

令和4年度 職域担当看護職研究会（前期）開催報告 新入職員・若手職員のメンタルヘルス不調、 休職、離職を防ぐ ～職域担当看護職としての対応～

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

当協会では地方公共団体等における職域担当看護職の自主的な学習の場として、「職域担当看護職研究会」を関東および関西地区にて、それぞれ年2回開催しています。職務上の諸問題をテーマとして設定し、有識者による講演や参加者によるグループ討議を通じて、問題解決に向けた研究や情報・意見交換を行っています。

令和4年度前期研究会は、関東地区（8月1日・東京）・関西地区（7月19日・大阪）ともに「新入職員・若手職員のメンタルヘルス不調」をテーマに開催し、それぞれ都道府県、市区町村、警察、消防、病院、教育委員会などの職員が多数集まる活気あふれる会となりました。

関東地区は東川麻子先生（株式会社OHコンシェルジュ代表/産業医）、関西地区は徳永京子先生（合同会社チームヒューマン代表/保健師・公認心理師）にご講演いただきました。以下にその内容を紹介いたします。

参加団体による 課題・取組の共有

グループ討議および事前アンケート

- により、新入・若手職員の傾向や課題、取組について、情報・意見交換を行いました。主な内容は以下のとおり。
- 新入・若手職員の不調の特徴は、公務職場に抱いていたイメージと現実とのギャップに戸惑っている、相談なく急に休みに入る、上司とのコミュニケーションに課題がある、不調の要因がわかりにくいなど。
- 新入・若手職員向けの取組を9割以上の団体が実施。取組内容は、相談体制・窓口の周知、個別面談や研修が多い。
- 有効だと感じる取組は、個別面談、所属での早期発見と継続的な支援、職員間の交流促進のためのイベント、上司の関わり方の見直しなど。

講演内容

東川先生、徳永先生に、新入・若手職員のメンタルヘルス不調増加の要因や特徴、その対応策などについてご講演いただきました。主な内容は以下のとおり（敬称略）。

今どきの若者の特徴

● 好景気の時代を知らず、安定志向が強い。個人を尊重し、自分にとって価値を見出せないことは大事にできない。少子化で子ども同士切磋琢磨する機会も少なく、十分に大人になりきれしていないところがある。「褒めて育てろ」と言われる中で育ち、職場で注意されることに免疫がない。注意をパワハラだと感じる人もいる。

（徳永）

● 大卒の新入職員は中学卒業レベルぐらいと考えてほしいと管理職には伝えられている。今の子どもは大事に育てられている。大学でも学生に手取り足取りサポートをするところが多い。こうした環境で育ってきた学生が職場に入った途端、自分一人で頑張れ、あれもこれもできないのかと言われて、住む世界ががらっと変化したという状況。（東川）

育て直しのマネジメントが必要

若者が育ってきた時代背景や生活環境を知っておくことが基本。若者が自分と同じ考えや行動をするという思い込みは捨てる。管理職や職域担当看護職側の考え方を変え、育て直しをする

必要がある。(両先生)

● 手取り足取り指導する。職場に父親役、母親役が必要。父親役が注意したら、母親役が注意した内容を理解したか確認し、パワハラではなくて注意だよとフォローするなど、職場内で役割を決めておくとうい。(徳永)

● ちょっと注意されただけで私なんてダメな人間だと思うので、小さな成功体験を積み重ねさせる。途中で行き詰まっているときは進捗を確認する。「うまくいかない時はいつでも助ける」というメッセージを送り続ける。(東川)

● 指導するときは、まずは労いの言葉をかけてから、ここを直すとさらに良くなるよと指導する。ここがダメだということだけを言わない。(両先生)

職域担当看護職ができること

● 採用時や異動後等、変化があるときの面談が有効。この人は聞いてくれるとわかれば相談してくるようになる。ただし、解決するのは本人。指導しながら育てていく。(徳永)

● 管理職研修では、部下の不調に気づくサイン(図1)と話の聴き方(図2)を中心に、早期発見・早期対応の重要性を伝える。また、今どきの若者の特徴を知ってもらう。(徳永)

● 若い人はそもそも困っていても相談に來ない。相談の必要性を感じていないので、このような状態になったら、必ずここに連絡を入れなさいと伝える。職域担当看護職のサポートをどう理解させるか、40、50代の人と分けて考えないといけない。(東川)

● すぐに写真を撮って送って、何がどうなのかを見て判断するのが若い世代の文化。要領よく話すこと、何に困っているのか自分でまとめることが苦手な傾向がある。面談では生活の一つ一つを確認し、あなたの課題はこれですねと整理してあげる。(東川)

● 新入職員向け研修では、社会人としての基本的な姿勢を教える。健康維持は仕事の一部、具合が悪いときは職場に言わないといけないなどと、

● 本人の資質など、職場環境の整備以前に問題があるケースが増えている。職域担当看護職がどこまで介入するかは職場の方針次第。介入に理解が得られない場合は、職場にこんな

当たり前のことを伝える。新入職員の反応を見ると、そんなことは知っているという感じでもなく、皆そうということなんだと一生懸命聞いている。(東川)

● メンタルヘルス不調者がいる職場の多くは、管理職も手いっぱいである。職域担当看護職は管理職・メンタルヘルス不調者双方の話を聴く。このような職場は次の不調者を生み出す可能性が高いので、臨時でもいので増員して現場の負担を軽くすることを人事に進言するとよい。(徳永)

● 困ったケースがあると伝え、組織の理解や予算を得ることからのスタートとなる。(東川)

おわりに

● 本研究会に参加し、改めて若者との感覚のずれを感じ、相手より自分の考え方、対応の仕方を変える必要があると認識した参加者も多かったようです。今回の研究会では、関東は杉並区、小平市、横浜市、関西は大阪市教育委員会、守口市、姫路市から計7人が幹事として、企画・運営にご協力くださいました。この場をお借りして心より感謝申し上げます。

● 後期研究会は、関東(12月19日・東京)、関西(1月12日・大阪)を予定しています。詳細は協会HP※をご覧ください。皆様の参加をお待ちしております。



図1 職場で見える心身の不調のサイン
～部下を見るポイント～

け	欠勤が増える
ち	遅刻が増える
な	悩み・泣き言・涙
の	能力低下・飲み量が増える
み	身だしなみが乱れる・ミスが増える
や	辞めたいという

図2 「話そう」と思わせる聴き方

よ	要約して繰り返す
う	うなずき、あいづち
き	共感を示し、批判しない
い	イエス・ノーで終わらない質問
た	態度、視線、表情に注意
げ(け)	結論を急がない、誘導しない
て	適度な間を取り、沈黙をおそれない
な	長く話しすぎない、話をさえぎらない

※<https://www.jalsha.or.jp/schd/schd06/>