

職場の憂鬱

著：前野隆司

新書：224 ページ

出版社：SB クリエイティブ

価格：1,100 円（税込）

はじめに

著者の前野隆司氏は幸福学を専門とする武蔵野大学ウェルビーイング学部長で、慶應義塾大学の名誉教授です。工学の博士号を持ち、ロボット工学から出発した研究者が、人の幸せを科学の対象にしてきました。本書は、働く環境を良くしてきたはずなのに「なぜ職場が明るくならないのか」と問いかけています。

残業を減らしたのに、元氣にならない

長時間労働の是正やハラスメント対策は、多くの職場で進みました。それでも社員の表情が晴れないと感じている経営者は、少なくないはずです。著者はその理由を、「幸せ」と「不幸せ」を一本の物差しの両端として見てきたからだと説明します。この2つは独立した別の軸だ、というのが本書の出発点です。

見方を変えると、職場改善の順番も変わってきます。残業削減や職場環境の整備は、不幸せを減らす側の対策です。そこで止まってしまうと、社員は「つらくはないが、張りもない」という状態にとどまります。

職場を明るくする7つ、暗くする7つ

中心にあるのは、著者の研究室とパーソル総合研究所の共同調査です。2020年2月に4,634人から回答を集め、働く幸せを「自己成長」「リフレッシュ」「チームワーク」「役割認識」「他者承認」「他者貢献」「自己裁量」の7因子に整理しました。働く不幸せのほうは「自己抑圧」「理不尽」「不快空間」「オーバーワーク」「協働不全」「疎外感」「評価不満」の7つに分けられています。

名前を並べるだけでは伝わりにくいので、一つ紹介します。「リフレッシュ」は休暇制度の話ではありません。昼休みに3分だけ空を眺めるような小さな切り替えでも効果がある、と本書は言います。制度を作らな

くても動かせる因子があるのです。中小企業ではここが現実的な突破口になります。

どこから手を付けるかは選べる

注目したいのは、働く幸せが一つの塊ではなく7つに分かれている点です。上司から声をかけてもらえる機会が少ない職場でも「仕事の意味づけや仲間との関係」「気持ちの切り替えなど」手を打てる場所が残ります。限られた人と時間で職場を良くする中小企業にとって、この分け方そのものが使えます。7つすべてに着手する必要はありません。

組織が幸せを奪う側に回るとき

本書には「なぜ組織は『働く幸せ』を奪うのか」と題した章があります。自分の幸せより組織の利益を優先すべきだという価値観は根強く残っている、と著者は指摘し、その前提自体を問い直します。

個人が幸せに働こうとするのは、身勝手な振る舞いではありません。著者によれば、その幸せは周囲に伝わり、組織の活力にもつながっていきます。社員に我慢を求める設計が、かえって組織を弱らせていないか。人事制度を見直すときに持っておきたい視点です。

まず、現在地を知る

巻末には、働く人の幸せと不幸せを診断する付録が付いています。第4章「働きながら自分の幸せを守るために」では、個人の側からできる取り組みが詳しく扱われます。

制度を変えるには時間がかかるでしょう。それでも、自社の現在地を知るところからなら始められます。経営者と人事担当の方に、読んでいただきたい一冊です。