

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： テレワークにおけるメンタルヘルスケア

新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに多くの会社がテレワークを導入しました。テレワークの導入により、メンタルヘルスに良い影響がもたらされたとの報告がされています。一方で、長時間労働になる傾向、コミュニケーションの問題、仕事とプライベートの境界線、自宅勤務に対して家族の理解や協力の不足、生活リズムの乱れなど従来の働き方であまり報告されていなかったデメリットも聞こえるようになりました。雑誌「月間総務」のメンタルヘルスケアに関する調査では、テレワーク下では従来通りのメンタルヘルスケアでの対応は難しいと考える会社担当者が7割超との結果が報告されています。

テレワークにおけるメンタルヘルス対策の基本

2022 年 3 月、厚生労働省より「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」が発表されました。これによると、メンタルヘルス対策の基本は、一次から三次までの3つの予防を円滑に行うこと、4つのケアを会社の規模や課題に合わせて PDCA サイクルを回しながら取組を進めることが重要であると記されています。

ラインによるケア、安全衛生措置や作業環境の重要性

テレワークではコミュニケーション不足により、孤独感や独立感が高まりやすい傾向となるようです。職場のライン上にいる上司が不調のサインに気づき、相談対応をはじめ事業場内外との連携を早期に行い、支援する体制を作ることがとても大切になります。

テレワークを実施する場合も、会社では「安全衛生」を確保するための措置が必要です。同様に労働者も「作業環境」を整える必要があります。「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」では、労使双方に対応する「チェックリスト」が紹介されています。これらを活用しながら、テレワークにより生じやすいメンタルヘルス不調対策を労使双方で取組むことも重要であるとされています。

（「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」より抜粋）

もう少し補足！

テレワークの普及でテレワークハラスメント（テレハラ）と呼ばれる新しいハラスメントも生まれています。ラインによるケアも大切ですが、ウェブ会議で知らず知らずのうちに過干渉となってテレハラを感じさせてしまう場合もあります。そのため、働く者同士がお互いに配慮し合い、労使で話し合って働く環境に合ったルールを整える必要があります。

厚生労働省が発信する働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/telework/>では上述の「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」や「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の他、テレワークでのメンタルヘルス対策に役立つ情報を発信しています。9月病と言われるくらいこの時期は無気力感、だるさ



からメンタル不調を訴える人が増加傾向となります。このような情報を参考に貴社のテレワークにおけるメンタルヘルスケアの課題を洗い出し、実態に即した対策を進めてはいかがでしょうか。