

月例会ダイジェスト 【80】

対面での産業保健活動が制限されている状況の下、新入社員の受け入れ準備を進めていくにあたって、現場ではどのような点に留意すべきだろうか。

2022年最初の月例会は「新入社員のケア～現場の課題と対応例～」というテーマを設け、前半は産業保健スタッフが新入社員のケアで直面する課題や、その改善に向けた実践例などを共有。後半は歯科口腔のケアとして、「若年層の親知らず」を題材に情報提供が行われた。コーディネーターとして、加藤元氏（日本アイ・ピー・エム健康保険組合）、小林宏明氏（住友商事(株)）、齊藤和毅氏（(株)アキタフーズ）、白田千佳子氏（(株)エクサ）、関根千佳氏（公財・ライオン歯科衛生研究所）、生井登志子氏（同左）村松淳氏（村松労働衛生コンサルタント事務所）、山下奈々氏（(株)リコー）が名を連ねた。

冒頭で登場した齊藤氏は「人事から見る現場の課題」と称して、オンラインでの採用活動やマスク着用での面接を通じて感じた「双方の熱量が十分に伝わっていないのではないか」「新入社員のリアルな気配を感じにくい」などの悩みを提示。また、「将来のキャリア展望を明確に言う新入社員が増えたが、全員を希望通りの部署に配属させられない」と、若年層の転職希望者が増えている社会的な情勢と併せて、優秀な人材の確保が難しくなっている現状を危惧した。一方、「会食や雑談等が制限され、職場の人間関係が深められない」「会社と自宅の往復で、ストレスを発散しづらい」という新入社員の声も紹介した上で、「これらの課題はコロナの影響で急に出現したのではなく、潜在的にあったものがより明確に問題化したのではないか」という見方を示した。また、オンラインの採用活動にはコストや手間の面でメリットがあることにも触れ、「大事なことは、(どちらか一方の視点ではなく)環境の変化に適応して対応策を柔軟に取っていくことではないか」とまとめた。

続いて保健師による事例紹介として、山下氏が新入社員のケアに関連する実務の流れや内容を説明。雇入時健康診断では、問診で有機溶剤の使用歴やアレルギーの有無等を確認する、入社後はe-ラーニングによる研修を行い、配属後に健診結果のフィードバックを兼ねた面談を実施するなど、手厚いケアの中身を紹介した。最後に「相談窓口がある」ということをしっかり知ってもらう意味で、雑談レベルであってもコミュニケーションを取るようにしている」

と語った。

次に、白田氏が保健師と現場の管理職が協働して取り組んだ事例を紹介した。同氏はオンライン上で同僚とコミュニケーションすることに不安を訴える若手社員にフォーカスし、ある簡単なゲームを通じて社員の横のつながりを構築する取組みを、本人の上司と連携して実施したという。ゲームに参加した社員からは「在宅勤務でメッセージを送る際の心理的ハードルが下がった」といった感想が出るなど、成果があったことを挙げ「積極的に話しかけてみたら？」などと本人に介入するのではなく、本人を取り巻く環境に介入するポジティブメンタルヘルスの視点で企画したことが、功を奏したのではないだろうか」とコメントした。

その後はグループワークに入り、新入社員のケアに関する課題や対策の事例を共有したり、冒頭で齊藤氏が語った悩みに対して、どのような対応が考えられるか、などを話し合ったりした。ここでは、上司から部下に対して会話の糸口を引き出すようなアシメレーション・プログラムを実践している例や、「入社後の研修期間中にずっと体調のモニタリングを行い、何か不調が見られたらすぐ介入する」と、細やかにケアを実施している例などが発表された。

後半は、歯科チームを代表して小林氏が親知らず（第3大臼歯）に関する情報提供を行った。現代では、下顎の親知らずが真っすぐに生えてくる人は全体の2割ほどしかおらず、ほとんどが斜め、もしくは真横に生えてくることや、その状態で抜かずに放置すると、むし歯や歯周病などが高確率で発生するといったリスクを解説。「加齢によって歯のセメント質が肥大化すると、抜歯が困難になる上に治療にも時間がかかるようになる。抜くなら25歳ごろまでに抜いたほうが良い」と提言。レントゲンで親知らずの生え方をチェックしておく、抜かないのであれば日頃から丁寧な手入れを行い、定期的に歯科検診を受けることなどを勧めた。

同期はもとより、上司や同僚と対面で触れ合える機会が少なくなった昨今、新入社員のケアにおいてはコミュニケーション面で課題を感じている人が多いことが、今回の月例会でうかがえた。最後に齊藤氏が「困ったことがあったら聞いて」と言っても、聞いてくる勇気のある新入社員はいない。何もなくても聞き続けるような場を設けることが大事だと思った」とコメントしたように、産業保健スタッフ側から積極的にアプローチすることの重要性が、あらためて認識された。

さんぽ会の詳細は下記サイトをご覧ください。

- ホームページ <http://sanpokai.umin.jp>
- FB ページ <http://www.facebook.com/sanpokai>