

# 真にストレスに強い 人材を育成するための

# 8 箇条

精神科医・産業医 渡辺 洋一郎

## 第8 箇条 「本当の頑張り方を指導する」

### ■ 結果にコミットする

本当の意味で頑張れる部下を育てることはとても重要だと思います。大事なことは本当の頑張りとはどういうことかをしっかり押さえておくことです。本当の頑張り方を管理職が十分に理解し、部下の人たちとしっかり話し合うことが重要です。

結論から言いますと、頑張るといのは「最善の結果が出るように、ベストを尽くす」ということになるのではないのでしょうか。

最善の結果を出すためには、作戦と計画が必要です。登山と同じです。チョモランマに登るドキュメントを見たことがあります。登頂を成功させるためには、非常に綿密な計画と作戦、そして準備をしているのが印象的でした。どのルートをとるか、どこで休むか、どれだけの準備が必要か、どのような訓練が必要か、そして、時期を考え、天候を予想し、体力を養成し、練習し、体調を整え、さらに、できる限りの予測を立てて臨んでいました。このような姿勢、やり方こそが本当の意味での頑張り方だと思います。ガムシャラにやるだけでは自己満足にすぎません。

また、ベストを尽くすということは、ベストな結果が出るように最善を尽くすことです。したがって、疲れ果てて途中で倒れてしまったのでは本当の意味でベストを尽くしたことにはなりません。

「死に物狂いで頑張れ」ということではありません。かといって、「頑張るな」ということでもありません。「最善の結果を出すための頑張り方を考えて行動する」ことが真の頑張り方です。短距離走には短距離走の頑張り方があり、マラソンにはマラソンの頑張り方があるのと同じことなのです。

マラソンの選手が最初から短距離走のように走って途中でダウンしてしまったとしたらそれは本当の頑張りではありません。本当の頑張りとは最後までダウンしないで、そして、最善のタイムが出せるような走り方をすることです。よく完璧主義だからダウンするといわれます。では、完璧主義は良くないのでしょうか？ 私はそうは思いません。

物事をするときには完璧を目指すことが大事だと思います。ただし、ここで重要なことは「自分がダウンしたのでは完璧ではない！」ということです。本当の完璧主義であれば、ダウンせず、そ

- ✓ 第1 箇条「生活管理能力を高める」
- ✓ 第2 箇条「相談できる能力を高める」
- ✓ 第3 箇条「コミュニケーション能力を高める」
- ✓ 第4 箇条「真の自信を持てるように育てる」
- ✓ 第5 箇条「対人関係がうまくとれるように育てる」
- ✓ 第6 箇条「ポジティブシンキング能力を高める」
- ✓ 第7 箇条「ストレス解消能力を高める」
- ✓ 第8 箇条「本当の頑張り方を指導する」

してベストな結果を出すための作戦と計画を立てて完璧を目指すということです。

### ■ 1) 目的を明確に

このような真の頑張り方をするために忘れてはならない重要な前提があります。

1つは目的を明確にすることです。何のために頑張るのか、何を目的としてベストを尽くすのか、今やろうとしている行動の目的を明確にすること、同時に、その目的を忘れないようにすることが大事です。目の前のことにとらわれすぎてその仕事の目的を忘れてしまっていることがあります。

例えば、顧客向けの製品説明書を作成するのであれば、顧客にとって分かりやすい説明書を作るのが目的であるはずなのに、製品の性能の数値にこだわって数値自体を徹底的に調べたとしてもそれはベストを尽くしたことにはなりません。その仕事の目的から少しずつ離れてしまい、結局は自分自身のこだわり、あるいは自己満足のために没頭しているように見受けられる人もあります。

今一度、目的を明確にして、そして、その目的におけるベストな結果を出すべく頑張り方を考えて



渡辺 洋一郎 (わたなべ よういちろう) 精神科医・産業医 <https://www.chr.co.jp>  
昭和53年、川崎医科大学卒業。現在、医療法人メディカルメンタルケア横山・渡辺クリニック名誉院長。渡辺カウンセリングルーム代表。大阪大学医学部神経精神科非常勤講師。日本医師会認定産業医、日本精神神経学会認定精神科専門医、日本精神神経学会精神保健委員会委員、日本産業精神保健学会常任理事、一般社団法人日本精神科産業医協会 共同代表理事、大阪精神科診療所協会名誉会長。

行動するように指導することが重要です。

### ■ 2) 有限の時間の中で

そして、もう1つ非常に重要で忘れてはならない概念があります。それは「時間」です。

これまで、最善を尽くす、ベストを尽くす、ベストな結果を出すべく頑張る、と述べてきましたが、これらの根底には「時間」という概念があることを忘れてはいけません。つまり、ベストな結果を出すべく頑張る、といってもそれはある限られた時間の中でのベストな結果、ということになります。

仕事に限らずすべての行動には時間を要します。例えば、掃除という行動においても、10分で掃除をするという場合、1時間かけて掃除をする場合、1日かけて掃除をする場合などいろいろなケースがあります。そして、当然その時間に合わせてやり方は変わってきます。10分しかないのであれば10分でできる精いっぱい、1時間であれば1時間でできる精いっぱい、1日かけてするのであればその精いっぱいのやり方があるのです。

精いっぱい、といってもそれはその時間の中での精いっぱいということになるのです。ベストを尽くすというのも、それは、「与えられた時間の中でのベスト」ということが当然の前提として含まれ

ているのです。

したがって、何か仕事をするときには、その目的をはっきりさせることと同時に、かけられる時間が分からなければ手が付けられないはず。かけられる時間によってやり方が異なるからです。かけられる時間が分からなければ作戦、計画が立てられません。

### ■ 3) 体調を整えて

これらのことから考えれば、何か仕事をするときには、まず、その目的をはっきりさせること、そしてかけられる時間をはっきりさせること、そのうえで、最善の結果を出すための方法を考え計画を立てること、これらがポイントになると考えます。

最後にもう1つ忘れてはならない重要なことがあります。それは、ベストを尽くすためにはベストを発揮できるコンディションが必要だということです。いくら頑張っても途中でダウンしてしまったのではベストを尽くしたことにはなりません。真にベストを尽くし、最善の結果を出すためには体調の維持が不可欠なのです。この点を管理職の皆さんがまずしっかりと認識してほしいと思います。

目的を果たすため、与えられた時間の中で最善の結果が出るように、1) 方法を考え、2) 計画を立て、3) 体調を管理して、最善

## 真にストレスに強い 人材を育成するための 8 箇条

を尽くすことができる部下、健康を害するようなことなく、そして、生き生きと頑張れる部下を育てること、これは管理職の皆さんにとって極めて重要なことです。

そのためには、まず、人事部の皆さんと管理職の皆さんが本当の頑張り方を十分に理解して、身をもって実践し、部下を指導していただきたいと思います。

\* \* \*

「真にストレスに強い人材を育成するための8 箇条」と題して記してきましたが、今回で最終回となりました。

企業が業績を伸ばしていくためには、様々に困難な状況の中なかでも活躍してくれる人材が不可欠だと思います。健康で生き生き働き、本人も満足感や達成感を感じながら、その上でよいパフォーマンスを発揮してくれる人材でなければなりません。

ストレスに強いというのは性格、あるいは根性といった本人の問題として片付けられてきた傾向があります。しかし、単に精神力の問題ではないことが分かってきています。真にストレスに強い人材というのはストレス状況をうまくマネジメントできる能力を持った人材です。そして、そういった人材を育てることが管理職の能力として問われると思います。本連載の8 箇条がお役に立てれば幸いです。