

ウェルビーイング・ ウェルネス・マイン ドfulness

海外駐在員のメンタルヘルス

メンタルヘルススティグマが職場 に与える影響と対策法

職場においてメンタルヘルスが重要な理由

メンタルヘルスとウェルビーイングの用語についての正しい知識

従業員のウェルビーイング
(Wellbeing)

従業員支援プログラム (EAP :
Employee Assistance Program)

在宅勤務における社内コミュニケーションの活性化 II

Work Life Integrationと新しい福利厚生
の姿

在宅勤務における社内コミュニケーションの
活性化 I

在宅勤務従業員のためのウェルネス
プログラム -バーチャルラジオ
体操のすすめ

Virtual HR Business Partner › 働き方改革(ウェルビーイング・マインドfulness)
› ウェルビーイング・ウェルネス・マインドfulness

メンタルヘルススティグマが職場に与える影響と対策法

フォローする

Yuka Yamasaki
更新 1か月前

執筆者：Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)
(Graduate Student at New York University)



2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業
2024年 ニューヨーク大学大学院
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

兵庫県生まれ。父親の仕事の関係で東京、ニューヨーク、ヒューストン、ロンドンで育つ。幼少期より日本人駐在員とその帯同家族が抱える精神的な問題を目にしてきた。日本語を話し、日本特有の価値観や人間関係を理解できるメンタルヘルス専門家が米国では不足していると感じており、将来は生い立ちを活かし、日米の懸け橋となる心理学者を目指している。在米日系企業や日系コミュニティが抱えるメンタルヘルス分野の問題を解決し、個人の幸せと企業の成長をサポートするのが夢。

現代の職場において、メンタルヘルスの問題はますます重要な課題となっています。しかし、なおも多くの職場でメンタルヘルスに関するスティグマ（社会的な汚名や偏見）が存在し、従業員の健康や幸福に悪影響を及ぼしています。このようなスティグマは、個人がメンタルヘルスの問題について開かれた議論をすることをためらわせ、適切な支援を受けることを困難にします。この記事では、職場でのメンタルヘルススティグマについて探求し、その影響や理解を深めることを目指します。まず、職場でのメンタルヘルススティグマとは何か、メンタルヘルススティグマが職場環境に与える具体的な影響や結果を説明します。次に、スティグマの影響で精神的な問題を抱える従業員（特に海外駐在員）が治療をためらう理由を探ります。さらに、スティグマの解消に向けてリーダーシップ層ができる役割も取り上げます。最後に、私たち一人ひとりのインクルーシブな言葉づかいによって、より健康でサポータティブな職場環境の実現につながるのかを説明します。この記事を通じて、職場でのメンタルヘルススティグマに対する理解を深め、より健康で包括的な職場文化を育むための具体的な手段を見つけたいと思います。

1. 職場におけるメンタルヘルススティグマとその悪影響

メンタルヘルススティグマとは、メンタルヘルスに関連する問題やメンタル illness を抱える人に対する社会的な偏見や差別、否定的なステレオタイプのことを指します。つまり、職場におけるメンタルヘルススティグマとは、従業員が精神的な問題を抱えている場合に、職場内で否定的な目で見られたり偏見が存在する状況を指します。これは、職場の同僚や上司、人事部門などがメンタルヘルスを理解せず、不適切な反応を示したり差別的な態度をとったりすることによって現れます。職場でのメンタルヘルススティグマは、さまざまな悪影響を及ぼす可能性があります。まず、メンタルヘルススティグマが存在する職場では、従業員が自身の精神的な問題を公に話すことをためらう傾向があり、本人が適切な支援や治療を受けることが難しくなり、精神的な問題が悪化する可能性があります。また、従業員が本当の自分を表現することが困難になり、自己評価や自己肯定感が低下し、ストレスや孤立感を抱える要因となるだけでなく、生産性の低下につながる可能性があります。さらに、スティグマによって、

ご質問ですか？

える従業員の能力評価が公平に行われず、プロモーションやキャリアの機会が制限されることがあります。最後に、メンタルヘルススティグマが蔓延している職場では、オープンでサポーターな職場文化を築くことが難しくなり、従業員はリスクを感じてメンタルヘルスの問題を報告することをためらい、相互の信頼関係や協力関係が損なわれることがあります。



2. スティグマの影響で精神的な問題を抱える従業員が治療をためらう理由

メンタルヘルスケアが必要な従業員が治療を求めることで仕事に悪影響が及ぶと恐れる理由はいくつか考えられます。はじめに、従業員は治療を受けることが弱さや不適格さと周囲からみなされるのではないかと心配します。また、治療を受けることによってキャリアにマイナスの影響を及ぼす可能性や、同僚や上司からの信頼や昇進の機会に影響が出るのではないかと不安を抱くこともあります。その上、長期的な治療による休職や欠勤、薬の副作用、リハビリ期間などが業務の遅れや業績の低下、キャリアの停滞につながることを恐れる要素もあります。特に海外駐在員の場合、このような悪影響により予定より早く日本への帰国や人事異動を命じられることを恐れることもあります。実際に、人事部の担当者が従業員の精神科や心理療法士と会議を希望する場合があります。ただし、HIPAA（Health Insurance Portability and Accountability Act）のコンプライアンスに則り、医療関係者は患者の同意なしに情報を共有することは制限されているため、従業員の同意なしに個人的な情報が人事部などで漏洩することや治療プロセスのプライバシーが侵害されることはありません。また、アメリカの雇用差別禁止法（Americans with Disabilities Act）によれば、精神的な障害を理由に雇用を解雇することは違法です。

3. 職場のメンタルヘルススティグマ解消への取り組み：リーダーシップ層の役割

企業の変革は上層部から始まります。そのため、職場におけるメンタルヘルススティグマの克服には、リーダーシップ層が優先して取り組む必要があります。2021年に行われたマッキンゼー・アンド・カンパニーの調査によると、回答した雇用主の80%が従業員のメンタルヘルスに関心を持っていると報告しています。しかし、約3/4の雇用主が職場のメンタルヘルス改善の責任を他の人に委ねており、リーダーシップ層における関与はわずか40%にとどまっていることが明らかになりました。リーダーシップ層が職場でのメンタルヘルススティグマ解消に取り組むための具体的な取り組みをいくつかご紹介します。まずは教育と意識向上が重要です。リーダーシップ層がメンタルヘルスに関する教育プログラムやトレーニングを提供することで、職場全体がメンタルヘルスについて正しい知識を身につけ、メンタルヘルスの重要性についての理解を深め、先入観や差別的な態度を解消することができます。特に、従業員に対して重要なメッセージとなるのは、健康は私たちの生活習慣のさまざまな要素から構成されており、精神的な健康もその構成要素の一つであるということです。そのため、メンタルヘルスは他の疾患と同等に重要であり、緊急性を持つものとして認識することが重要です。次に、従業員がメンタルヘルス関連の問題や日常的なストレスについて話しやすい環境を作るために、リーダーシップ層は積極的にコミュニケーションを行い、オープンな対話を奨励し、職場の雰囲気を支える必要があります。最も効果的なオープンなコミュニケーションは、リーダーシップ層自身がメンタルヘルスのケアを実践し、ポジティブなロールモデルとなることです。最後に、リーダーシップ層は従業員が適切なメンタルヘルスのリソースにアクセスできるように支援する必要があります。カウンセリングサービスや相談窓口の提供、柔軟な勤務時間や休暇制度の整備など、ワークライフバランスを重視し、適切な休暇やメンタルヘルスケアをサポートする職場環境の整備が重要です。

4. 今日から「アライ」になるために出来る個人の役割：インクルーシブな言葉づかい

従業員にとってサポーターな職場を作るためには、一人ひとりがメンタルヘルスの問題を経験する可能性があること、それから回復できることを理解し、メンタルヘルスのアライになることが必要です。「アライ」とは、特定の問題に関心を持ち、その解決に向け、理解者や支援者になる人のことを指します。アライになる方法は様々ありますが、日常会話において特にメンタルヘルスに関する内容を話す際には、インクルーシブな言葉遣いに心がけることが重要です。言い換えると、メンタルヘルスに関連する言葉や表現において、差別的で軽蔑的な言葉を避けるように注意しましょう。例えば、「頭がおかしい人」、「キチガイ」、「サイコ」、「狂人」、「イカれてる」のような言葉ではなく、「メンタルヘルスの問題を抱えている人」といった包括的な表現を使用するようにしましょう。また、常に「人」を中心に考えた言葉遣いを心がけましょう。例えば、「彼はうつ病」という表現ではなく、「彼はうつ病を抱えている人」と言います。英語では、「He is depressed」という表現ではなく、「He is living with depression」となります。「人」を第一に考える言葉遣いは、個人への配慮を示し、その人をその人の精神的な健



康状態ではなく、まずは人間として認識することを可能にします。「人」を第一に考える言語は、特に自殺に関連して会話する時に重要です。私たちはしばしば「He committed suicide」と言いますが、代わりに「He took his own life」と言うべきです。理由は、「committed」という表現が自殺を犯罪であるという意味合いを持つためです。より明確で中立的な表現を選ぶことで、誤解や偏見を排除することができます。もし誰かがあなたの言葉遣いについて指摘した場合は、擁護せずに謝罪し、フィードバックを受け入れ、皆でインクルーシブな言葉づかいを見つけるために努力し続けましょう。最後に、職場で使用される包括的な英語フレーズの例を以下に示します。これらの例を参考にしながら、メンタルヘルスに関わる問題を抱える従業員が「自分は必要とされている」と感じられるようにサポートし、今日からアライになりましょう。

職場で使用される包括的な英語フレーズの例

| |
|---|
| <p><input checked="" type="checkbox"/> “You have mental health issues? You will get over it.”</p> <p><input type="checkbox"/> “I’m struggling with ○○. I recognize that everyone's experiences are unique, and I can't fully understand what you're going through. It sounds like you're facing a significant challenge. Is there anything I can do to offer my support?”</p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> “You don't need help. You are not weak. You are capable of resolving it on your own.”</p> <p><input type="checkbox"/> “I think asking for help is a sign of strength, not a sign of weakness.”</p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> “I understand how you feel.”</p> <p><input type="checkbox"/> “Everyone’s experiences are unique, so I may not fully comprehend what you're going through. However, I want to offer my support. Is there anything specific I can do to help?”</p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> “At least you aren’t ○○.”</p> <p><input type="checkbox"/> “I don’t know what to say, but I’m so glad you told me. Thank you for sharing that with me.”</p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> “You should try exercising regularly because it can alleviate stress.”</p> <p><input type="checkbox"/> “When I experienced stress, I found exercising to be helpful for me. I'm not certain if it will have the same effect on you, but I would be more than happy to explore other stress-reducing activities together.”</p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> “Only you can help yourself.”</p> <p><input type="checkbox"/> “You’re not alone. Let's overcome it together. We are here for you.”</p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> “I think you should take some time off from work.”</p> <p><input type="checkbox"/> “You’re a valuable member of the team. We need you, but if it seems like taking a break would be beneficial, feel free to do so. We can explore options such as ○○.”</p> |

《参考資料》

9 Ways to Fight Mental Health Stigma / National Alliance on Mental Illness (October 11, 2017)

National surveys reveal disconnect between employees and employers around mental health need / McKinsey & Company (April 21, 2021)

Equity, Diversity, and Inclusion: Inclusive Language Guidelines / American Psychological Association

Mental health in the workplace - and the cost of staying silent / Kaiser Permanente (November 23, 2022)

Overcoming stigma: Three strategies toward better mental health in the workplace / McKinsey & Company (July 23, 2021)

Stigma, Prejudice and Discrimination Against People with Mental Illness / American Psychiatric Association

5 Ways Bosses Can Reduce the Stigma of Mental Health at Work / Harvard Business Review (February 19, 2019)

Promote Employee Mental Health and Wellbeing / National Safety Council

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ
5人中5人がこの記事が役に立ったと言っています

コメント

0件のコメント



送信

最初のコメント投稿者になりましょう。

関連記事

海外駐在員のメンタルヘルス

職場においてメンタルヘルスが重要な理由

6社の社外取締役を務めた現役社外取締役が語る、組織における社外取締役の本当の役割（エグゼクティブ対談より）

従業員のウェルビーイング
(Wellbeing)

Work Life Integrationと新しい福利厚生の姿



