

産業医・社会保険労務士

# ヒライ先生の Q&A



## 平井 直実

1978年10月30日 岐阜市生まれ。つくば市在住。  
岐阜高校卒業。藤田保健衛生大学(現 藤田医科大学)医学部卒業  
ヒライ労働クリニックのお産業医・社労士事務所所長

小児科診療に携わるとともに、全国でも数少ない産業医および社会保険労務士の両資格を持ち、医療と労働の両面から働く環境の在り方を探究している。働く世代の安定が、次の世代の健やかな成長につながるかと考えている。「母乳育児」の普及実践がライフワークである。

岐阜商工会議所会員の皆様、はじめまして。本コーナーを4月号より担当させていただくことになりました、ヒライ労働クリニックの平井直実です。これまでの本コーナーの業務に関する実務的な視点を大切にしながら、労務と医療の両面から働く環境について考えてまいります。働く人の健康と企業の安定は切り離せるものではありません。ひとりひとりの日々の小さな体調の変化や働く環境の影響が、やがて組織全体に波及することもあります。

本コーナーでは、現場で役立つ視点をQ&A形式で分かりやすくお伝えしていきたいと考えています。

## 今月のQ&A

# 新入社員のメンタル不調、どう見守る？

## Q

4月に新入社員を迎えました。早期離職を防ぐために、経営者としてどのような点に気をつければよいでしょうか。

## A-1 医学の視点

厚生労働省の統計では、大卒就職者の約3割が3年以内に離職しています。背景にはさまざまな要因がありますが、医学的な視点からお伝えできることがあります。

人の脳、とくに判断や感情のコントロールを担う前頭前野は、20代後半頃まで発達が続くとされています。新入社員は社会的には成人ですが、神経学的にはなお発達の途上にあります。

新しい環境に強いストレスを感じるのは、弱さというよりも適応の過程でもあります。「眠れない」「食欲が落ちる」「朝がづらい」といった変化は、環境に順応しようとする心身の反応であることも少なくありません。早い段階でその変化に気づくことが重要です。

## A-2 法的・労務の視点

企業には安全配慮義務があります。従業員の心身の健康に配慮し、適切な措置を講じることは法的な責務でもあります。特に入社1～2か月は、定期的な面談を仕組みとして取り入れることが有効です。形式的な確認ではなく、次のような具体的な変化について尋ね、不調のサインを早期に発見することが大切です。

- 勤怠の変化：遅刻、早退、欠勤が増えていないか
- 様子の変化：表情が暗い、口数が減る、受け答えが上の空になっていないか
- 体調の変化：食欲不振、睡眠不足、頭痛や腹痛などの訴えはないか

また、面談の内容や対応の経過を簡潔に記録しておくことも大切です。記録は、社員を守ると同時に、企業を守る備えにもなります。初期対応を丁寧に行うことは、法的リスクの低減にもつながります。

## A-3 組織づくりの視点

新入社員は即戦力というよりも、これから数年かけて育っていく存在です。発達が続いているということは、必ずしも未熟ということではなく、「伸びしろ」があるということでもあります。

- まずは健康に1か月通えていることを認める。
- 小さな積み重ねを評価する。

そうした姿勢が、社員が安心して挑戦できる職場文化をつくります。人材の確保が難しい現代において、経営資源の観点から人材の定着はとて重要で重要。 「育てる」という視点を持つことが、組織の安定につながります。