

「ウチも今月から、働き方改革を始めます。手始めに、残業禁止！」

現状を無視した残業時間の削減で、18時になったらオフィスから強制退去。しかし、イライラしているヨメや懐かない子どもがいる家には帰る気になれない、「勇気をくじかれた」パパたちはどうしているのでしょうか。飲み屋街をさまよってみたり、はたまた、電源とWi-Fi（ワイファイ）完備のカフェを「第2のオフィス」として、仕事の続きに没頭したり。笑うに笑えないような「働き方改革の現実」が、そこにはあるかもしれません。

この本は、そんな勇気をくじかれたパパをひとりでも減らし、「仕事も家庭も充実させたい！」と思っているパパに、その願いを叶える「勇気」を与えるために生まれました。もちろん、そんな状況が実現してほしいと願うママを勇気づける本でもあります。

少子高齢化が止まらずに人口が減り続けると、労働力が減少し、経済規模が縮小します。そうすると国民の生活水準は低下し、国内外から日本経済の持続可能性が疑われ、ますます経済が悪化していく、という悪循環から抜け出すことができなくなります。国はこの状況に歯止めをかけ、好循環へと転換していくために、「労働力の確保」を最重要課題に位

置づけました。この課題解決の本丸が「**働き方改革**」というわけです。

「働き方改革関連法」が公布された2018年7月までの、国会やメディアでの議論を振り返ると、そもそもの「What（なにを目的とした改革なのかという前提）」の意思統一があまりないまま、「How（どうやって働き方を改革するかという方法）」の議論に終始していたように思えます。長時間労働の削減、過労死の防止対策、労働生産性の向上、残業規制の見直し、ダイバーシティ（多様な人材の活用）や女性活躍の推進、高齢者雇用の促進、外国人労働者の受け入れなど、個別のテーマに関して、利害関係者がそれぞれの主張をぶつけ合うばかりで、全体を見据えた建設的な議論は少なかったのではないのでしょうか。

わたしたちは「幸せになるために」に生きている

この本では、「働き方改革」を捉え直す3つの視点を提示していきます。

わたしは、ほんとうの「働き方改革」とは、「人としての『あり方』改革」であると考えています。「わたしたちは、そもそもなんのために生き、なんのために働いているのか」と、「What（生きる目的、働く目的）」を問い、意識し続けないと、ほんとうに有効な「How」を導き出せないと思うからです。

幸福学の研究で注目されている慶應義塾大学大学院の前野隆司教授によると、日本の

GDP（国内総生産）は過去半世紀で約6倍になったのに、国民の生活満足度は1950年代からほぼ横ばいだそうです。また国連による「世界幸福度報告書2018」においても、日本は156か国中54位と、先進国のなかで際立って低い順位にあります。「What（幸せの増大）」に立ち返ることを怠り、「How（経済発展）」ばかり追い求めてきた結果が、数字で証明されているようです。

「経済的に豊かになっても、幸福度はさして増さなかった昭和の働き方」の延長線上にしかないのであれば、それは、わたしたちが望んでいる「改革」とは程遠いものになるでしょう。だからこそ、**ほんとうの「働き方改革」に必要な〈第1の視点〉は、幸せでありたいと願うわたしたちの、「人としての『あり方』に根ざした改革」だと思っ**のです。

わたしたちは職場でも家庭でも、「幸せ」を求めている

さて、〈第1の視点〉から「働き方改革」を「わたしたちが幸せになるための改革」と捉え直してみれば、その改革は「職場と労働時間」だけでなく、「家庭も含めた生活全体」を議論の対象とすべきであることに気づくでしょう。

「ワーク・ライフ・バランス」ということばに、どこか違和感を覚える人もいるかもしれませんが、どちらか一方を重視したら、もう一方を犠牲にしなければならないような「ト

レードオフの関係」として仕事と家庭を捉えると、モヤッとしますね。現実には「寝る間も惜しんで没頭したい」と、仕事に夢中になるときもあるでしょうし、逆に、「今は、仕事よりも家庭が大切だ」と感じる時も、長い人生には何度かあるでしょう。

「ワーク・ライフ・バランス」のほんとうの意味は、**片方を充実させれば、もう片方も充実するというように、仕事と家庭を「相互に補い合う関係」と捉えて、両者の調和を図ること**です。「家庭が幸せだから、仕事にも張り合いが出る」「気分よく仕事をしているから、成果も出て稼ぎが増えて、家族も喜ぶ」というような好循環が成立するイメージです。

ほんとうの「働き方改革」を理解し実践するために必要な〈第2の視点〉は、「わたしたち日本人の『生き方』改革」と捉えることだと考えています。「職場と労働時間」だけではなく「家庭や個人の時間も含めた生活全体」を、不可分な一体としての「生き方」と捉え、**「職場でも家庭でも幸せになる改革」**を目ざすべきだと思っのです。

「幸せ」の増大には、自身のコミュニケーション・スタイルの改善が有効

本書を手にとったくださった読者のみなさんが、「職場でも家庭でも幸せになる改革」を実現するために、最も大切に、意外にも見落とされがちなものが、みなさん自身のコミュニケーション・スタイルの自覚と改善です。

本書では、「わたしたち個々人の『コミュニケーション』改革」を、ほんとうの「働き方改革」に必要な〈第3の視点〉として取り上げます。

コミュニケーションは「態度」と「技術」で構成されますが、本書ではとくに、「態度」に軸足を置きます。コミュニケーションの「技術」を頭で理解したところで、「態度」がともなわない限り、コミュニケーションの相手方との適切な関係は築けないからです。

コミュニケーションには、「わたしと、他者とのやり取り」だけでなく、「わたしと、自身の内面とのやり取り」も含まれます。「自身の内面との対話と自己理解」が幸せを実現するための第一歩であること。そのうえで、職場でも家庭でも、より適切な人間関係が構築できるようになったときに、ほんとうの幸せを実感できること。これらをお伝えするために、本書では、わたしの専門領域である「アドラー心理学」の知見をベースに、話を進めていきます。

結婚し、子どもを授かり、夫としてパパとして、どうあるべきか、どう生きたいか、どうやって幸せな家庭を築いていくのか——仕事に追われる毎日のなかで、多くの人が葛藤しています。この本では、そんな状況をむしろチャンスと捉え、「子育てこそ、最高の自己啓発だ」ということをお伝えしたいと思います。

本書は、2018年7月に刊行された『アドラー式子育て 家族を笑顔にしたいパパのための本』を第1弾として、シリーズ第2弾に相当するものです。第1弾では、妻や子どもとの関係においてお悩みを抱えた8人のパパを対象に、わたしが行ったカウンセリング内容を紹介しています。アドラー心理学の基本概念についても、初心者にわかりやすく解説していますので、興味のある人は第1弾も併せて読むことをおすすめします。

本書では、まず第1章で、「勇気づけ」「勇気くじき」というアドラー心理学に特徴的な概念を、漫画でわかりやすく解説していきます。自分が「勇気づけ」「勇気くじき」のどちらを選択するかで、そのあとの展開がどれほど変わるか、体感できることでしょう。

第2章では、わたしが「働き方改革」の実現をお手伝いしている企業で実施した研修内容と、研修2か月後のフォローアップの内容をつまびらかにしています。ともすると、小手先の方法論に終始しがちな「働き方改革」ですが、この企業は「コミュニケーションの改善によって、職場でも家庭でも、一石二鳥でむだな時間を削減し、勇気と笑顔のあふれる、幸せで、生産性の高い時間を増やそう」というゴールに向けた取り組みをスタートさせました。「幸せになるための働き方改革」を実現したい読者の参考になるはずですよ。

組織としての取り組みとは別に、「隗かより始めよ」とばかりに、自己のコミュニケーション

第1章

まずは自分と周りを 「勇気づけ」しよう

「勇気づけ」「勇気くじき」というアドラー心理学に特徴的な概念を、漫画でわかりやすく解説します。自分が「勇気づけ」「勇気くじき」のどちらを選択するかで、そのあとの展開がどれほど変わるか、体感できることでしょう。

ン・スタイルの自覚と改善に取り組んだ、ひとりのパパのカウンセリングと実践報告を収録したのが第3章です。組織ぐるみでなくても、だれもが、今すぐに「幸せになる生き方」の実現に向けて一歩を踏み出すことができる、ということを証明してくれています。

第4章では、アドラー心理学にもとづくコミュニケーション改善の地道な取り組みを5年以上続けている組織の変化について、異なる階層に属する4人のインタビュアーを収録しました。組織に属する個々人のコミュニケーション・スタイルの改善が、組織風土の変革に影響を及ぼし、さらには、顧客満足度の向上、社員の成長やストレス値の改善といった経営にインパクトを与える結果にも結びついていることがよくわかります。

家庭でも職場でも使えるコミュニケーションの改善から始めること。職場だけでなく、家庭も含めた生活全体の幸福感を見据えた改革を実行すること。あまたある「働き方改革」に関する書籍とは、明らかに視点の異なる本になりました。読者のみなさんが本書を読み終えたとき、「よし、自分にもできることがある。まずは一歩を踏み出そう」と勇気づけられた気持ちになっていると信じています。

2018年8月

熊野英一