

2021.07.01

健康経営インフォメーション <2021 No.1>

コロナ禍における企業のメンタルヘルスケア

【要旨】

- コロナ禍では急激な環境変化が生じている。我々はその変化に無意識に適応していくことでストレスを感じやすくなり、ストレス反応も起こりやすくなっている。
- コロナ禍における代表的なストレス反応は、不安や恐怖、抑うつ感などが挙げられ、適切な対処を行わなければメンタルヘルス疾患にもつながる恐れがある。
- このような状況におけるメンタルヘルス対策として、「従業員自身でのセルフケア」と「組織・チームからのアプローチ」の両面でのケアが必要となる。

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症が初めて認められてから、はや1年半が経過し、本稿執筆段階では、職域におけるワクチン接種も開始されるなど、社会に明るい兆しが見えてきつつある。たが、変異株の蔓延などにより、新型コロナウイルス感染症拡大の状況やそれに伴う影響（コロナ禍）は続いている。これまでの1年半において、我々の生活は一変し、就業環境も激変した。「コロナうつ」、「コロナ疲れ」という言葉も聞かれ、コロナ禍という特殊な状況は、さまざまな環境変化をもたらし、今後なお我々のメンタルヘルスへの影響を与え続けると考えられる。そこで、本稿では、今後も続くことが予想されるコロナ禍における労働者へのメンタルヘルス対策を考え、環境変化を捉えたうえでの対策を整理していきたい。

(1) ストレスとは

我々は日常生活において「ストレス」という言葉をよく用いているが、ストレスとはもともと物理学で使用されていた言葉で、外部からの圧力によって物体に生じる歪みと定義される。これを心理学に当てはめて考えると、ストレスとは、外部からの刺激や圧力（ストレッサー）により、こころと身体の状態に歪みが生じることを指す。この時、我々はストレッサーに適応しようとする。ここで心身ともに生じる反応をストレス反応という。

なお、人生の出来事とこれらに対するストレス強度を得点化した研究（ライフイベント法）※1（巻末の参考文献を参照）では、「雇用上的変化」や「経済状況の変化」など、労働者のメンタルヘルスに影響を与える出来事も含まれている。また、この研究では、ネガティブな出来事だけでなく、結婚や出産、長期休暇などポジティブな出来事もストレスがかかるかとされている。つまり、人は環境の変化により、その環境に適応する過程において、ストレスを感じるということが分かっている。

(2) コロナ禍による環境変化

冒頭に触れた通り、コロナ禍により我々の生活環境や就業環境は一変した。前述のライフイベント法からも、環境変化による適応の過程において人は様々なストレスを受けることが考えられる。したがって、コロナ禍においては、誰もが少なからずストレスを感じているということになる。また、コロナ禍の環境変化は急速に進み、我々自身はその変化とは無関係に過ごすことはできない点が特徴的である。つまり、我々は無意識のままに、変化する環境へ適応せざるを得ない状態になっている。このような状況で、我々は知らず知らずのうちにストレスを抱え、様々な予期せぬストレス反応を生じさせ、冒頭で述べた「コロナうつ」や「コロナ疲れ」という事態を招いていると考えられる。

2. コロナ禍におけるメンタルヘルスへの影響

前項において、コロナ禍では誰もがストレスを感じる状況にあることを述べたが、実際にどのような反応が起きるのか、代表的なストレス反応を以下に示す。

【コロナ禍における代表的なストレス反応】

- ① 不安や恐怖 … 感染することに対する恐れや不透明な将来に対する不安
- ② 抑うつ感 … 日常が奪われることで生じる悲しさや気分の落ち込み
- ③ 倦怠感 … これまでとは違う生活を送ることで感じるだるさやからだの重さ
- ④ フラストレーション … 自由が制限されることによる怒りの感情

ストレス反応が起きたままその対処をしないとメンタルヘルス疾患の発症につながる恐れがあるため注意が必要となる。コロナ禍においては、上記のようなストレス反応が生じやすいため、早期に対応を行っていく必要がある。また、最近では労働者の8割が新型コロナウイルス感染症について不安を感じているという調査結果もある※2（巻末の参考文献を参照）。このような研究データからも、生産性の向上や労働力の確保など、企業の活力向上の側面、および安全配慮義務などの法的側面からも、企業のリスク対策としてコロナ禍という特殊な状況に対して何らかの対応を行っていく必要がある。

3. コロナ禍の企業におけるメンタルヘルスケアのポイント

職場のメンタルヘルスケアの基本的な考え方として、厚生労働省の指針では4つのケアを推奨している（セルフケア、ラインケア、事業場内産業保健スタッフによるケア、事業場外資源によるケア）。これは職場のメンタルヘルスケアの基本となる重要な概念である。まずは4つのケアが効果的に実践されるような基本体制を整えることが重要になる。この基本的な考え方に加え、コロナ禍における従業員のメンタルヘルスケアの対応として以下が望まれる。

(1) 従業員自身で行うメンタルヘルスケア

コロナ禍において特有のストレス反応が認められることは前述の通りで、従業員個人はそれぞれの状況に応じた対応を行っていくことが望ましい。コロナ禍における従業員自身が行うべきセルフケアについて以下にまとめる。

① 自分自身の状態把握

セルフケアにおいて何よりも重要なのは、状態の変化に気づくことである。ストレスチェックなどの指標を用い、自分自身の状態を客観的に把握することが重要である。

② 自己否定的にならない

人は不安や恐怖、ストレスを感じる際、それらの感情などが生じたことを自分自身の責任と考え、自己否定しがちである。しかし、このような状況においてストレス反応が出ることはごく自然なことであり、むしろストレス反応が出ることで自分が普通と考える、あるいは当たり前と捉え直すことで二次的に産まれるストレス要因を除外することが可能になる。

③ 正確な情報を得る

コロナ禍のような未知のウイルスとの対峙では、不特定多数の情報が人々の不安の感情の元となることが分かっている。そのため、コロナ禍のような特殊な状況（パンデミック）においては、心身の健康を保つためにも正確な情報を得る必要がある（信頼性の保証された情報源の例：WHO、厚生労

働省など)。

④周囲の人とのつながりを保つ

テレワークの推進や行動の自粛要請などにより、ちょっとした感情の変化をその場で気軽に共有できるような、直接の人とのかかわりを制限せざるを得ない状況に追い込まれることとなった。孤立や孤独を感じている労働者は多い。特に単身者においては顕著であることが想像される。従前であれば日常的なコミュニケーションの中で普通に行われていたであろう気持ちの共有や共感といった、お互いが同様の感情体験を共有することは、孤独感からの解放や安心感の強化にもつながる。したがって、SNSなどのツールを利用して、可能な限り感情の共有を行うことも望ましい。場合によっては職場の同僚、上司とのコミュニケーションの中でも伝えていくことも必要となる。

⑤規則正しい生活を送る

活動の自粛要請等により、普段行えていた活動が一時的に不可能になってしまったことは否めず、日常の喪失や、それに伴う悲観などの体験につながった。だが、この状況下でも、感染症拡大対策を取りながら、意識的に従前の日常生活で行っていた趣味などを継続的に行っていくことで、喪失感や悲観などを避けることができる。なお、日常生活のリズムを整える（例えば睡眠や食事の時間を一定に保つなど）ことは、メンタルヘルス不調を抑制する取り組みとしてよく知られている。

(2) 組織・チームとしてのメンタルヘルスクエア

従業員個人で行うセルフケアに加えて、企業においても、オフィスやテレワーク勤務時において組織やチームからのアプローチ（サポート）を行うことで、コロナ禍におけるメンタルヘルス対策がより効果的になる。また、このような企業の対策はコロナ禍特有の不安の軽減につながるだけでなく、組織としてこの状況を乗り越えるために必要な従業員の生産性向上やエンゲージメントの醸成にもつながるものと思われる。下表では組織やチームからのアプローチを示す。

＜表：コロナ禍における職場でのメンタルヘルスクエアのアプローチ＞

職場でのアプローチ	ポイント・具体例
感染症対策に関する体制整備 適切な情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・会社としての今後の見通し、職場としての対策や方針を明確に伝える ・感染症拡大に関連する新しい情報を適切に提供する ・会社の感染症対策を強化、行動の励行などの方向性を伝える。
労働時間管理 勤怠や業務上の変化の確認	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の従業員に業務の負荷がかかっているか確認する ・労務時間管理を適切に行う ・ハラスメントの防止対策を講じる
ワークライフバランス支援	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク時のon/off切り替えなどの課題（労務管理など）を把握する ・個人の健康に目を向けた実践の支援をする（例：運動、食事など） ・コミュニケーションを促進する取り組みを設定する（1on1、雑談など）
職場のメンタルヘルス支援の 継続、及び強化	<ul style="list-style-type: none"> ・従前からのメンタルヘルス対策の自社体制を再度確認し伝える ・組織全体でテレワーク等が困難な従業員への配慮や感謝を伝える ・従業員の意見を取り入れた感染症対策の検討や追加を行う
相談体制の強化 リファー先の情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・周囲（部下）の状態の変化（特に勤怠変化や業務の変化）を観察する ・些細な事でも産業保健スタッフとの連携を図る体制を構築する ・会社の提携先や協力先の医療機関、公的機関の情報提供を行う

上記の中では、労働時間管理について挙げているが、なぜこれが重要なのか疑問に思う方もいるだろう。企業としての感染症対策強化はもちろんのこと、感染症対策のために生じた働き方や業務方法などの変化により、業務時間や仕事量が増える従業員もいる。そのため、労働時間管理などの基本的な対応の強化が重要になる。また、リモートワーク下におけるハラスメントや、新型コロナウイルス感染症に関する差別も社会的問題となっているため、言動には注意が必要になる。

また、多くの企業においては、程度の違いはあれど何らかのメンタルヘルス対策を実施していると思われる。しかしながら、必ずしも従業員全体に周知徹底されているとは限らないため、今一度自社の取組体制を確認し、必要に応じて相談先や社内施策の状況などについて周知していくことが望ましい。

4. さいごに

コロナ禍においては、誰もがストレスを感じる状況である。企業としては、コロナ禍という特殊な状況・環境変化を捉え、従業員がこのような状況下でストレスを乗り越えられるようなメンタルヘルス推進体制を整備していくことが重要である。そしてそれが従業員の支えにもなり、企業の活力向上につながると思われる。

MS&ADインターリスク総研株式会社
リスクマネジメント第四部 健康経営サービスグループ
上席コンサルタント 吉田 慎吾（公認心理師・臨床心理士）

【参考文献】

※1 社会再適応評価尺度（Holmes & Rahe,1967）

※2 「東京大学医学系研究科精神保健学分野 『新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査』より URL:<https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/>

MS&ADインターリスク総研株式会社は、MS&ADインシュアランスグループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。

健康経営、メンタルヘルス、両立支援に関するコンサルティング・セミナー・アンケート調査等を実施しております。

お問い合わせ・お申込等は、下記の弊社お問い合わせ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS&ADインターリスク総研(株)
リスクマネジメント第四部 健康経営サービスグループ
千代田区神田淡路町2-105 TEL:03-5296-8950/FAX:03-5296-8941
<http://www.irric.co.jp/>

本誌は、マスメディア報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製／Copyright MS&ADインターリスク総研 2021