

## ポストコロナへの展望と課題

# これからのメンタルヘルス

株式会社マイン／マインメンタルヘルス研究所

取締役 山崎 衛 (公認心理師)

メンタルヘルスを取り巻く環境は、パンデミック以前から、「健康経営」「働き方改革」など変化の波の中にありました。コロナ禍を経て、さらに人々のコミュニケーション、働き方の変化が加速してきた感があります。このような時代環境をふまえて、ポストコロナを見据えたメンタルヘルスの諸課題について概観いたします。

### リモート環境のストレス

感染流行とともに広がったリモートワークは、通勤負担の軽減、リラックスした環境で自分のペースで仕事ができることなど、ワーカーのストレス軽減にもつながりました。

一方でリモート環境では、上司や同僚とのコミュニケーションが減り人間関係が希薄になること、そして、職場や会社に関する有形無形の体験、情報を得る機会が激減します。

そのため、仕事上で必要な情報が不足したり、上司・同僚とのコミュニケーション不足による行き違いや不安感の増大なども起こりがちです。特に新入社員や異動して間もない人は、ちょっとしたことで「誰に聞いたらいいかわからない」「どう聞いたらいいかわからない」ということが多くなり、オフィスに居れば簡単に解決できるような仕事上のつまずきでも、抱え込んで苦勞するというケースが増えやすくなります。またオフィスから切り離されることで「孤立や孤独感、不安を感じる」といった悩みが弊社の相談窓口にも多く寄せられています。

このように、条件次第でリモート勤務は大きなストレスにつながり得ることにまず留意することが大切です。基本的に孤立した環境であることを考えると、第一にワーカーのセルフケアをサポートする教育や資源の強化、充実が必要となります。

### リモートワークにおけるラインケア

それに加えて大切になってくるのが、リモート環境の下でのラインケアです。ラインケアの基本は、「みる(観察)」「きく(コミュニケーション)」「つなぐ(専門部署や専門家との連携)」ですが、そもそも身近にいない部下に対して管理者がどのようにラインケアを図っていくのが大きな課題となります。

「みる」とは、一般には部下の変化を読み取る日々の「観察」ですが、リモートワークではこれが難しく、不調への早期の気づき、問題の発見が困難になりがちです。

電話やTV通話などで補うとしても、新入社員や異動してきた

社員の場合、人間関係の基礎ができていないため、そうしたコミュニケーションで得られる情報にも限界があります。

このような場合には、早い時期にこまめに出社機会を設け、積極的に管理者と部下が対面で対話を重ねてコミュニケーションや人間関係づくりを図ることが重要です。さらに日常の通話・通信の際にも、業務連絡や管理的対応のみでなく、健康状態、仕事環境、その他雑談も含めて「様子が感じ取れる対話」を心がけてください。対話を工夫することで「みる」を補い、何かあったときにスムーズに「きく」につながられる関係を作ることが大切になります。

人が寄り集う職場は本来ゆたかなコミュニケーションが生まれ、学びや成長の場、支援を受けられる場でもあります。リモートワーカーのメンタルヘルスを守る上でも、こうした職場本来の力を見直し、会社それぞれの実情に合わせた柔軟な発想でオフィスを活用していくことが求められます。

### 新規採用者の定着

新入社員の早期離職は、企業が長年頭を悩ませている問題です。その直接の原因は、仕事や組織風土に馴染むまでの間に感じる違和感や不適合感、また様々な場面で生じるストレスが中心です。

新入社員は、多かれ少なかれ入社前のイメージと現実にギャップを感じます。スキルや経験も乏しく、仕事に満足や達成感を得られる場面も少ないため、ちょっとしたストレスや不満感を強く意識しがちです。

こうした課題への対応としては、採用段階で心理検査を活用しストレスへの反応傾向や耐性から組織への適応力、離職リスクをチェックするアセスメントの実施、さらに採用後の支援として、カウンセラーによる定期的な全員面談プログラムの導入などが、離職率の低減に成果を上げています。

このような採用時チェックの充実、離職リスクの高い時期のストレスへのサポート強化は今後さらに広がりが見込まれます。

### 発達障害者を活かす

障害者雇用率の引き上げに伴い、発達障害者の活用に注目が高まっています。従来の日本型雇用では、採用後に様々な職務を経験させるマルチな人材育成が主流です。しかし発達障害者は一般に環境変化への順応が苦手なため、苦勞してようやく慣れてきたところでまたリセットされるこの仕組みが大きなたまずきの要因となります。

発達障害は能力の凸凹が大きく一人一人の特性が大きく異なります。「できる」と「苦手」の落差が極端ですが、「できる」部分を上手く活かせれば、目覚ましい成果を上げるケースもあります。そのためには、配置換えや異動を繰り返す一般的な運用にこだわらず、特性にマッチする職務を見極め、適切に理解しサポートできる人を周囲に配置するなどして、最大限に力を発揮し続けられる環境作りが大切です。

こうした発想による柔軟な仕組み作りを進めることは、障害者雇用にとどまらず、ダイバーシティや両立支援なども含め、広く全ての人の特性や条件を活かす組織、誰もが働きやすい環境作りにも資することが期待されます。

### ストレスチェックのさらなる活用

ストレスチェック制度導入から7シーズン目を迎え、企業の間ではストレスチェックを「もっと活かしたい」というニーズが高まっています。その焦点となっているのが「集団分析」です。

現在、集団分析は制度上「努力義務」ですが、厚労省では集団分析の実施率にも数値目標を定めるなど、活用の推進へと動いています。企業にとっても、コストを費やして行うストレスチェックを組織のためにさらに役立てるという観点から、今後積極的な取り組みが期待されます。

集団分析活用のためには、分析軸の設定、結果の適切な評価、社内での結果の共有や活用方法など、いくつかの課題があり、こうした点で立ち止まっている企業も多いようです。

ストレスチェック支援サービスが提供する集団分析の仕組みや方法にもそれぞれに大きな差があり、企業は自社に合った分析方法を検討し、適切なサービスやサポートの選択を進めることがまず重要と言えます。

## 人気の発達支援教材シリーズに、「漢字よみかきトレーニング」が登場

### マインEラボ・スペース

6シリーズ全12作を刊行、累計発行部数2万5千部を超える「いらぼの発達支援教材シリーズ」。実際の療育活動を通じて編み出した教材や指導法は、小中学校をはじめ、学習につまずきのある子どもたちへの支援の現場で大きな支持を集めています。



今年新たにそのラインナップに加わったのが「漢字よみかきトレーニング」シリーズ3部作です。小学校で多くの子どもがつまずきやすい漢字学習ですが、一般には漢字と言えればひたすら書き取りを繰り返すといった方法が中心。しかし発達に凸凹を抱えた子どもの場合、漢字を読む・書く上で必要となる「形的確にとらえる力」のおおもとに苦手の原因が隠れている場合が多くあります。その苦手と感じたり、間違えやすいポイントを研究し、漢字が「読める」「書ける」ための“認知のコツ”を自然に体得できるよう設計したのが本教材。「文字の形を捉える力」「漢字の音や意味を正確につかむ力」の漢字学習の土台固めをする教材として広くご活用いただけます。(お問合せ:マインEラボ・スペース03-3360-1775)

## NPO たいらかでは事務軽作業を受託しています

～社内で処理にお困りの「一仕事」をどうぞお任せください～

マイングループの NPO 法人たいらかでは、通所する発達障がい者による事務軽作業を受託しています。これまでも港区などを窓口としたさまざまな業務の受託実績があります。

弊社専門スタッフが指導監督して作業を進めますが、作業を担当する利用者は、集中力、スピード、正確性に優れており、作業品質には大好評をいただいております。可能な作業内容、お見積等、お気軽にお問合せください。

### <受託業務例>

- 発送関連作業**:切手・DMシール類の貼り付け、スタンプ押し、二つ折り・三つ折り、丁合、封入・綴じ 等
- 資料作成**:印刷、ホチキス止め、書類セッティング 等
- 軽作業**:OPP 袋への製品封入、訂正シール貼り、書類挟み込み、各種糊付け・テープ止め作業 等
- カレンダー作成**:丁合、ケース入れ、外袋封入 等

◎作業施設所在地:港区芝3丁目6-1 芝 NAビル3階  
 ◎お問合せ先:NPO たいらか (http://www.tairaka.com/) 電話:03-6453-9393  
 ※マインへお問合せいただければ、担当にお取り次ぎ致します。