

コロナ禍における職場のメンタルヘルスシリーズ

コロナ禍におけるラインケア： 7つのポイント

この講義の対象となる方

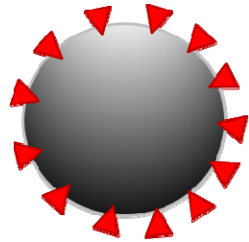
- 管理監督者
- 人事労務担当者
- 経営者・事業者

東京大学大学院医学系研究科・教授
川上憲人



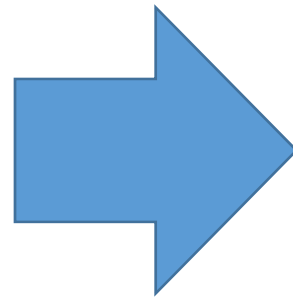
作成日:2021年2月

新型コロナウイルス感染症流行が続く中、 従業員にはさまざまなストレスがある



コロナ禍では

- 感染への不安
- 自粛など生活の変化
- 仕事や収入の不安
- 人間関係の変化
- 差別や偏見
- 生活用品の不足
- 家族の勉強や進学



従業員にストレスが増加しやすいことを踏まえて、上司が部下に対応する必要がある

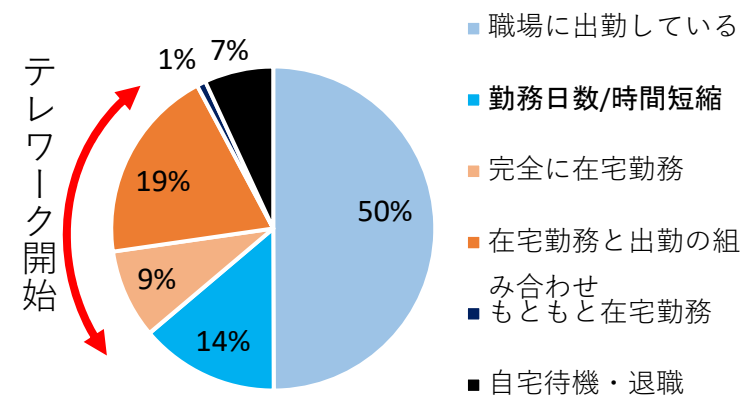
コロナ禍により働く人の状況が変化

- テレワーク開始は約 3 割
- 外出、外食、移動自粛
- 会話や連絡が減少した人は 4 割
- しばしば・いつも孤独を感じる人が 2 割

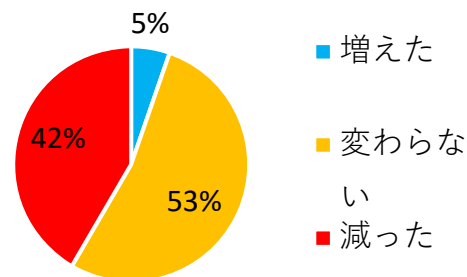


従業員のメンタルヘルスに影響

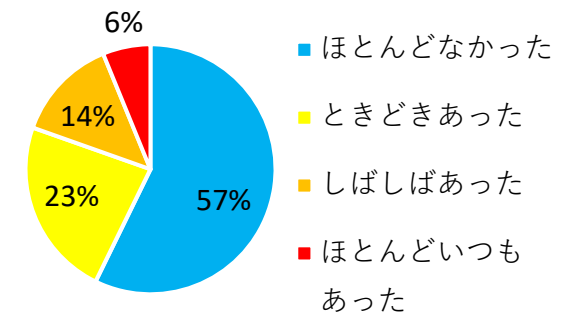
勤務形態の変化



人との会話や連絡



孤独を感じる



データ：フルタイム労働者1032人の2020年5月時点での回答
(佐々木、津野、黒田、川上. 朝日新聞デジタル 2020.6.22掲載)

コロナ禍におけるラインケア：7つのポイント

1. リーダーシップを発揮する
2. 職場環境を整備する
3. 仕事量、労働時間を管理する
4. 職場の支援を減らさない
5. ワークライフバランスを支援する
6. ハラスメントを防止する
7. 相談にのったり、相談先を紹介する

参考：ILO. COVID-19流行下での仕事の心理社会的ストレスへの対処ガイドライン (2020)
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm



1. リーダーシップを発揮する

- 上司がリーダーシップをとり、部下に対してメッセージを発信することが、部下のメンタルヘルスによい影響を与える
- 現在の方針や今後の見通しを定期的に提供
 - 新型コロナウイルス感染症への社内での対策の現状
 - 仕事や雇用の見通し
- テレワークができない業務に従事する従業員への配慮
 - こうした従業員は「必要不可欠な労働者」として重要な役割を果たしていることを評価する
 - できる範囲で感染防止対策に配慮する



2. 職場環境を整備する

- 新型コロナウイルスの感染対策のための職場環境の整備を行うことが、従業員のメンタルヘルスおよび生産性に良い影響（文献）。
- 職場環境の整備には、環境の整備（アクリル板パーティションの追加、換気の改善など）、柔軟な勤務時間（混雑時を避けた通勤など）の他、
- 正確な情報の提供（不調時の処遇、現在の措置の期間など）も職場環境の整備の1つ
- 従業員の意見や希望を聴いて対策を追加したり、感染への不安について個別に話を聞く機会を設けることもよいと思われる

3. 仕事量、労働時間を管理する

- 業務負荷が増加している部下がいないか注意
 - 新型コロナウイルス感染症拡大防止のために業務の方法が変わったりしたことで、仕事量や労働時間が長くなっている部下がいないか注意する
- 労働時間管理をきちんと行う
 - テレワークでは、労働時間管理（休憩時間の付与、深夜など勤務時間外の指示など）が曖昧になりがち
 - 労働時間管理をきちんと行う



4. 職場の支援を減らさない

- 職場のコミュニケーションが低下する要因
 - テレワーク
 - 感染防止対策（時差出勤、ビデオ会議、飲み会自粛など）
 - マスクをしているだけでも職場のコミュニケーションは低下
- 職場の支援を減らさない工夫が必要
 - 1対1のコミュニケーション
 - チームメンバー全員でのコミュニケーション
 - 雑談も大事にする
 - 上司から「この前の仕事良かったよ」「ありがとう」などのポジティブな声かけをする
 - 話しやすい雰囲気づくりのために、上司は映像オンで、うなずき、ジェスチャーを増やす
 - 業務へのフィードバックや質問への回答は速やかに行う



5. ワークライフバランスを支援する

自宅にいることが増えることの課題

- 仕事とプライベートの気持ちが切り替えにくい
- 子供、家族がいる状況での勤務による気持ちの負担



上司としての工夫

- そういうことが起きるのは自然なことで理解していると、本人に伝える
- 必要に応じて部下に対し「アドバイス」する（指示ではない）
 - 家族と一緒に1日の時間割を決め、仕事と休憩をしっかりと区切りながら業務を行う
 - 在宅であっても仕事着に着替えるなど「仕事モード」に切り替える
 - 1日の勤務終了時には仕事道具を片付け、気持ちの面でも仕事から離れる
 - 勤務終了後は、何かが気になったとしても再び仕事に戻らない
- 部下の個人生活に一方的に言及するのはひかえる



6. ハラスメントを防止する

- **社会全体**で新型コロナウイルス感染症と関連した偏見・差別が問題に
- やってはいけないこと
 - 感染者探し
 - 感染者や濃厚接触者の個人情報の流出
 - 原因の責任追及
 - デマやうわさの拡散
- 上司は
 - 自身の言動に注意し
 - 部下の言動に注意する
- **働く人でも**新型コロナウイルス感染症と関連したハラスメントが増加
 - マスクをしていない者への非難や、強制的に自宅待機させられたとの訴え
- 上司自身が新型コロナウイルス感染症対策本部からの指示を正しく理解して指導
 - マスク着用や自宅待機などを指示する時には、根拠を示し、差別やハラスメントととられる不要な誤解を防止

7. 相談にのったり、相談先を紹介する

- 部下のメンタルヘルス不調の早期発見・対応の基本

1. 部下の「いつもと違う」様子に気づく
2. 部下に声をかけて、話を聴く
3. 会社の相談窓口（産業医・看護職・人事など）につなぐ



すべきことはたった3つ

- 社外の相談先

- 会社が契約する外部相談機関
- 専門医（精神科医や心療内科）
- 行政の相談先：厚生労働省「こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」

https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus_info/

【まとめ】

コロナ禍におけるラインケアの基本

1. コロナ禍が続く、従業員のストレスが増加しやすい状況が続いている。上司として部下のメンタルヘルスに注意する必要がある
2. コロナ禍における従業員のメンタルヘルスのために上司が行うべきこと（ラインケア）には7つのポイントがある。
3. これらのポイントは、コロナ禍での生産的で活気ある職場づくりにも役立つ



コロナ禍におけるラインケア：7つのポイント おわり

- 使用条件について
 - この動画は無償で、リンクあるいはダウンロードして使用いただけます。
 - 著作権は川上憲人にあります。公開はCC BY NCです（著者表示、非営利のみ、配布・改変可）
 - 本動画の利用に関し、トラブルが発生した場合、利用者又は第三者に損害が生じた場合であっても、本サービスが利用者の自己責任のもと利用されるものであることに鑑み、著作者は、損害賠償その他一切の責任を負担致しません。
 - 本動画の内容は著作者の知識、経験に基づくものであり、必ずしも科学的根拠に立脚したものでない場合があります。
 - 本動画の提供は事前の通告なく提供を中止することがあります。
- 関連するサイト
 - 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(E-COCO-J)
<https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/>
 - 新型コロナウイルス感染拡大防止のために自宅で過ごす方に向けたメンタルヘルス情報サイト「いまここケア」
<https://imacococare.net/>
- 謝辞
 - 本動画の作成にあたり東京大学TOMH研究会メンバーからの助言をいただきました御礼申し上げます。
<https://www.tomh.jp/>

