

## 安全衛生委員会

# 新入社員のメンタルケアについて

## 4月度安全衛生委員会 講義内容

いつの時代も新入社員は、学生から社会人への転換で、たいへんな苦勞をしています。業務に一生懸命に慣れようとして疲れも生じるし、セルフケアの習慣も備わっていません。「新入社員がセルフケアを身に付けること」「周囲が適切にサポートすること」がより良い職場づくりに必要です。

4月度の安全衛生委員会で産業医 若月先生から頂戴した講義内容が、新入社員を迎えたこの時期の職場にとっても大切だと思い、組合ニュースとして配信することといたしました。

### 講義を受けて伝えたいこと

#### 新入社員の皆さんへご提案

「アドバイスをくれる相手、相談相手を、自分からどんどん作りましょう。」  
「直属上司」「同期入社仲間」に加えて、自店・他店の先輩社員、ベテランのサービスクルーも心強い味方となってくれます。まずは、気持ちの良い「挨拶」を心掛けて、良い人間関係の基礎を作っていきましょう。

#### 新入社員配属の店舗の皆さんへお願い

「新入社員の話を、耳と目、心を傾けて傾聴する時間を設けてください。」  
傾聴により、安心を提供すると共に、新入社員の持つ主体性と積極性の成長を促していきましょう。  
特に 所属長は、メンタルヘルスケアのキーパーソンとなります。「相談しやすい職場環境の形成」「ネットワークの構築」「不調を察知した際の声かけ」をお願いいたします。

## 講義内容 新入社員に係わる健康教育（メンタルケア）

受講した内容に労働組合が編集を加えました。

### 1. 今の新入社員を正しく理解する

- ・今の新入社員を正しく理解しましょう。
- ・悪い偏見を払しょくして、新入社員に接しましょう。
- ・視野を広げて、新入社員を観察してみましょう。
  - 言われた以上の事をやらない →素直で従順なのかも。
  - できないと言えない →遠慮して言えないのかも。
  - 自分でよく考えない。 →判断が早いのかも。
  - 答えを欲しがると →情報収集が早いのかも。
  - 自分の意見を言わない →調和を大切にしているかも。

## 講義内容

### 2. 今の新入社員世代の特徴

仕事をする上で重視したいこと  
『**成長**』 『**貢献**』

働きたい職場の特徴  
『**お互いに助け合う**』

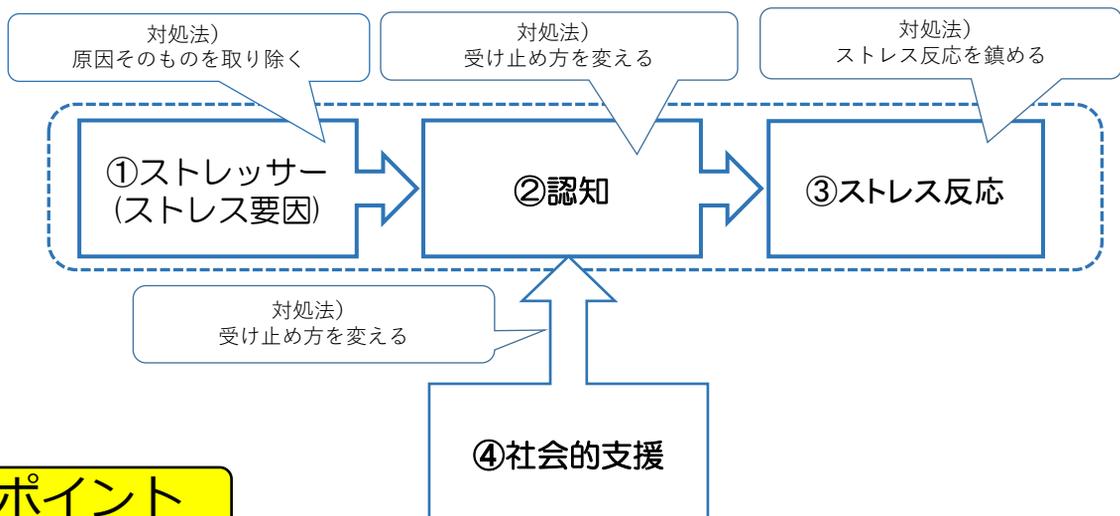
助け合いながら共に成長を目指す  
『**互助**』の考え方を強く持っている

※ちなみに「お互いに鍛えあう」の意識は低い（意識調査）

- ・若手社員が重視する「互助」や「貢献」の考え方は『周囲の力を借り、その借りた力を生かす』『相手の期待に応えようとする』という行動につながるため、強みと言える。
- ・上司や先輩社員との関係性が築きにくい職場では、その強みが発揮しにくい可能性がある。
- ・若手社員の「主体性」「積極性」を引き出すためには、**関わり方が非常に重要となる。**

### 3. 新入社員 自らが心掛けるセルフケア

- ・先輩社員による関わり方、職場環境の改善だけではなく、若手社員自身も困難に遭遇した際の「セルフケア」能力の向上も必要。
- ・ストレスコーピング力（コーピング＝対処法）を高める。  
→**自分なりのストレス対処法を持つ。**
- ・ストレス反応を小さくするコーピング対処法



#### ポイント

#### ■メンタルセルフケア

- ・自分の考え方のクセに気づき、捉え方を変えましょう。
- ・自己表現・自己主張を身につけましょう。
- ・好きなものを増やしましょう。
- ・一人で抱えこまず、上司や先輩に相談しましょう。



## 講義内容

### 4. 上司・先輩が心掛けること

#### ●コロナ禍における働き方の変化

- ・孤独を感じやすい
- ・仕事のモチベーションが上がらない
- ・自分ひとりが社会から孤立している気持ちになる など

#### ●上司先輩に求められること

- ・若手社員に、孤独感や閉塞感を感じさせないよう「ストレスマネジメント」に力を入れる
- ・安心していつでもコミュニケーションがとれるよう、様々なツールを活用したコミュニケーションスタイルを構築する。  
→必要な時に声をかけてくれる上司を求めている

#### ●不安・悩みを抱える新入社員への接し方

##### ①安心させる

- ・NG「頑張って！」⇒OK「一緒に頑張ろうね！」

##### ②悩みを抱えさせない

- ・若手社員の変化に気づいたら積極的に声をかける
- ・すぐに悩みを打ち明けてくれるとは限らない。何かしらコミュニケーションをとるきっかけを作り、共にいる時間を増やして本音を探る。

##### ③悩みによりそう

- ・悩みを相談してきたとき「そんなことはないよ！」などと軽はずみに言わない。若手社員の悩みを傾聴する。
- ・一緒に考えたいという姿勢を示し「一緒に考えてみようか？」と対話に誘う。それは大した悩みではないなどと、悩みのレベルを決めつけることはNG。

### ポイント

#### ■メンタル不調を察知した時の声掛け

##### ①健康状態を確認する

- ・体調や日常生活の状況などをチェック

##### ②頑張ろう！など安易に励ます言葉を使わない

- ・問題解決の糸口を見つけるための話し合いをする

##### ③若手社員の気持ちに配慮する

- ・デリケートな話題になることもあるので、他の社員がいる前で尋ねることを避ける

必要に応じて、上長や専門担当者等への報告・連絡・相談をすることも大切です。



所属長は、メンタルヘルスケアのキーパーソンとなります。「相談しやすい職場環境の形成」「ネットワークの構築」「不調を察知した際の声かけ」をお願いいたします。