

## 新型コロナウイルスに対するメンタルヘルス対策 —正確な情報共有と労いの言葉で安心感を与えるラインケアを—

昨年 12 月に発生した新型コロナウイルス感染症は、急速に世界に広がり、国内各地でも患者が発生しています。感染拡大を防ぐために教育機関の休校や職場においてはリモートワークや時差出勤等の対応が取られています。入社式や各種研修等、多くの社員が一堂に介する社内行事も形式を変えるなど、対応が求められる状況です。

このような状況に対して管理職として、また会社としてどのような対応を取ればいいのでしょうか。メンタルヘルスの観点からポイントをご紹介します。

### 【①会社の方針や社員としての行動基準など必要な情報は正確に伝える】

未知の状況に適切に対応するためには、羅針盤が必要であり、それに当たる行動基準などが適切に共有されている必要があります。手洗いの徹底等の行動基準や休業時の補償についての指針、発熱等の症状が発生した時の社内相談体制について等、必要なことを漏れなく共有しましょう。

### 【②安心して話せる職場の雰囲気づくりをリードする】

①のような社内体制が整備されたとしても、言いたいことが言えない雰囲気の職場では、例えば発熱があったとしても言い出すことが出来ず、その症状を隠して出勤するような適切ではない行動が誘発される可能性が高くなります。日頃から社員が安心して話せる職場の雰囲気づくり（雑談ができる職場）を管理職が率先して行いましょう。

### 【③部下の状況の確認、そして労いの言葉がけ】

小学生の子どもがいる部下、老親と同居している部下、単身者や単身赴任中の部下、持病を抱える部下等、様々な状況の部下の方がおられると思います。学校が休校になったことで負担になっていないか、その他困っていることや不安に思っていることがないか声をかけてあげてください。プライベートなことを話したくない部下に無理やり聞き出す必要はありませんが、何かあれば相談するよう伝えておきましょう。またリモートワーク等で直接顔をあわせる機会が減った社員のフォローも忘れずに行いましょう。すべての部下がいつもと異なる状況で勤務を続けています。労いの言葉が響きます。

### 【④一人で抱えない】

ラインケアの基本は 1 人で抱えないことです。必要に応じて産業医等の産業保健スタッフに繋いだり、社外資源であるアイエムエフに相談することを勧めてください。管理職のみなさんにもストレスがかかっていると思います。ご自身のセルフケアも忘れずに行ってください。

**\* 特別なラインケアが必要なわけではありません。日頃のマネジメントを応用することで対応できます。**

**これを機会に日頃のラインケアの点検を行う機会にしてみてください。**