

# コロナ禍での新たなメンタル不調、 どう対応していくか



株式会社ブレイン  
コンサルティングオフィス  
社会保険労務士 北條 孝枝

## 新型コロナウイルス感染症の長期化による職場への影響

世界的な新型コロナウイルスの感染拡大は、私たちの日常を一変させただけでなく、完全な収束のめどが立たない状況にあります。

飲食店等への休業・時短要請、日常生活における外出自粛等の要請、出勤者削減目標、テレワークの推奨等、様々な形で、仕事・働き方や日常生活が制約を受けたり、企業業績の悪化により、収入の減少や解雇等を受けたりと、雇用への影響も長期化しています。このような不安や閉塞感もメンタルヘルス（心の健康）不調の原因にもなっています。

## 新型コロナウイルス感染症に係るメンタルヘルスに関する調査結果

こうした中、2020年12月、厚労省は新型コロナ感染に対する不安や行動変容に伴うストレスによる心理面への影響を把握するための調査結果を公表しました。なお、ここで得られた結果は、精神保健福祉センター等における相談対応等の実務や今後の施策に活かされ

図1 コロナ禍でのメンタルヘルス

産業別の特徴としては、以下の内容が比較的多かった。	
◆宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業 [医療・仕事]「仕事の先行きが不安定なこと（失業を含む）」 [医療・仕事]「世帯の経済的な苦しさが増したこと」	
◆教育、学習支援業 [感染]「自分や家族が感染したら、人から批判や差別、いやがらせを受けるかもしれないこと」*1 [生活]「医療用品・衛生用品（マスクなど）が入手困難なこと」	[生活]「旅行やレジャーができないこと」 [家族]「家族・親戚・友人などに会えないこと」
◆医療、福祉 [感染]「自分や家族が感染するかもしれないこと」 [感染]「自分や家族が感染したら、人から批判や差別、いやがらせを受けるかもしれないこと」*1	[生活]「医療用品・衛生用品（マスクなど）が入手困難なこと」 [生活]「旅行やレジャーができないこと」 [家族]「家族・親戚・友人などに会えないこと」

出典:厚労省2020年12月「新型コロナウイルス感染症に係るメンタルヘルスに関する調査」

ています。

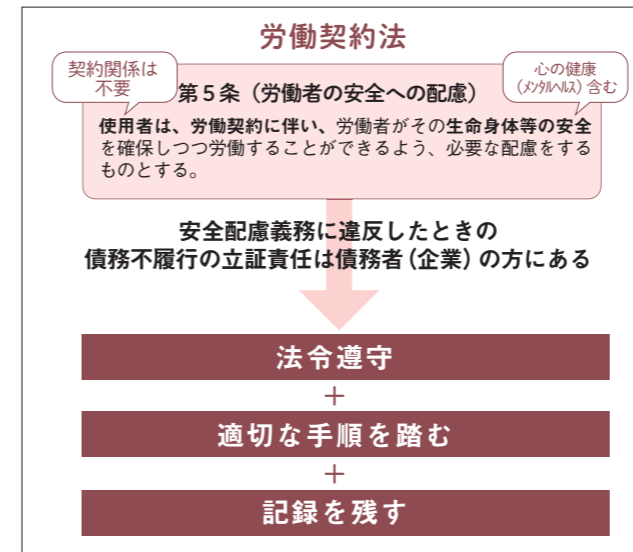
調査では、「新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感じたこと」という問いに対し、何らかの不安等（「神経過敏に感じた」「そわそわ、落ち着かなく感じた」「気分が落ち込んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じた」）を感じたと回答した人は半数程度おり、特に2020年4月～5月の期間は63.9%という高い割合となりました。

困ったことやストレスに感じたことという問いに対する回答の特徴をみていくと、企業活動に制限要請がされている宿泊業、飲食サービス業等では、「仕事の先行きの不安定なこと」や、「経済の苦しさの増大」が多く、コロナ禍でも出社し業務にあたらなければならない医療、福祉業では、「自分や家族の感染の可能性」、「感染した場合に批判や差別、嫌がらせの対象になる可能性」が多いといった結果となりました。（図1参照）

## 会社がメンタルヘルス対策をすべき根拠とは？

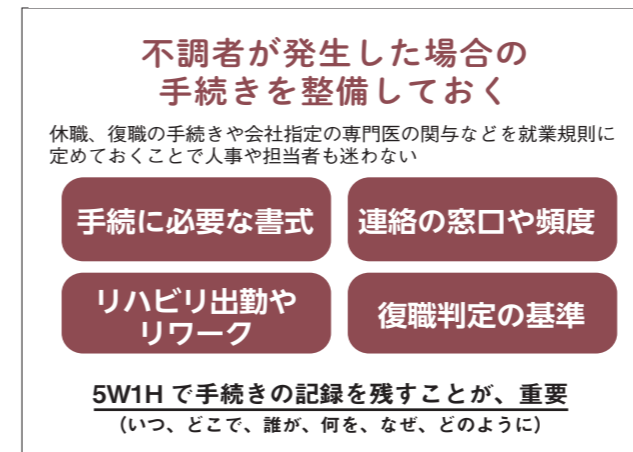
会社がメンタルヘルス不調に対応しなければならないのは、労働契約法にその根拠があります。労働契約

図2 健康管理の企業責任の根拠



Copyright(C)Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

図3 メンタルヘルス対策のポイント



Copyright(C)Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

法5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と定めています。「生命身体等の安全」には、当然、メンタルヘルス（心の健康）も含むと解釈されています。

コロナ禍による不安やストレスは、必ずしも業務に起因するものとは限りませんが、企業として最も大切な「人材」が健やかに働けるように安全配慮をしていくことは大変重要です。

具体的には、労働基準法や労働安全衛生法等の「法令を遵守」し、必要に応じて面談や専門家を関与させる等の「適切な手順を踏んで」、「その記録を残す」ことと言えます。（図2参照）

例えば、いつもと様子が違い、メンタルヘルス不調になっ

参考URL

\*1 法務省「新型コロナウイルス感染症に関連して一差別や偏見をなくしよう」[https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken02\\_00022.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken02_00022.html)

\*2 内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室 <https://corona.go.jp/prevention/pdf/guideline.pdf>

\*3 厚労省「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」<https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf>

\*4 厚労省「こころの耳」<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

\*5 厚労省「e-ヘルスネット」<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/exercise>

ているかもしれない部下がいたとしたら、上長は人事担当者等に相談し、人事担当者は必要に応じて産業医の面談を受けさせる等、早めに対応をし、その記録を残しておくという対応が必要です。その際、場合によっては、休職させることも必要になるかもしれません。予め不調者が発生したときの手続きを就業規則等に定めておくことで、迷わずに対応することができます。（図3参照）

## 会社がコロナ禍でのメンタルヘルス不調への対策として最低限すべきこと

安全配慮として、すべきことを考えてみましょう。

- ・スペースの関係で、人との間隔を2m以上開けられない場合は、アクリルパネルの設置をする
- ・アルコール消毒用品等を整備し、従業員が気兼ねなく利用できるようにする
- ・対面での打ち合わせは、十分に換気をし、マスク着用を呼びかける
- ・業種別に推奨されている感染拡大対策を講じる\*2

このような基本の対策をしないと、出社する従業員にとっては大きな不安やストレスを抱えることにつながります。まずは、少しでも不安やストレス軽減になる環境を整えましょう。

次にすべきことは、感染の可能性が生じたり心身の不調を感じたりしたら、気兼ねなく休めるルールを作ることです。従業員にとって休むことは、収入が減少するというところに繋がります。そこで企業として、雇用調整助成金や補助金等を活用し、従業員の収入減への対策を行うことで、従業員が不安なく休業できるような体制を整えましょう。厚労省が事業者向けに作成した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」\*3を利用して、自社の対策を確認してもよいでしょう。

併せて、従業員がメンタルの不調を感じたときに相談できる窓口を設け、しっかり周知しましょう。相談を受けた担当者は、必要に応じて産業医との面談の手配をしたり、業務の軽減を手配したりします。産業医の選任義務のない50人未満の事業場の場合は、地域産業保健センターで産業医面談を無料で行ってくれます。

その他にも、厚労省は、「こころの耳」\*4でセルフケアができる動画や資料を公開したり、「e-ヘルスネット」\*5でテレワークでの心身の不調の予防のための情報提供を行ったりしています。このような行政の施策を活用し、長引くコロナ禍でのメンタルヘルス対策につなげていきましょう。