

テレワークがもたらす職場のメンタルヘルスケアの変化について



生活研究部 主任研究員 金 明中
kim@nli-research.co.jp



きむ・みよんじゅん
日本経済研究センター研究員を経て、
08年ニッセイ基礎研究所、20年より現職。
東洋経済日報、ニューズウィーク日本版、時事通信社「厚生福祉」を連載中。
日本女子大学・横浜市立大学・専修大学非常勤講師を兼務。

新型コロナウイルスが長引く中で、うつ病などメンタルヘルス不調者に対する企業の対応が注目されている。

厚生労働省が15歳以上の男女を対象に2020年9月に実施した調査によると、2020年の2月～3月の期間、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、「そわそわ、落ち着かなく感じた」人は31.9%、「神経過敏に感じた」人は21.2%、「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」人は12.0%等、回答者の55.1%がメンタルヘルスに不安を感じていることが明らかになった。

また、株式会社ネオマーケティングが2020年10月15日から2020年10月19日までに20歳以上の男女1000人を対象に実施した調査結果によると、新型コロナウイルス流行後にメンタルヘルスの不調を感じている人は回答者の46.4%に達し、この割合は男性（40.0%）より女性（52.8%）の方が高いという結果が出た。そのうち体調・健康管理に不満や不安がある人は、72.0%（男性67.0%、女性77.0%）であった。

さらに、最近ではテレワークが長期化することにより、「コミュニケーション不足や孤独感」、「生活リズムの乱れ」、「運動不足」などの影響でメンタルヘルスの不調を感じる人が増えたとも言われている。テレワークがコロナ対策として急速に普及してきただけに、足元では「外出できないことへの閉塞感」、「自宅の作業環境未整備によるストレス」、さらに「家族構成による仕事への集中しづらさ」などが重なっていることもメンタルヘルス不調の原因となっている。

ただ、徐々にテレワークに慣れてくるにつれ、この状況をメリットととらえるケースも見られ始めている。例えば、ワーク・ライフ・

バランスの向上を実感する人や、ワーケーションの利用、移住による住環境の改善、地域コミュニティへの参加といった新たな生活様式を模索する人が生まれている。また従来からメンタルヘルス不調の最大要因とされている職場の人間関係によるストレスについては、出社しなくてもよくなるために軽減される、という人もいる。

こうした状況を踏まえると、テレワークはメンタルヘルス不調を増幅するだけではないようだ。従って、今後テレワークの常態化やさらなる普及が進めば、新たなメリットが生まれることも意識して、メンタルヘルス対策を再考していく必要があると考えられる。

従業員にとってのテレワークのメリットとしては、通勤ストレスの解消、通勤時間がなく有効な時間活用が可能、人に会わないことによるストレス軽減、育児や介護と仕事の両立が可能、睡眠時間の増加、感染症罹患の可能性低下などが挙げられる。

一方、テレワークのデメリットとしては、生活リズムが乱れる可能性、コミュニケーション不足による不安・孤立感、勤務時間管理が難しいことから長時間労働の傾向、自宅のテレワーク環境による業務効率の低下、運動不足による自律神経の乱れなどを挙げることができる。

既に企業はこのようなテレワークのデメリットを解決するために様々な工夫をしている。まず、コミュニケーション不足の問題を解消するために、一部の企業では定期的な間隔（例えば1、2週間に1回程度）で、継続的に1on1ミーティングをオンラインで行うなど、上司が部下の体調を確認するための対策を実施している。また、従業員が長時間労働に陥らないよう、在宅勤務に有

効な勤怠管理システムを導入したり、時間外労働の条件などを取り決めておいたりする企業も増えている。

こうした取り組みは中小企業ではなかなか進んでいないのが現状だが、中小企業のテレワーク関連経費を補助する自治体も現れている。例えば、東京都は、感染症の拡大防止と経済活動の両立に向けて、テレワークを更に定着させるために5月10日より都内企業のテレワーク環境整備を支援する助成金の募集を開始すると発表した。助成金は常用する労働者が2人以上30人未満の企業の場合は最大150万円（助成率は3分の2）が、常用する労働者が30人以上999人以下の企業の場合は最大250万円（助成率は2分の1）が支給される。

従業員の健康管理に関しては、今まで企業内で実施していた健康経営の範囲を従業員の自宅まで拡大して実施するなどの工夫が必要だ。例えば運動不足対策として、eラーニングでエクササイズビデオを提供するといった例もある。政府が労働力不足を解決するために働き方改革を段階的に推進する中で、企業は従業員の多様な働き方を実現し、メンタルヘルスに対する対策を含む健康経営に取り組み、そして労働力を確保すると共に従業員の離職防止に努める必要がある。

新型コロナウイルス感染症の罹患防止対策として導入が進んだテレワークがニューノーマルとなるなか、企業にとっては若手を含めた従業員の心身の不調をいち早く見つけてケアする対策の重要性が高まっている。今後、従業員のメンタルヘルス不調に対する対策の遅れが企業経営にとって大きな損失や業績悪化、労働力不足につながらないように、より早くに対策を行う必要があると考えられる。