新入社員と、どう付き合うべきか？

メンタルヘルスの基礎知識 知っておきたい！

新入社員や職人が、すぐに辞めてしまったり、心の病で休職してしまう…。こうしたことでお悩みの事業主の方も多いのでは？　建設産業の将来を担う若手とどう付き合い、良好な関係を築いていけばいいのか、千葉県公認心理師協会・産業領域委員の森崎美奈子さん、森川隆司さんにアドバイスしていただきました。

若い職人たちはほめて伸ばそう！

現在の若年労働者の特性として、①チームワークが組めない、②チャレンジ精神がない、③コミュニケーションを取るのが苦手――と指摘されています。主体的に動けない若者が多いため、こちらがただ待っているだけでは成長してくれません。

仕事を教える際にも、まずやってみせてから、新人にやらせてみる。その際、まず、できたところをほめてみる。問題点や改善点については、理由も丁寧に説明しましょう。連合艦隊司令長官だった山本五十六の言葉なども参考になります（カコミ参照）。

叱り方のポイントは「かりてきたねこ」

ハラスメントにならない叱り方は、「かりてきたねこ」がポイントです。

か…感情的にならない
り…理由を話す
て…手短に済ませる
き…キャラクター（性格や人格）に触れない
た…他人と比較しない
ね…根に持たない
こ…個別に伝える

とはいえ、建設業は危険な現場や作業もありますから、どうしても厳しい言葉で注意したり、叱らざるをえない場面もあります。そこを理解してもらうには、入職した時の導入教育・新人教育も重要です。建設業はリスク・危険のある職場であり、現場に出れば新人でも一人前として扱われる。そうしたことをあらかじめ知っていれば、受け止め方も違ってくるのではないでしょうか。

山本五十六の名言

「やってみせ　言って聞かせて　させてみて
褒めてやらねば人は動かじ」

「話し合い　耳を傾け承認し
任せてやらねば人は育たず」

「やっている姿を感謝で見守って
信頼せねば人は実らず」

今は、入職・入社時の研修だけでなく、2年目、3年目などにフォローアップ研修を行う企業も増えています。管理職向けの研修なども含め、気軽に地域の産業保健総合支援センター（さんぽセンター）に相談してみてください。

「いつもと様子が違う」それは不調のサインかも

心身の調子が悪くなっていることに周囲が早く気付くことも大切です。

調子が悪くなってくると、様子がいつもと違ってきます。遅刻や早退が増える、会議での自発的な発言が少なくなる、ヒゲを剃っていない・同じシャツばかり着ているなど身だしなみに構わなくなる、車の中で1人きりで昼食を食べるようになった、など。

人間関係が良好な職場づくりのために

職場のメンタルヘルス問題で
お悩みの際は、気軽に相談を！
千葉産業保健総合支援センター
TEL：043-202-3639
https://www.chibas.johas.go.jp

ポイントは、「変化」に気付くこと。そのためにも、普段からの人間関係づくりを。基本は、「気配り・目配り・声かけ」。そこができている職場は、若い社員の定着率も違ってくるようです。

若い社員・職人が、「仕事の自信がない」「辞めたい」と言ってきたら、責めないで話を聞いてあげてください。「辞めたいと思っているの？　それはどうして？」と、まずは相手の気持ちを受け止めることが大切です。

明らかに医療につなぐ必要がある状態だと感じたら、ためらわずに「○○さんのことが心配なので、いちど医者に相談した方が良いと思う」と伝えましょう。会社には社員への安全配慮義務があります。「よく眠れない」「興味があったことに関心が持てない」といった状態が1～2週間続いたら要注意。感情のコントロールや、体重の大幅な増減なども目安になります。

話の聞き方には3つの種類がある

良好な人間関係づくりのためにも、先輩や上司にはぜひ、「傾聴」を身につけていただきたいですね。

話を「きく」には、「聞く」「訊く」「聴く」の3種類があります。「聞く」は音や声などが自然に耳に入ってくること。「訊く」は尋ねる、問う。それに対して「聴く」は、耳を傾けること。

「聴」という漢字は、「耳」に「十四」に「心」でできています。心があって、「十四」分に話を聞くという聞き方です。特別なトレーニングがなくても大丈夫。相手の思いがどこにあるのか、それを知ろうとする姿勢で話を聴いてみてください。

復職時のポイントは主治医との連携

社員が休職してしまった場合、復職のタイミングや復職後の関わり方について、悩む職場も多いと思います。ここでのポイントは、本当に復職できる状態であるか、しっかりと判断することです。

休職した本人自身が、金銭面などの事情から早く復職したいと考えて、「復職可能」という診断書を持って来ることもあります。産業医がいれば職場の業務にも理解がありますが、いない場合は、人事担当者や上司が受診に同行させてもらうといいでしょう。本人と主治医の了解が取れれば同席は可能です。そこで職場や業務の事情を伝え、本人にも納得してもらいながら、復職について判断することが大切です。

復職は最終的に会社が決める事柄です。社員に対する安全配慮義務があるからです。そのためにも、会社として主治医の意見を聞くことは重要です。

職場復帰を検討する際のチェックリストのひな形もありますので、さんぽセンターに相談してみてください。

労働者のメンタル不調を未然に防ぐため、常時労働者が50人以上の事業場には、2015年12月からストレスチェックが義務付けられました。50人未満の事業場は努力義務ですが、こうした取り組みにも目を向けて、社員の「こころの健康」を守り、働きやすい職場をつくってほしいと思います。それが人材の定着にもつながるのではないでしょうか。

千葉県公認心理師協会
https://www.csccp.jp

誰でも、いつでもできる！　ストレス解消呼吸法

10秒間呼吸法

イライラした時、あるいは休憩時間などに試してみよう！

腹式呼吸で、
❶頭で1、2、3、4、5と数えながら、ゆっくり鼻から息を吸い、6で息を止める
❷7、8、9、10とゆっくり口から息を吐く

働く上でストレスはつきものです。このほかにも、美味しい食事、適度な運動、楽しい会話、お風呂、十分な睡眠など、自分なりのストレス解消法を見つけましょう。