

5月を過ぎても安心は禁物。 夏へと向かう季節とメンタルヘルス。

< 新しい環境への適応とメンタルトラブル >

ゴールデンウイーク明けに、発症が多いと言われる「5月病」。

新しい職場や仕事になじめない、人間関係に疲れるなど、新しい環境適応の努力の過程で現れる心の疲労状態と言えるでしょう。

実際には、研修の形態や期間も仕事や職場の状況も会社によって様々ですし、一人一人の条件も違いますから、必ずしも5月を過ぎればセーフ、という訳ではありません。長い目で気をつける必要があります。そのリスクについてお話ししましょう。

● GW は最初の関門

学生生活を終え、全く未知の環境に飛び込む新入社員。セレモニー、研修、挨拶回り…など、めまぐるしい毎日、そして職場の多様な人間関係に、例え気持ちの上では「刺激的で楽しい」と感じていたとしても、心身は様々なストレスを感じているはず。そんな時に訪れるゴールデンウイークは休みが続いて緊張が途切れやすく、旧友との再会などもあったりして、少し巻き戻された心が自らの「疲れ」に意識が向きやすいタイミングと言えます。典型的な5月病が、GW 明けに現れやすいのはそうした事情からでしょう。この時期が新人にとっては心のストレス疲労が表面化しやすい最初の大きな関門と言えます。

● ストレスが次々重なる夏までの時期

ただ、そこを切り抜ければ安心という訳ではありません。暦の上では最も祝日の少ない時期へ突入。そして季節はやがて鬱陶しい梅雨、猛暑の夏へ。体調管理も難しい季節が続く、まだまだ仕事もわからないことばかりという状況の中で心身両面のストレスは嵩んでいきます。なんとか頑張っていた人が、夏バテに足元をすくわれるように、8月や9月に一気にメンタル不調に陥るというケースもあり、上半期の間は、こうした環境適応リスクに特に注意が必要な時期といえるでしょう。このようなリスクは新人に限らず、転属、転勤、昇進のあった人にも類似のストレス状況が生じやすいので注意が必要です。

● 多様なコミュニケーション回路を

こうしたリスクを回避する上で、特に大切な対策といえるのがコミュニケーションの充実です。新人は特定の上司や先輩が「教育担当」として仕事や職場の事を教える、他の相談にも乗る、飲みにも連れて行く…というケースが多いのではないのでしょうか。もちろんそれがうまく機能するケースも多いと思いますが、人の相性は多種多様。仕事を学ぶにはいい上司でも、身の上話はどうもしづらい、ということもあるでしょう。一本線のコミュニケーション回路はその点頼りないものです。これを補完する意味でも、仕事上の上役とは別に何でも相談・助言を求められる先輩（いわゆるメンター）を設けたり、新人総合研修を共に過ごした同期のコミュニケーションの場を継続させたりなど、タテ、ヨコ、ナナメの多様なコミュニケーションを通じて支え合える環境づくりが期待されます。

● コミュニケーションは最上の予防策

コミュニケーションを充実させることは、単に心理的に孤立させないこと、ストレス状況への支援の幅を広げることに役立つばかりではなく、ストレスによるトラブルへの気づきを早めることにつながります。もちろん、そうしたメンタルトラブル対策上の効用ばかりでなく、組織全体の活性化＝健康度・タフネスの向上にもつながるはずですから、予防策としては重要な対策と言えるでしょう。

● ストレス状況を共感で支え一歩ずつ前進する

新しい環境に直面するこの時期は当然、「できない」「難しい」「わからない」ことにぶつかったり、「失敗」が起こりやすい状況があります。何かと「打たれ弱い」と言われる若い世代には、これが想像以上に大きなストレスになることもあるようです。まずは、このような状況も最初は当たり前のこと、という共感を出発点とすること。そして、失敗に対しては叱るよりも客観的な原因を確認し、その過程でも小さな成長や成功をしっかり評価・共有しながら、着実なステップアップを図るという辛抱強い育成姿勢が必要です。周囲の先輩方は、長い助走の後のより高いジャンプに期待する気持ちで、5月を過ぎてもじっくりと見守り支えていってください。