



職場におけるストレスマネジメントと マインドフルネス

By Miles Overholt and Mark Vickers

エグゼクティブ・サマリー

マインドフルネスは、今この瞬間を生きる技術です（“Mindfulness is the art of living in the moment.”）。この考え方は何千年も前から存在しますが、職場での実践が奨励されるようになったのはつい最近です。

それはなぜでしょうか？

職場には、ストレスの増加、仕事の満足度の低下、そして優れたリーダーの不足等、多数の「問題」がありますが、マインドフルネスがこうした問題を解決できると言われています。複数の科学的な報告書では、マインドフルネスを実践することにより、ストレスが軽減し、集中力が高まると示されています。

しかし、このような報告はあっても、職場でのマインドフルネスの実践やその効果を示す調査はほとんどありませんでした。

American Management Association (AMA) は、Business Research Consortium (BRC) と共同でマインドフルネスの大規模な調査を実施しました（右欄を参照）。この調査の主な結果は次のとおりです。

● 回答者の企業の約半数が、トレーニングやマネジメントの実践の一環としてマインドフルネスを活用している。

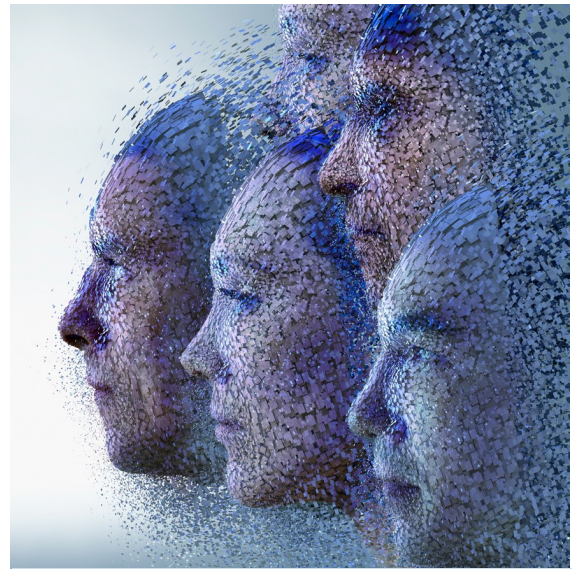
具体的には、49%の組織でマインドフルネス関連のトレーニングまたはリソースをある程度提供しており、約25%が中程度以上に提供しています。

● マインドフルネスの実践は有益と考えられている。

マインドフルネスを実践している回答者のうち、約85%がマインドフルネスのトレーニングやリソースが自分の組織に少なからず有益であると報告しており、その40%近くが「非常に有益」と回答しています。

● 職場のストレスは、今日の組織における主要な問題である。なかでも、高いストレスレベルに起因する問題が一番の課題であった。

半数をはるかに上回る回答者が、自分の組織は平均以上のストレスレベルに悩んでいると言い、職場のストレス量が平均以下であると報告したのはわずか8%でした。



本調査について

本レポートに示されている調査結果は、American Management Association (AMA) のマインドフルネス調査から得られたものです。この調査は Business Research Consortium (BRC) と共同で2014年後半に行われました。BRCは、調査に関する専門知識を、調査を専門とする企業やベンダーに提供しています。991名の回答者（主にアメリカ在住者）から情報を集めたこの調査では、参加者に、自分の組織でマインドフルネスの方法を使用または支援しているかどうかと、使用/支援している場合はそれがどのように行われているかを質問しました。また、エンゲージメントやストレスなどの人事労務関連の問題と、心の知能指数(EQ)や意思決定能力などのリーダーシップの問題に関する組織の状態についても一連の質問を行いました。

調査参加者の間 では 「マインドフルネス の実践は自分の 組織に有益な影 響を与える」 という印象が広 がっている

● マインドフルネスを実践している回答者は、その最大の利点がストレスの低減と生産性の向上に効果があると報告している。

仕事以外でマインドフルネスを実践している人のうち、85%がマインドフルネスは仕事でのストレスのコントロールに役立っていると報告し、82%が自分の生産性を高めていると回答しています。

● 従業員のストレスをうまくマネージしているリーダーは少ない。

回答者のうち、自分のリーダーがこの分野で平均以上であると回答したのは約4分の1のみでした。回答者によると、多くのリーダーは心の知能指数(以降、“EQ”と表記)と従業員エンゲージメントの分野でも能力が不足していると報告しています。

● マインドフルネスと組織のパフォーマンスとの間には主に5つの関連性がある。

本調査では、組織とリーダーシップのパフォーマンスのさまざまな分野について質問し、その後、それらの分野と、マインドフルネスの実践レベルとの関連付けを行いました。マインドフルネスとのプラスの関係が最も大きかった分野は次のとおりです。

- ・ 従業員エンゲージメント
- ・ リーダーの周囲を巻き込む能力
- ・ リーダーのEQ
- ・ リーダーのストレスマネジメント能力
- ・ 複数のリーダーシップ能力の平均指標

● 今日の組織において、マインドフルネスの実践で突出している手法はまだ分かっていない。

マインドフルネスの実践方法が多様であることや、比較的新しい手法のため、ベストプラクティスがまだ特定されていません。

● マインドフルネスの実践は自発的に行われることが多い。

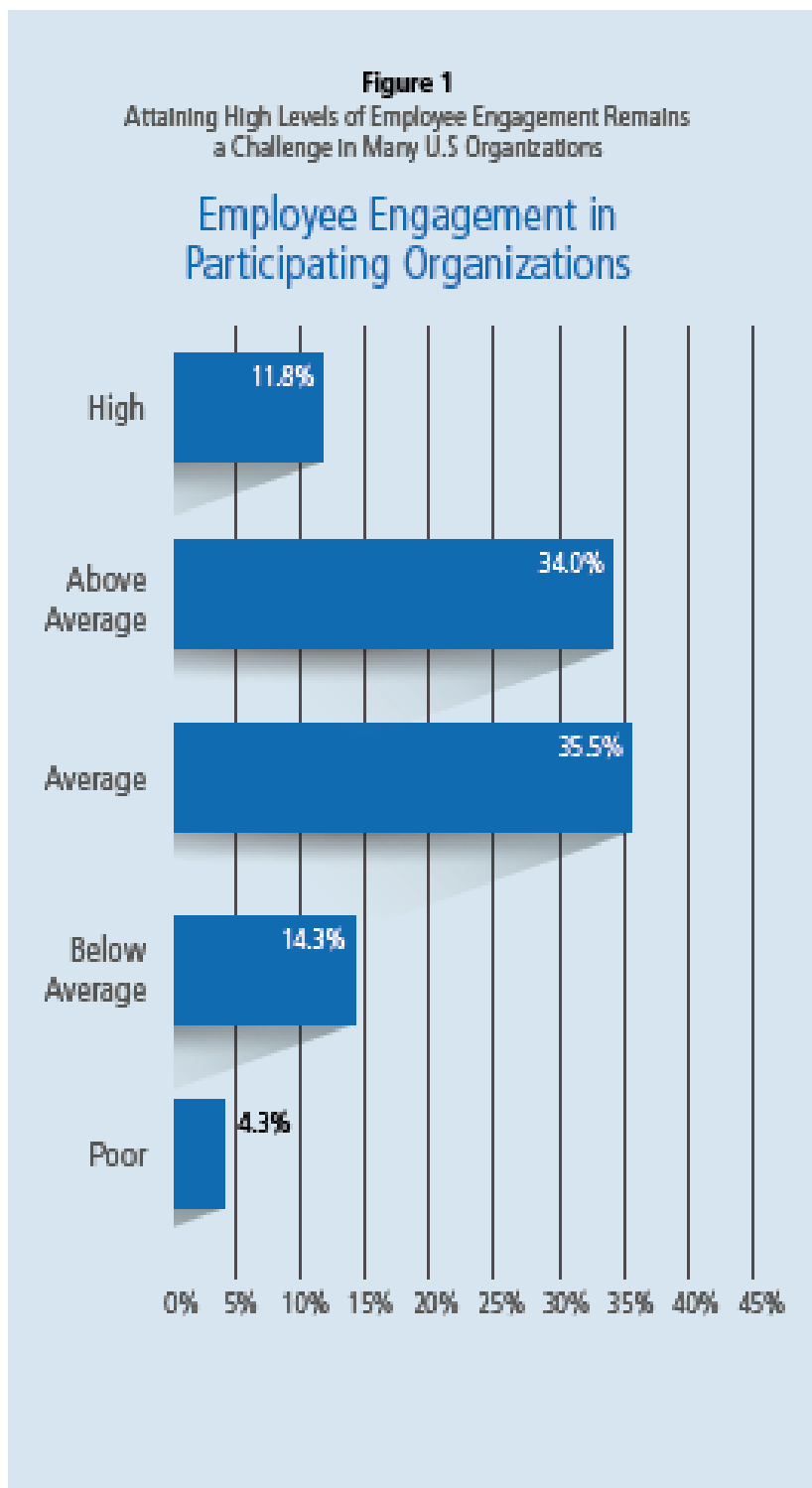
自分の組織でマインドフルネスのトレーニングや研修を企画・実施している回答者の大部分(67%)が、参加は自発的と答えています。参加必須のため参加していると答えたのはわずか4%でした。

【結論】

調査参加者の間では、「マインドフルネスの実践は自分の組織に有益な影響を与える」という印象が広がっています。統計的調査により、マインドフルネスの実践は、従業員エンゲージメントやリーダーシップ能力などの他の各種パフォーマンス指標とプラスの関係があると言われています。

人員管理 の主な問題

アメリカの組織が直面しているマネジメントの問題をより理解するために、本調査では、従業員エンゲージメント、職場のストレスレベル、常習的な欠勤、離職率、人間関係の衝突、意思決定について質問しました。



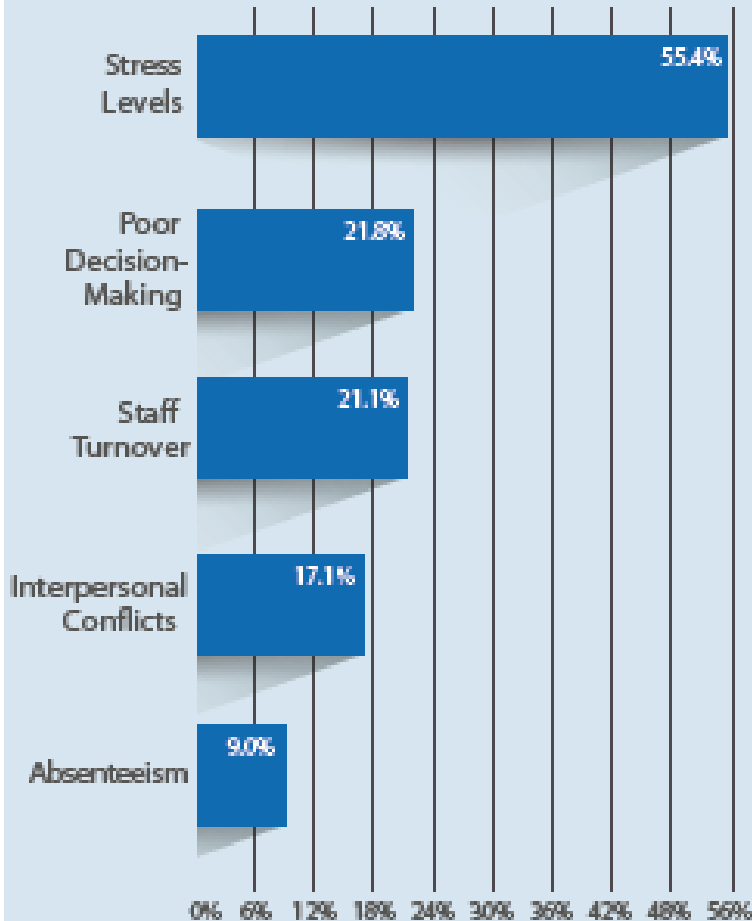
調査結果 1:多くの組織で、従業員エンゲージメントは平均またはそれ以下

Figure 1の結果から、従業員エンゲージメントが平均以上(46%)の組織と平均またはそれ以下(54%)の組織に二分されていることが分かります。エンゲージメントが平均以上と報告した回答者は、平均以下という回答者よりかなり多くなっています。

Figure 2

High Stress Has Become a Significant Problem in U.S. Organizations, Outranking Other Workforce Management Issues

Percent of Organizations That Experience the Following Issues to an Above Average or Very High Degree



調査結果 2: ストレスレベルの高さが主な課題

調査した人事労務関連の全課題のうち、ストレスレベルの高さが一番の課題であることが分かりました。55%もの回答者が、自分の組織は平均以上のレベルで、従業員がストレスを抱えていることを示しています。対照的に、従業員のストレスレベルが平均以下と報告したのは約8%のみでした。

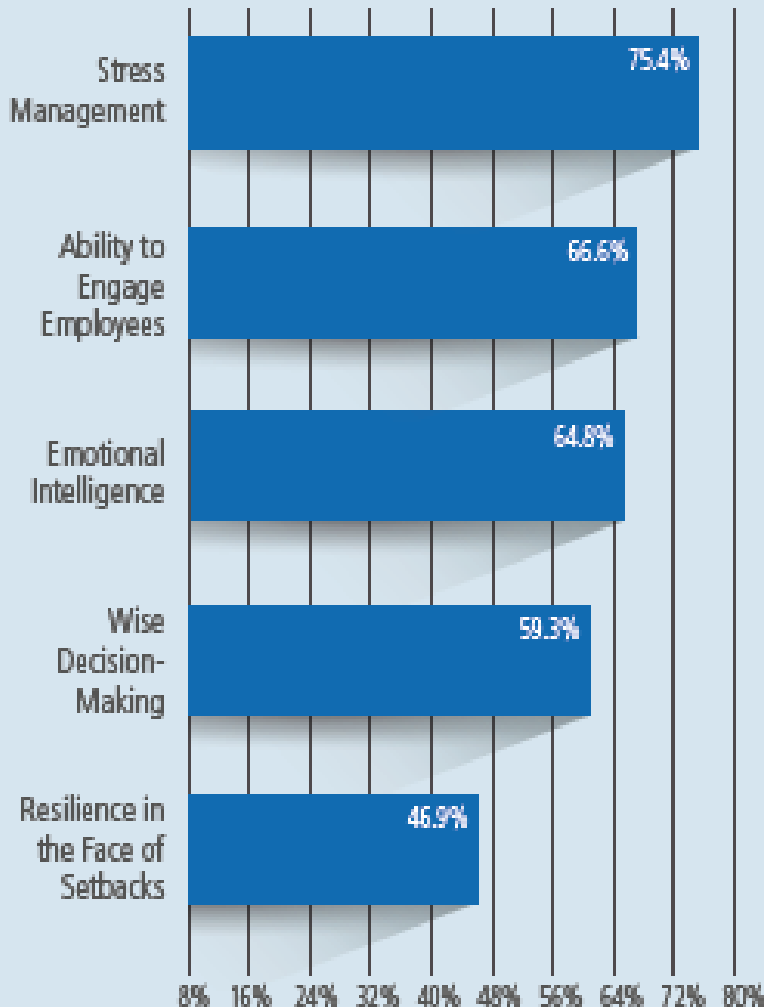
従業員のストレスは一番の問題ですが、その他にも問題はあります。回答者の40%以上が、自分の組織では誤った意思決定がされたり、離職率が恒常的に高いと報告されています。職場における人間関係も多くの企業で問題となっています。

概していうと、回答者の所属している組織において、突出して従業員のストレスレベルが高く、その次に、意思決定力の不足や対人関係の衝突が多く見られます。これは、業務上の問題がよく起こりえることを示しているのみでなく、多くの人が健康に悪影響を及ぼす可能性のある環境で働いていることも示しています。

Figure 3

The Most Significant Leadership Deficits Are In the Areas of Stress Management, Ability to Engage, and Emotional Intelligence

Percent of Respondents Whose Leaders Demonstrate These Qualities to an Average, Below Average, and Very Low Average Degree



調査結果 3:リーダーに欠けている資質は、ストレスマネジメント、周囲を巻き込む能力、EQ

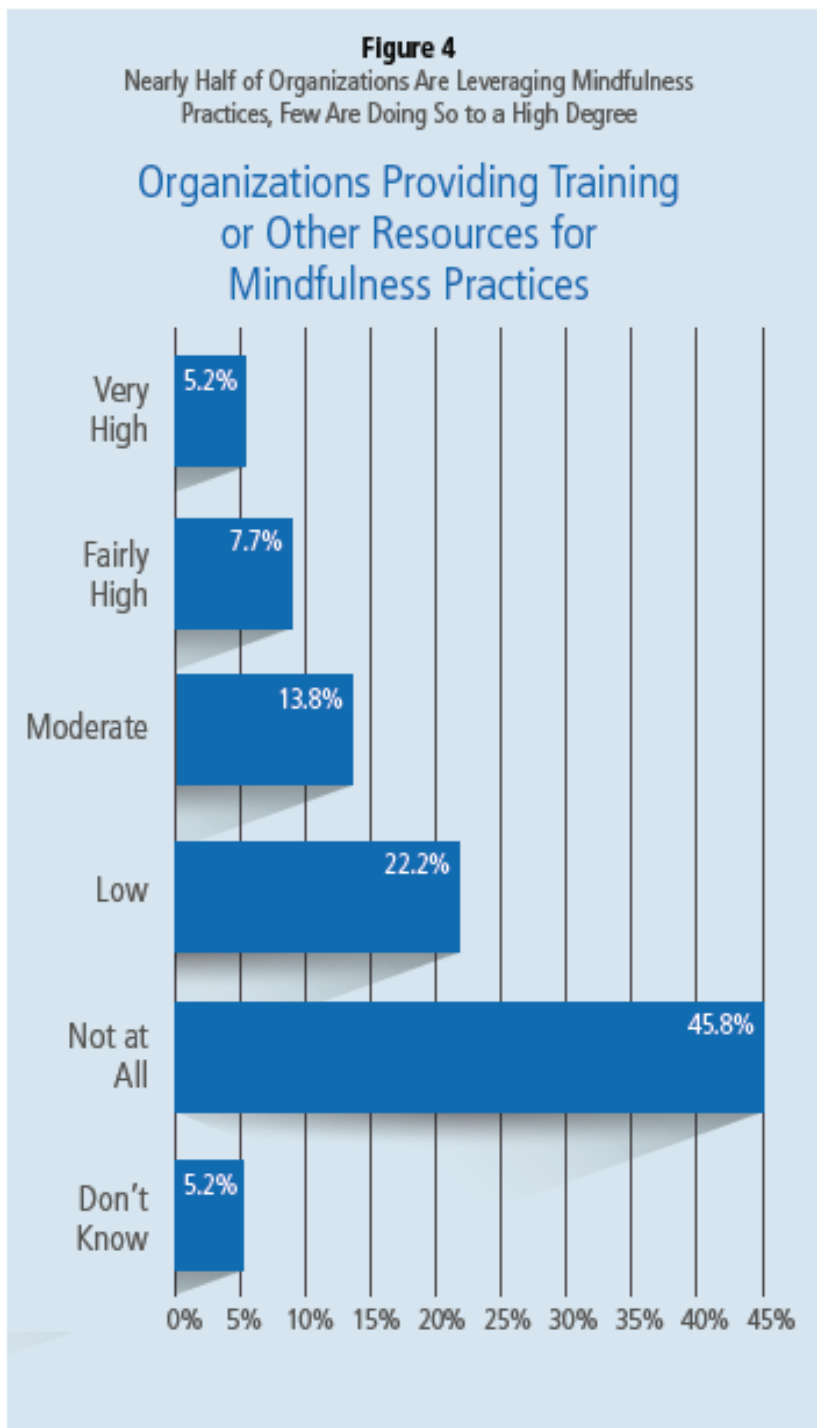
本調査ではリーダーシップについても調べ、回答者に自社のリーダーについて下記5つの資質レベルを評価してもらいました。

- ・EQ
- ・優れた意思決定
- ・周囲を巻き込む能力
- ・逆境直面時のレジリエンス
- ・ストレスマネジメント

リーダーシップについて調べた全資質のうち、ストレスマネジメントの評価が最低のスコアでした。自分のリーダーがこの分野で平均以上と答えた回答者は約4分の1のみで、4分の3が平均また平均以下と答えています。こうした調査結果は、組織の問題についての前の質問への回答(Figure 2参照)と一致しています。前の質問からは、従業員のストレスレベルが一般的に高いことが分かりました。

ストレスは主要な問題であり、多くのリーダーがこれにうまく対処できていません。この調査結果は、他のどんなプログラムよりも、組織がマインドフルネスプログラムからベネフィットを得られることを示しています。

おそらく関係しているのが、EQと従業員エンゲージメントに関する問題です。自分のリーダーがこの2つの分野で平均以上であると評価した参加者は約34.3%のみでした。EQは、人が自分自身の感情と他者の感情を正しく評価し、その情報を使って適切な振る舞いをする能力、と定義できます。EQの低いリーダーは、おそらく、自分自身または部下のストレスレベルを適切にマネージする能力が劣っています。同様に、EQのレベルが高くないリーダーは、周囲を巻き込むために、より苦勞すると思われます。結局、職場におけるストレスに悩んでいる従業員は、自分の仕事へのエンゲージメントを感じられないでしょう。それどころか、非現実的でストレスを生む作業負荷に対してリーダーに腹を立てるでしょう。



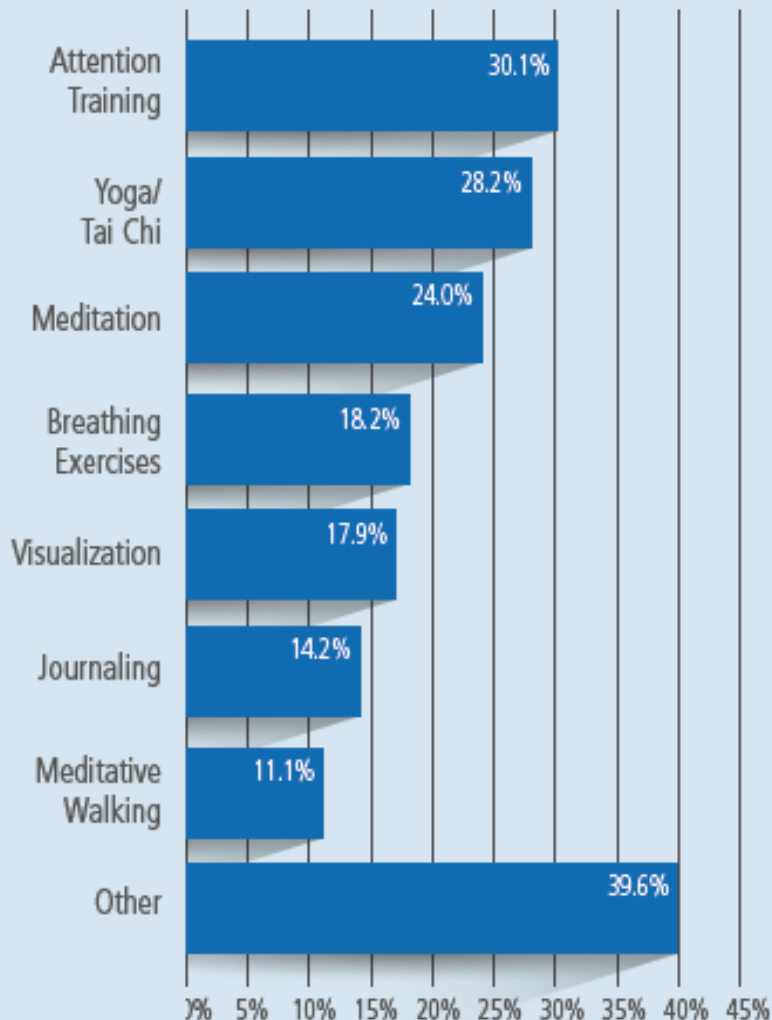
調査結果 4: 回答者の企業の半数近くがマインドフルネスを活用

今日の職場におけるストレスの高さがわかりましたが、どのくらいの組織でマインドフルネスのトレーニングを導入、あるいはマインドフルネスの実践に関する他のリソースを提供しているでしょうか？回答者のうち、半数近くがある程度は提供されていると答えました。しかし、自分の組織でマインドフルネスのトレーニングまたはリソースを平均以上提供していると答えたのは参加者の約4分の1のみであり、非常に高レベルまたはかなり高レベルと答えたのはわずか13%でした。

Figure 5

Among Organizations That Leverage Mindfulness, the Most Commonly Used Are Attention-Training Exercises and Yoga/Tai Chi

Percent of Respondents Whose Organizations Use These Types of Practices



調査結果 5:最もよく使われているのは注意訓練法 (Attention-Training)に関する方法

マインドフルネスの実践には多数の方法があるため、本調査では参加者に自分の組織の方法について質問しました。本調査から、突出している実践方法はないことがわかりました。これは、マインドフルネスの実践手段が多様であることや、比較的新しい方法のため、組織がそれぞれのニーズに最適な実践方法をまだ模索中であることを示していると思われます。

約30%が自分の組織で「注意訓練法の演習」を受けられると答えましたが、これは他のいずれかまたはすべての方法を含み得る包括的なカテゴリです。より明確に定義された方法のうちでは、最も一般的に提供または企画、実施されているのが「ヨガまたは太極拳」であり、4分の1を超える参加者(28%)が選んでいます。その次が「瞑想」の24%です。

2013年の報告によると、アメリカでは1,500万人がヨガを定期的に行っており、270億ドル以上がヨガ用品に費やされました。ヨガの実践者は全世界で3億人もいるという報告も複数あります。太極拳に関しては、アメリカの国民健康調査により、約250万人がアメリカで実践していて、他にも50万人が太極拳に似た「気功」を実践していることが報告されました。

全世界では2億5,000万人近くが太極拳を実践しているという報告もあります。したがって、多くの組織でこの方法を指導できるトレーナーを簡単に見つけることができます。

一般的なマインドフルネスの実践方法の定義

ヨガ:複数の運動を体系化したものであり、その運動の多くではストレッチをしてポーズを取り、そのポーズをしばらく維持します。目標は、体と心をコントロールする力を高めながら、健康を増進することです。インドで宗教伝統の一環として開始されましたが、宗教とは関係のない修行が20世紀にアメリカや他の地域で広まりました。

太極拳:中国を起源とする武道の修行ですが、通常は、マインドフルの訓練の一形式であると見られています。実践者は「型」と呼ばれる一連の動きを行い、ゆっくりした落ち着いたペースで行うのが一般的です。

瞑想:人の一瞬一瞬の注意を集中させるのに役立つ方法の総称です。いわゆるマインドフルネス瞑想は、ストレスや他の状態に関する西洋の研究を源とする無宗派の形式です。受容、忍耐、共感を通じて、内部と外部の経験への注意力を高めるためのものです。

ビジュアライゼーション:瞑想と組み合わせて行われることが多く、イメージや経験を心に描くのが一般的です。リラックス感を高めたり、瞬間的浮かぶ考えに対する注意力を高めたりするのに役立ちます。

呼吸法:呼吸を重視することは瞑想中に人の注意を集中させるためによく行われる方法ですが、呼吸訓練はリラックス感の向上やストレスホルモンの減少にも利用できます。

ジャーナリング:感動、思い、感情、考えを記録するために日記をつけます。自分の心で現在起こっていることへの意識を高めることが狙いです。

瞑想ウォーキング:歩いている間に直接経験していることに焦点を合わせる方法です。目標は、“歩くこと”に意識を集中することです。人は座っているときよりも歩いているときの方が自分の体に集中しやすくなります。

注意訓練法:自分の注意を何かに集中させるのに役立つ各種訓練の総称です。瞑想から、ゲームを用いた方法まで広い範囲を含みます。

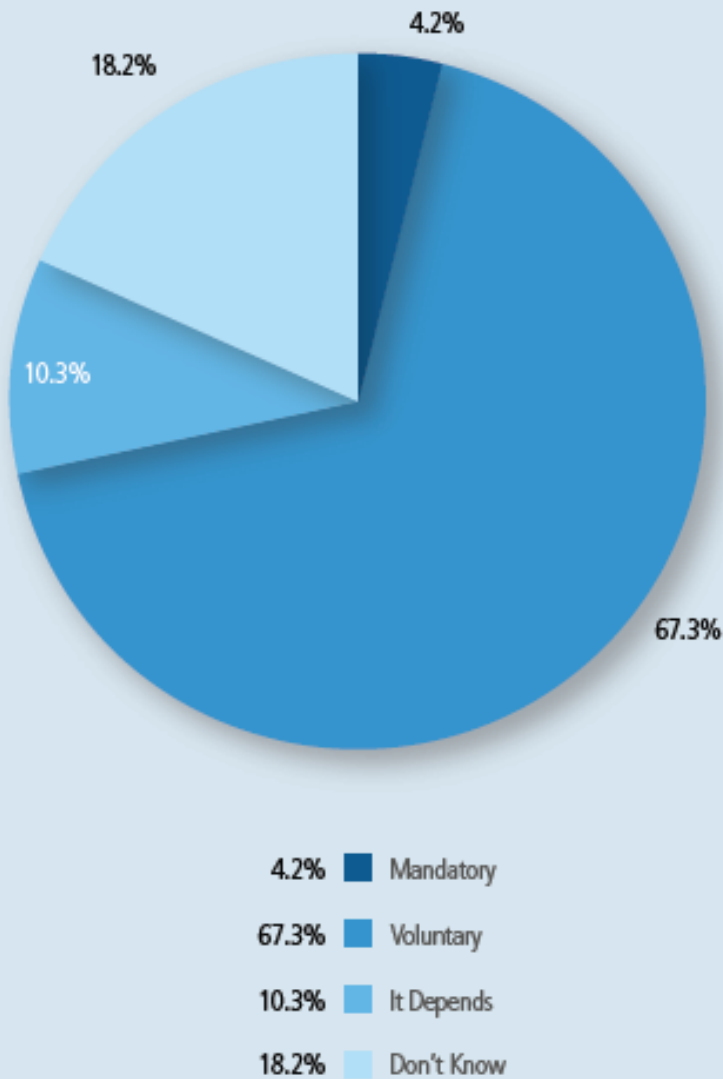


組織がビジュアライゼーション、ジャーナリング、瞑想ウォーキングを提供することはあまりありませんが、調査の質問に記載されていたマインドフルネスの実践方法のほとんどは、形式は様々ですが、そのテーマは瞑想であると考えられることに注意する必要があります。呼吸法は一般に瞑想と関係があり、ヨガの修行にはさまざまな姿勢のみでなく呼吸のコントロールや瞑想も含まれます。このように、マインドフルネスのそれぞれの実践方法の区分は通常あいまいです。

回答者には、マインドフルネスを向上する特定の実践方法について質問するだけではなく、記載されていない他の実践方法も記入してもらいました。記入された実践方法の多くは、一般にマインドフルネスと関係があると考えられているものではありませんでした。たとえば、ピラティス、ジムでの運動、マラソン、仕事の効率を高めるトレーニングなどです。マインドフルネスにより直接的な関係があると思われる内容としては、マインドフルネスに関するスピーチ、マインドフルネス関連の本をランチ中に討論するイベント、マインドフルネスの方法に関するガイダンスを提供するWebサイト、健康プログラム、上級管理職向けの特別なマインドフルネストレーニングがありました。

Figure 6
The Majority of Mindfulness Programs Are Those
That Employees Engage In Voluntarily

Type of Participation in Respondent Organizations



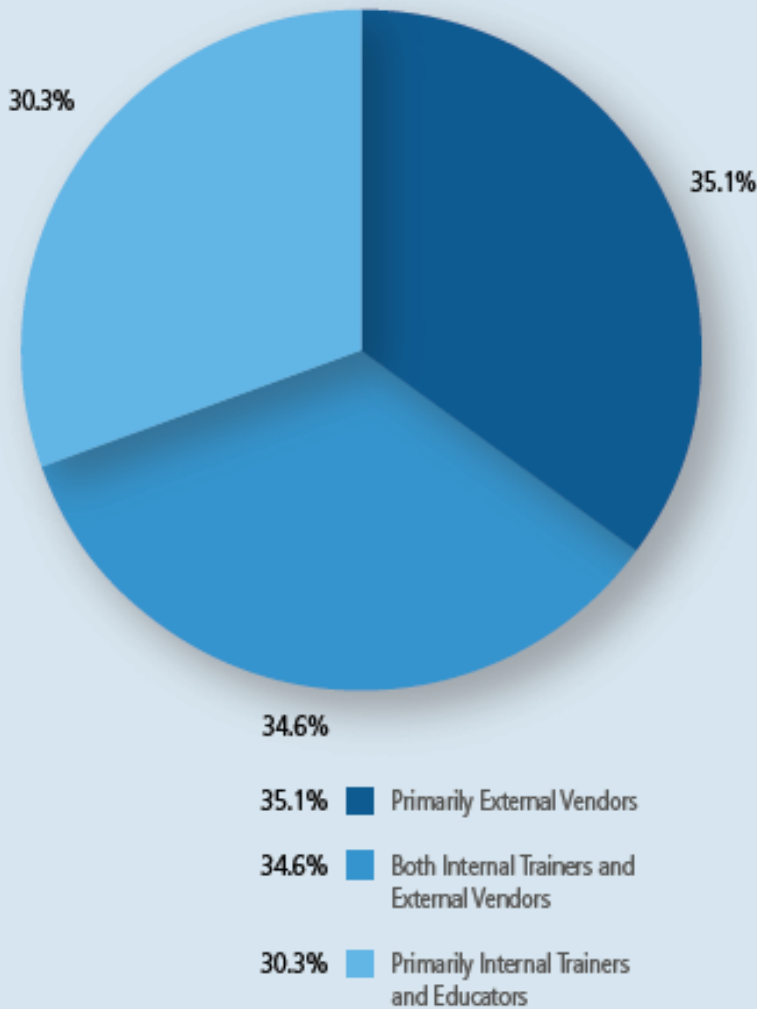
調査結果 6: 自発的な参加が一般的

自分の所属する組織でマインドフルネスのトレーニングを支援している回答者の大部分(67%)が、参加は自発的と答えています。必須と答えたのはわずか4%でした。残りは、「知らない」(18%)または「場合による」(10%)と答えています。「場合による」という回答を追加したのは、それぞれの組織内のほとんどのプログラムは自発的でも、必須の育成プログラムや従業員支援プログラムの一部となっている場合もあると予想したからです。

組織によっては、マインドフルネストレーニングを必須にすることは自己矛盾していると感じるかもしれません。仕事の能力と無関係にも見えるそうしたトレーニングに時間を使えと言われて苛立ちを覚える従業員が、トレーニングから得るものはおそらくないでしょう。また、一部の方法は、少なくともその起源には宗教的またはスピリチュアルな意味合いがあるため、人事労務関連の他の問題が生じる場合もあります。

Figure 7
There Is No Standard Way to Deliver Such Training

How Respondents' Organization Provided Employees Access to Mindfulness-Related Ideas, Interventions, and/or Training



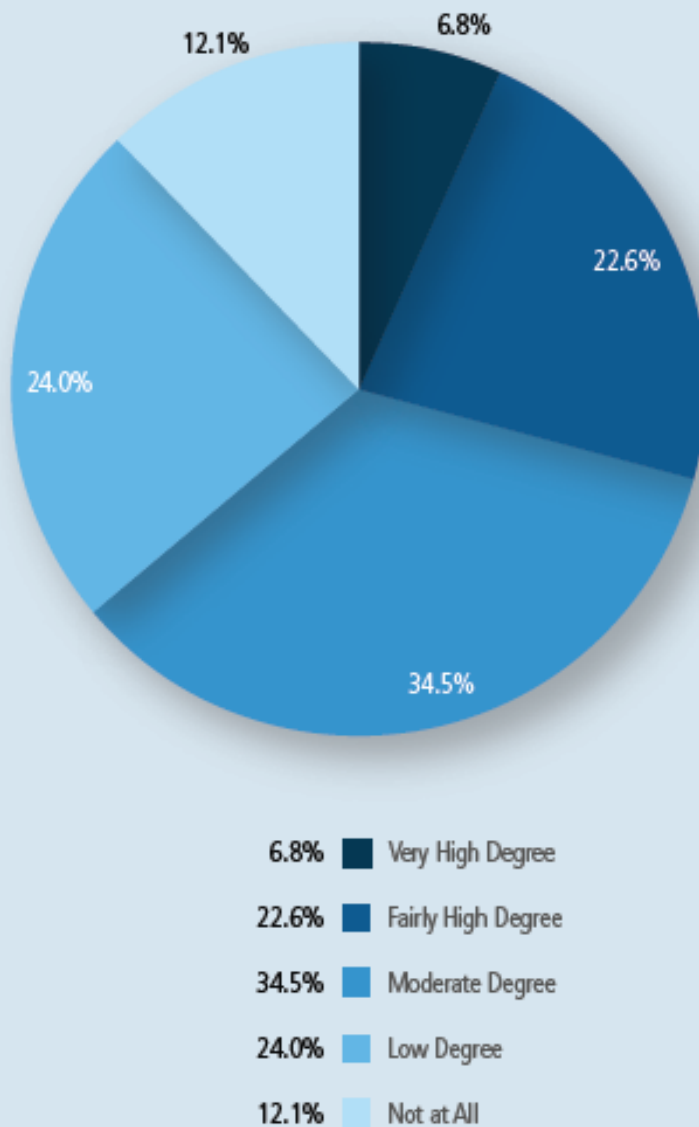
調査結果 7: 提供方法はまだ標準化されていない

マインドフルネス関連のワークショップ、プレゼンテーション、トレーニングを従業員に提供するための「正しい方法」はありません (Figure 7 参照)。これを提供している組織のうち、約3分の1が主に内部のトレーナーを利用し、他の3分の1が主に外部のベンダーを、残りの3分の1が両方を利用しています。

この分野で一般的な方法がないのは、職場におけるマインドフルネス関連のトレーニングがまだ初期段階であることも表しています。やがては、一般的な提供方法が定まってくるでしょう。

Figure 8
The Large Majority of Respondents to This Study
Engage In Mindfulness Practices Outside the Workplace

Degree to Which Participants Engage in Mindfulness Practices Outside of Work



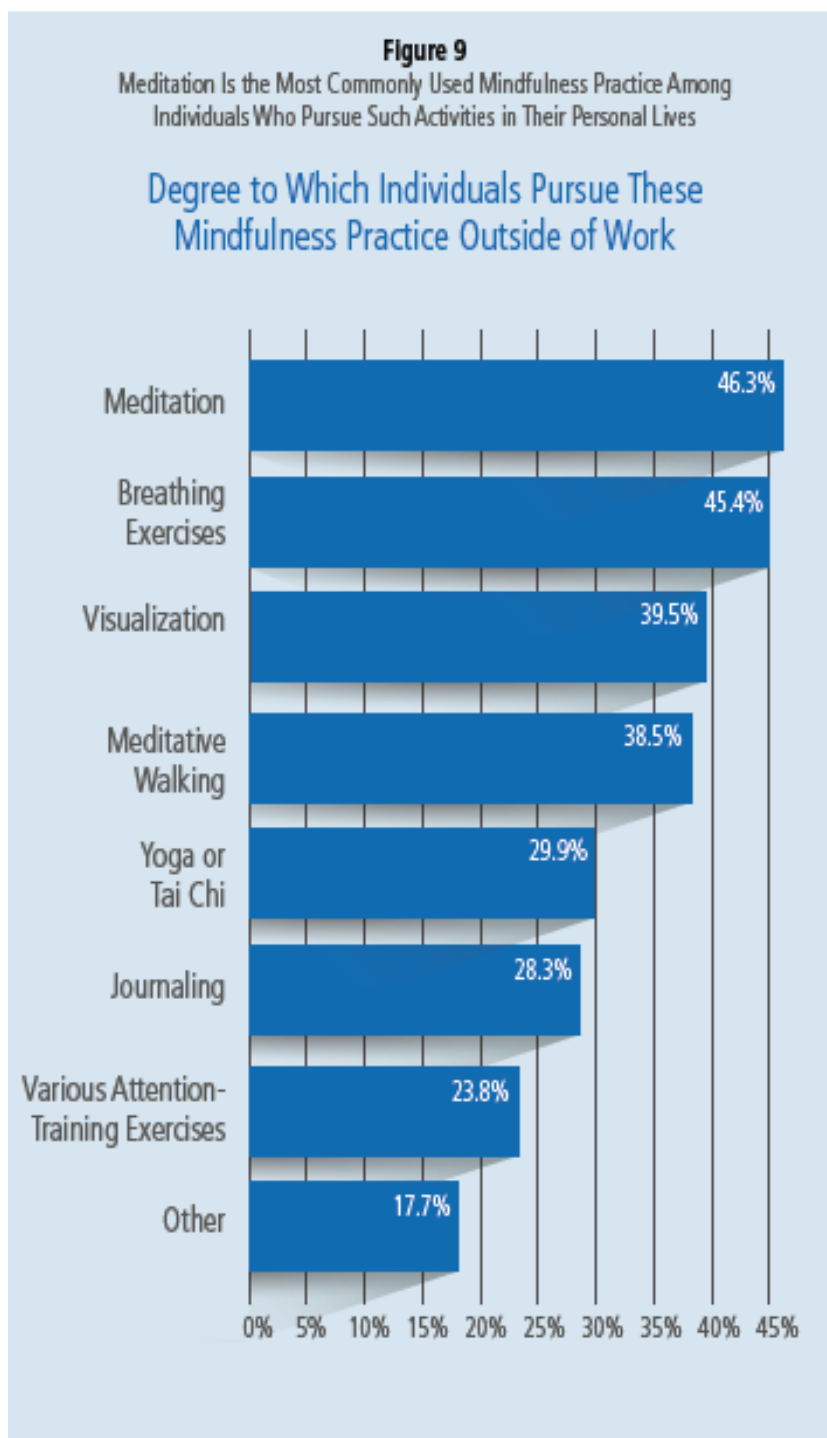
調査結果 8:ほとんどの回答者がマインドフルネスを実践

本調査から、驚くほど多数の回答者（88%）が職場以外でマインドフルネスを実践していることがわかりました（Figure 8 参照）。30%近くがマインドフルネスを「かなり高頻度」または「非常に高頻度」で実践していると報告しています。中度にマインドフルネスを実践している人も加えると、65%近くがある程度定期的かつ集中して実践していることになります。

これは、本調査に協力した回答者には、高い度合いでの自己選択があったことを示しています。本調査の他の結果を解釈する際は、この要素に留意することが重要です。回答者の多くは、マインドフルネスに以前から関心があり、その効果を信じ、調査に参加した可能性があります。

また、このデータは、多くの回答者がストレスの多い職場環境に身を置いているため、マインドフルネスの方法を私生活で取り入れる傾向が強い、と解釈することもできます。本調査では、人口統計や組織のパフォーマンスに関する質問から、多くの参加者が好業績のグローバル組織に属していることが示されており、こうした組織では長時間にわたり、正確で質の高い仕事が行われていると推定されます。

個人が取り入れている実践のタイプ



調査結果 9:瞑想と呼吸法が主な実践方法

職場以外でマインドフルネスをとりいれている回答者は、「瞑想」または「呼吸法」を最もよく実践しています。これに対し、職場で最もよく提供または企画、実施されている方法は、「注意訓練法の演習」と「ヨガまたは太極拳」でした。

なぜこの違いが生じるのでしょうか？ヨガと太極拳は、動きながら瞑想する形式であるとともに、運動の一種です。また、ベテランのインストラクターの下、グループで実践することが一般的です。インストラクターへの報酬がかかるため、コストのかかるサービスとなる傾向がありますが、雇用主がこうしたインストラクターの指導を好む理由は多数考えられます。

- ・ヨガや太極拳は運動であるため、従業員の健康プログラムのカテゴリに当てはまる。

- ・ヨガや太極拳にはインストラクターがいるため、トレーニングと育成のカテゴリにも当てはまる。

- ・ヨガや太極拳はグループ活動であるため、従業員を結び付け、チームワークや結束の感覚を高めるのに役立つ。

- ・ヨガや太極拳は有料の活動であるため、従業員にとって価値が明白であり、やる気がわいて効果が高まる。

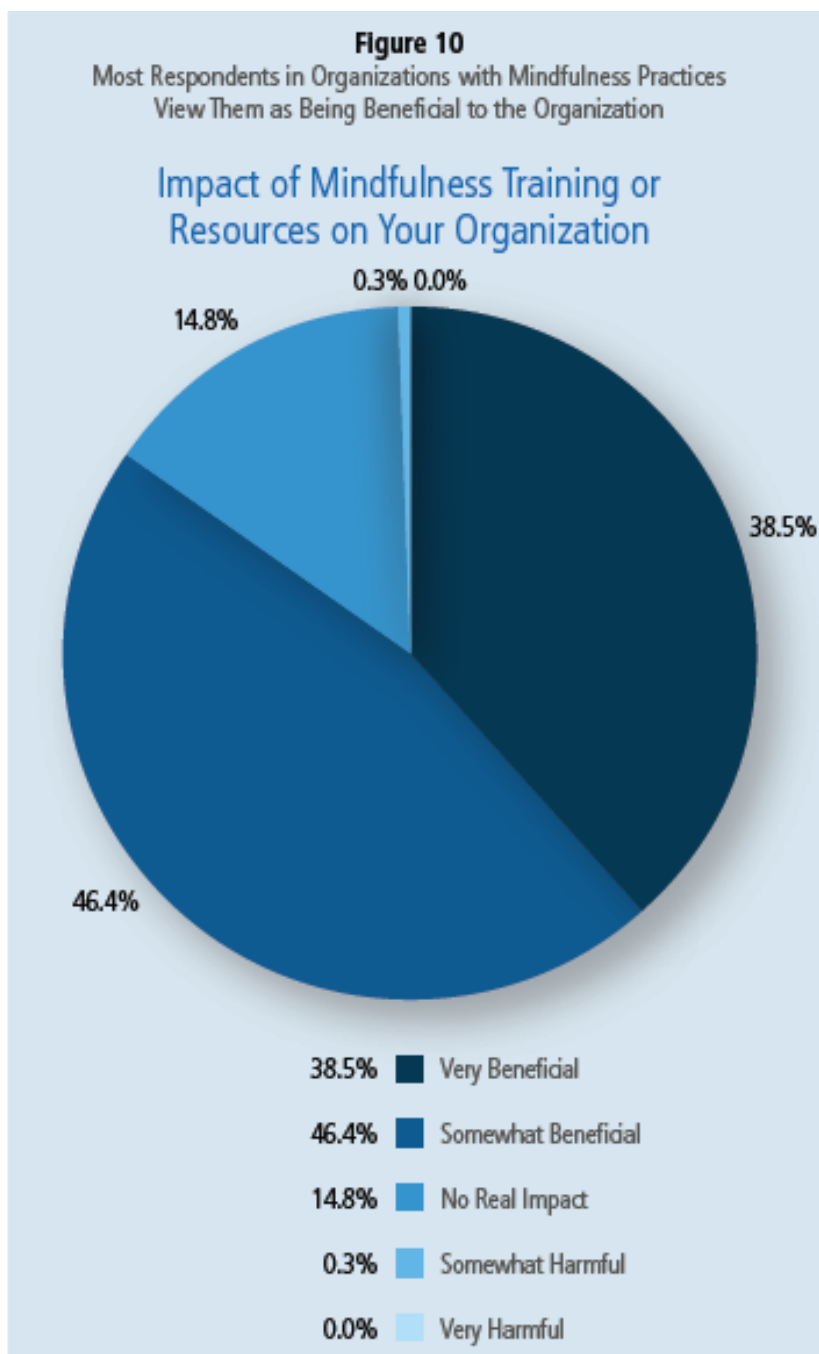
一方の瞑想と呼吸法は、一度習得すれば、通常、1人で行うことができます。これらの活動は、基本的に費用はかかりません。よって、マインドフルネスを自分で自由な時間に実践したい個人にとっては、より魅力的な方法になると考えられます。

これは、個人が瞑想や呼吸法以外の方法を避けているという意味ではありません。Figure 9が示すように、ビジュアライゼーションと瞑想ウォーキングが3番目と4番目の実践方法でした。回答者には、グラフに表示されている項目以外で、実践している他の方法についても質問をしました。最も多かった回答は、祈りでした。記入式の回答の大半から、マインドフルネスとは何かということや、その多数の形式に関して、生きた実践的な知識が明らかになりました。

マインドフルネス実践の影響

本調査で答えを見つけようとした主な項目の中に、「マインドフルネスの実践は職場にどのような影響をもたらすか?」という質問があります。この質問は次の4つのレベルで調べました。

- 1) マインドフルネスを実践している組織における影響
- 2) マインドフルネスを実践していない組織で予想される影響
- 3) マインドフルネスの実践している個々の従業員における影響
- 4) マインドフルネスと、組織またはリーダーシップのパフォーマンスに関連する要因との間における統計的相関



調査結果 10:ほとんどの回答者は組織に対するプラスの影響があると回答

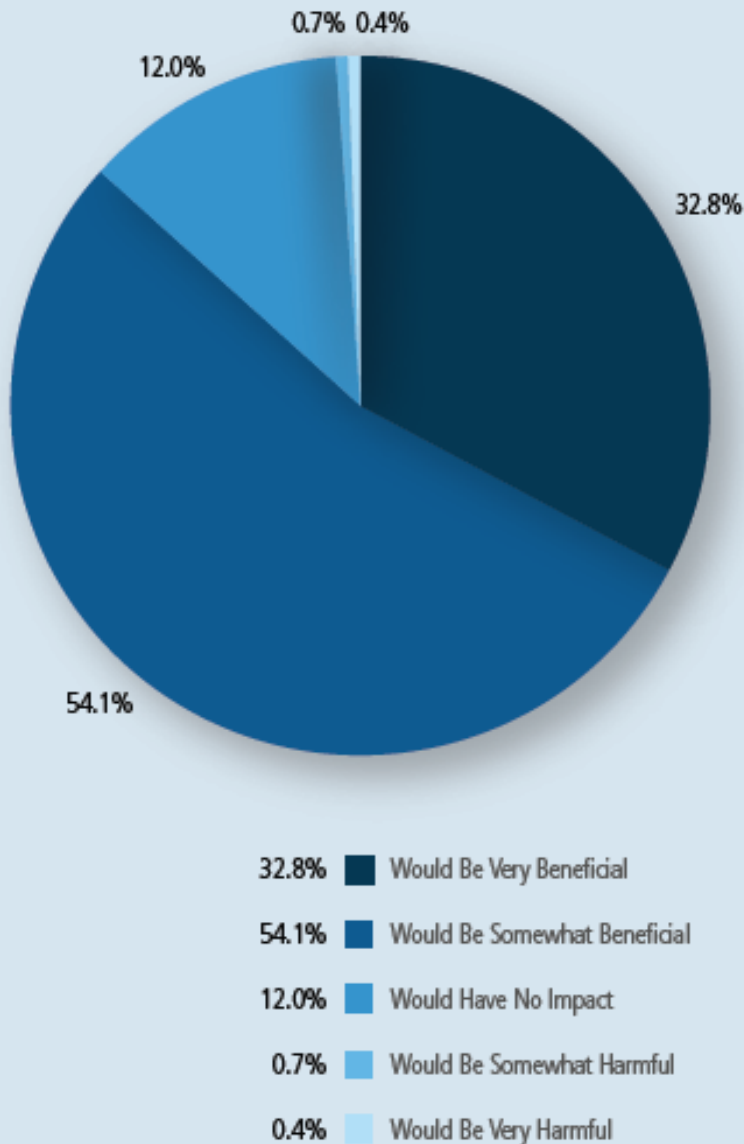
マインドフルネス実践を採り入れている組織の回答者は、その効用を高く評価しています。実際に、回答者の約85%がマインドフルネスのトレーニングやリソースが自分の組織に「やや有益である」と回答しており、40%近くが「非常に有益」であると回答しています。

マインドフルのプログラムに投資している組織は、プログラムから何らかのベネフィットを得て、マインドフルネスの実践を価値あるものとする傾向にあります。

Figure 11

Most Respondents in Organizations That Do Not Support Mindfulness Practices Predict They Would Be Beneficial

How Would Mindfulness Initiatives / Interventions Affect Your Organization?



調査結果 11:ほとんどの個人が仕事で有益であることを実感していると回答

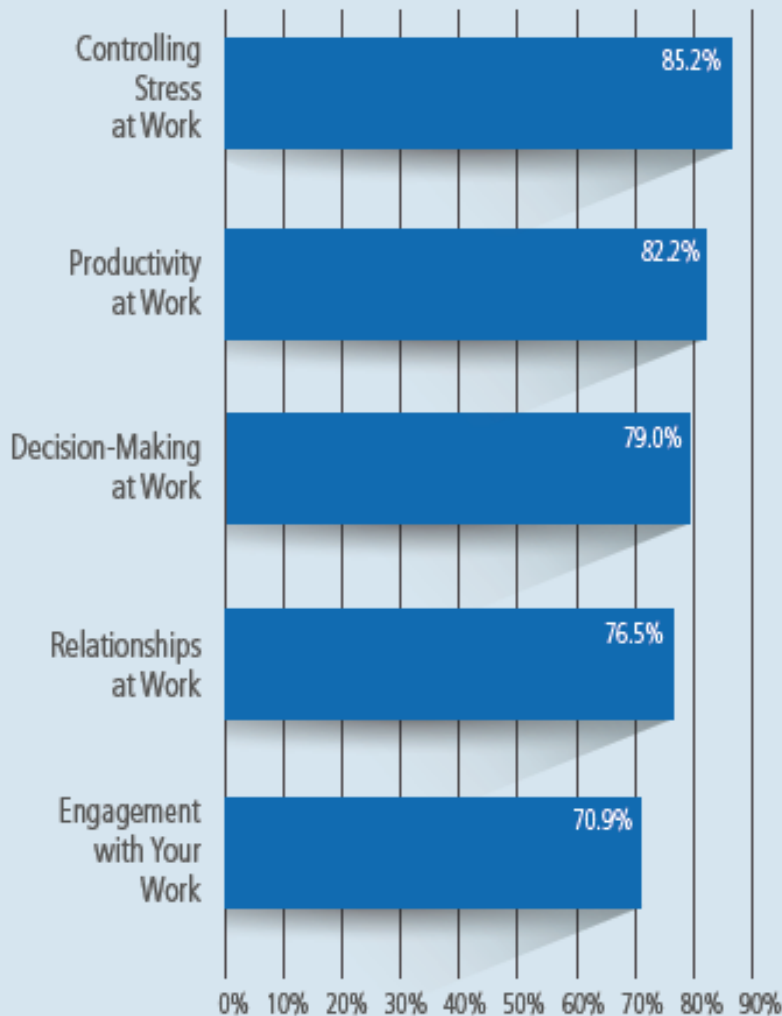
興味深いことに、職場でのマインドフルネスの実践に関して、マインドフルネスをまだ企画、実施していない企業の回答者も楽観的な見方をしています。本調査では、マインドフルネスのトレーニングやリソースを提供していない組織の回答者に、マインドフルネスの実践はどれほど有益であると思うかを質問しました。回答者のうち、マインドフルネスのトレーニングは「非常に有益だろう」と答えた割合は(33%)、マインドフルネスのトレーニングを実際に提供している組織の同じ回答者の割合(39%)に近い結果となりました。54%が、「やや有益だろう」と評価しています。

前述のとおり、こうした回答者はマインドフルネス寄りの傾向が多少あるかもしれませんが、それでも、これらの調査結果は、今日の職場においてマインドフルネスの実践に対するある程度の需要があることを示唆しています。もちろん、これは単に、今注目されている概念に対する一時の熱狂であり、その熱はあと数年もすれば冷める可能性もあります。一方で、もし組織がマインドフルネスのトレーニングやリソースをコスト効率よく提供する手段を見つければ、それを活用したい従業員もいるでしょう。この結果から、マインドフルネスを採り入れていく組織の割合は今後数年間で増えていくと考えられます。

Figure 12

Most Respondents Who Engage in Off-the-Job Mindfulness Practices Believe They Have an Impact at Work, Especially in the Areas of Productivity and Stress Control

Percent Saying Mindfulness Has a Somewhat or Very Beneficial Impact on These Features of Their Work Life



調査結果 12:5つの重要な統計的関係

マインドフルネスの実践は職場でのパフォーマンスに非常にプラスの影響を与えていると認識されています。回答者は、マインドフルネスは仕事のストレスのコントロールに役立ち(85%)、生産性を高め(82%)、意思決定に関する能力を向上させ(79%)、職場での人間関係を良好にし(76%)、エンゲージメントを高める(71%)と回答しています。こうした調査結果には主観的要素がありますが、エグゼクティブチームの大半がこの結果に関心を持つでしょう。

ほとんどの回答者がマインドフルネスの実践は自分の仕事のパフォーマンスだけでなく自分の組織にも有益であると信じていることがわかったので、次は、マインドフルネスの実践と他の組織的要因との統計的相関があるかを調べることにしました。

この分析から、自分の組織でマインドフルネスの実践に関するトレーニングやリソースを提供している回答者が報告したレベルは、5つの要素と正の相関があることがわかりました。つまり、一方の要素が上がるまたは下がると、他方の要素が上がるまたは下がる傾向が非常に高いのです。

統計的アプローチ

本調査のデータを幅広い統計手法を用いて分析しました。採用した手法のほとんどは、組織でマインドフルネスを活用度合いと他の要素との間に有意の関係を見つけるためのものです。

こうした関係を見つけるために、相関、重回帰、カイ二乗検定を組み合わせ使用しました。

統計学的に有意な関係は多数見つかりましたが、報告の正しさを保証できるほど強い関連があったのは少数のみでした。添付のデータ報告では、スピアマンの相関係数の値の後に、p値が続いています。相関係数の値は関連の強さを示し、p値はその関連が単なる偶然ではないことを表します。

- 従業員エンゲージメント: 自分の組織における従業員エンゲージメントが高いと答えた回答者は、自分の組織がマインドフルネスの何らかのトレーニングやリソースを提供していると答える傾向も非常に高かった。(スピアマンの $\rho=0.31$, p 値 $< 2.2e-16$)
- リーダーのEQ: 自分のリーダーのEQについて高いスコアを付けた回答者は、自分の組織がマインドフルネスの何らかのトレーニングやリソースを提供していると答える傾向も高かった。
- リーダーの周囲を巻き込む能力: 自分の組織のリーダーの周囲を巻き込む能力が高いと答えた回答者は、自分の組織がマインドフルネスで何らかのトレーニングやリソースを提供していると答える傾向も高かった。
- リーダーのストレスマネジメント能力: リーダーが自分自身または他者のストレスレベルをマネージしているかどうかは完全に明確ではないため、表現のあいまいさが調査結果に影響を与えた可能性がある。しかし、自分の組織がマインドフルネスの何らかのトレーニングやリソースを提供している場合、回答者は自分のリーダーが従業員のストレスをマネージする能力に優れていると答える傾向が高かった。
- 複数のリーダーシップ能力の平均指標: この指標は、回答者が自分のリーダーに対してEQ、意思決定、エンゲージメント、レジリエンス、ストレスマネジメントの分野における能力として付けたスコアを平均化して作成した。全体的スコアが高いほど、回答者は自分の組織がマインドフルネスの何らかのトレーニングやリソースを提供していると答える傾向が高かった。

相互関係は因果関係とは異なるため、これらのデータから、マインドフルネスのトレーニングがこうした結果を生み出しているかどうかは分かりません。こうした特徴(優れた従業員エンゲージメントや優れたリーダーシップなど)を持つ組織が、単純に、マインドフルネスを最前線で活用している傾向が高いかどうかを知ることも不可能です。

興味深いことに、マインドフルネスの実践とリーダーシップのパフォーマンスとの間には、複数の相関がありました。マインドフルネスに関係する方法を採用して実践しているリーダーは、他のリーダーよりも配慮があると見られる可能性があります。よって、EQが高く、周囲を巻き込む能力がある人物であるという評判が高まる可能性もあります。

別の解釈としては、職場でマインドフルネスを実践できるリーダーは、自分自身のEQを高め、部下をマネージする能力を強化させながら、真摯に自分自身の仕事の能力向上を図っていると見ることもできます。

結論



本調査の結果は、回答者の組織の約半数が時間とリソースをマインドフルネスのトレーニングの提供と企画、実施に投資していることを示しています。ただし、これを高いレベルで行っている組織はまだ多くありません。このトレーニングを提供、企画、実施する主な理由としては、職場でのストレスが高いことや、組織でこのストレスをより有効にマネージする必要があることなどが考えられます。

マインドフルネスの実践やトレーニングには、瞑想やビジュアライゼーションから、ジャーナリングやグループアクティビティまで、多様な形式があります。職場で最もよく提供または企画、実施されているのは、「注意訓練法の演習」と「ヨガまたは太極拳」でした。

組織がマインドフルネスのトレーニングや企画、実施を提供する方法に関して、明確な一連の標準はありません。マインドフルネスを提供している組織のうち、約3分の1が主に内部のトレーナーを利用し、他の3分の1が主に外部のベンダーを、残りの3分の1が両方を利用しています。これは、まだ比較的新しい方法が登場した際によく見られる特徴です。マインドフルネスのプログラムが広まるにつれて、標準的な提供プロセスがより明確になっていくでしょう。

回答者はマインドフルネスに関して個人的に有益な経験をしている傾向があります。マインドフルネスは、生産性や意思決定の能力を高めつつ、自分自身のストレスに対処できる、有効な手段であると報告されています。回答者の大半が、マインドフルネスは自分の組織にとって有益である、または有益だろうと回答しています。マインドフルネスを提供している組織の回答者は、自分の組織の従業員エンゲージメントが高く、自分のリーダーのスキルが高いと見る傾向も強くなっています。

こうした調査結果から、マインドフルネスの実践は、アメリカの職場において今後数年でより広がっていくと予想されます。マインドフルネスとリーダーシップスキルとの相関から、マインドフルネスを取り入れるリーダーシップ開発プログラムが増えていく可能性があることも示されています。マインドフルネスのベネフィットが長期的に示されれば、従業員サービスの一部となり、既存の健康プログラムや学習プログラムに組み込まれていくでしょう。