

4月は、メンタルヘルスにとっても大切な“節目の季節”です。

< 新規採用者のメンタルヘルス対策 >

今日は4月1日。桜も満開となり、街では真新しいビジネススーツに身を包んだ若者たちの姿を多く見かけます。多くの会社では今日が入社式で、いよいよ新人を迎えての新しいシーズンがスタート。新入社員の皆さんにとっても、会社にとっても、大きな節目の季節ですね。そしてこの時期は、同時にメンタルヘルスにおいても大切な節目となります。

● 深刻化する採用後早期のメンタル離職

大学・大学院を卒業した新規採用者の3年以内離職率は3割を超え、特にメンタル要因による早期離職が問題となっています。少子化の中、また企業活動にますます高い効率が求められる時代環境の中で、せっかく選抜をして採用し、研修を経て、仕事も覚え、いよいよこれから・・・という時期にメンタル面の不調に陥り、職場を離脱し、休職、離職に至ってしまうのは、本人にとっても、会社にとってもロスは計り知れません。

● 「予防」への取り組みは採用一日目からスタートする

そうしたことから今、メンタルヘルスの中心テーマは、かつての「病気への対応」から「病気の予防」「心の健康増進」へと大きくシフトしてきています。メンタル不調の背景には、本人の性格的なものばかりでなく、生活状況、そして職場の仕事の多忙さや困難さ、人間関係など、実にさまざまな問題があります。そうした要件が影響しあって長期また過重なストレス状況を生み、心の病気は起こります。その予防のためには、新生活の始まるこの季節、一歩目から「メンタルヘルス」への取り組みもスタートしていかなくてはなりません。

● まずは自分自身でできる予防策をしっかりと

まず大切なのは、新社員の方々自身の健康管理です。学校生活と仕事生活は、さまざまな環境が大きく変化し、知らず知らずにとくさんのストレスにさらされます。住環境や通勤の変化なども大きなストレスの要素です。それを跳ね返す心身の健康の基盤の第一は、生活リズムをしっかりと築き守ること。特に大切な柱は「睡眠」と「食事」です。7時間程度の睡眠を確保し、バランスのとれた食事をきちんと摂るよう心がけてください。また、自分なりのオフタイムの過ごし方を工夫し、仕事が終わってからの時間、休日などには、切り替えてしっかりリフレッシュすることが大切です。会社でも、同僚や先輩たちとのコミュニケーションを広げ、できる範囲で、自分の周りに働きやすい環境（関係）づくりを広げていく努力も必要でしょう。

● ラインケア教育に求められる「予防」の強化

一方、新人を迎え入れる組織の側に求められることとしては、まず第一に新人研修に、心身の健康管理に関する教育を採り入れること。もちろん、ストレスやメンタルヘルスに関する知識も大切ですが、病気のことばかりに偏らず、何よりも「健康づくり」をしっかりと意識させる取り組みが大切です。同時に、職場の管理者、リーダー層に対してのラインケア教育も従来は心の病気の発見や対応に関する内容が多かったと思いますが、今後はさらに「予防」に焦点を当てた内容を重視していくことが必要となります。

● 成功体験を活用しながら、能力を引き出す

現代の新卒世代は、「ゆとり世代」などと言われ、とかく社会人として脆弱な側面ばかりが強調されがちですが、他方では上の世代にないさまざまな長所や個性を持っていることもしっかり評価しなくてはなりません。命令されたり厳しく指導されることより、自由を奨励され評価されながら育ってきた世代ですから、小さくとも成功体験をうまく活用しながらの育成が鍵となります。進歩し続けるメディア環境に対するリテラシーの高さ、思考・発想の柔軟さなど、若い世代の特性を理解し、既存の組織の枠組みに押し込めるより「いかに活かすか」を創造的に考えること。そのために、長所に注目しながらの柔軟な対応、とくに、辛抱強く丹念なコミュニケーションを大切に向き合うことが求められます。