

コロナ禍での新入社員・若手社員の流出を防ぐ！ 今、企業に求められる対応策とは

鈴江 遼 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 コンサルタント

所在地：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770 <https://www.skg.co.jp>

新型コロナウイルス感染拡大による影響が今もなお続いております。来年度もコロナ禍を前提とした新入社員の受け入れや若手社員の育成が想定されますが、企業に求められる対応策は一体何でしょうか。

コロナ禍における若手社員のストレス傾向を紐解きつつ、それに応じた施策をいくつかご紹介いたします。

■テレワークにより若手社員のストレス増

この2年間で多くの企業がテレワーク制を導入するなど、働き方が大きく変化しました。

あるアンケート調査(*)によると、テレワーク制の導入により高いストレスを感じる割合が、20代の若手社員のみ増加傾向にあることが分かっています。

(*) 株式会社ヒューマネージ社 ストレスチェック『Co-Labo』2020年(『職業性ストレス簡易調査票』+独自設問が追加された調査票)
https://www.humanage.co.jp/topics/docs/210226_ストレスチェック大規模分析.pdf

社会や経済の先行きが不透明ななかで変化する働き方に、若手社員はどのような不安を感じるのでしょうか。

A コミュニケーション不足

コロナ禍で入社した新入社員は、社内での立場を認識する前にテレワークとなったため、コミュニケーション不足による不安や孤独をより感じやすくなっている傾向にあります。

B キャリアや長期的展望が不透明

先輩社員の働き方が見えづらくなることで、ロールモデルの存在が見出しにくくなり、将来に対する見通しが立ちづらくなっています。自分が会社においてどう成長していくべきなのかイメージしづらく、将来に対し不安を抱えている可能性があります。

■若手社員のメンタルケアに有効な手段

では若手社員が抱えるストレスに対し、企業はどのようなケアを行うべきでしょうか。今回は具体的な取り組み事項を4点ご紹介いたします。

1 コミュニケーション機会の創出

ZoomやTeamsなどオンラインツールを用いて、コミュニケーションが意図的に図れる場を週に1回や月に1回など定期的に設けてみましょう。単に業務状況の確認を行うだけでなく、自身の調子や睡眠時間、業務内外で抱えている課題を共有するだけでも、コミュニケーション不足を解消し、若手社員は安心して働きやすくなります。

2 キャリアデザイン研修の実施

研修では、今後の行動計画を自発的に立てさせることが有効です。自身の置かれている立場や強み、将来像を改めて思案することで、長期的な目標に向けての動機づけを図りやすくなります。また、掲げた目標に対し、会社からの期待を添えてフィードバックを行うことで、自社へのエンゲージメント向上も期待できます。

3 メンター制の導入

メンター制とは、年齢や社歴の近い先輩社員が指導役となり、新入社員をサポートする制度を指します。社内で関係性を構築しにくいこの状況下では、特に新入社員にとって良きロールモデル・相談相手になることでしょう。

4 産業医や職場カウンセラーの活用

コロナ禍・テレワーク下においては、メンタルヘルス不調に気づきにくく、周囲の対応が遅れる場合が想定されます。産業医や職場カウンセラーが適切な指導を行うことにより、不調の予防や早期対応が可能となります。

コロナ禍は今なお終息の目途がついていません。若手社員の不安やストレスは増加の一途をたどっているようです。流出や休職リスクを軽減するためにも、様々なサポート体制を充実させていくことが肝要です。ご紹介の取り組み事項を参考に、自社に合った施策を検討してみたいかがでしょうか。