

最近の若手社員における“心の病”の増加傾向とその要因に対する一考察

立命館大学応用人間科学研究科

臨床心理学領域

松本 典子

企業競争の激化の中、メンタルヘルスの問題は年々深刻化しており、メンタルヘルス不全者は低年齢化、総数増加の傾向にある。若手社員の“心の病”の増加傾向の要因を考えると、従来からメンタルヘルス不全の要因とされている仕事の量や質の負担や、職場の人間関係の悪化だけでは語れない若手社員特有のパーソナリティの特徴からくる原因があり、ゆとり教育によって容認されてきた若者の多様な価値観や自由が通じない職場において、十分に職業人としてのアイデンティティを形成しないままに、無力感や虚無感を感じて、離職や休職を余儀なくされる若手社員がいると考えられる。

このような状況を明らかにするために、研究1においては、若手社員を中心に構成された電子機器系の設計会社を対象に職場ストレス調査とパーソナリティ、価値観、生活スタイルに関するいくつかの質問紙調査を実施し、パーソナリティや生活スタイルの特徴とストレス要因やストレス反応との関係について量的に分析を行った。また、この結果を参考に、現場の若手社員に対して実際に面接調査を行うことで、分析結果を質的に検証した。

続く研究2においては、若手社員の時期に実際に休職を体験した5名に対する面接調査を実施した。この結果をもとに、ストレスでしんどいと感じた若手社員がそれに対応できずに休職を選択するプロセスで起こる心の葛藤を明らかにすることを試みた。

上記2つの研究調査から得られた結論の考察により、以下の3点が明らかになった。

入社当時には職場の支援もありストレス要因のなかった若手社員が仕事を一人でやるようになると自信の欠如が直接的にストレス反応に影響を及ぼすようになる。

入社後、職場の支援を受けている間に、十分なキャリア・アイデンティティの形成の期間と機会や環境が得られないことが突然の急激なストレス反応を生じさせる。

中堅社員になると、主なストレス要因が本人要因である自信の欠如から会社要因である仕事の繁忙性へと変化し、会社への帰属意識や職業人としての自覚が生じる

以上の結果、若手社員の“心の病”の要因としては、従来から考えられてきた仕事の量や質、人間関係等の職業ストレスを扱うだけでは不十分であることがわかった。特に重要なのは、入社2~3年の間に、若手社員が抱えている自分自身の弱さから来る自信の欠如を克服するための十分な機会と環境を得るプロセスを持つことであり、それによって若手社員が職業人としてのアイデンティティを形成することである。今後の課題としては、企業の若手育成プログラムに組み込むことのできる具体的なアイデンティティ形成のプロセスモデルを構築することである。これらのことは、今後の企業におけるメンタルヘルス対策や人材育成施策を考える上での重要な示唆を与えるものとなった。