

「組織におけるマインドフルネス推進において
有効な方法および注意点の構造化の試み」



東関東支部 井出真菜
東京支部 太田智子
寺田ちさと

1 研究の背景と目的

現代社会はVUCA（ブーカ）の時代と言われている。元はアメリカの軍用語で、Volatility（変化が速い）、Uncertainty（予測困難な）、Complexity（複雑化した）、Ambiguity（曖昧な）の頭文字を取ったものであるが、このVUCAの時代において、私たちは正しい答えのない中で日々選択や判断を迫られている。

また、SNSやITの発達により、常にインターネットに接続され膨大な情報にさらされて、私たちの注意は散漫になりがちである。このような環境下でビジネス界においてもマインドフルネスへの注目が高まっている。

本研究は、組織内でマインドフルネスを導入・定着させていくために有効な取り組みや心構え、注意点を仮説として提言することを目的としている。

今後、産業カウンセラーが職場内でマインドフルネスの啓発活動を行う際、本研究により事前に活動の留意点を押さえることで職場内での活動を効果的に進め、結果的に産業カウンセラーとしての専門性の向上にも繋がるものと考えている。

2 研究の具体的な方法

本研究では、推進者、参加者の双方の立場から職場内でのマインドフルネスの導入・定着に向けた留意点を明らかにするために、日ごろからマインドフルネスを実践しているビジネスパーソンに対するオンライン調査（調査Ⅰ）と、企業及び職場内でマインドフルネスプログラムを実施している方々に対して半構造化面接を実施し、M・G・T・A（修正版グライウンデッド・セオリー・アプローチ）の手法を用いてその関係性を整理した（調査Ⅱ）。

3 分析の結果

調査Ⅰの実践者アンケートでは、マインドフルネスの実践を始めたきっかけや目的、効果を実感するまでにかかった期間、マインドフルネス継続により感じられた効果、実践を継続するために大切なことなど、10項目について59人より定量・定性的な回答を得た。

アンケート結果では、回答者の7割が、効果を感じるまでに1ヵ月以上の継続が必要だったと回答しており、継続の重要性が改めて確認された。実践の形態については、半数以上が一人で行う実践だけでなく、マインドフルネス実践会に参加しており、継続のためには志を同じくする仲間が存在が重要であることがわかった。

マインドフルネスにより感じられた効果として、「仕事の生産性向上のために始めたが、俯瞰して人生全体を見直すきっかけとなった」など、当初の目的とは異なる効果を感じていると答えた回答者が半数以上あった。

当研究所の活動の一環として実施している「公募研究」事業の第7回(2018年度)の研究が完成しましたので、その研究結果の要旨を掲載します。なお、正式な論文および成果物(付属資料)は、本部研究所のウェブサイトに掲載しております。

調査II 理論の構造化案

【①実践会や勉強会による啓発活動の実施】

- ① -1: 目的に応じた場所・人数を設定すること
- ① -2: 目的を明確に持つこと
- ① -3: 実践会の内・外との交流を持つこと
- ① -4: 実践記録とフィードバック
- ① -5: 実践活動における注意点
(強制しないこと・精神疾患のある方への対応)

【②活動拡大に向けた会社側の巻き込み】

- ② -1: 経営層の考え方との整合
- ② -2: 社内ステークホルダーの説得

重要な影響を与える

【③推進者の在り方がマインドフルネスを体現していること】

- ③ -1: 自分自身での実践と効果の実感
- ③ -2: 自分事として推進する熱意
- ③ -3: ベースとなる知識とスキル

また、9割の回答者が自分の内面だけでなく、他者との関係性の中の自分自身の振る舞いや在り方に変化があったと回答しており、マインドフルネスの実践は、従業員個人のセルフケアに留まらず、ラインによるケア、同僚同士のケアとしても有効であるほか、組織内の人間関係の開発にも有効であることがわかった。

調査IIの専門家・社内リーダーへの面接では、組織内でのマインドフルネスの推進について効果的な取り組みや留意点、推進者として身に着けるべき態度などを理解するために、5つの設問を軸に半構造化面接を行った。

面接記録を書き起こし、何度も読み込みながら分析した結果、組織内でマインドフルネスを推進していくために重要なポイントとして、①実践会や勉強会の開催により社内の認知を向上させること、②活動の拡大に向けて会社側を巻き込みサポートを得ること、その二つを支える前提条件として③推進者の在り方がマインドフルネスを体現していることが重要である、という3つのカテゴリー

リーで構成される構造と、それぞれに連なる10の概念を抽出した。(図)

4 おわりに

産業カウンセラー協会では、メンタルヘルス対策、キャリア形成支援、人間関係・職場環境改善の支援の3つを活動療育として掲げているが、本研究によりマインドフルネスの継続は、これら3つ全ての領域について前向きな変化をもたらすことがわかった。職場内でマインドフルネスを啓発していくことは、従業員のセルフケアの選択肢を広げメンタルヘルスや働く環境改善に繋がり、産業カウンセラーとしても取り組む意味のある活動であると考えている。この論文が、マインドフルネスに限らず皆さんが職場内でセルフケアの啓発活動を行う一つのきっかけとなれば幸いである。

