむしろ下がり、踏ん張りのき

かない軟弱な組織になるからだ。さらに業績が悪化してリストラ、なんていうことになったら本末転倒だろう。

大切なのは、社員が自らストレスをコントロールすることで、ストレスを対処できる体力ある集団になること。そのためのサポートをする環境づくりである。これこそが筆者が提唱したい「ストレスオフ組織」であり、ストレスオフ組織づくりこそが、「自転成長」に向けて社員自ら動き出すもっとも効果的な方法の一つだと考えている。

さて、筆者の場合はどうか。創業から15年間連続で増収増益、フリーターで人脈もスキルも経歴もない筆者が作ったゼロ円組織は、ついに売上高80億円

メディプラス 恒吉明美社長



つねよし・あけみ アトピーに悩まされた経験から、皮膚科勤務を経てスキンケアブランド「メディプラス」を設立。10年間で売上高80億円を超えるブランドへと成長させたものの、過労と心労で自律神経失調症を患い、さらに肌荒れを再発。ここから肌と心の関係に着目し、ストレスオフ活動「オフ活」を推進中。世界へ発信することをビジョンとしている。

の企業へ成長した。半面、この数年でかなり改善したとはいえ、ノー残業を徹底できてはいないし、福利厚生どころか社員研修も満足にできていない。

では、社員を馬車馬のように扱う残念な企業かということ、それも違う。人材定着率はとても高く、創業メンバーをはじめ離職者は片手ほどもない。社内のムードも良好だ。日々笑い声が絶えず、組織のストレスチェック評価は圧倒的な好成績で、

まさに「ストレスオフ組織」と胸を張っていえる。

特別待遇をされなくても、部下たちが「ストレスが少ない」と組織を評価するのはなぜか。

当社にある特異点をひもどくことで、組織の「ストレスとの新しい向き合い方」が見えるのではないだろうか。このノウハウを世間に広げることが、社会貢献の一つになればと思う。

今回は当社で起こっている「特異点」にスポットをあてる。