

連載 “Well-being”ことをはじめ 第 75 回 働く人にとっての居場所

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ
三村 和子

内閣府が 15 歳～39 歳までを対象に人生観や幸福感、他者との関わり方などについて調べた「こども・若者の意識と生活に関する調査（2022 年度）」では、“家庭”、“学校”、“地域”、“職場”、“インターネット空間”の 5 つの場について、肯定的な認識を示す割合が示されています。

肯定的な認識とは“安心できる場所になっている”、“相談できる人がいる”、“助けてくれる人がいる”の 3 項目について、「そう思う」、「どちらかといえば、そう思う」と回答した場合を指します。例えば、具合的な質問は「次の場所は、今のあなたにとって居場所（ほっとできる場所、居心地の良い場所など）になっていますか」です。

調査によると、「安心できる場所」と回答したのは“家庭”では 88.0%、“インターネット空間”は 58.2%、“職場”は 41.0%と職場は 5 つの場の中で最も低い結果でした。職場は、「助けてくれる人がいる」について肯定的な回答が 72.0%であり、“家庭”（93.3%）“学校”（75.1%）に次いで高い結果でした。インターネット空間については、“安心できる場所”は 6 割近い肯定的な回答だったのに対して、“相談できる人がいる”、“助けてくれる人がいる”の 2 項目については 1 割台と、5 つの場の中で最も低い結果でした。インターネット空間は“安心できる”と認知していても、サポートが必要な場合に頼りにならないと認知していることが示されました。

また、居場所の認知と自己肯定感は相関関係があることが示されています。具体的には居場所がゼロと回答した人で「今の自分が好きだ」と回答した人は 24.5%、居場所が 5 つ以上ある場合には 7 割以上の人「今の自分が好きだ」と回答しました。居場所の認知と自己肯定感との関係は、働く人のメンタルヘルスにも当てはまると考えます。そのため、「居場所」というテーマについてカウンセリング場面ではよく話題に挙げるトピックの 1 つです。

心身ともに健康でゆとりのある生活を送るためには、自宅と職場以外に居場所をつくることを強く推奨します。例えば、趣味やスポーツ、好きなことができる場所に定期的に通うことがあります。好きなことに熱中することはストレス解消になるほか、定期的に通うことで、その場に集う人々と気軽に話をする関係ができ、安心して過ごすことができる場所となる可能性があります。特に在宅勤務の割合が多い人は、自宅以外に自分が安心して過ごせる場所を意識して作る必要があります。

日本能率協会マネジメントセンター 『イマドキ若手社員の仕事に関する意識調査 2020』が実施した新入社員と上司・先輩を対象とした仕事に対する意識調査では、在宅勤務により

心身の健康度合いが上がったと回答した人の割合は以下となりました。

「心」の健康度合い：全体;61.0、新入社員;64.2、上司・先輩;60.3

「体」の健康度合い：全体;58.3、新入社員;61.4、上司・先輩;58.0

次に、在宅勤務を続けながら出社も希望すると回答した人の割合は以下でした。

全体;58.3、新入社員;53.9、上司・先輩;60.9

また、約 6 割は在宅勤務が増えることにより、自分の仕事に集中できる時間が「増えた」と実感している一方で、「時間を上手く使いこなせていない」と半数以上が感じているという結果でした。

「自分の仕事に集中できる時間が増えた」と回答した割合(%)

全体;59.3、新入社員;61.6、上司・先輩;58.5

「時間を上手につかいこなせている」と回答した割合(%)

全体;48.0、新入社員;44.1、上司・先輩;51.2

この結果から、タイムマネジメント能力の向上が課題であるといえます。在宅勤務は周りに人がいない環境で仕事をするわけですから、周りのことを気にせずに自分のペースで仕事が行え、やるべきことに集中できるというメリットがあります。例えば、出社している場合に、上司からちょっと声をかけられたり、他の人にかかってきた電話を取り次いだり、周りの噂話が気になることがあります。こうしたことは、在宅勤務では無くなっているでしょう。

タイムマネジメントに関連することで、IS 技術者の中には「過集中」という問題を抱える人が一定割合いると思われます。この場合の過集中とは、度を越して作業に集中しすぎて、心身に支障が出てしまうことなどです。メンタルヘルスに問題を抱えた事例では、夜間にプログラミング作業をし続けて、睡眠時間が十分にとれない状態の方がおられました。メンタルヘルスの予防のセルフケアの観点では、「自分で気づいて対処する」ことが重要なのですが、過集中の傾向がある人は自分で気づくことが難しいことが多いです。心と身体が無理しすぎていて心身から SOS が出ていても、作業に没頭している状態に満足していて自分では問題だと思わないケースです。自分で気づくことができないと周りの人にも気づかれにくい傾向があり、対処が困難になることがあります。そのため、上司など他の人によるタイムマネジメントが必要です。時には「タイムアウト」と告げて、作業を中止させることを促すことが有効です。

特性上過集中となってしまう人については適切にマネジメントをすれば、高い集中力を強みとする働き方が期待できます。特性上の配慮をした上で、どのようにタイムマネジメントをすればパフォーマンスが上がるのか、チーム内で話し合っ実践することがよいと思います。

IS 技術者の方々がやりがいを持って働くことができるよう、そして組織がよい方向に向かうために何がよいのかについて、本稿では今後も探って参ります。皆様からのご指摘やご意見をお待ちしています。

<参考・引用>

*1) 内閣府 こども・若者の意識と生活に関する調査 (令和4年度)

<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12772297/www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ishiki/r04/pdf-index.html>

*2) 株式会社日本能率協会マネジメントセンター 『イマドキ若手社員の仕事に関する意識調査 2020』