



## 採用時における**ストレス耐性**の見極め こそが、メンタルヘルス対策の**第一歩**



朝晩が涼しくなり、少しずつ秋の気配を感じつつあるこの時期、2012年度新卒採用に向けてすでに動き出されている企業もいらっしゃるかと思います。

### **今年の新入社員のタイプは「ETC型」**

さて、公益財団法人日本生産性本部が毎年命名・発表している新入社員のタイプですが、今年4月に入社した新入社員のタイプは、「ETC型」だそうです。

#### **「ETC型」**

性急に関係を築こうとすると直前まで心の「バー」が開かないので、スピードの出し過ぎにご用心。IT活用には長けているが、人との直接的な対話がなくなるのが心配。理解していけば、スマートさなど良い点も段々見えてくるだろう。“ゆとり”ある心を持って、上手に接したいもの。

\* ETCとは、高速国道等を利用する際に料金所で停止することなく通行料を収受し、通過できるシステム。専用機器を搭載した車両が接近すると無線にて情報収集(情報確認)を行い料金所のバーが自動的に上がる仕組み。

公益財団法人日本生産性本部 『平成22年度・新入社員のタイプは「ETC型」』より抜粋

人との直接的なコミュニケーションが不足しているのではないかと心配されている新入社員ですが、実際に企業側は若者にどんな能力が不足していると感じているのでしょうか？

### **企業が「重視する力」、「足りないと思う力」、「補強したい力」**

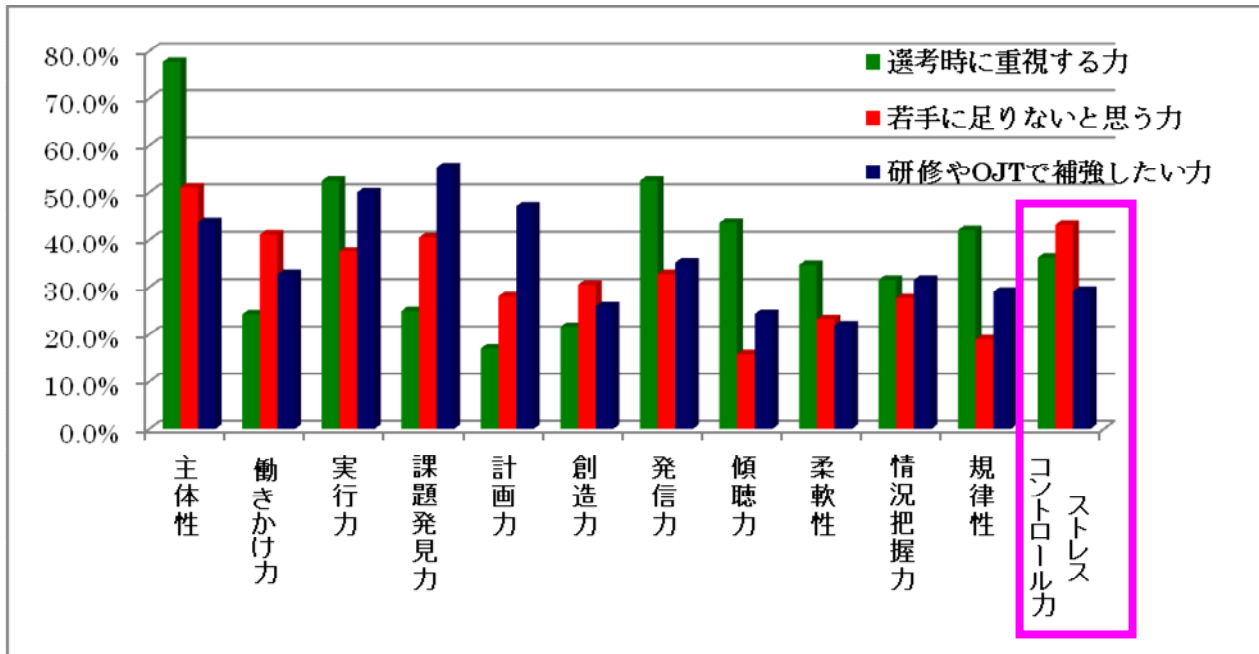
毎日コミュニケーションズの「2010年就職戦線統括」では、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の12の能力の中で、企業はどんな能力を選考時に重視しているか、どんな能力が不足していると感じているか等をまとめています。

(「社会人基礎力」については、採用耳より情報 Vol.9 [『「社会人基礎力」経済産業省が定める12の能力とは?』](#) をご覧下さい。)

回答を寄せた1,355社(上場企業275社、非上場企業1,080社)によりますと、企業が「選

考時に重視している力」、「若手に足りないと思う力」、「研修やOJTで補強したい力」はそれぞれ以下のグラフ・表の通りとなっています。

### 選考時に重視する力、若手社員に足りない力、補強したい力 (社会人基礎力を元に複数回答)



毎日コミュニケーションズ 「2010年就職戦線総括」より抜粋

12の要素	主体性	実行力	発信力	傾聴力	規律性	ストレスコントロール力	柔軟性	状況把握力	課題発見力	働きかけ力	創造力	計画力
選考時に重視する力	77.7%	52.4%	52.4%	43.5%	42.0%	36.1%	34.6%	31.5%	24.9%	24.2%	21.6%	17.0%

12の要素	主体性	ストレスコントロール力	働きかけ力	課題発見力	実行力	発信力	創造力	計画力	状況把握力	柔軟性	規律性	傾聴力
若手に足りないと思う力	51.0%	43.1%	41.1%	40.5%	37.5%	32.7%	30.5%	28.0%	27.6%	23.2%	18.9%	15.8%

12の要素	課題発見力	実行力	計画力	主体性	発信力	働きかけ力	状況把握力	ストレスコントロール力	規律性	創造力	傾聴力	柔軟性
研修やOJTで補強したい力	55.3%	50.0%	47.1%	43.6%	35.1%	32.7%	31.5%	29.2%	29.0%	25.9%	24.3%	21.9%

毎日コミュニケーションズ 「2010年就職戦線総括」より抜粋

## 「足りないと思う力」の第2位が「ストレスコントロール力」

この結果を見ますと、企業が「選考時に重視する力」は、「主体性」、「実行力」、「発信力」の順となっており、能動的な能力を重視している事が判ります。

興味深いことに、「若手に足りないと思う力」は、「主体性」の次に「ストレスコントロール力」となっています。「働きかけ力」や「実行力」、「発信力」などの他の能動的な能力よりも上位にきています。

その一方で、「研修やOJTで補強したい力」の上位は「課題発見力」、「実行力」、「計画力」となっており、ビジネスに直結する能力が占めています。

これらの能力の中の「ストレスコントロール力」に着目してみましょう。

「若手に足りないと思う力」では上位の2位であるにも関わらず、「研修やOJTで補強したい力」では8位となっています。

この事は何を意味しているのでしょうか？



## ストレスに弱いと認識しつつも、ストレス耐性の補強は難しいのが実情

「ストレスコントロール力」の補強策として、新入社員研修に「メンタルヘルス研修」や「ストレスコントロール研修」などを導入している企業は多いかと思えます。

ですが、OJTとなるとどうでしょうか？

上記の結果のように、研修やOJTではどうしてもビジネスに直結する能力向上が優先されがちです。特にOJTとなると、よりその傾向が強くなるのではないのでしょうか。

また、OJTの場合、上司のコーチングに頼る事がどうしても多くなりますが、上司自身も業務に忙殺され、部下のメンタルヘルスケアにまでなかなか目が行き届かないのが正直なところではないでしょうか。

そもそもストレスに強い・弱いは、その人の気質に負うところも大きいかと思えます。

こうした事情から、最近の若者はストレスに弱いと認識していても、ストレス耐性を補強するまでの対策にはなかなか至っていない企業側の実情が垣間見えます。



## メンタルヘルスに対し、様々な予防措置を講じる企業

もちろん、ストレス耐性を補強する事は難しくても、殆どの企業ではストレスによりメンタルヘルス不調に陥る社員が出ないように予防措置を講じているかと思えます。

産業医・産業カウンセラーの導入や、相談窓口の設置、定期的なメンタルヘルス研修の実施、上司へのコーチング研修実施、様々な情報発信など、各企業で何らかの対策をされている事でしょう。

その理由をご存知の通り、メンタルヘルス不調に陥った社員が出た場合、個人のパフォーマンスが低下するだけでなく、組織全体のパフォーマンスにも影響を及ぼすためです。

ですが、こうした様々な努力にも関わらず、メンタルヘルス不調を訴える社員は減っていません。

その対応に要する労力・時間・コスト、影響を考えると、そもそもストレス耐性の低い学生の採用を避ける事が、メンタルヘルス対策の予防措置の第一歩となるのではないのでしょうか。

## **ストレス耐性の高い学生を見極める事がメンタルヘルス対策の第一歩**

では、どうすればストレス耐性の高い学生を見極めて獲得することが出来るのでしょうか？

その疑問にお答えする場としまして、地域情報化委員会では11月16日に採用支援セミナーを開催いたします。

「ストレスに弱い人材を見抜く選考手法（面接、グループワークなど）」をテーマに、豊富な採用コンサルティング経験を持つプロに解説して頂きます。

セミナーでは併せて、新卒採用動向も解説して頂きますので、きっと皆様の採用活動のお役に立つ事と思います。是非ご出席下さい。



下記サイトを参考にいたしました。

- 公益財団法人日本生産性本部 調査研究「平成22年度・新入社員のタイプは「ETC型」」  
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000974.html>
- 毎日コミュニケーションズ「2010年就職戦線総括」  
[http://job.mynavi.jp/conts/saponet/material/saiyousoukatsu/10soukatsu/pdf/10\\_overoll.pdf](http://job.mynavi.jp/conts/saponet/material/saiyousoukatsu/10soukatsu/pdf/10_overoll.pdf)
- 財団法人労務行政研究所 「企業におけるメンタルヘルスの実態と対策」  
<https://www.rosei.or.jp/contents/detail/28630>