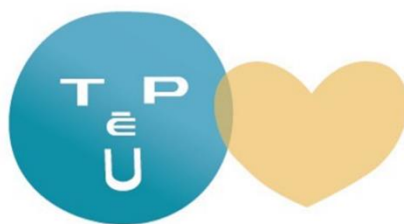


ティーペック心理カウンセラーが相談データから読み解く 〈働き方別〉ウィズコロナ時代に企業に求められる従業員のメンタルヘルスケア

ティーペック株式会社(本社:東京都台東区、代表取締役社長:砂原健市)は、当社の24時間電話健康相談、メンタルヘルスカウンセリングなどのEAPサービスで蓄積したノウハウやメンタルヘルス問題の相談データをもとに、ウィズコロナ時代に役立つ、従業員のメンタルヘルスケア(セルフケア・ラインケア)についてまとめました。

With コロナ時代の健康サポート



powered by T-PEC

【ウィズコロナ時代】のメンタルヘルスケア対策のポイント

① いつものメンタルヘルスケアを丁寧に行うことを大切にする

- ・セルフケア・ラインケア・事業場内産業保健スタッフ等によるケアを改めて整える
- ・今後気を付けるべきメンタルヘルス問題を意識する
- ・専門的な知識を有するスタッフが対応する相談窓口や研修など事業場外資源を活用する

② 非対面でのコミュニケーションを工夫する

- ・会社でコミュニケーションツールを整える
- ・定期的な情報交換の定着等により相談に応じる準備をする

③ 一人一人の従業員の要望に応じて、できる範囲で選択肢を用意する

勤務時間の調整・在宅勤務の選択・産業医面談のオンライン化など会社として対応可能な感染対策の明確化を行う

1. ティーペックに寄せられた相談事例から読み解く従業員メンタルヘルスリスクと対策

(1) 電話相談事例

コロナ禍における従業員からの電話相談事例をご紹介します。

<仕事内のストレス>

- ・ 在宅勤務で会社に行っていない状態。部屋に一人していると圧迫感がある
- ・ メンバーとのコミュニケーションが嫌だと思っていたが、今は誰とも接しないことがつらい
- ・ 在宅勤務だと家族がいるため、ペースがつかめない
- ・ 仕事の評価が不明確で不安
- ・ 電車が混んでいて感染がとても不安
- ・ 仕事が忙しくなった上に、仕事をしていたメンバーが退職した
- ・ 業務負担が多くなり、倒れた。休職を命じられ、休んでいる
- ・ 誰とも話さない在宅勤務がつらく、この状況が続くなら退職したい

<プライベートのストレス>

- ・ 感染への恐怖から過剰な確認行動が増えている
- ・ 咳をしている人が怖い
- ・ 四六時中、新型コロナウイルスのことを考えてしまう
- ・ 微熱があり感染しているのではないかと心配
- ・ 以前はできた外出や習い事、趣味による気晴らしが制限されている
- ・ テレビやネットを見て気分が落ち込んでしまう
- ・ 休日はどこにも行けず、今は家と会社の往復のみ

(2) 働き方別従業員のセルフケア・ラインケアについて

従業員の働き方別にセルフケアとラインケアについてティーペック心理カウンセラーによる見解とアドバイスをまとめました。なお、自宅待機は、陽性者や濃厚接触者で検査待ちをしている方、勤務先に陽性者が出たため職場が一時閉鎖されて自宅待機指示が出た方などが該当します。

従業員の働き方	特徴	懸念	セルフケア	ラインケア
出社勤務	・生活リズムは今までと変わらない ・感染リスクが高まる ・出社人数が減ることで業務量や引継ぎが増え、負担が高まる	・感染防止対策が不十分だったり、本人が在宅勤務を希望していた場合、上司、組織への不満が高まる ・過重労働で疲弊する	・通常より負荷が高い状況であることを自覚し、体調管理を心がける ・リラクゼーションなどストレス対処法を積極的に探し、実行する	・部下の様子をよく見て聴いて、小さな変化に気づく。 ・声掛けを必要時は、社内外の窓口や医療機関につなげる。 ・窓口の情報提供を行う。
在宅勤務	・仕事とプライベートの境界が曖昧 ・コミュニケーションの減少	・就業時間を過ぎても働いてしまう ・モチベーションが上がりず生産性が低下する ・気持ちの切り替えが難しい ・孤独感が増す	・始業時間と就業時間で切り替えるための行動（定時報告、服を着替えるなど） ・就業環境を整備する（業務の妨げになるものは片づけたり、布で覆うなど） ・コミュニケーションを心がける ・運動する（室外は感染防止策を講じる）	・職場で可能な支援について伝え、従業員が求める支援について聞き取る ・感染防止策については価値観の差が大きく、ストレスになりやすいことに留意する
自宅待機	・生活リズムの変化 ・収入の減少（可能性含む） ・コミュニケーションの減少	・自身の体調面への不安 ・収入面への不安、雇用の不安 ・隔離された感じ、孤独感が増す	・生活リズムを一定に保つ ・今できないことについては必要以上に考えず、今できることやプラスを心がける ・コミュニケーションを心がけ、特に非対面式のツールなどを活用する ・運動する（室内でのストレッチなど）	・部下の了解を得たうえで、個々の状況に即したツール、頻度で定期連絡を平日日中に行う ・差支えない範囲で職場の状況を伝えたり、待っている旨を伝えて、組織の一員であることを繰り返し感じてもらおうとする

拡大はこちらから> https://www.t-pec.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/09/newsrelease_2020-0923_4.pdf

■それぞれの働き方における特徴と懸念

従業員の働き方	特徴	懸念
出社勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・生活リズムは今までと変わらない ・感染リスクが高まる ・出社人数が減ることで業務量や引継ぎが増え、負担が高まる 	<ul style="list-style-type: none"> ・感染防止対策が不十分だったり、本人が在宅勤務を希望していた場合、上司、組織への不満が高まる ・過重労働で疲弊する
在宅勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事とプライベートの境界が曖昧 ・コミュニケーションの減少 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業時間を過ぎても働いてしまう ・モチベーションが上がらず生産性が低下する ・気持ちの切り替えが難しい ・孤独感が増す
自宅待機	<ul style="list-style-type: none"> ・生活リズムの変化 ・収入の減少（可能性含む） ・コミュニケーションの減少 	<ul style="list-style-type: none"> ・自身の体調面への不安 ・収入面への不安、雇用の不安 ・隔離された感じ、孤独感が増す

※自宅待機は、陽性者や濃厚接触者で検査待ちをしている方、勤務先に陽性者が出たため職場が一時閉鎖されて自宅待機指示が出た方などが該当する。

■それぞれの働き方におけるセルフケアとラインケアのポイント

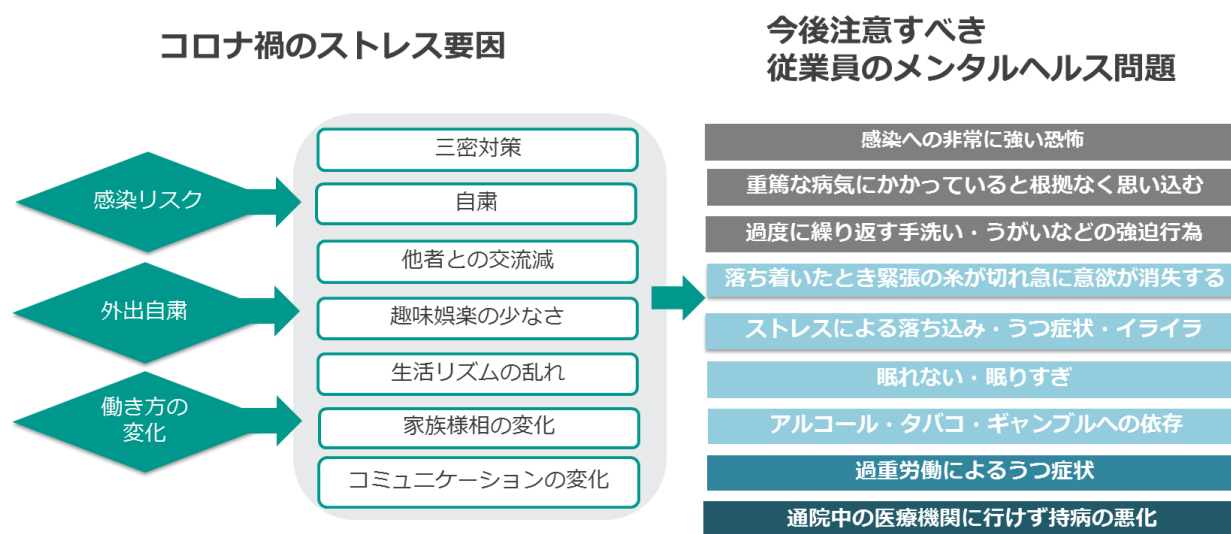
従業員の働き方	セルフケア	ラインケア
	<ul style="list-style-type: none"> ・一人で抱え込まず、上司・同僚・産業保健スタッフ等の社内の相談先や、社外相談窓口を積極的に活用する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・部下の様子をよく見て聴いて、小さな変化に気づく。 ・声掛けをして必要時は、社内外の窓口や医療機関につなげる。 ・窓口の情報提供を行う。
出社勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・通常より負荷が高い状況であることを自覚し、体調管理を心がける ・リラクゼーションなどストレス対処法を積極的に探し、実行する 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場で可能な支援について伝え、従業員が求める支援について聞き取る ・感染防止策については価値観の差が大きく、ストレスになりやすいことに留意する
在宅勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・始業時間と就業時間で切り替えるための行動（定時報告、服を着替えるなど） ・就業環境を整備する（業務の妨げになるものは片づけたり、布で覆うなど） ・コミュニケーションを心がける ・運動する（室外は感染防止策を講じる） 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務時間内に定期的なコミュニケーションの機会を持つ（1日2回始業時、就業時など） ・出社勤務の時より一層、目標設定の明確化や部下と認識の齟齬がないか確認をする
自宅待機	<ul style="list-style-type: none"> ・生活リズムを一定に保つ ・今できないことについては必要以上に考えず、今できることやリラクゼーションを心がける ・コミュニケーションを心がけ、特に非対面式のツールなどを活用する ・運動する（室内でのストレッチなど） 	<ul style="list-style-type: none"> ・部下の理解を得たうえで、個々の状況に即したツール、頻度で定期連絡を平日日中に行う ・差支えない範囲で職場の状況を伝えたり、待っている旨を伝えて、組織の一員であることを繰り返し感じてもらうようにする

※自宅待機は、陽性者や濃厚接触者で検査待ちをしている方、勤務先に陽性者が出たため職場が一時閉鎖されて自宅待機指示が出た方などが該当する。

感染リスクを抱えながらの出勤や、慣れない在宅勤務、働く意欲はあるのに様々な事情により自宅待機となるなど、働き方の変化は従業員にとって大きなストレスとなります。上司が相談を受けられる体制を整え、こまめな状況確認を心がけましょう。

2. 今後注意すべき従業員のメンタルヘルス問題

コロナ禍のストレスを起因とする、今後注意すべき従業員のメンタルヘルス問題について、当社に寄せられた相談より代表的なものをまとめました。



問題なく過ごした従業員でも、コロナ禍の対応や新しい働き方が一旦落ち着いたときに、緊張の糸が切れる、今まで蓄積していた疲労が出てきて、気持ちが落ち込んだり、燃え尽きた感じや、強い倦怠感を示したりすることがあります。これらはいわゆる「荷下ろしうつ」といわれます。

この「荷下ろしうつ」は、現状では誰がなってもおかしくありません。ストレスの渦中ではなく、むしろ、一旦落ち着いた後という点が、注意が必要なポイントです。そのため、荷下ろしうつについて、研修などで周知することや、ストレスの渦中の時に頑張りすぎないように注意喚起すること、ルールにより敢えて負荷を制限することが肝要です。また、一旦落ち着いたとしても一定期間は、声掛けや相談窓口の案内をするなどフォローも大切な対策となります。

<総括>

働き方の変化によるストレスや荷下ろしうつなどの留意点について知識を得て、セルフケアやラインケアに役立てることが肝要です。また、それらの知識の周知や、継続したフォローのために事業場内産業保健スタッフ等によるケアが重要となります。

そして、メンタルヘルスのケアについて専門的な知識を有するスタッフが対応する相談窓口や研修、コンサルテーションも有効であるため、事業場外資源を活用したサポート体制を検討することをお勧めします。

【ティーペック株式会社について】

<https://www.t-pec.co.jp/>

24 時間電話健康相談事業のパイオニアとして 1989 年に設立。医師・保健師・看護師などの医療資格者を有するメディカルコールセンターを運営し、セカンドオピニオンやメンタルヘルスカウンセリング、生活習慣病の重症化予防など、健康・医療分野における社会課題の解決を目的とした事業を多数展開。2017 年から4年連続で健康経営優良法人『ホワイト 500』に認定。

＜当社メンタルヘルスに関するサービスのご紹介＞

こころのサポートシステム

- ・ 電話・Web・面談から自由を選べるカウンセリングサービス。
- ・ 利用の多い電話カウンセリングは、土日や夜間も対応可能。(夜 22 時まで年中無休で受付)
- ・ 面談カウンセリングは年間 5 回まで無料。同じ心理カウンセラーでも対応可能。
- ・ 利用状況報告書を 3 か月ごとに提出。Web でいつでもご確認可能。

セルフケア教育研修

- ・ 「ベーシック」「アドバンス」「フォローアップ」の 3 つの領域の研修を用意。
- ・ 数々の実績を有するティーペックが認めた認定講師陣による実践的なレクチャー。
- ・ 現場での実践に向け、レベルやご要望に応じてアレンジ可能。

【本リリースに関するお問い合わせ先】

ティーペック株式会社(担当:大井、絹山)

〒110-0005 東京都台東区上野 5 丁目 6 番 10 号 HF上野ビルディング

電話 : (03)3839-1078 メール : info-pr@t-pec.co.jp