

ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

職場でのバーンアウトを防ぐためのガイド：原因から予防、駐在員への配慮まで

Z世代が求める職場環境：メンタルヘルスの重要性とは

リーダーが担う心理的安全性の確保とチームの活性化

駐在員配偶者の引きこもりやメンタルヘルス問題

心の不調により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因となる職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポートの重要性

セルフケア：従業員のメンタルヘルス向上に向けた重要な取り組み

職場の挑戦と成長：ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

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

職場でのバーンアウトを防ぐためのガイド：原因から予防、駐在員への配慮まで

[フォローする](#)

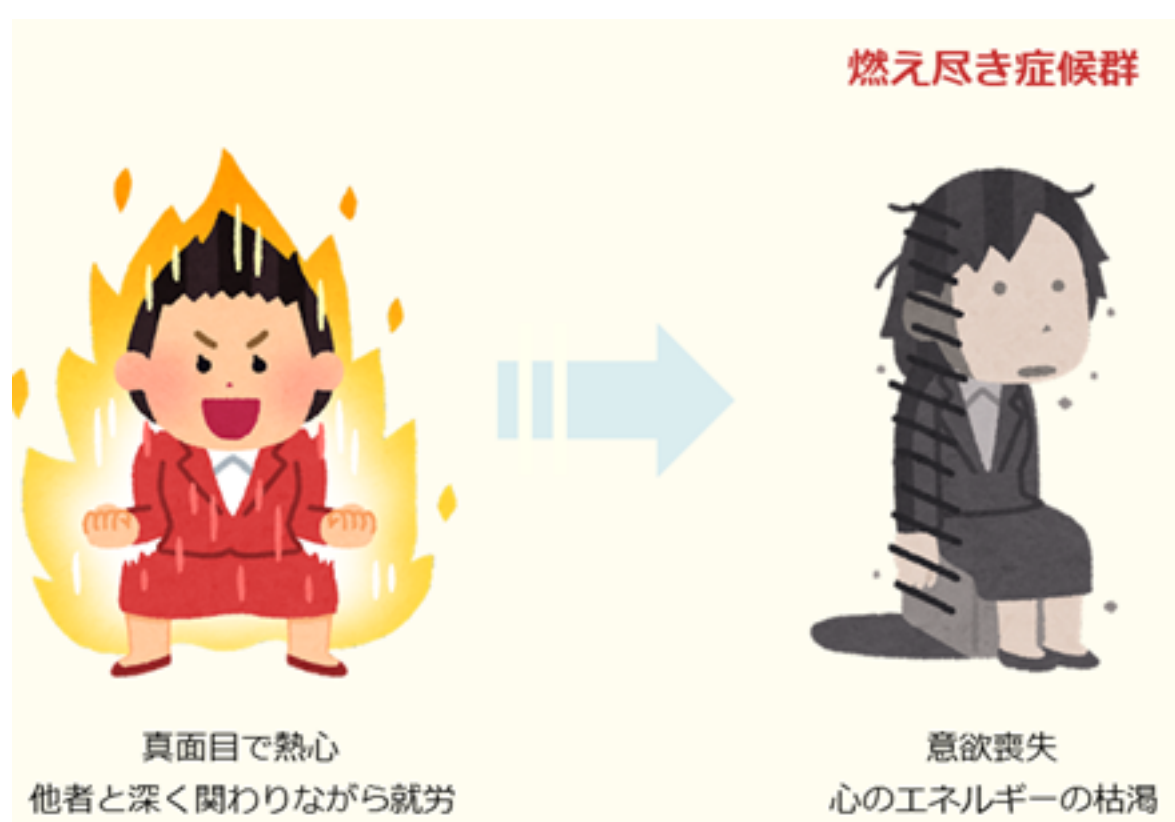
Yuka Yamasaki
更新 5日前

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)

現代のビジネス環境では、職場でのバーンアウトがますます深刻な問題となっています。バーンアウトは「燃え尽き症候群」とも呼ばれ、熱心に仕事に取り組んでいた人が、突然やる気を失う現象を指します。長時間労働や高い業務要求に加え、職場内でのサポート不足、役割の不明確さ、リモートワークの普及による仕事とプライベートの切り替えの難しさなどが、従業員に過度のストレスを与えています。このような環境では、心身の健康が損なわれるだけでなく、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼします。本記事では、バーンアウトの原因や症状、うつ病との違い、効果的な治療・予防方法、さらに企業やリーダーシップが取るべき対策について解説します。特に、駐在員のような特殊な状況に置かれる従業員に焦点を当て、彼らが直面する特有の課題にも言及します。職場でのバーンアウトを理解し、適切な対策を講じることで、健全で持続可能な働き方を実現しましょう。



1. バーンアウトの原因と症状

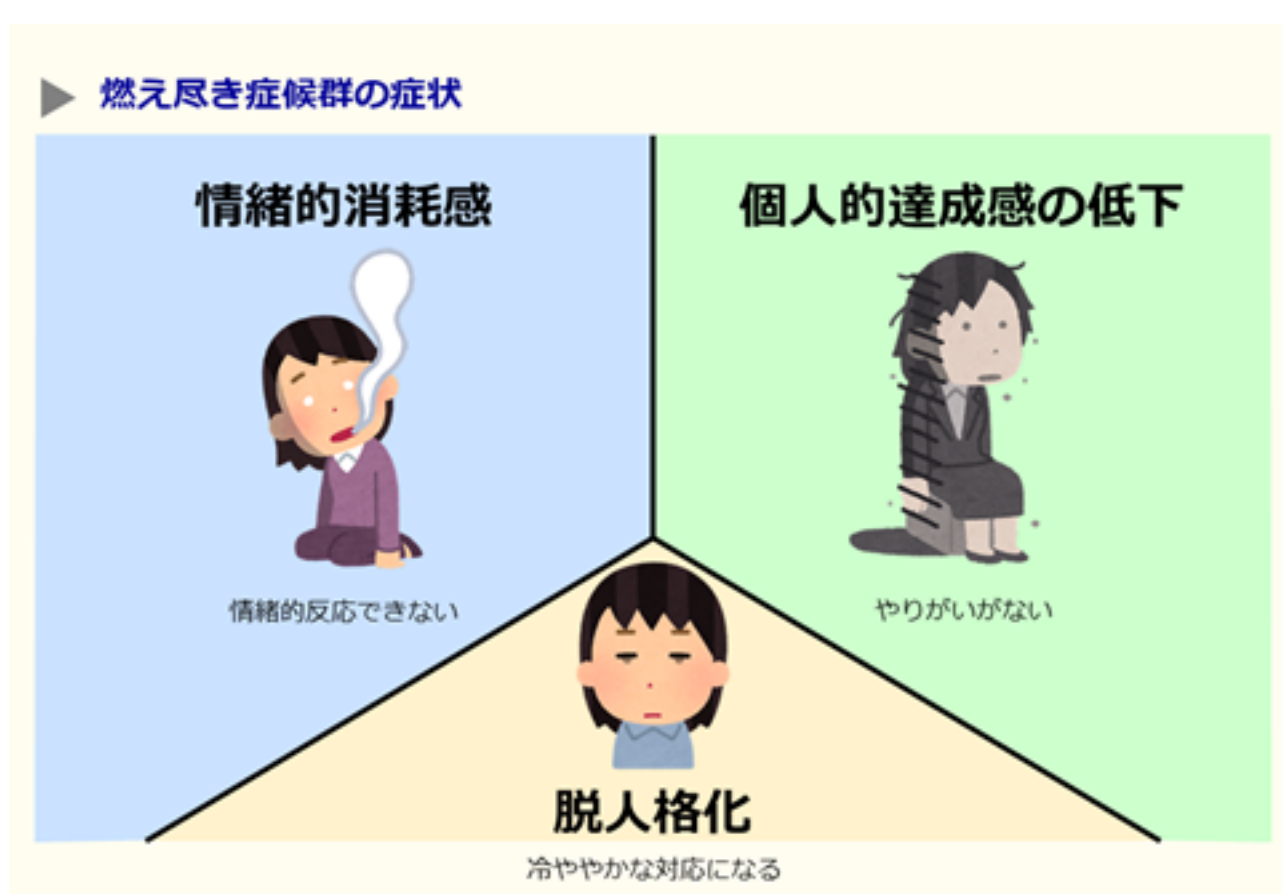
原因

バーンアウトは、過度のストレスと仕事の要求が主な原因で発生します。具体的な要因には、過剰な労働時間、高い業務要求、職場でのサポート不足、役割の不明確さ、効果的な管理の欠如、そしてパーソナルライフとワークライフのバランスの欠如が含まれます。「がんばり屋さん」や「完璧主義者」の人は特にバーンアウトに陥りやすく、自ら設定した高い理想に届かないと感じたときに、その症状が現れやすくなります。さらに、駐在員は異国の文化や言語、生活環境に適應する必要があるため、これらのストレス要因が一層強調されることがあります。

症状

バーンアウトは多くの研究が進められており、Maslach Burnout Inventoryによると、以下の3つがバーンアウトの代表的な症状とされています。これらの症状は独立したのではなく、相互に関連しています。

- 情緒的消耗感**: 情緒的に仕事へ力を尽くした結果、疲れ果ててしまう状態
- 脱人格化**: 顧客や同僚に対して思いやりのない態度を取ってしまう症状
- 個人的達成感の低下**: 仕事に対するやりがいを感じられなくなり、自分自身でも業務の質の低下が明白に感じられる状態です



2. バーンアウトとうつ病の違い

バーンアウトと似た症状を示すうつ病との違いを理解することが重要です。

バーンアウト

- 主に仕事関連のストレスが原因
- 仕事を離れると症状が改善しやすい

うつ病

- 原因が多岐にわたる
- 仕事以外の状況でも症状が続く
- 医療的な治療が必要な場合が多い

3. バーンアウトの治療・回復方法と予防法

治療・回復方法

- 適度な休養とリフレッシュ
- 友人や家族からのサポート
- 定期的な運動
- 趣味に時間を費やす
- ストレス管理技術の学習

予防法

- バランスの取れたライフスタイル
- 定期的な休息
- 健康的な食事と運動
- 効率的な時間管理
- 職場内外でのサポート体制の確保

4. バーンアウトを防ぐための職場とリーダーシップの役割

なりやすい職場の特徴

- 過重労働が常態化
- 上司や同僚からのサポート不足
- 高いストレス環境
- 役割や責任の不明確さ

企業が行うべき対策

- 適切な労働時間の管理
- カウンセリングやメンタルヘルスサポートの提供
- 役割と責任の明確化
- 定期的なストレスチェックの実施

リーダーシップができること

- オープンなコミュニケーションの促進
- 必要なサポートの提供
- 現実的な目標設定とフィードバック
- 休息とリフレッシュの奨励

駐在員への特別な配慮

- 異国の文化や生活環境への適応支援
- 配偶者のサポート体制の確立
- 現地でのネットワーク構築支援

バーンアウトは早期発見と適切な対策が鍵です。企業とリーダーシップの積極的な関与が、バーンアウトの予防と回復に重要な役割を果たします。特に駐在員に対する理解と支援を強化することが、彼らの健康とパフォーマンス向上に繋がります。

【参考資料】

Employers need to focus on workplace burnout: Here's why / American Psychological Association
Beating Burnout / Harvard Business Review
Burnout Is About Your Workplace, Not Your People / Harvard Business Review
Job burnout: How to spot it and take action / Mayo Clinic
燃え尽き症候群 -バーンアウト- / 東京カウンセリングオフィス

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ
0人中0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

Z世代が求める職場環境：メンタルヘルスの重要性とは