

五月病を回避 するためのケア

特集

01 | 五月病を回避するためのケア

4月に入社した社員（主に新卒社員など）が精神的に落ち込んだり虚脱感を感じたりすることを、発生時期になぞらえて「五月病」と表現することがあります。

それが医学的な病気であるか、気分的な浮き沈みであるかはともかく、五月病が休職や離職などに繋がらないよう企業は対策をしなければなりません。

話題のビジネス書をナメ読み

02 | ありえないレベルで人を大切にしたら

23年連続黒字になった仕組み(ダイヤモンド社)

本書は株式会社日本レーザー代表の著作です。「社員のモチベーション」に注力した経営方針で注目を浴びており、「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の「中小企業庁長官賞」を受賞しています。社長が本気で社員を大切にすることは、どういったことか、そしてその効果について事例を踏まえて解説されています。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 五月病対策ケアチェックシート

五月病を回避するためのケア

新入社員の定着は組織にとって重要な課題です。技術育成と並行して精神面のケアも行う必要があるでしょう。環境づくりによる精神面のケアについて紹介します。

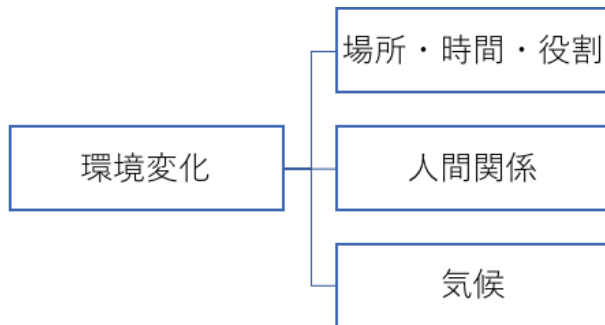
はじめに

4月に入社した社員（主に新卒社員など）が精神的に落ち込んだり虚脱感を感じたりすることを、発生時期になぞらえて「五月病」と表現することがあります。

それが医学的な病気であるか、気分的な浮き沈みであるかはともかく、五月病が休職や離職などに繋がらないよう企業は対策をしなければなりません。以下、五月病に対するケアの方法について紹介します。

原因

五月病の原因は、主に「環境の変化」でしょう。場所や時間の変化、社会的役割の変化、人間関係の変化、気候の変化などの類型があり、それらの変化が精神的にストレスを与えるため五月病が引き起こされると考えられます。



つまり、企業が五月病対策をする上でも、これらの環境変化要因に働きかけることを検討していくことになります。

1. 場所の変化に対するケア

場所の変化に対するケアの方法としては、例えば「以前の住環境と大きく変わらない勤務地に配属する」「同郷の社員同士で交流をさせる」など、環境変化の差を小さくすることが効果的でしょう。

2. 時間の変化に対するケア

時間ケアについては、「新任の期間は意図的に残業時間を

減らす」ケアが検討できます。

先輩社員からは頼りなく見えても、当人は慣れない仕事に緊張しながら時間を過ごしているため、無理をして残業させると負担が大きくなってしまいます。

また、時間変化に伴って「運動」「食事」「睡眠」などの基礎活動にも影響が出ます。健全な食事を会社が提供したり、質の高い睡眠ができるような寝具を補助したり、運動の場を提供するなどのサポートも効果があるでしょう。

3. 人間関係の変化に対するケア

人間関係の変化に対するケアとしては、「安心して人間関係の変化について相談できる環境を作る」ことが大切です。「年齢の近い先輩とペアを組ませて面談をする」、「同期同士の交流の場を作る」など、意図的に相談できる機会を作るとよいでしょう。

面談の際には、面談が人事評価と関係ないことや、本人の望まないことは他言しないことなどを伝え、安心して相談できるよう工夫してください。

重要なことは、企業側が新人の環境変化ケアに熱心であるという意思表示をすることです。既存社員の意見を聴きながら、自社で過去にどのような環境変化があったかを調査検討することも、五月病対策をとる上で有益な材料になるかもしれません。



ありえないレベルで人を大切にしたら 23年連続黒字になった仕組み

近藤 宣之 著

単行本：268 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,500 円（税抜）

はじめに

タイトルがとてもしゃちな本書は、現役の経営者が幾度となく経験した危機を経て、株式会社日本レーザを再建した話がかかれていす。ありがちな成功体験談とは一線を画し、具体的な取り組み方法やノウハウについても詳しく解説されています。ありえないレベルで人を大切にすることはどうしたことなのでしょう。



るため、社員の仕事に対する自覚、責任、当事者意識が芽生えたと筆者は説明しています。

会社が伸びる「たったひとつの方法」

さまざまな経営に関するノウハウが世の中に溢れていますが、筆者はこのように断言しています。

『人を大切にする経営』の実践こそ、会社を再建・成長させるたったひとつの方法である」ということす。人を大切にして、社員のモチベーションを上げない限り、会社を発展させることはできません。つまり、モチベーションが9割ではなく、10割なのです！

亡くなった社員の子の面倒を見る

「働く人にとって強くて優しい会社」を紹介するエピソードとして、経営幹部だった中国出身の女性社員がガンにより42歳で早逝された後、今でも8歳の息子が会社に週一度来て母親が使っていたデスクで自習をしたり、社員が勉強を教えたりしているそうです。

「会社は、雇用を守るために存在する」と明言する言葉はキレイ事ではなく、本気だと容易に想像できます。

どんな理由があっても「赤字は犯罪」

日本レーザにとっての利益は「雇用を確保するための手段」です。雇用を守り社員の自己成長の機会を提供し続けるために、赤字は犯罪であると意識し、どんな経営環境でも利益を出す必要があると解説しています。

その他にも、以下のような事例があります。

- ・ 社員 55 人の社員数に対して年間述べ 50 人が海外出張・海外視察をしている
- ・ 70 歳まで再雇用できる
- ・ 笑顔を能力と捉え最高で月額 2 万円を支給している

社長の笑顔

筆者の信条のひとつに次の言葉があります。

良い報告は笑顔で聞く。トラブルなどの悪い報告は、もっと笑顔で聞く

こういう取り組みも「23年間連続黒字」「10年以上離職率ほぼゼロ」の要因のひとつだといえます。

社員全員が株主

日本レーザは親会社から独立した経緯があります。2007年、MEBO（経営者と社員が一体になって行うM&A）の結果、社員全員が株主という会社ができました。

「ありえないレベルで人を大切にする」とは、社員を甘やかすという意味ではなく、社長が覚悟を決め、本気になることで、その熱量を社員に伝えていくということからはじまります。人が育つために自律と成果を求めることこそが社員を大切にする最短距離だということが腑に落ちる一冊です。

その後、親会社がなくなったため、親会社の利益を優先されることがなくなり、フォーカスする点も市場から人へ変えることができました。そして何より、「社員=株主」であ

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の茅野です。

私は、初詣や旅行などで神社に行くとき必ずおみくじを引きます。実は、生まれてから20数年間は1度も大吉を引いたことがなかったのですが、ここ5年くらいはかなりの確率で大吉を引くようになりました。ゴールデンウィークに旅行先で引いたおみくじも、やっぱり大吉でした。

不思議なことに、同じころからツイている出来事が増えているのです。以前、東京へ行く朝、少しだけ降った雪の影響で駅までのバスが大幅に遅れ、電車の発車時刻ギリギリに駅へ到着したことがありました。ダメ元で走っていったところ、たまたま電車の出発が少し遅れていたため、その時は何とか間に合うことができました。こんなことが最近本当によくあるんです。

運気の流れてあるのかもなあと思いつつ、調子に乗るといつか痛い目を見そうなので、コツコツ真面目に生きています。



五月病対策ケアチェックシート

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	新卒社員や部署異動をした社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	環境変化があった社員に対して残業時間を意識的に少なくしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	住宅について特別のケアをしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Q3 で yes の場合、その内容をお書きください ()	-	-
5	社員の食生活その他生活習慣について心配している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Q5 で yes の場合、その内容をお書きください ()	-	-
7	社員の運動不足について心配している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Q7 で yes の場合、その内容をお書きください ()	-	-
9	社員のメンタルケアについての取り組みを定期的に行なっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	社員同士の相性を考えてチーム編成をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			