

事例

新入社員への対応のポイントを
教えてください。

人事労務担当者からの相談

過ぎたことではあるのですが、昨年の新入社員の中に、1年も経たずに退職してしまった社員がいました。その社員は昨年4月に入社し、梅雨明けの頃から体調が悪いとあって、夏には仕事を休みがちになってしまいました。少し長めに夏休みを取ってもらい様子を見ていたのですが、その後3カ月間休業し、結果的に転職するという事で自己都合退職されました。当時は気にかけていたつもりでしたが、うまくいきませんでした。新年度、そして新入社員を迎えるにあたって対応等についてアドバイスをいただければと思います。規模は、社員200人弱の企業です。

対応

「あいさつ・声かけ 聴く つなぐ」を意識して
接していきましょう。3日、3週間、3カ月後を目安に声
かけをしましょう

新入社員の皆さんの受け入れが始まる季節ですね。うまく馴染んで、まずは毎日元気に職場に来て欲しいと願うところです。この心境は長期休業者が職場復帰するときに似ていると感じます。「大丈夫かな」と心配に思うところもあるでしょう。

最初の教育研修期間は、前向きに元気でいろいろと吸収しようとする気持ちが見受けられ、頼もしく感じられることでしょう。気になるのは、配属されてからではないでしょうか。

配属の決定後や現場研修として実際の職場に新入社員が入った際、上司または担当者はまず1週間以内に声をかけるよう心がけてください。そして3週間後に、周囲や研修担当者との関係性や、表現が少し大げさですが「孤立傾向」がないかみていきましょう。新入社員が体調を崩すのは、入社後3カ月以降が多い傾向があります。早ければ6・7月、少し遅

いと9・10月頃に危機が訪れてきます。したがって、入社3カ月後位に一人ひとりと面談をする日程を組まれるといいですね。面談担当者についても、上司や産業医等の産業保健スタッフと前もって決めておくとういでしょう。新入社員の定着やメンタルヘルス不調の防止には、チーム対応の意識が大事です。情報を共有し、社員が成長することをチームで考え、個人を知り、活かしていきたいところです。

新入社員は、仕事を頑張っていきたいと考えていると思いますが、些細なミス等で軽い叱責や注意をされるなど、疲れやマイナス的な出来事が重なったことを機に、心が折れることもあります。慣れない状況で職場環境に馴染むことができるか、業務を覚えなければならない、果たして仕事がうまくできるか——などの緊張感や焦りから心配することが多いでしょう。学生から社会人への第一歩は多くの環境変化をとまなうもので、心身ともに変化があり、疲れるのも当然です。期待はあるが、不安もあるということで、さまざまな反応が起きてしまう。それが

少し続くと、やる気を失くしてしまう分岐点にもなるかもしれません。いきなり診断書を提出されることにならないよう、研修の際には新入社員へ「相談窓口」の周知や、自社で起きた事例など印象に残るようなエピソードを伝え、「相談する」ことを強くインプットしてもらう工夫も必要です。

しかし、実際に相談しようと思っても、誰にどう相談したらいいのか戸惑うことがあるようです。近くに研修担当者がいても「こんなことは言うてはいけない、してはいけない、本当に聴いてくれるのか？」など迷い・悩むこともあって、結果的に相談できない人もいます。相談窓口になる方は新入社員と多く関わり、「この人なら」という気持ちになれる信頼関係をつくることも大事です。また、最近の特徴として「両親に心配をかけられない、言わないでほしい」という人が以前よりも増えています。入社時に、必要に応じて保護者の方に連絡することがある旨を丁寧に説明しておきましょう。

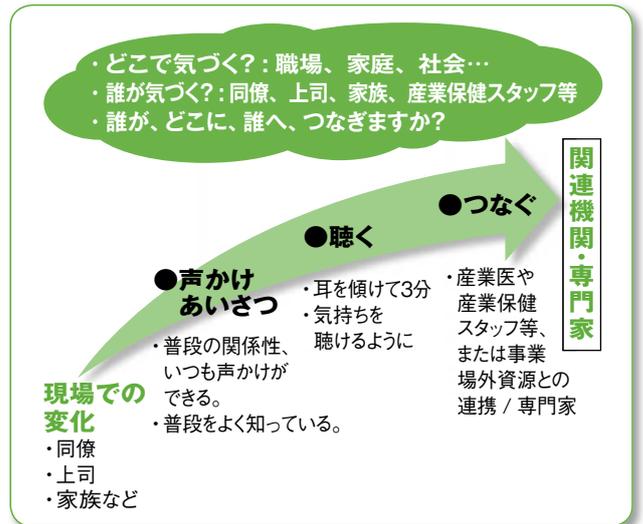
そして、研修期間中に同期のメンバー同士が横のつながりを培うことのできる環境も整えましょう。新入社員の皆さんの中で“支え合い・助け合い”ができるようになることは大きなポイントです。

「ストレスチェック」の受検などで ストレスの程度に気づく

仕事上の関わりはあるが、日常的な会話等の関わりが苦手、一人になりたいという人もいるため、上司・先輩・同僚との関わりがスムーズにいかない場合もあるでしょう。今の若い人の特徴やその人らしさを知るように努めることも管理職や人事労務担当者の大事な役割です。

個人の受け止め方や捉え方の違いが大きく影響しますが、社会経験が浅いことで気持ちの切り替えが上手にできず、事実の確認をせずに思い込みや推測で「もうだめだ」と自信・余裕をなくしてしまったり、自分の思うままに過ごせた学生時代の感覚などが残っていることで、理想と現実のギャップに戸惑い、「先輩が、上司が…」などと他罰的な気持ちを表出することになるかもしれません。職場内のコミュニケー

図1. どこで、誰が気づく?どこにつなぐ?



ションがきちんととれているかについても注意してみていきましょう。同じ話でも人によって受け止め方が違います。本当に伝えたいことが伝わっているのか、理解されているのかを確認していきましょう。

教育研修では、いまの自己の状態・ストレスの程度に気づくよう「セルフケア」研修を行い、「ストレスチェック」の受検や「エゴグラム/T A」の実施で自己を知る機会を作ることもいいですね。

管理職・上司、先輩の関わりポイント 「あいさつ・声かけ 聴く つなぐ」

新入社員と初めてお話をする際に上司等がそっけなく対応してしまうと、新入社員は「上司は自分のことをわかってくれない」と受け止めてしまう場合があります。新入社員と関わる方々には初めが大事だということを伝えておきましょう。新入社員のいうことに「なぜだろう?」と疑問に思うことがあっても、相手は何を思い伝えたいのかを、自己の価値観にとらわれず聴いてほしいところです。

本人やその周囲も含めて抱え込まない、「聴く」、「つなぐ」、「相談する」ことをしっかり心に留めて、双方が早めの対応をすることがメンタルヘルス不調の予防につながります(図1)。個人情報に留意しながら情報共有をしていく、産業保健スタッフ等を含めたチームとしての関わりがこれからはより必要とされると思います。そんな体制づくりを意識していきましょう。