

## 事例

### ゆとり世代の部下がメンタルヘルス不調にならないための対応

今春、採用した若手社員は、自らの力量も考えず目立つ仕事しかやりたがりません。補助業務や雑務を命ずると、子供じみた自己主張をストレートにぶつけてきます。その言動に対し、やんわり注意すると、「叱られた!」などと大げさに騒ぎ、親が苦情を言いに来たこともあります。また、仕事でミスをしたときも、決して自らのミスは認めず、「指示が悪い」「誰々が悪い」など他人のせいにし、その後は、周りの状況など考えず、失敗をしないような無難な働き方しかしなくなりました。

このように、終始、身勝手と思われる振る舞いを続けるため、次第に職場で孤立してしまいました。上司である私としては、何よりも、彼の未熟さ、もろさが気になります。このような若手社員が、メンタルヘルス不調にならないための予防策として、どのような方法がありますか？

## 対応

### 管理監督者との信頼関係構築を皮切りに、職場に馴染ませる

人間には、「自分のことを理解してもらいたい」という欲求がありますが、その思いは、若手社員も同じです。しかし、多くの若手社員にとっては、職場に理解されていないと感じることが多く、いつまで経っても職場に馴染めない傾向があります。

その原因として、体面コミュニケーション経験の不足があげられます。例えば、「相手との会話の中で、落としどころを探ったり、折り合いを付けた経験が足りず、自分の意見を主張するだけ」「自分と異なる意見の理由等を考慮せず、批判するだけ」、あるいは、「このような言い方をしたら、相手がどれだけ傷つくか、わからない」などの言動により、周りからは、「状況を読み」「何様?」という悪評価がつきまといまいます。これら、本人としては悪気はなく、ただ知らないだけなのですが、当然の結果として、周りに理解されるどころか、次第に孤立してしまいます。さらに加えて、こうした「職場に馴染めない

こと」を、単に「自分に合わない」と表現するだけで、自ら積極的に相談することすら知らないから職務を遂行できない、という現実もあります。

これら人格の未熟さは、ストレス耐性の低さと相まって、現代型などと称されるうつ病発症の温床となる可能性があります。管理監督者としては、一歩ずつ、人材育成の視点で接することが求められます。具体的には、週に1度、30分程度で十分ですから、定期的な面談の場を設け、まずは、一見理解しがたい問題行動の背景には何があるのか、理解しようとすることです。若手社員からすると、そのような「自分に好意的な関心を抱いて、理解しようとしてくれている温かい存在」に、信頼を寄せるようになります。この関係を築いてから、次に、周囲の状況にあわせ、他者への気配りができるよう、気づきを与えていくのです。このように自己受容を進めて、社会性を身につけさせることが、若手社員のメンタルヘルス不調の予防に欠かせません。