



健康経営のココロ

キーワードで読み解くメンタルヘルス

■ 今回のキーワード

「若手対策」

2010年、ゆとり教育世代が大卒で入社 若手のメンタル不調が増加する可能性も

今号から、企業がメンタル問題にどう対応していくべきか“健康経営”という観点から連載を行う。健康経営とは、リスク管理・コンプライアンス・人的資源の生産性の維持向上の3つの視点で、職場の健康管理を経営的にしっかり行うという考え方である。その課題として浮上してきたのが若手のメンタル不調だ。

従来と異なるタイプのうつ登場

最近の若手のうつには今までと異なる特徴がある。昔は生真面目で几帳面で不調になると自分を責め、病院にも行かず、休もうともしないタイプが典型的だった。今は仕事熱心でもなく責任感に乏しい割に、診断書を書いてくれる専門医を探し出し、休業を要する旨の診断書を持参する



Text = 亀田高志

産業医大ソリューションズ 代表取締役社長、
医師（産業医科大学 講師）
1991年3月産業医科大学医学部医学科卒業。
日本鋼管病院勤務、NKK（現JFEスチール）、
日本アイ・ビー・エムの産業医などを経て、
2006年10月より現職。

若手が増えているとの指摘がある。

少子高齢化による労働者の減少は深刻だ。就労が可能な15歳から64歳の人口は現在の8300万人から2020年には7300万人に減少。そして団塊の世代が去りつつある職場にさらなる波が訪れようとしている。大卒の“ゆとり教育世代”が2010年春から入社してくるのだ。学生時代から週5日制に慣れ、絶対評価ではなく絶対評価で育ってきた。そのため、仕事の忙しさや個人評価のような職場のストレスに脆弱で、世代を超えた人間関係を作るのが不得手とされている。現在、全従業員の0.5%から1%と言われるメンタル不調による休職者の数が、若手では今後さらに増える可能性もある。

私は、この春まで20代後半の若手医師の育成に携わってきた。報連相ができない、読み・書きが下手、すぐにマニュアルを欲しがるといった若手の傾向を感じた。一方、企業が採用を絞り続けてきたために年長者には指導経験が乏しい。世代間ギャップもあって、若手に腹を立てやすい。育成のための指導も、度が過ぎれば若手からはパワハラと見られかねない。パワハラが原因のメンタル

不調には法的なリスクもあり、生産性を低下させる大きな要因だ。

年長者が若手に歩み寄るべき

では、年長者はどうすればよいのだろうか？ まず年長の世代が若手に歩み寄るべきなのだ。若手が悪いと怒っても解決にならない。親からも先生からも、そうして育てられてきたからだ。若手が配属されたら、仲良くすることを心がけ、顔を見る度に「どう？」と声かけをするのである。若手にYES・NO式に“仕事は進んでいるのか？”とたずねると評価を恐れて“大丈夫だ”と嘘をつかせることになる。「どう？」という問かけは相手を気遣うメッセージになる。年長者のことを、罰する存在でなく、寄り添い育てる存在であると、若手に認知させることが育成のファーストステップになる。

職場では年長者と若手の双方に研修を行うのがよい。年長者個人の経験と能力を頼りにせず、管理職層に若手への対応の仕方を徹底する。若手には健康的な生活習慣からストレス対処、年長者との接し方まで教育していく。これらが健康経営の実践となるのだ。