

連載 “Well-being” ことはじめ 第 77 回 5 月病

臨床心理士・公認心理師・カウンセラー
三村 和子

ゴールデンウィークが終わる時期には「5 月病」が話題になります。これは 4 月から学校や職場など新しい環境で生活を始めた人の中に「今日は行きたくない」などと気分が落ち込んだり、やる気がおきないなどの不応感を抱えた場合に用いられます。新社会人にこうしたケースが増えているので、退職代行サービスが繁忙期を迎えているという記事（朝日新聞朝刊 2024 年 5 月 15 日）が掲載されています。この記事では退職代行サービス「OITOMA（オイトマ）」を利用した 22 歳の男性の事例と、オイトマ社の佐藤代表が自らの経験をもとに会社を設立した経緯などが紹介されています。

オイトマ社への 4 月のサービス依頼は 631 件あり、そのうち 100 超が新入社員からのものだったとあります。退職代行は社員と会社の仲介役であり、退職の意向を会社側に伝えたり、パソコンやスマートフォンなど貸与物の返却方法などを調整したりするもので訴訟や金銭問題など、対応できないトラブルもあるそうです。求人サイトを運営するエン・ジャパンが行った調査によると退職代行を利用したことがあるのは 2%、「今後状況によっては使うかもしれない」が 42%、「使いたいとは思わない」は 31%ということです。

記事で紹介された事例の男性は大学を卒業して、入社したばかりの新入社員です。もし 4 月 1 日入社だとしたら、退職を上司に伝えたのが 4 月 10 日ということですから、おそらく会社で働いたのは 1 週間程度でしょう。このタイミングで退職を申し出ることには驚きます。上司に対して「対面のコミュニケーションは向いていないので辞めさせてください」と伝えたそうで、入社前に人前で発言することが苦手で緊張しやすいことから営業職は「避けてほしい」と伝えたのに、営業職だったことが退職の理由であるそうです。

上司と営業に回っても、人の目を見て話せず、「社会人の基本ができていない」と思い詰めて眠れなくなったということです。退職したいという本人の申し出に「向いているかどうか分からない。辞めるタイミングではないと思う」と上司は応じたのですが、このことで本人は更に追い詰められたようです。不調を抱えながら、翌日も出社。「いま辞めれば、転職に不利になる。でも辞めたい。また引き止められたら・・・」と限界に達して、週末（4 月 13, 14 日のことでしょう）に退職代行業者にコンタクトしたとあります。「退職代行業者から『無理しないで』といわれ、自分の選択は間違っていないと思えた」と本人は振り返っています。

月曜の朝には退職が決まったという報告を受け、本人が負担した費用は 2 万 4 千円だそ

うです。カレンダーから予想すると、この月曜の朝とは 4 月 15 日でしょうから、あまりの速さに驚きます。早く苦痛から逃れたいという気持ちに伝えるという点で、市場ニーズに合ったサービスなのでしょう。

ブラック企業を退職したいケースなどでは、とてもありがたいサービスだと思います。また、メンタルヘルス上ストレス源から一旦離れることが必要なこともあります。しかし、社会人としての成長という観点では、何か他に選択肢はなかったのかという残念な思いを持ちます。この男性の入社への動機や健康状態について詳しいことは書かれていませんが、不眠となりうつ状態になっていたと想像できます。会社の上司に「向いていない」と伝える前か、あとでもよいので他の誰かに相談することはできなかったのかと疑問を持ちます。家族や学生時代の先輩や友人に、現状を打ち明けるだけでも不安が和らいだ可能性があります。心の専門家に相談してもよかったでしょう。専門家の多くはおそらく「重大な決断は今しないで」とアドバイスすると思います。

新入社員にとっての 4 月、5 月は、心身共に頑丈な人でも新しい環境で緊張して過ごすことが増えるため、それまで経験してこなかった疲れがでるのが一般的です。まず、身近にいる信頼できる人に不安を打ち明けてみるのが大切です。そして就職した会社を退職するという人生の重要な決断について、自ら会社と交渉することを避けて代行サービスに頼ることはどういう意味を持つのでしょうか。辞めてからどうするのかという人生上の計画について、長い目でみて考えることが必要だと思います。

企業のカウンセラーをしていて、最近の傾向として若手の社員から「担当している仕事は自分に向いていない」といった悩みを相談されることは多くあります。仕事が指示通りできない、あるいは周りがしているようにできない場合に、上司などから叱責されるとかなりブルーな心地になる様子です。こういったケースでは、帰宅してからゲームを長時間する、栄養バランスのとれた食事をしていないなど、生活リズムの乱れが多く見られます。体と心は一体なので、自らを整えることがとても重要です。

また、コロナ禍でテレワークが増えた影響からか「先輩の〇〇さんのようになりたい」というようなロールモデルについて話をする人が減っていると感じます。また、対人関係のトラブルでは、年代を問わず、相手の思いや立場を想像する力や時間が不足していると問題意識を持っています。

相手の思いや立場という点では、例えば価値観が異なる Z 世代との信頼関係を築こうとする場合に、管理職やリーダーは自分の経験とは異なるものかもしれないという意識を持ち、相手がどう考えるかを想像した方がよいかもしれません。例えば、対面のコミュニケーションでは言語コミュニケーションとあわせて非言語コミュニケーションが多く用いられてきました。組織文化の伝承などは非言語によるもの、つまり暗黙知が多く存在します。

デジタル中心のコミュニケーション重視の世代と暗黙知を共有するには相当困難が伴い

ます。例えば、相手を気遣う際の「無理をしないで」という表現だけではあいまいです。何を求められているか、良い方向に向かうために何をすればよいのか、そしてどこからが無理なのかをわかりやすく言語化する必要があります。若手のストレス耐性は弱くなっていると仮定した方がよいと思います。そして若手が異質な発言をしたとしても、まずはただ耳を傾けて「あなたのことをまず理解したい。そのためにもう少し話してほしい」ということを丁寧に伝えて、安心して言語化できるような場を作ることが求められます。こうしたコミュニケーションにタイムパフォーマンスの考え方を当てはめることはできません。人の成長や気づきというものは時間がかかるものです。そして、後で振り返った時にはっきりと意識されないけれども身体知のようにまとうことができるような、かけがえのない経験として残るものかもしれません。

IS 技術者の方々がやりがいを持って働くことができるよう、そして組織がよい方向に向かうために何がよいのかについて、本稿では今後も探って参ります。皆様からのご指摘やご意見をお待ちしています。

<参考・引用>

*1) (ドキュメント 2024) 2 万 4 千円で辞められるなら 退職代行、いま「繁忙期」朝日新聞朝刊 2024 年 5 月 15 日