

健康白書

2019年版

読売新聞大阪本社

健康憲章

「健康経営を基本理念とする企業を目指して」

読売新聞大阪本社は、「従業員一人ひとりの心と体の健康こそが、経営の重要な基盤」と位置づけ、健全な労働環境の提供、適切な衛生管理施策を通じ、従業員の健康管理を経営的な観点でとらえる「健康経営」を推進する。

従業員は自律的な健康維持・増進活動に努め、仕事にやりがいを持ち、会社が実施する健康経営施策に積極的に参画する。
2016 年 11 月制定

読売新聞大阪本社は、「健康経営」を新たに企業理念の柱の一つとして取り入れ、2016 年 11 月、大阪読売健康保険組合と連携して実践を開始しました。

読売信条が掲げる「真実を追究する公正な報道、勇気と責任ある言論により読者の信頼にこたえる」ためには、これを実行する従業員の健康がすべての基盤となります。

関連施策を展開していくとともに、全従業員の健康状態の把握と取り組みの成果、進捗状況を多角的に分析して、毎年度、「健康白書」を公表していくこととし、ここに 2019 年版をまとめました。

読売新聞大阪本社
大阪読売健康保険組合

◆2018 年度に実施した主な健康施策



定期健康診断受診後フォロー

- ・要管理者比率は低い水準を維持
- ・組合要求の大腸がん検診実施



健康イベント



医療情報を社報で連載

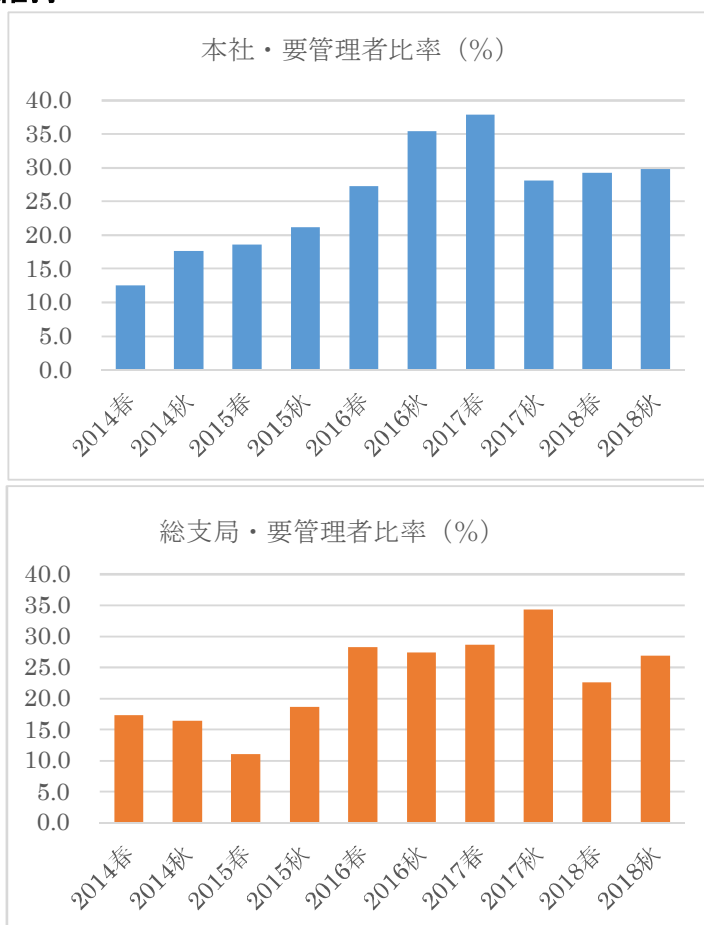
1. 健診後のフォローの成果

◆要管理者比率は低い水準を維持

2018 年秋の定期健康診断は、本社が対象者 803 人のうち 796 人が受診し、要管理者は 237 人（要管理者比率 29.8%）。総支局は対象者 237 人のうち 236 人が受診し、要管理者は 67 人（同率 28.4%）だった。15 年秋の定期健診から産業医が再検査や治療が必要と判断する要管理者の判定基準を厳しくし、要管理者比率は年々上昇していたが、医務室によるフォロー体制の強化が奏功、本社は 17 年春、総支局は同年秋のピーク時以降、ともに大幅に減少し、若干リバウンド傾向はあるものの低い水準を維持している。成果が徐々に始まり、薬の服用など治療を始めて数値が改善した社員が増え、要管理者が減少した。

本社では 17 年春のピーク時の要管理者比率 37.9%と比較すると、同年秋は 9.8 ポイント減の 28.1%、18 年春は 29.2%、18 年秋は 29.8%となった。総支局の要管理者比率は 17 年秋のピーク時が 34.3%だったが、18 年春は 24.7%と 9.6 ポイントも大幅に減り、18 年秋は 28.4%だった。

要管理者を検査項目別でみると、本社では脂質が 17 年秋は 117 人だったが、18 年秋には 61 人とほぼ半数になり、糖代謝も 55 人から 24 人に大幅に減少した。総支局では肝臓が 17 年秋の 9 人から 18 年秋には 5 人減の 4 人となり、糖代謝も 9 人から 6 人になった。



◆大腸がんの早期発見に向け、18 年春の便潜血検査で陽性反応 30 人

自覚症状が表れにくい大腸がんは、部位別がん死因で男性 3 位、女性 1 位になっているが、早期発見・治療で高い生存率につながるとされており、大腸がん検診を定期健診に加えるよう、17 年 12 月に大阪読売新聞労働組合から職場改善要求があった。会社は 18 年春の健康診断（年 1 回実施）から、大阪読売健康保健組合の補助を受けて 30 歳以上の希望者を対象に便潜血検査（2 回法）を実施。対象者 877 人のうち 403 人が受検。陽性反応は 30 人だった。

厚生労働省などによると、便潜血検査が陽性となる確率は一般的に約 5~10%とされており、18 年春の検査では陽性反応が 7.4%と、一般的な確率とほぼ同じ値になっている。しかし、受検者は半数に満たず、今後は受診率向上に向け、医務室から発信する「医務室だより」を Y-port に掲載するなどして、大腸がん検査の受診を呼び掛ける。

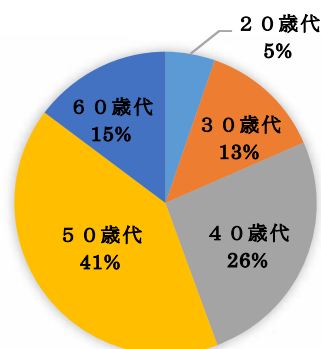
◆要管理者は中高年層（40～60 歳代）が全体の 8 割

要管理者を年齢別で見ると、本社と総支局を合わせた全体の要管理者 304 人のうち、50 歳代が 124 人と最も多く、全体の 4 割を占めた。次いで 40 歳代の 79 人、60 歳代の 49 人の順となり、40～60 歳代の中高年が全体の 8 割を超えた。

本社は要管理者 237 人のうち、50 歳代（107 人）が 4 割強に達し、40 歳代（52 人）、60 歳代（37 人）の順となった。総支局では要管理者 67 人のうち、40 歳代（27 人）が 4 割となり、50 歳代（17 人）、30 歳代（10 人）と続いた。

40 歳を超えると生活習慣病が増えており、食生活の改善や適度な運動など中高年層に対しての取り組みが今後の課題となる。

18年秋健診
年齢別要管理者（全体）



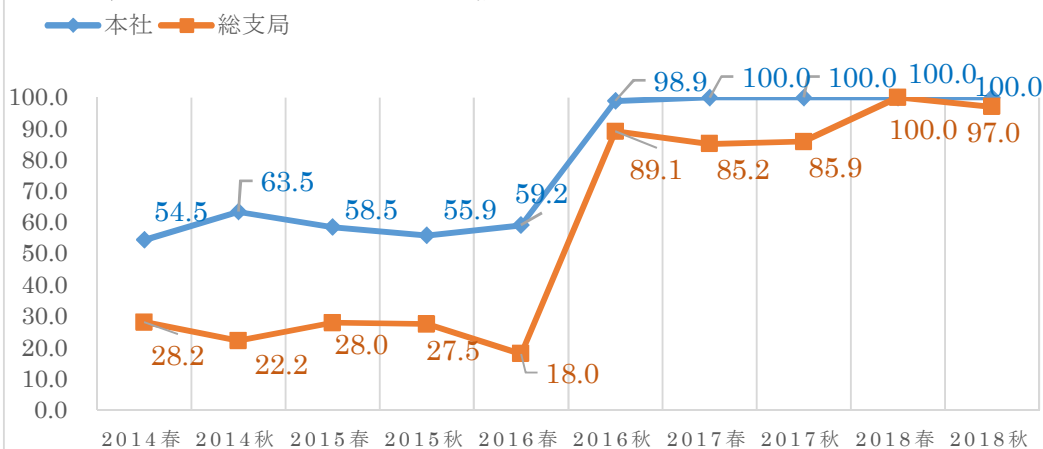
◆要管理者の受診、本社は 100%、総支局は 97%にとどまる

要管理者が受診した割合は、本社勤務者は 17 年春以降、100%を維持している。総支局は 18 年春が 100%だったが、秋は 97%にとどまった。

16 年秋から医務室による定期健診後のフォロー体制を強化した。要管理者に対し、受診を促す文書を通知し、期限を過ぎても受診しない社員には、所属長を通じて文書を渡し、受診を促した。18 年秋のフォローでは、本社勤務の要管理者 237 人のうち、1 回目の通知で受診した人は 165 人、2 回目 60 人、3 回目 11 人、4 回目 1 人。総支局の要管理者 67 人のうち、1 回目 42 人、2 回目 12 人、3 回目 11 人で、未受診は 2 人だった。

長澤産業医は「定期健診で異常が見つかったても、自覚症状のない人は、治療せずにそのまま放置することが多い。治療を後回しにすれば、疾病の発症や重症化につながる」と指摘している。

要管理者の受診率推移



◆要管理者の原因分析

18 年秋の定期健診で要管理者に判定された検査項目別では、本社、総支局を合わせた全体では、「血压」(31.2%)、「脂質」(28.6%)、「尿酸」(19.4%) の順だった。

<要管理者の原因別項目 (2018 年秋、本社・総支局合計) 重複者含む>

血压	脂質	尿酸	尿異常	糖代謝
95 人 (31.2%)	87 人 (28.6%)	59 人 (19.4%)	52 人 (17.1%)	30 人 (9.9%)

本社は「血压」(32.5%) が最も多く、次いで「脂質」(25.7%)、「尿酸」(19.8%)、尿異常 (16.0%) となっている。要管理者が多かった 17 年春と 18 年秋を項目別比率で見ると、脂質が 14.4 ポイントと大幅に減り、糖代謝も 8.7 ポイント減少した。一方、尿酸が 7.5 ポイント、尿異常が 5.7 ポイント、血压が 5.4 ポイント、それぞれ増えた。

総支局のトップは「脂質」(38.8%) で、「血压」(26.9%)、「尿異常」(20.9%)、「尿酸」(17.9%)、糖代謝 (9.0) が続いた。17 年秋と比較すると、血压が大幅に 10 ポイント、尿酸 3.8 ポイント、脂質 2.2 ポイント増えた。糖代謝が 3.7 ポイント、尿異常は 3.0 ポイント、それぞれ減少した。

17 年秋以降で見ると、本社では「血压」が連続して 1 位を占め、総支局は「尿酸」と「脂質」が交互にトップとなっている。

長澤産業医は「血压や脂質などは薬を服用するなど適切な治療をすれば、すぐに数値が下がり改善される。健康を維持するためには、食生活を改善し、生活習慣病の予防を心がけることが大切」と指摘する。

2. 生活習慣

問診分析	18年秋	17年秋	16年秋
週3回以上は就寝前2時間以内に食事する	37.7%	38.5%	36.1%
夕食後の間食を週3回以上している	68.0%	24.8%	25.2%
ほぼ毎日飲酒する	35.4%	35.5%	43.2%
1日30分の運動を週2回以上する習慣がない	75.6%	76.3%	54.8%
睡眠による休養は十分ではない	61.0%	38.6%	44.8%

18 年秋の定期健診で実施した問診では、「夕食後の間食を週 3 回以上している」の問いに「毎日」と回答した人が 13% で、「時々」も含めると 68% と、前年同期の約 3 倍に増加した。「睡眠による休養は十分ではない」と感じている人は 61% を超えて前年同期の 1.5 倍になった。

長澤産業医は「勤務時間の関係で間食をとるのは仕方ないが、体重が増えないように注意してほしい」とアドバイスしている。

メンタル不調	18年秋	17年秋	16年秋
けん怠感、疲労感	12.4%	13.1%	9.6%
イライラしやすい	8.9%	9.2%	8.5%
気が沈む	6.7%	5.9%	5.3%
熟睡できない	12.8%	11.8%	5.7%
頭痛	8.3%	9.0%	5.6%

体調やメンタル面についても、前年同期、前々年同期と比較できる同様の問診項目を分析した。その結果、特に目立ったのは「熟睡できない」が 12.8% とここ 3 年間で最も多く、前々年同期の 2 倍以上になっていたこと、「気が沈む」と訴えている人が、わずかながら増加していることだ。長澤産業医は「熟睡できない状態が 2 週間以上続く場合は、医師の診断を受けてほしい」と話す。

◆食生活改善

本社ビルと東館の社員食堂を運営する中央フードサービスと総務部が、食品メーカーなどとタイアップして、食材の持つ健康への効用について学ぶ「健康教室」を計4回、開催した。本社ビルの食堂で昼休みを利用して開き、食事をとりながら健康を学べるようにした。

▽5月11日（伊藤園）：カテキンの効能について講義。

▽8月8日（はごろもフーズ）：糖質制限について講義。

▽12月13日（キューピー）：豆の魅力について講義。

▽3月12日（森永乳業）：臓器の中でも早く老化する腸と健康について講義。

3. 健康イベント

◆ライザップ健康セミナー

“結果にコミットする”で知られるライザップからトレーナーを招いた健康セミナー（本社と大阪読売新聞労働組合で作る「ワーク・ライフ・バランス（WLB）協議会」、大阪読売健康保険組合の共催）を11月27日に開催し、この種のイベントでは過去最高の63人が参加した。「ライザップのトレーニング内容に興味があった」、「引き締まった体になりたかったので挑戦した」などの声があり、同社の知名度の高さが参加者増につながった。



参加者らは生活習慣病を予防する食事の基礎知識やダイエット成功の秘けつ、低糖質の食材や食べ方の工夫について学んだ。さらに肥満につながる10項目の生活習慣について自己点検を行い、グループに分かれて各自の目標などを語り合った。

実技ではスクワットに挑戦。屈

伸のたびにうめき声が漏れるなど真剣に取り組む姿が見られ、最後は「スクワットを続ける」「おやつを減らす」などと自分の目標を周囲に宣言して、ダイエット達成を誓っていた。

実施後のアンケートでは、参加者全員が「満足」、9割が「明日から実施できる内容」と回答。講義内容については、「運動で血圧などの数値が改善されたデータを示し、具体的で理解しやすかった」「運動で基礎代謝が上がり、疲れにくい体になり、体重を減らすことで健康を保つことにもつながることを学んだ」「運動器具を使わずに、自宅で簡単に組み入れる運動メニューの紹介がよかった」などと好評だった。

◆アンガーマネージメント講座

職場のストレス軽減には、円滑なコミュニケーションが欠かせない。人間関係をぎくしゃくさせない要因として「怒り」を上手にコントロールすることに着目した「アンガーマネージメント講座」を5月18日に本社ビルで開いた。今回はパワーハラスメント問題などがあった関連会社にも呼びかけ、再発防止の参考にしてもらった。

講座には関連会社5社12人含む計29人が参加し、講義やグループワークを通じて、自分がどんな時に怒りを感じやすいかを客観視し、自分も他人も傷つけないように怒りの感情を伝える方法を学んだ。

参加者は、アンガーマネージメント協会の講師から、「怒りは自分の理想と、目の前の出来事にギャップがある場合にわき起こる」との説明を受け、「自分なら待ち合わせ時間と実際の到着時間にどの程度差があるか」「何分なら遅れても許せるか」をグループで討論。同じルールでも、人によって許せる基準が違うことを確認した。会場は終始なごやかなムードで、参加者から活発に意見が飛び交い、「落ち着いて上手に怒りの感情を伝えることができるようになりたいと思った」などの声が寄せられた。



◆健康マイレージ

健康経営の健康増進活動として取り組んでいる「健康マイレージ」の第3回（18年4月～7月）、第4回（18年10月～19年1月）を実施した。参加対象者は地方総支局、分散工場、出向者を含む役員・全従業員。ウォーキングと「食生活改善コース」などの4コース計20テーマから最大5つの目標を設定し、3か月の期間中に達成すればマイルが貯まる仕組みで、新たに健康イベントに出席した参加者には特別ボーナスマイルを付与するルールを追加した。参加者数は第1回（52人）、第2回（37人）、第3回（34人）、第4回（34人）と徐々に減少している。

19年4月からの第4回では、課題だった参加者を増やす取り組みとして、参加者を初級、中級、上級の各グループに分け、初心者でも参加しやすいように工夫した。ポイントカードやポスターも一新し、参加を呼び掛けていく。

◆階段キャンペーン

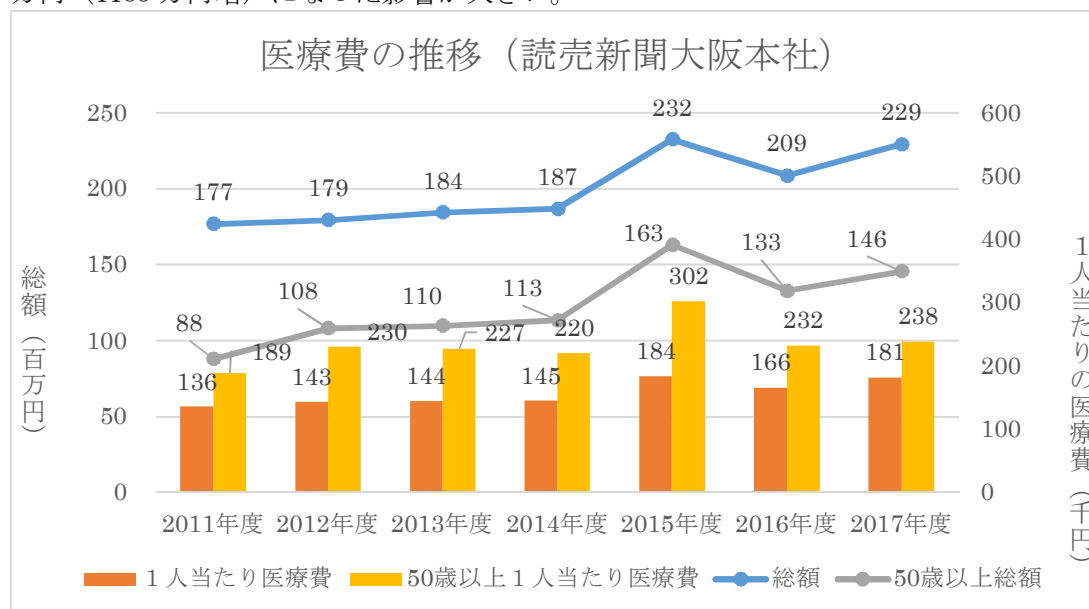
手軽に運動不足を解消する取り組み「階段キャンペーン」は、18年4月から第3回を実施した。本社ビル、東館の階段を使い、上った階数をポイントカード（150階分）に記入する仕組みで、62人が参加し、延べ369枚のカードを提出した。最高は1人57枚だった。

参加者数は第1回が243人と多かったが、第2回は前年の4割を下回る86人、第3回は初回の4分の1となった。

参加者が減っている理由について、「日ごろ階段を使っているが、ポイントカードの提出が面倒くさい」「夏場は汗が出るので参加を見送っている」などの声もある。さらに、第1回目は所属長の参加も多かったが、2回目以降は大幅に減り、部単位から興味のある個人へと移り、参加者が同じ顔触れになっている。新しい参加者の取り込みが課題となっている。

4. 医療費

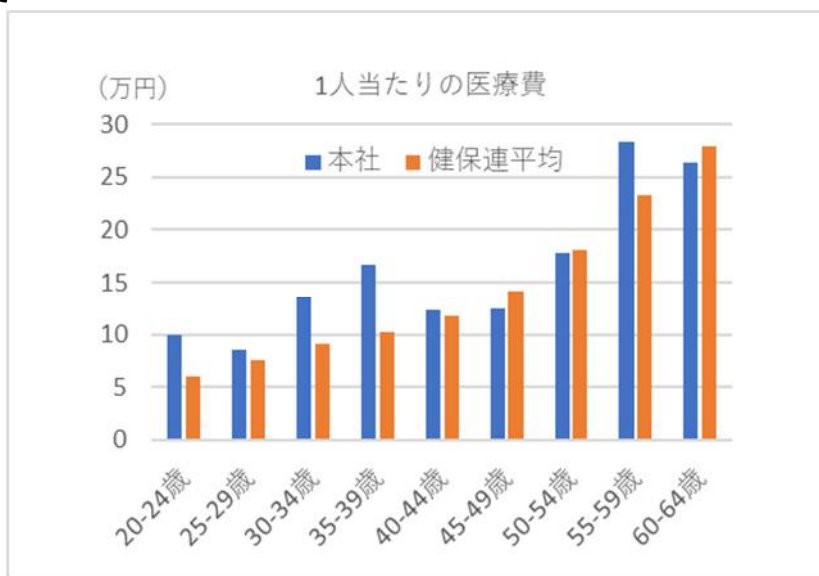
2017年度の当社社員の医療費総額は2億2934万円で、前年度に比べ2077万円(10.0%)増えた。総額の63.5%が50歳以上だった。定年後再雇用の増加で、60～64歳の社員が前年度比25人増の137人(17年10月末現在)となり、60～64歳の医療費が約1.5倍の3612万円(1183万円増)になった影響が大きい。



◆1人あたりの医療費

17年度の1人あたりの医療費は平均で18万1429円と前年度より1万5882円(9.6%)増えた。55～59歳(28万3727円)、60～64歳(26万3028円)が全体を押し上げている。

全国約1400の健康保健組合が加盟している健康保健組合連合会(健保連)の平均と比べると、本社の1人あたりの平均は健保連より4万4851円、男女別では男性が4万2482円、



女性が5万2056円多くなっている。年齢別でみると、1人あたりの医療費は35～39歳が6万円以上、次いで55～59歳が約5万円、それぞれ健保連平均を上回っている。一方、45～49歳と60～64歳は1万5000円以上下回っている。

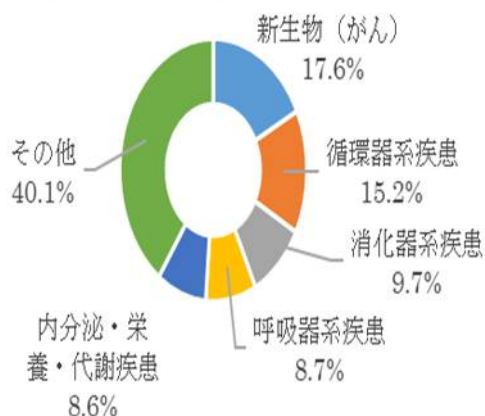
◆傷病別医療費

傷病別の医療費は、新生物（がん）が3478万円（全体の17.6%）、循環器系疾患（高血圧、動脈硬化など）が3010万円（同15.2%）の順で多く、消化器系疾患（胃炎、慢性肝炎など）、呼吸器系疾患（かぜ、肺炎など）、内分泌・栄養・代謝疾患（糖尿病、脂質異常症など）が続いた。

がんは早期発見、早期治療が重要であり、診断技術も近年、着実に進歩している。健康診断で、希望者を対象にした大腸がんや前立腺がんの検査を積極的に受ける一方、大阪読売健保の人間ドックを活用すれば、胃がん、乳がん、子宮頸がんの検査が受けられる。

17年度に人間ドック・専門ドックを利用した社員は430人（受診者重複あり）で、16年度より33人増えた。人間ドックは前年より17人増の367人、脳や肺などの専門ドックは63人で16人増えた。健康診断の項目にない胃がんや乳がんなどの検査を受けている社員が多い。

主な傷病別医療費（2017年度）



◆生活習慣病

生活習慣病の糖尿病、高血圧症、高脂血症などの医療費も高止まりしている。17年度は糖尿病771万円（うち男性98.2%）、高血圧症513万円（同93.2%）、高脂血症（脂質異常症）496万円（同92.9%）など。大半を男性が占めている。これらの疾患の医療費は、いずれも40歳代になると上がり始め、50歳を超えるとさらに増える。生活習慣病は、日ごろの生活改善で予防できる。

大阪読売健保は、40歳以上の社員を対象に実施している特定健診（人間ドックのほか、会社の定期健診を含む）で、生活習慣病になる恐れがあるメタボリックシンドロームや予備群と判定した社員に対し、特定保健指導を受けるよう呼びかけている。17年度の対象者は171人（男164人、女7人）で、うち指導を受けて終了したのは9人の5.3%にとどまった。指導終了者は前年度より16人、8ポイントも減った。

厚生労働省は特定健診、特定保健指導の実施率が低い健保組合を対象に、75歳以上の後期高齢者医療に充てる支援金を、18年度分から段階的に増額するペナルティーを課す。実施率を向上させることで、糖尿病などの発症や重症化を防ぎ、医療費を抑える狙いだ。実施率が高い健保組合は、がん検診の実施なども総合的に判定し、支援金が減額される。

メタボリックシンドロームは病気ではなく、生活習慣病の一手手前の段階で、食生活の改善や運動の実施、体重を減らすことで予防できる。社員の健康を守り、医療費の抑制にもつなげるため、本社としても大阪読売健保と連携して特定健診受診などを呼びかけたい。

◆健保財政

大阪読売健保の 17 年度決算は、国の高齢者医療への拠出金が過去最高となった影響で、3 億 731 万円の大幅な経常赤字となった。医療費などにあてる保険給付費は、50 歳代後半から 60 歳代前半を中心に、がんや循環器系疾患が増え、9 億 7538 万円と前年度比 3514 万円（3.7%）増だった。19 年度予算の保険給付費は、伸び率を 3%程度と想定し、3405 万円増の 10 億 3489 万円を計上している。

5. 今後に向けて

定期健診による疾病の早期発見・早期治療と合わせ、今後は健康づくりと疾病予防が重要になる。社員が健康で、生き生きと働き、生産性の向上につなげることが、健康経営の目的の一つでもある。定期健診の未受診、人間ドック受診意向を示しながら受けなかった社員の追跡調査と受診指導を徹底し、健康管理を強化する。

定期健診結果で要管理者の判定を受けた社員の比率は、本社、総支局とも微増ながらも低い水準を維持している。16 年秋から取り組んでいる健康診断後のフォロー体制強化の成果が出てきていると言える。だが、体が発している信号をキャッチしても、異常を放置していると大きな疾病につながりかねないため、引き続き、社員が治療の機会を逃さないよう、所属長の協力も得ながらフォローに取り組む。

定期健診で要管理者に判定された原因項目で上位を占める「血压」や「脂質」などの生活習慣病を予防するには、食生活の改善と適度な運動を心がけ、体重を減らすことが大切になってくる。そのため、手軽に参加できる健康イベント「階段キャンペーン」や「健康マイレージ」の積極的な参加を呼びかけ、社員の体力向上や健康づくりを推進する。

また、社員に健康への関心を高めてもらうため、医務室から疾病予防や健康維持に役立つ情報を掲載した「医務室健康だより」を発信する。

社員が健康で、より質の高い生活が送れるよう、本社、社員、大阪読売健保が協力して、病気予防と健康増進を図りたい。

◇従業員就業規則

- 第 76 条
1. 会社および従業員は、従業員の健康管理を経営的な観点でとらえ、健康な働き手の確保や医療費の削減につなげる健康経営の理念を尊重しなければならない。
 2. 会社は従業員の健康増進に必要な措置の充実に努める。
 3. 従業員は前項の措置等を利用して健康の保持増進に努めなければならない。

6. 医療情報連載

ストレスの蓄積から体調不良、病気に進行することを防ごうと、自分でできるストレスマネジメントの方法について、健康ケアルームの羽多野裕医師（心療内科・2018年9月末まで在勤）に「今日からできるセルフケアレッスン」と題する連載記事を執筆してもらい、社報2018年6～8月号に計3回掲載した。さらに、働き方改革が叫ばれる中、長時間労働が心身の健康に与える影響について、同ルームの陣内里佳子医師（心療内科）にインタビューした記事を「教えて！ドクター」として掲載した。以下、資料として再掲する。

(17)

読売新聞社報 2018年（平成30年）6月27日

今日からできる

セルフケア
レッスン

上

ストレスマネジメント

多忙な毎日にストレスを感じることは誰にでもあります。その対処法は様々ですが、その中から自分でできるストレスマネジメントの方法を、健康ケアルームの羽多野裕先生（心療内科）に3回（上・中・下）にわたって教えてもらいます。

感情コントロールで心軽く

怒りや不安パターン見つけて

感情は私たちの生活に大きな影響を与えます。毎日仕事に追われていると、些細なことで気持ちが落ち込んだり、イライラして怒りを感じたりします。このようなネガティブな感情は生産性を低下させ、周囲との信頼関係を損ないかねません。感情のコントロールは、仕事を成功に導くためにとても重要です。

ネガティブな感情をコントロールするうえで知っておくべき重要な概念に「認知」があります。心理学での認知とは、人が無意識に身に付けている考え方のクセや物の見方のことです。認知にはネガティブな感情を引き起こしやすいパターンがあると言われています。

その典型が「すべき思考」と呼ばれるもので、「〇〇すべきだ」という頑なで融通のきかないルールを無意識に作ってしまうことです。

例えば「どんな仕事でも全力で取り組むべきだ」という認知

が染み付いていると、部下の態度が怠慢に見えて怒りを覚えることがあります。逆に病气などが理由で仕事に打ち込めないと、「全力を出すべきなのに、自分は怠けて皆に迷惑かけて申し訳ない」と自分を責めてしまいがちです。

ほかにもネガティブな感情につながるやすい認知パターンとして、「白黒思考」（完璧にできないならやる意味がない）、「レッ



考えが正しいか
自問してみよう

テル貼り」（あいつは性格が悪いからきつと嫌なことを言うはず）などがあります。

怒りや不安、気持ちの落ち込みなどが生じた時は、同時に頭で浮かんた認知に目を向けることが、感情をコントロールする第一歩となります。

具体的な方法は、日記のようにネガティブな気持ちになった出来事と、その時の感情を書き出します。それを読み返し、自分の内面を客観的に見つめます。

次に、自分に染み付いた認知に代わる合理的な解釈をできるだけたくさん書き出します。例えば「あいつも最近忙しそうだし、余裕がないから指示を忘れてしまったんだろう」「仕事も大事だけど、それ以外の時間とのバランスも大事だしな」などです。

このような作業により、自分の認知を客観的に点検、修正してネガティブな感情を和らげることができま。自分の中にある考え方や物の見方は本当に正しいのか。そう自問してみることが大切なプロセスです。

今日からできる

セルフケア
レッスン

中

感情の生き物である我々にとって、怒りは避けられない感情です。怒りを悪いものと決めつけたり、無理やり抑え込んだりせず、適切に処理するというつもりで臨むとよいでしょう。

私たちが怒りを感じるのは、誰かに何かを期待したのに、それが裏切られた時や自分の信じる価値が損なわれた時だと言われています。怒りを感じる場面では「すべき思考」が問題となることが多いとされています。「言われたら有無を言わずにやるべきだ」「結果を出したら感謝を示すべきだ」など、自分が心に抱いているルールが裏切られると、相手を許せなくなります。また、怒りにつながりやすい

ピークは6秒 イライラ減少

欲求として「自分を尊重してほしい」「自分を認めてほしい」という承認欲求があります。承認欲求は、例えば上司であれば部下に対し「自分の方が立場が上であることを認めるべきだ」、部下であれば上司に対し「評価や感謝を示してほしい」という欲求です。

さて、怒りと上手に付き合うためには、どういった方法があるでしょうか。まずは、怒りのピークが過ぎるのを待つという方法です。怒りを感じたときに放出される脳内ホルモンの一種「アドレナリン」の産生ピークは6秒程度と言われています。その後ホルモンは徐々に分解され、減少していきます。怒りを感じた時に自分を落ち着かせる言葉を決めておき、それをしばらく唱え続けたり、深呼吸したり、怒りの強さを0から10の数値で表したりしながら時間を稼ぎ、怒りのピークが過ぎ去るのを待ちましょう。

「すべき思考」「承認欲求」が怒りの元に

もう一つは、前回お伝えしたように、具体的に怒りを感じた出来事とその時に何を思ったかを書き出す方法です。怒りを感じるたびに書き出すことで、自分の怒りのパターンを知ることが出来ます。さらには書いた言葉を客観的に眺めることで、自分の偏った認知を

見つめ直したり、相手の立場を冷静に考えてみたりすることにもつながります。

最後に立場の違いによる対処法の補足です。部下に対しての怒りは、まず部下の状況を推測します。そもそも仕事を理解していないのか、それともやる気がないのかなど想像を巡らせます。原因に応じてより具体的に指示を伝えたり、仕事の重要度や緊急性などを教えたりしてみましょう。上司からの承認を求めていると感じた場合は、感謝やねぎらいを分かちやすく伝えるよう意識してみましょう。

カナダの精神科医エリック・バーンが「他人と過去は変えられないが、自分と未来は変えられる」という言葉を残しています。怒りについては、相手への期待を変えることから始めてはどうでしょうか。(今回はコミュニケーションについてです)



怒りの感情と
上手に付き合っ

今日からできる

セルフケア
レッスン

下

相手に伝えた内容が、100%理解されることはまずありません。伝え方や相手の受け取り方次第で全く異なった内容が伝わることもあります。前提として意思伝達の際、誤解や認識のズレは当たり前だと思っただほうがよいでしょう。スムーズな相互理解のためには相手の立場に立って理解しようとするのが大切ですが、押し量り過ぎるのも逆に認識のズレを大きくすることにつながります。

「言われたことが理解できない」、あるいは「相手にちゃんと伝わったか分からない」。そんな時は言葉で直接質問したり、確認したりして補足することが望ましいでしょう。例えば遅刻してきた部下が「遅刻してすみません」と謝ってきた時、上司は「飲み過ぎ

伝える力磨き 生産性アップ

描写→説明→提案→選択 会話効果的に

だに決まっている」と決め付け、「何をしてるんや」と怒るのは悪い例です。部下が謝ってきた時、「飲み過ぎ? 寝坊? 体調不良? 事故?」などと想像を巡らせ、「何かあったのか?」と問いかけるのが良い例です。

では、怒りなどネガティブな気持ちを抱いた時にも感情的にならず、伝えたいことを効果的に伝えるにはどうすればよいでしょうか。有名なのが「アサーション」という方法で、自分の気持ちや主張を伝えつつ、相手の気持ちにも配慮するという率直で素直なコミュニケーションです。

具体的なスキルとしてDESC法が提唱されています。例を挙げると、

D (describe) 事実を描写する。「Aさん、昨日が締め切りだったけど間に合わなかったな」

E (express) 自分の気持ちを説明す

自己主張しつつ
相手にも配慮を

羽多野裕先生
(心療内科)

る。ただし感情的になり過ぎずに「度々締め切りを過ぎてしまつと私も戸惑ってしまうよ/最近、悩んでいるようなね。心配だよ」

S (suggest) 提案する。「これから始業前に少しミーティングをしようか」

C (choose) 選択を促す。「こうすればもう少し効率よく仕事で

きるかもしれないよ」という具合です。

最後に、コミュニケーションが生産性を上げるために重要だという事例を紹介します。グーグル社が、社内のいくつもあるプロジェクトチーム間で生産性の違いがどこから生じるのかを分析した調査「プロジェクト・アリストテレス」があります。そこで明らかにしたのは、「心理的安全性」——社員一人ひとりが会社で自分をオープンにでき、そして、それを受け入れるための他者への心遣いや共感力を醸成する雰囲気があるか——がチームの生産性の向上につながるという結果でした。

わが国には「飲みニケーション」という文化があり、酒席が社員同士のコミュニケーションを促進する場として一定の機能を果たしていると思いますが、お酒を必要としない勤務時間内でのコミュニケーションのバージョンアップも目指していきましょう。(おわり)

教えて! D.R. ドクター

● 今回は、長時間労働と健康の関係について教えていただきますと思います。そもそも、なぜ長時間労働は健康によくないのでしょうか。

▲ 「長く働く」と「疲れる」のは、みなさん実感されていることだと思います。人は疲れを取り、生きるために休息を必要とする動物です。1日に10～11時間は休憩、食事、睡眠などの時間を確保したいところです。長く働いた分だけ睡眠、休息時間が減ってしまふのは当然です。その結果、血管系の疾患やうつを代表とする精神疾患が顕著に表れることが立証されています。

● 報道機関であるわが社の場合、どうしても労働時間が長くなることがあります。

▲ 私にも経験があります。が、疲労が蓄積しすぎると、自分が疲れていることにすら気づかず、致命的なミスを起こ

健康ケアルーム(心療内科)
陣内 里佳子 先生



長時間労働には運動習慣を

こしやすくなってしまう。ただ、勤務時間全体を削れなくても、集中して仕事しない「待ち」の時間帯もありますよ。そういう時間帯の昼寝や休憩を認め、リフレッシュする効果をもっと打ち出してもよいのではないのでしょうか。社内にも仮眠用の部屋があります。社内に「お昼寝ルーム」を充実させている会社やカフェもあると聞きます。疲れたまま仕事を続けると、生産性が落ちるばかりでなく、

アルコールやたばこでストレスを紛らわそうとするなど、悪循環に陥るケースも少なくありません。

● 深夜業や泊まりのある職場もあります。セルフケアで注意すべきことは。

▲ 深夜業や泊まり勤務の「翌日」の過ごし方にメリハリをつけて欲しいと思います。次の日の飲み会は控え、仕事を早く切り上げて帰宅し、休息することを習慣づけましょう。マンパワーこそが

新聞社の誇りですから。

● 長時間労働による健康被害を予防する秘けつはありますか。

▲ 一番いいのは「長時間労働をしない」こと。会社も社員も本気で取り組むしかありません。また、忙しくても、体を動かす習慣を持っている人は健康です。長時間デスクワークする人は、本人も周囲も意識して屋外で走ったり散歩したりするなど、居場所や気分を変えて体を動

かす時間を確保する雰囲気作りが大事です。帰宅後の入浴も大切です。湯船に浸からない人が増えているとも聞きますが、深部体温を一度上げると免疫力が上がると言われますから、日本人が大事にしてきた入浴の習慣を、もう一度見直してみたいかがでしょうか。

◇

「教えて!ドクター」は随時掲載します。

(人事部健康対策室)