

ストレスと付き合い

経営学部公共経営学科

4年22組8番 浦岡雄太

目次

はじめに…	p1
第1章 ストレスとは…	p2
1節. ストレスを頻繁に耳にするようになった背景…	p2
2節. ストレスの知識…	p3
3節. ストレスによる影響…	p4
第2章 外部環境によるストレス対策…	p6
1節. 国 - ストレスチェックテスト…	p6
2節. 企業 - 従業員援助プログラム(EAP)…	p7
3節. 大学 - 学生相談室…	p8
第3章 考察 - 認知行動療法の活用検討…	p9
1節. 人間関係においてできること…	p9
2節. ギャップに対してできること…	p11
おわりに…	p12
参考文献	
アンケート結果	

はじめに

2015年12月1日から、労働者が常時50名以上の事業場を対象にストレスチェック実施が義務化された。厚生労働省によると、2017年6月末時点で、既に8割を超える事業場がストレスチェック制度を導入している。このことから察せられるように、近年我々の生活の中で「ストレス」という言葉が頻繁に使われるようになった。特に仕事、職場におけるストレスは問題視されており、重大な精神疾患を引き起こしたり、最悪の場合は自殺の原因を招くことから、企業をはじめ全国的に「ストレス」という言葉に敏感になっている。ちなみに、自殺にだけ関して言うと、厚生労働省労働基準局2010年9月に出した「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」¹によると、2009年の自殺者の割合で、約3割が「被雇用者・勤め人」となっている。このデータだけを見ては仕事のストレスは自殺に直結すると

¹職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q72m-img/2r9852000000q7tk.pdf>

2017年10月30日アクセス

は言えないが、少なくともストレスを抱え続けることによる危険性は十分に考えることができる。

これを受け、上述したように国ではストレスチェック義務化という対策を打ち出し、本論で詳しく述べるが、企業ではチェック後のカウンセリングやメンタルヘルスクエアといった従業員援助プログラム(Employees Assistance Program : EAP)の導入等を経て、ストレス環境改善に躍起になっている。しかし、言わずもがなストレスの感じ方は個人差が激しく、同じ仕事や刺激を与えてもその受け取り方は十人十色であり、誰にでも通じるストレス改善プログラムを用意することは極めて困難である。つまり、ストレス環境を改善するには個々人がストレスを管理し、適切な状況把握、自己分析、臨機応変な対応をもってストレスと向き合っていかなければならないと筆者は考えた。そのためにもストレスに関する正しい知識を身につけ、ストレスという観点からも今後のキャリアを見つめ直す必要がある。

本論文では、ストレスに関する知識や現代社会のストレス対策の動きを追究しながら、一般的にキャリアについて最も深く考え始める就活生や内定者、新社会人を主なターゲットとして就職後の仕事に関するストレスの意識調査を行い、ストレス問題をどれだけ身近に捉えられているかを測る。また同時にストレスマネジメントの重要性についても触れながら、今後のストレス社会の動向から、我々はどうのような意識をもって向き合わなければならないのかを考察する。

第1章 「ストレス」とは

1節. 「ストレス」を頻繁に耳にするようになった背景

健康社会学者の河合薫氏のインタビュー記事²を要約すると、現代日本が「ストレス社会」と言われるようになった要因は、大きく分けて2つあると考えられている。

1つ目は体制の変化である。我慢を美德とする文化である日本では年功序列の制度や終身雇用により、少しの嫌なことや大変なことは耐え続けることで安定した生活が約束されていたが、それらが崩壊したことによって長く続けても安定する保証はなくなり、先行きの見えない不安がストレスとして降りかかってくるようになってしまった。また、諸外国から見ても特徴的である日本人の団体意識や集団行動も実力主義や個人能力の尊重によって薄れていき、「セクハラ」や「パワハラ」といった言葉が流行りだすと、上司と部下の壁もさらに厚くなり、人間関係が複雑化したこともストレスを生み出す要因になると述べている。

2つ目は情報化社会による影響である。インターネットやSNSの普及は仕事を効率化させた一方、面と向かって人と話す機会を著しく減少させ、相手を簡単に傷付けさせるモノになってしまった。これは職場に限らず学校や地域でも起こっている現状だが、これらがストレスの要因を作り出していることは想像に難くない。

他にも不景気の影響や雇用形態の多様化などストレスを生み出した要因は考えられるが、

²PHPOnline 衆知 THE21 <http://shuchi.php.co.jp/the21/detail/2968> 2017年10月30日アクセス

これらをまとめてみると、今までにない状況の変化や進歩した技術の使い方に関係性があることがわかる。

2 節. ストレスの知識

そもそもストレスとは、外部による刺激(ストレッサー)を受けてから心身に現れる反応(ストレス反応)や対処(ストレス対処またはコーピング)のプロセスのことを指す。前述を例に挙げると、年功序列が崩れたことがストレッサーになり、そのことによって不安を感じるものがストレス反応ということになる。しかし、同じストレッサーを受けても「年功序列が崩れたなら、自らの実力で昇り詰めることができる」と考える人にとってはモチベーションの向上がストレス反応になる。つまり「ストレス=悪いこと、嫌なこと」という考えを持っていたなら、それは厳密にいうと正しい理解ではない。

また、ストレスと聞くとマイナスイメージばかりを想像してしまうが、決して悪いことだけではない。ストレッサーによって脳が活性化すると集中力が高まったり、不快な状況を脱するためにどうすればよいかを考えた結果、生活が豊かになる発明が成されたりする。このことをイェール大学のアリア・クラムとピーター・サロベイ、『幸福優位 7つの法則』の著者ショーン・エイカーは次のように示している。

「ストレスとは、一般的に「困難や災難を経験（あるいは予期）すること」で、これは人間がもっている本能的な身体反応です。

一言でいえば、身体に「活」を入れるための反応で、覚醒レベルと集中力を高め、行く手を阻む障害に対処するために、肉体的・心理的な準備を整えるのです。さらに、ストレスが免疫機能を高めるという証拠もたくさん存在します。

また、ストレスは気力を高め、明晰さを増し、状況をより正確に把握できるようにし、障害を克服する過程で自信を強める効果もあります。」³

例えば部活動で運動部だった人が、優勝が決まる大事な場面でがむしゃらに挑んだ結果、はっきり覚えていないが体が勝手に動いた経験がある人は少なからずいるのではないだろうか。もしあるとしたら、それは緊張や「優勝が懸かっている」というプレッシャーがストレッサーとなり、まさに彼らの言っている「覚醒レベルと集中力」が高まっていたことになるだろう。

また、イギリスの心理学者ロバート・ヤーキーズと J.D.ドットソンが提唱したヤーキーズ・ドットソンの法則は、学習活動に対する動機づけは適切なレベルにあることが重要であ

³ Starthome <http://home.kingsoft.jp/news/life/happyw/1982.html> 2017年10月30日アクセス

るということを示したもの(図 1)で、最高のパフォーマンスをするためにはある程度の緊張感が必要であるとしている。



図 1：ヤーキーズ・ドットソンの法則

ストレスケア・コム HP <ストレス講座> ストレスって何? より

https://www.stresscare.com/info/what_10.html

2017年10月31日アクセス

「テスト勉強は徹夜でやる」「レポート作成は提出期限が近づかないとやる気が出ない」など、学生によく見られるこの光景は、期日がストレスサーとなり、「間に合わせなければならぬ」というストレス反応が起きて、彼ら彼女らは驚異的な集中力を発揮するという対処を経て、無事に乗り越えられた人は達成感、開放感、安堵感等を感じ得ることができるとが、この法則から説明ができる。

これらを踏まえると、適度なストレスは社会において生産性を上げるだけではなく、対処行動の学習など総じて個人の成長にも繋がるため、ストレスに対する前向きな理解が必要である。しかし、適度とは目に見える数量ではなく、また前述でも触れたように個人差が関与するため、次の節ではストレスによる危険性について詳しく述べていく。

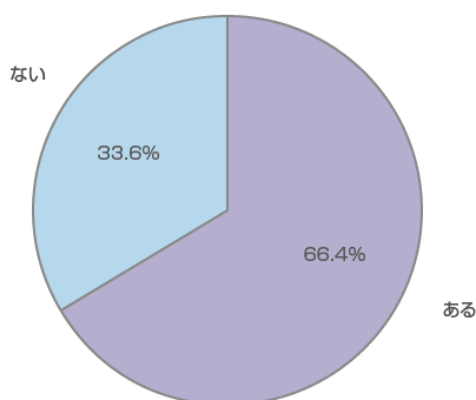
3 節. ストレスによる影響

ストレスにおいて一番恐ろしいことは、うつ病などの疾患を招き、就労不能状態に陥ったり、最悪の場合命を落とす危険性が十分に考えられる点である。過度なストレスサーによる精神へのダメージや、少量でも気づかぬうちに積み重なっていったストレスは心身を疲労させ、様々な反応となって現れる。ストレスが原因で発病したものや、発病経過にストレスが強く関与したものをストレス関連疾患と言い、現在 31 種類もの疾患名が挙げられる。

4またこのような病気以外にもストレスは我々の精神面、身体面、行動面にストレスサインとして表れることがある。例えば寝つきが悪くよく眠れなかったり、イライラや不安感が治まらず落ち着かないことが続くと、それはストレスを強く感じている兆候であり、さらに悪化すると 31 種の中の不眠症であったり、神経症と診断されるようになる。他にも喫煙、飲酒量の増加の要因になることもあり、肺がんやアルコール中毒など、間接的とは言え巡り巡って健康被害に陥るケースもあり得る。

特に新社会人に多いストレス反応はうつ病だと言われており、下記の図 2 を見るとそれを顕著に示している。

Q.1 社会人になってから、「私、うつかもしれない」と思ったことはありますか？



Q.2 それは社会人何年目のときですか？ 複数回ある場合は、一番最初に感じた時期をお答えください。

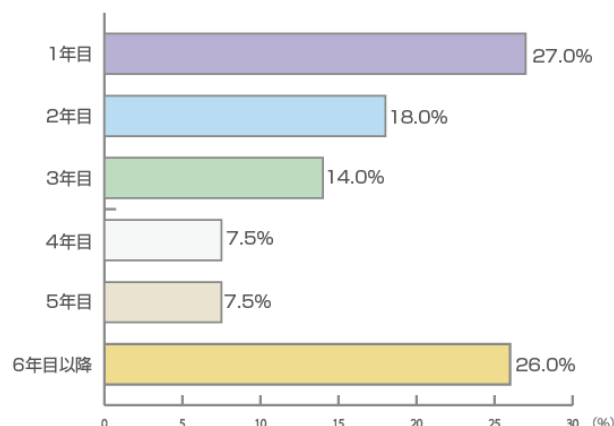


図 2 : Woman type『社会人人生で最も“うつ”の危険を感じるのは入社 1 年目！働く女性のストレス発散方法を大公開』より <https://woman.type.jp/wt/log/mag/archives/7885>

これらの図は転職支援や人材紹介事業を行っている株式会社キャリアデザインセンターが 2013 年に行った 20~30 代女性(有効回答数 301 名)へのアンケート調査⁵であり、ターゲットは女性しかいないが、うつを感じているのはやはり社会人 1 年目の新社会人が大きな割合を占めている。うつを感じるキッカケやタイミングはもちろん人それぞれであるが、主な原因としては、新しい環境に馴染めないことが同調査の考察では挙げられている。また、「働く人と組織のためのこころの支援」⁶より第 12 章ケース VI から、自分の希望した配属と違うことや、やりたい業務と違うと言った一見するとわがままのような主張も新社会人にとってはうつ病の原因であることが挙げられている。学生から社会人へとステージが変わることはそれまで以上に集団の一員としての在り方や行動が求められ、自分自身が思うやりたいことと一員としてやらなければならないことの違いを理解することは、人によってはう

4 Health クリック <http://www.health.ne.jp/library/0700/w0700032.html> 2017 年 11 月 27 アクセス

5 Woman type <https://woman.type.jp/wt/log/mag/archives/7885> 2017 年 11 月 27 日アクセス

6 乾吉佑(2011)『働く人と組織のためのこころの支援 メンタルヘルス・カウンセリングの実践』遠見書房

うつ病になるほど精神的に疲れるのであろう。

うつ病を含む精神障害にはそれぞれ治療法があり、精神科医による治療や投薬療法があるが、他の病気同様、早期発見が一番望ましく、そのためには自身に表れたストレスサインを見逃さないことが必要になってくる。前述したようなストレスサインに加え、頭痛や腹痛の長期継続、食欲の変化等、自身の異常に気付いたらすぐに病院や専門家に相談し、適切な療法⁷と休養を取ることが、健康状態の維持には最適である。しかし、精神科に行くことやカウンセラーを訪れることはハードルが高いと思う人もいるのではないだろうか。次の章では働く新社会人または社会人として働き出す学生を取り巻く環境に注目して、ストレスケアの実態や取り組みの在り方について述べていく。

第2章 外部環境によるストレス対策

1節. 国、社会 - ストレスチェックテスト

はじめにでも触れたように、2015年12月1日からストレスチェック実施が義務化された。このテストは受検した労働者自身にストレス状態を把握させ、ストレスの溜め過ぎやうつ等のメンタル不調を未然に防ぐ目的⁸で施行されている。テストに使用される質問は厚労省が定めた57の項目が含まれていれば特に指定はないとされている。厚労省の項目は①ストレス原因に関する質問項目、②ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目、③労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目の3つで構成されており、それぞれに点数が設定され、合計点が高いほど高ストレス者であると判断される。高ストレス者であると判断された場合には、ストレスチェック担当者は医師面接を実施させ、高ストレス者は医師によってのみ面接指導を受けることができる。加えて担当者は医師から高ストレス者に対する就業上の措置や業務の継続についての意見を聴取し、必要に応じて措置を実施しなければならない。ストレスチェックは従業員のパーソナルな領域を扱っており、重要な個人情報として取り扱われるため、担当者はテスト実施前に情報管理の仕方を徹底させなければならないし、個人の結果を知ることができないため、受検者はテストの返答によって不利益を被ることなく、受検することができる。

しかし、受検自体は義務化されておらず、強制的に受検させることや、未受検者に対して不当な扱いを行うことは出来ない。⁹またテスト結果の集団分析依頼や職場改善実施も努

⁷ はたらくす <https://hatarakus.jp/mental-health#> 2017年11月27日アクセス

⁸ 厚生労働省 ストレスチェック制度簡単!導入マニュアル
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf#search=%27%E3%82%B9%E3%83%88%E3%83%AC%E3%82%B9%E3%83%81%E3%82%A7%E3%83%83%E3%82%AF%E5%88%B6%E5%BA%A6%27> 2017年12月18日アクセス

⁹ iCARE 義務化スタート!!「ストレスチェック制度」で生じる7つの義務
<https://www.icare.jpn.com/stresscheck-is-obligated/> 2017年12月18日アクセス

力義務とされており、特に制度が施行された1年目は、結果と改善の結び付け方がわからなかったり、専門医師の選定に戸惑ったりと混乱が相次いでいた。2017年で2回目となるストレスチェックを目の前に、前回の反省を活かそうとする事業場も多い一方、人数規模の少ない事業場や、ストレスチェック担当が一人しかおらず他の業務との並行が厳しい担当者へのフォローを検討していかなければ、制度の本来の意義を見出していくには難しいだろう。

2節. 企業 - 従業員援助プログラム(EAP)

企業にはメンタル不調者が現れると、カウンセリングを行ったり休暇を取らせたりと何らかの対処を行い、従業員の健康状態を維持させる責任がある。そのような従業員に専門的な支援を行う制度が従業員援助プログラム(EAP)である。EAPは1960年代のアメリカにおいて、企業内のアルコール問題や薬物依存の解決支援として発祥し、1980年代に日本でも導入されるようになってきた。そして日本に導入された頃からEAPはアルコール・薬物問題のみならず、メンタルヘルス全般にまで対象が広がり、自社内に相談室を設置する内部型EAPだけでなく、EAPを取扱い、サービスとしてプログラム等も提供している会社が次々と立ち上がり、その会社と提携して援助を受ける外部型EAPも現れる等、展開の仕方も幅の広がりを見せている。

サービスとして提供されているEAPの導入には、従業員への援助だけでなく、他にもメリットが2つある。1つ目は、人事担当や管理者の負担軽減である。メンタルヘルスに問題を抱えた従業員への対応は一律ではなく、ケースごとに考えなければならず、専門知識も必要なため、ストレスチェックの事例と同様、他の業務との並行は極めて困難である。外部資源の力を頼ることで、管理者の日常業務に支障を与えることなく、負担の少ない状態で従業員への援助が可能になる。2つ目は従業員の症状悪化リスクを最小限に抑えられることである。専門知識がなく不調者に対応することは逆に症状を悪化させる可能性があり、望ましい対処法とは言えない。また、従業員と管理者との間にメンタル不調の人間関係的な原因があるとすれば、当事者同士の解決は立場によっては不平等なものになってしまうため、第三者としての介入はどこに問題の原因があっても解決に導けることができる。リスクをできるだけ回避し、問題に対する正しい対処法で解決するためにも、EAPの導入に積極的な企業は従業員にとっても働きやすいと言えるであろう。

しかし、労務行政研究所の調査(企業のメンタルヘルス対策に関する実態調査 2005年1月5日から2月14日実施)によると図3に示されているように、EAPサービスを利用してしている企業が1割も満たしていない。

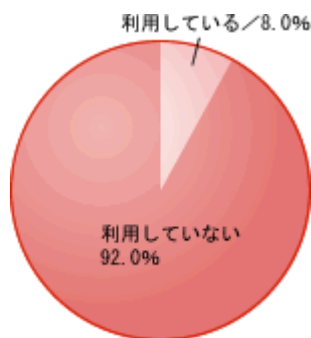


図 3：日本の人事部『労政時報』調査記事より <https://jinjibu.jp/article/detl/rosei/512/>

また規模別にみても 1000 人以上が 14.8%と 1 割台に乗るだけで、300～999 人が 4.1%、300 人未満が 1.6%と普及率が低いことが見受けられる。外資系の大企業を中心に徐々に広まってきているとのことだが、中小企業が圧倒的に多い日本ではまだまだ普及しているとは言い切れない。この要因としては、企業数に対して専門機関や専門職員がまだ少ないこと、会社の経営層がメンタルヘルス対策に対する関心が薄いこと、または関心はあっても人的・金銭的に余裕がないこと等が挙げられる。最近では中小企業でも取り入れやすい価格設定のプログラムや中小企業経営者向けのセミナー等、EAP に拘わらず従業員のメンタルヘルス対策の重要性を広める活動もしばしば行われているが、EAP の普及率から見ると制度を導入するための現状把握や意識改革のための活動は、まだ時間をかけて広めていく必要性がありそうである。

3 節. 大学 - 学生相談室

各大学には学生の様々なキャンパスライフを支えるため、カウンセリング等を受けられる相談室がある。カウンセリングセンター、学生支援センターと名前は大学それぞれだが、明治大学にも学生相談室が全てのキャンパスに設置されている。また明治大学では就職・キャリア形成をサポートする就職キャリアサポートセンターも各キャンパスに存在している。就職キャリアサポートセンターは学生に就職活動のやり方や情報をセミナーで開示したり、学内説明会といった企画も運営しており、学生の就職活動を全面的にバックアップしている。就職キャリア支援センターの相談窓口には自ら情報を聞きに来る学生や面接練習を行いに来る学生もおり、中には就職活動中に感じた不安を相談して、それでストレス発散をしているような学生もいるようである。しかし、社会人になったら起こりうるストレスについて聞きに来たような学生には今まで会ったことないという。また、面接練習で圧迫面接に備えた練習やストレスを感じるタイミング等を聞くことは人によってあるが、そこから将来に備えたストレス対策的なアクションを行うことや、ストレスマネジメ

ントについて何かを言うということも特にしたことはない、就職キャリアサポートセンターの職員の方は述べていた。(2017年10月17日インタビュー)

一方学生相談室では、少しでもカウンセラーを訪れることへのハードルを下げするために、ヨガやバランスボール体験といったイベントを開催しており、それらはガイダンス時やポータルサイトにて告知されているため、明治の大学生なら必ず目にするような形になっている。このイベントはカウンセラーを訪れることへのハードルを下げるだけでなく、カウンセリングを受けるキッカケ作りでもあり、イベントに参加してから相談室に通い始めた学生もいたという。学生相談室は就職キャリア支援センターとは違い、就職以外の相談にも応じており、それらは全て守秘義務の下で行われているため、社会人になったら起こりうるストレスについて考えている学生がどれほどいたかは教えてもらうことができなかった。(2017年12月20日インタビュー)そのため、イベントによって訪問する学生が実際に増えたかどうか、少しでも相談室に本当に行きやすくなったかどうか等、明確な指数は公開されていない。また、相談室を訪れるキッカケ作りはしているが、ストレスマネジメントについて自発的なイベントやセミナーも特にやっていないとのことだったので、やはり社会人1年目に感じるストレスについては自らで考え、行動していかなければならない。

ではいったい社会人になったら訪れるストレスに対し何を考え、どう行動すべきなのか。次の章では就職が決定した内定者と実際に働き出した新卒1年目の社員への調査結果をもとに考察していく。

第3章 考察 - 認知行動療法の活用検討

1節. 人間関係においてできること

第2章3節でも述べたように、新社会人に現れるストレス原因の大きな要因の一つは、立場・環境の変化である。学生時代は人間関係も自由に作ることができ、意識的または無意識的にも一緒にいて心地のいい人という時間が長くなっているのではないだろうか。社会人になり働くとなると、職務上の人間関係が発生し、自分と合わないと思う人、嫌いなタイプの人とも付き合わなければならなくなる。ちなみに、労働政策研究・研修機構

(JILPT) のデータによると、図4のように人間関係による離職が3年以内で辞める理由の第2位となっている。

仕事を辞めた理由（全体）			1年未満	1～3年未満	3年以上
1位	労働時間・休日・休暇の条件	29.2%	2位	1位	1位
2位	人間関係	22.7%	3位	2位	5位
3位	仕事内容が合わない	21.8%	1位	3位	6位
4位	給料	18.4%	5位	4位	3位
5位	ノルマ・責任が思い	15.8%	4位	5位	7位
6位	会社の将来性	14.3%	7位	6位	4位
7位	結婚・子育て	12.6%	10位	9位	2位
8位	健康上の理由	11.4%	6位	7位	8位
9位	自分の能力が活かさない	8.6%	8位	8位	9位
10位	倒産、リストラ、希望退職	5.2%	9位	10位	10位

※複数回答可

表1：転職 Hacks 『新卒の離職率 3年で3割辞めるのは、我慢がたりないせい？』より

<https://ten-navi.com/hacks/article-17-10032>

これらを理由にうつ病になったり、自殺するという結果に比べれば転職した方がいいという意見も考え方としては間違っていないが、少なからずどの会社にもこれらの問題があるとすると、その問題に対処的に行動するか予防的に行動するかのどちらかを考えた方が自分の身を守り続けるには効果的である。社会には自分と合わない人もいる中でうまく付き合っていかなければならない現実を受け止め、それを行動に移すことを精神科診療では「認知行動療法」¹⁰という。認知行動療法とは人間関係問題に留まらず、様々な精神治療で使われている治療法で、「現実の受け取り方やものの見方」＝認知に働きかけ、ストレスを軽減していく方法である。簡単にまとめると、ネガティブな考え方を整理して、メンタル的に負担のかからない考え方に修正していくのが認知行動療法である。この方法を使えば、人間関係において合わない人と対峙しても「この人はそういう考え方の人なんだ」と簡単に割り切れ、一緒にいたくないから仕事ができなくなるといった結果を避けることができる。この療法の正しいやり方はもちろん専門医の指導の下行う必要がある。しかし、すぐにでも始められる方法が、インタビュー調査で株式会社アドバンテッジリスクマネジメント所属1年目のKさんが教育担当者に教わったという事例で出てきた、興味を持つために「へえ」と声に出して言うことである。この場合は共感を持つためにこのことであったが、合わない人も付き合っていくためには、最低限でもその人のことを

¹⁰ 株式会社ウーマンウェブ『こころのスキルアップ・トレーニング』
<http://mh.cbtjp.net/cbt/> 2017年12月24日アクセス

理解しなければならない。上手く付き合わなければならないと頭ではわかっているいきなり心的距離を縮めようとしてもメンタルに負担がかかってしまうため、まずは軽い気持ちで「へえ」と言ってみるとその後にかかる負担を軽減するキッカケになる。「この人は嫌いだから一緒にいたくない」と思って職場にいるより「へえ、この人は自分とは違うこういう考えを持っているのか」と思った方が精神的にも平穏な状態を保てるであろう。また、「へえ」と言うことはSさんの事例で出てきた、いろいろな人の話を聞くということにも使うことができる。いろいろな人話の中には、自分が賛成しかねる意見の人や全く畑違いで自分とは縁もなさそうな人の話も入ってくる。そのような人たちの話を聞くことは一見無意味なように思うが、そのときに「へえ」といってとりあえず耳に入れておくか、共感を持てば、のちにその話を参考にする場面に遭遇したならその場で行動に移す判断材料として活かすことができる。

身近な友達との会話からでも「へえ」を使ってみることは多様な考え方を受け入れられるようになる第一歩である。

2節. ギャップに対してできること

新社会人に起こるストレス原因のもう一つの要因は自身が想像していたものと現実に振りかかってきたもののギャップである。今回インタビュー調査を行った社員の人たちにもそれぞれ感じたギャップがあり、そのギャップに苦勞したり学んだことがあったりと様々な乗り越え方が見られるが、ギャップが大きいほどモチベーション低下や負担過重につながり、早期離職に至る場合もある。そんなギャップに備えておくべきポイントが働く会社での働き方を知ることと、ギャップをどう捉えるかである。

前者は「思っていたことと違った」という結果にならないためには、母数の多い説明会やインターンで聞いた話をそのまま飲み込むよりは、面談形式で職場の人に話を聞いた方がより深掘りができるため、人から聞く話を参考にしたいなら有効的である。会社を知ることとはもちろん聞くだけではなく、インターネットや関連書物からの情報収集でも良いが、インタビュー調査のIさんが言うように新聞を読むのも働き方を知る機会になる。会社とは社会と密接に繋がっている集団なので、その社会を知ることと働き方を考えるキッカケになるであろう。特にアンケート調査のQ3はストレスについてしか書かれていないが、回答を見ると自発的に調べる人の割合はあまり高くないので、そもそもキッカケを作るにはKさんのように言い聞かせるようにして会社自体に興味を持つところから始めてもよいだろう。

後者は前節で触れた認知行動療法の一環でもあるが、ギャップは自身に与えられた試練と考え、乗り越えた先の成長の姿がイメージできると、大変でも頑張ろうと思えるように、ギャップをポジティブに捉えようとするのが精神的負担は軽減される。インタビュー調査を行った社員は皆それをしており、中には思っていた配属と全く違う結果になったという人もいるが、乗り越えた先の成長ややりがい、成功した時に感じた魅力を常に意識

して、仕事やギャップを前向きに捉えているため、仕事をしている様子を見てもストレスを抱えながらやっているようには感じられなかった。

この章をまとめると知識があまりない分野へ自発的に取り組むことは困難であり、さらに意識を変えることは簡単にできることではないが、行動の意味合いを広く捉え、様々な媒体から興味関心を深めて情報を集めることでストレスになりうる事柄を少しずつポジティブに捉えていくことでストレスマネジメントは簡単に始められてしまう。その効果や行動結果は何度も言うようだが個人差が大きい、やって損することはないからやってみよう、と捉えて明日の会話から意識的に「へえ」を使ってみるのもポジティブなストレスマネジメントである。「若いうちは経験」という一般論が正しいのであれば、このような小さな経験も積み重ねが大切なのではないだろうか。

おわりに

就職活動を終えた内定者向けに行ったアンケート調査結果を見てみると、「ストレス」自体に関心や各々考えを持っている人が関心を持っていない人より多かったことがわかったが、事前的対策や上記したようなストレスマネジメントについての関心はあまり広まっていないことが見受けられる。各自がストレス発散方法を持つこともストレス対策の一つだが、社会人生活の早期から生活・仕事・人付き合いの中でもちょっとした行動や考え方を変えるだけでストレスをコントロールできる術を身に付けておくことが、ストレス要因が多い現代社会で働いていくためにも必要である。

ストレスに対する考え方、捉え方は人それぞれであり、本論文で示したことはストレスマネジメントの一部分に過ぎず、すべてが正しいとは断言できないが、本論文を読むことがストレスに対する考え方や働くイメージを見つめ直すキッカケになり、心身ともに健康な状態で誇れるキャリアを積み上げていく機会になることを願う。

参考文献

乾吉佑(2011)『働く人と組織のためのこころの支援 メンタルヘルス・カウンセリングの実
際』遠見書房

株式会社 iCARE(2017) iCARE『義務化スタート!!「ストレスチェック制度」で生じる 7
つの義務』 <https://www.icare.jp/stresscheck-is-obligated/> (2017年12月18日ア
クセス)

株式会社アイ・キュー 『日本の人事部『労政時報』調査記事』
<https://jinjibu.jp/article/detl/rosei/512/>(2017年12月23日アクセス)

株式会社キャリアデザインセンター Woman type 『社会人人生で最も“うつ”の危険を
感じるのは入社1年目!働く女性のストレス発散方法を大公開』
<https://woman.type.jp/wt/log/mag/archives/7885>(2017年11月27日アクセス)

キングソフト株式会社 Starhome 『「ストレスは悪いもの」はウソ!?意識次第でストレ
スはメリットに』
<http://home.kingsoft.jp/news/life/happyw/1982.html>(2017年10月30日アクセス)

厚生労働省 『ストレスチェック制度簡単!導入マニュアル』
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-
1.pdf#search=%27%E3%82%B9%E3%83%88%E3%83%AC%E3%82%B9%E3%83%81%
E3%82%A7%E3%83%83%E3%82%AF%E5%88%B6%E5%BA%A6%27](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf#search=%27%E3%82%B9%E3%83%88%E3%83%AC%E3%82%B9%E3%83%81%E3%82%A7%E3%83%83%E3%82%AF%E5%88%B6%E5%BA%A6%27)(2017年12月18
日アクセス)

厚生労働省労働基準局(2010)『職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q72m-img/2r9852000000q7tk.pdf>(2017
年10月30日アクセス)

シミックヘルスケア株式会社 Health クリック 『こんなにあるストレス関連疾患』
<http://www.health.ne.jp/library/0700/w0700032.html>(2017年11月27日アクセス)

はたらくす 『仕事でのメンタルヘルス不調。心の病気7種類の症状と治療』
https://hatarakus.jp/mental-health#_(2017年11月27日アクセス)

PHP 研究所 PHPOnline 衆知 THE21 『今の日本が「ストレス社会」になった理由とは?』

<http://shuchi.php.co.jp/the21/detail/2968>(2017年10月30日アクセス)

Q1 就職活動中、志望企業がストレスケアに注力しているかを就職の判断材料にしていた

はい

- ・なるべくストレスを感じず、生きていきたいから。
- ・福利厚生は必ずチェックした。

いいえ

- ・ストレスよりやりがいを重視していた。
- ・自身の希望職種を優先した。
- ・考える余裕がなかった。
- ・別の軸で就活をしていた。
- ・選択肢が限られていた。

Q2 内定後、働く会社で自身に起こりうるストレスについて考えたことがある

はい→どんなことを考えましたか

- ・職場が自分に合っているか、職場の人とうまくやっていけるか。(不動産)
- ・対人関係。主に住民、市議会議員との関わり方。(公務員)
- ・人間関係。(製薬メーカー)
- ・仕事の大変さ。(食品・卸)
- ・海外駐在に対するストレス(製造業)
- ・自分が働いている姿を想像して、どのような仕事が嫌なのか、ストレスが溜まりそうかを考えた。(自動車)

いいえ→どうしてですか

- ・何とかなると思っているから。
- ・何が起るかかわからないことを考えることに意義を感じない。
- ・合わなければ辞める。
- ・ストレスの意識というよりは、仕事をしっかりこなせるかの不安があった。

Q3 自身が就職する企業・業界のストレス事情について調べたりしたことがある

はい→それを見て何を思いましたか

- ・住民には様々な考えの人がいて、クレームがあるのは当然だと思った。(公務員)
- ・あまりなさそうだと感じた。(製薬メーカー)
- ・働きたくないと感じた。(食品・卸)

いいえ→どうしてですか

- ・あまり考えたことがない。
- ・ある程度想像できているため。
- ・自分が感じるストレスと他人が感じるストレスは同じとは限らないから。
- ・ストレスがあってもいいから身に付けたい分野があるから。

- ・他業界よりもストレス度は低いと考えているから。
- ・関心がなかった。
- ・自分は大丈夫という根拠のない自信。
- ・各企業で社風が違うため。

Q4 「ストレス」と聞いても自分には関係なく、どこか他人事のように思う

はい 2人

いいえ 7人

Q5 自分に合ったストレス対処法、解消法を持っている

はい→どんな方法ですか

音楽を聴く、ジョギング、友人に話す

スポーツをする、観戦

趣味に興じる

愚痴る

アニメ・ドラマを見る

マインドフルネス

ダンス

紙に書き出す

運動

読書

いいえ

Q6 今までの人生の中で一番ストレスを感じ、それを乗り越えた経験があれば、差支えない程度で教えてください。

インタビュー調査結果

Q1 就活時または内定後に働く上でのストレスを意識したことがあるか

Q2 学生の時に考えていた姿と今の自身の姿のギャップ

Q3 過去の自分、未来の後輩へのアドバイス

調査対象

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント 入社1年目社員5名

回答

・Kさん(2017年11月8日)

Q1 ストレス全般について対策や準備は特にしていませんでした。しかし、怒られる、残業、活躍できるかという大きく3つの不安がありました。少しでも解消するために、まず怒られることに関しては、学生時のアルバイトから「ごめんなさい」と言うより「ありがとう」と言うように意識作りをしました。残業に関しては、残業はあっても会社自体が「良い会社」だから大丈夫だとプラス思考で捉えるようにしました。具体的には、親に「良い会社」だと説明しつつ、その言葉を自身にも言い聞かせるようにしました。他にも、本を読んだり業界に関する知識を調べたりと自発的に学習することで、会社自体に興味を持つことで見えないうものへの不安、わからないことへの不安を少しずつ解消していきました。

Q2 仕事がカウンセラー系だと思っていたが、実際は営業メインの配属になったため、仕事へのギャップは大きく感じました。営業は特にヒアリングが難しく、アルバイト経験で身に着けたと思っていた力よりできる人たちが周りにいて、かなり圧倒されました。また、学生時代には当たり前に行っていると思っていた時間管理も、社会人になるとなかなか上手くいかず、先輩に注意されたときは、ギャップと共にショックも感じました。

営業の人たちは皆コミュニケーション能力が高いと感じており、話を聞くと学生時代の遊びの経験が豊富でした。自分はアルバイト中心の学生生活だったため、そのような人たちとは様々なことに対する経験の差が大きく、経験量の多さが高いコミュニケーション能力のルーツになっているのだと感じました。

Q3 学生時代はよく「今できることをやっておけ」とか「今のうちに遊んでおけ」と言われますが、本当にそうだと思います。時間を自由に使えるのが学生時代だからというのはあると思いますが、それだけではなく、それはチャレンジ精神を育めという意味合いが一番強いと捉えています。「まずやってみる」ということは経験を増やすには必須ですから。とは言っても、チャレンジは簡単ではないと思います。そのようなときは、まず興味を持つために誰からの話でもいいので、「へえ」と口に出して共感してみることから始めるといいと、私が内定者の時に教育担当の方から教わりました。すぐ行動に移すのはさすがに大変で

すか、「口に出す、言葉にしてみる」ことは簡単に出来てしまいます。口に出すというのも立派な行動ですので、経験を増やすキッカケ作りにはなりますよ。

・Yさん(2017年11月17日実施)

Q1 就職前には大学院に進学し、心理学を学んでいたため、知識は身に付いていたため、特に意識はしていませんでした。学んだ知識から、メンタル不調者の対応にやりがいを感じ、仕事を通して社会問題に取り組みたいと考えていたので、その意識の方が強かったです。実際の仕事では学んだ知識と必ずしもリンクしないこともあり、戸惑うことはあるが、その都度新しい知識が身に付いたと捉えているので、今でもストレスはそれほど感じてはいません。

Q2 まさか営業をやるとは思っていなかったもので、働く姿としては大きなギャップでした。しかし、メンタル不調者の対応という大本は変わっておらず、社会問題に取り組むという軸も外れていなかったもので、むしろ良いギャップだと感じています。元々人と関わることには関心があり、営業において人と人を繋げることは、今後どのような仕事に就いても生きてくる経験になるので、この経験を学んだ先の自分のイメージを持てたことが、ギャップを良く感じられた要因だと思います。

Q3 業種や職種は常々変わるものです。そのため、「何がしたいか」を業務ベースで考えているとギャップが積もり、いずれ崩れます。その仕事は何に繋がるのか、仕事という経験を通じた先の姿をイメージすることが大切ですね。

・Nさん(2017年12月13日実施)

Q1 働くことに対してあまりネガティブな考えは持っていませんでした。元々学生の頃から月20万円以上アルバイトで稼いでは遊びを繰り返していたので、耐性も少しはついていたのかなと思っています。むしろ今ではアルバイトをしていた方がストレスを感じていました。就活に関しては、学生生活の4年間で遊びつくしたから働いてもいいかなと思って挑んでいましたし、自分が行きたいと思ったところを受けて、受かったわけなので、内定者になってもストレスについてどうしようかと思うことはありませんでした。嫌になったらやめればいいやくらいの軽い気持ちでもあったし、「働くこと＝ストレス」ではないので、特に後ろ向きなことは考えていませんでした。

実際に社員になって働いてみるとアルバイトの時と違って、社員と言う立場でいろいろな人と接しなければならぬので、多少理不尽なことを言われても「社員だから仕方ない」と割り切れていました。そこまで理不尽なことを言われることもありませんが、立場が変わるとやはりストレスの捉え方も変わったかなと思います。

Q2 自分は配属の希望を考えていなかったのですが、今は営業としてやっていますが、思ったより営業は難しいと感じる時はあります。逆に案件が円滑に進んだ時などはやっていて楽しいとも感じるので、良い意味でも悪い意味でもギャップは感じています。うちは売っているものが物理的なものではなく人に直結するものなので、これを売ることでは悪いことにはならないし、誰かを救えていると仕事をしていて感じた時は良いギャップがさらにやりがいにつながりました。うちの会社特有の魅力になってしまうかもしれませんが、人の心の部分を支えているので、今も仕事をしていてなお感じています。

悪いギャップというか、すごく大変だったのは質問の仕方が今まで通りではいけないことでした。アルバイトの時はわからないことがあればどうすればよいかを聞くだけで済んでいましたが、会社で働くと、ただ聞くだけではなく、自分の意思をもって自分の考えと共に聞かなければならないので、最初はとても苦労しました。

Q3 合わなければ辞めるという選択肢は持っていてもいいと思います。就労不能状態になるまで働き続けるのもおかしな話ですから。あとは、一人で抱え込まず相談することはとても大事ですね。よく言われますが、別にその相談がカウンセラーや上司でなくてもいいと思います。言葉にして話すことが重要なので、同期に愚痴るでもストレス発散になるので、人に話すこと、または会社内でなくても話せる人を作っておくことは大切だと思います。

・Sさん(2017年12月13日実施)

Q1 漠然としたイメージはありましたが学生とは違い社会人になって、毎日働いて、きっと大変なんだろうなという、本当にフワフワしたものでした。しかし、就活をしていて、説明会でやりがいや楽しいことに加えて大変なこと、辛いことをリアルに伝えてくれる企業の話聞いて、フワフワしたものが具体的になっていきました。話の内容が生々しくなるほど自分の中で参考にすることができ、そこから「しんどいことは当たり前」という自分の中の社会人の前提が出来上がっていきました。ですので、就活のタイミングで社会人の大変さ、ストレスみたいなどころまで現実的に考えるようになりました。

Q2 自分の中ではある程度社会人の前提はありましたが、やはり実際に体験してみるとイメージしていたものが濃くなって行って、ギャップと捉えるよりはイメージがよりリアルになったと感じました。特に自分は営業志望で営業に配属されたので、イメージしていたノルマというものが実際に数字として目の前に表れた時は、「これを達成できなかったらどうなるんだろう」とプレッシャーを感じたこともありました。また、アルバイトをしていた時との報連相の難易度が全然違ったことは大きなギャップだと思いました。組織形態が複雑になったことで、アルバイトとは違い誰にどこまで言わなければならないのかが慣れにくかったので、そこは学生の時とは大きく違った部分でした。学生の時との違いで言うと、仕事の振ってくる量とタイミングも全然違っていました。学生の時は課題でもテストでもあ

る程度いつ起こるか予測できましたが、お客様の突然の対応だったり、先輩から振られた仕事だったり予想外のタイミングで来ると、予定していた計画では終わらないこともあったので、量に圧倒されることはありました。ですが、その中にはやってみたら意外にもスムーズにできたものもあったので、タスクを振られた意図を考えて、「やればいつか終わる」を合言葉に臨むようにしています。

Q3 いろいろな人と関わることは仕事をする上でもすごく大切だと思います。人それぞれに考えがあって、それぞれに解決策があるので、その考えに触れておけばいざ同じ状況になった時にそれがヒントになるから聞いて損はしないし、自分では思いつかない視点で行動することもできます。参考にするかは別として聞くだけ聞けば自分が最悪な状態になってもその中でベストだと思う行動を選択して動けるので、聞いておくことは重要だと思います。

・Iさん(2017年12月15日実施)

Q1 自分は理系学部出身で、周りの友達が大学院に進む人が多かったので、分野も違う所へ就職するというのはかなり不安がありました。ですが、卒業研究がすごく忙しかったために、ストレスについてはもちろん、就職後について考えたり、勉強している余裕はありませんでした。研究室での作業はまるでブラック企業とってしまうほど、時間もかかり、神経も使うもので、むしろ会社で働いていた方が楽ではないかと思うこともありました。ここへ入社を決めたのは、アルバイトで塾講師をしていた時に、保険のような人と関わる仕事に向いていると言われたこともあり、研究分野とは違うとは言え、大学生活の経験が活かせると思ったのがキッカケでした。

Q2 細かく指示をもらって動くかと思っていましたが、思いのほか自由度が高く、営業で言うと目標だけ渡されてその目標へ向かうプロセスは自分で考えて行動しなければならないことにギャップを感じました。研究室では先輩の研究を引き継ぎ、ある程度の道筋は決まっていたので、そこでもっと自発的にテーマ設定等もしておけば今ほど大変じゃなかったかと思う反面、この苦難を乗り越えれば成長につながるとも思っているのです。1年間の達成目標に向かってどういう過程を辿るべきか、すぐに答えを聞くのではなく考えて行動するようにしています。

Q3 営業をしていて思ったことは人と接するのが一番の特徴なので、コミュニケーションの種をいっぱい持っておいた方がお客様とのつながりがたくさん作れるということですね。その種は何でもいいと思いますし、大学生でその種を身に付けられる機会はやはり遊びだと思います。もちろんインターンやアルバイトでもいいと思いますよ。営業は堅苦しい商談だけではなく、お客様との信頼作りもあるので、様々な経験から引き出しを多く作っておく

ことが特に営業をやるなら大切だと思います。また、自分も学生時代はなかなかできませんでしたが、新聞や株の変動を見ることは社会について知る機会になるので、自分が働く会社と社会はどう成り立っているかを学生のうちに最低限学んでおくと、働く上で目線や幅が広がって、働きやすくなると思います。