

ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

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

海外赴任とアルコール問題

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

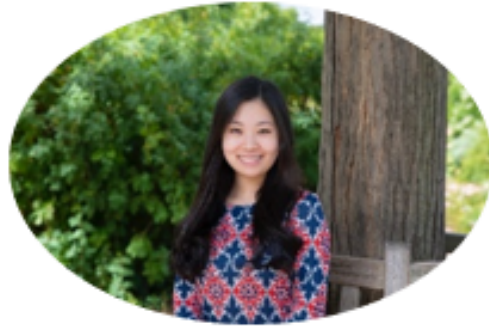
Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)
> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

職場においてメンタルヘルスが重要な理由

フォローする

Yuka Yamasaki
更新 4か月前

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

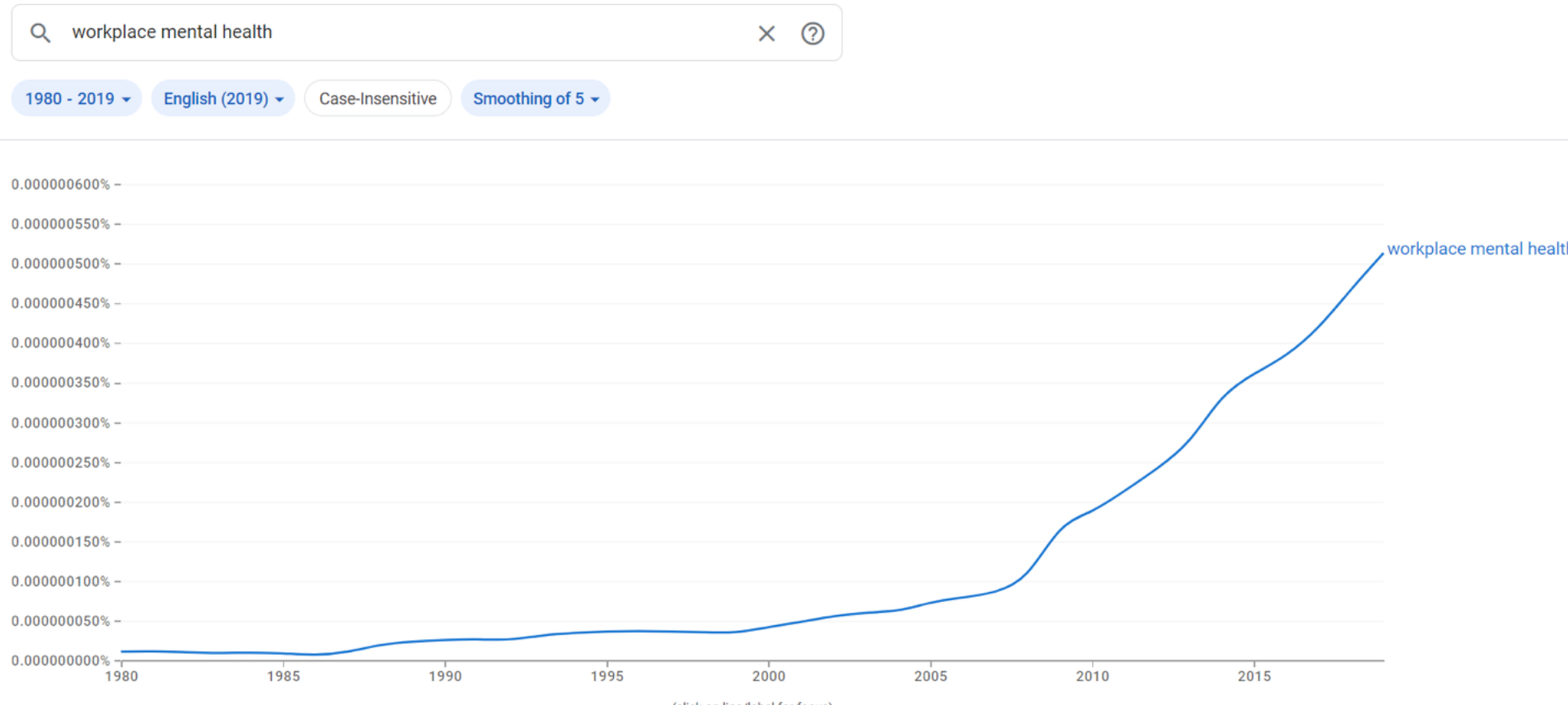


2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業
2024年 ニューヨーク大学大学院
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

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。

下記のGoogle Ngram Viewer*からもわかるように、近年、「workplace mental health」という用語の使用頻度が増加しています。アメリカ企業をはじめ、日系企業でも従業員のメンタルヘルスを重要視し、従業員の健康と幸福を保護する上で、適切なサポートと環境の提供が極めて重要な要素であることに気づき始めています。なぜなら、メンタルヘルスの問題の放置や不適切な対処は欠勤やプレゼンティズムの増加、人材採用と従業員の定着における不具合、職場文化 (DEI を含む) の悪化などにより生産性の低下を招き企業全体に悪影響を及ぼす可能性があるからです。実際に、2022年の世界保健機関 (WHO) のレポートによると、うつ病や不安症は年間1兆ドルの生産性損失をもたらしています。この記事では、職場におけるメンタルヘルスの重要性を探索し、その理由と効果について詳しく考えていきます。メンタルヘルスの重要性を理解することで、より健康で生産的な職場環境を構築し、従業員の個々の成長と組織の成功に向けた一歩を踏み出しましょう。

Google Books Ngram Viewer



*Google Ngram Viewer は、検索した語句がどの程度に書籍に頻出しているかを分析するツールです。

1. 生産性の向上

職場におけるメンタルヘルスの対策は、生産性向上に直結する極めて重要な要素です。従業員のメンタルヘルスが良好な状態であると、集中力とパフォーマンスが向上し、創造性と革新性を促進します。一方、精神的な問題やプレッシャーにさらされる状況では、従業員の集中力や注意力が低下し、新たなアイデアや創造的な解決策を生み出すことが難しくなります。そこで、メンタルヘルス対策を実施する企業は、従業員が適切なケアを受けることができる環境を提供し、必要な休憩を取りやすくなるのが重要です。これにより、従業員は柔軟な思考を発揮し、新しいアイデアの共有やイノベーションを推進する環境が生まれます。また、メンタルヘルスが良好な状態であることは、従業員のモチベーションとエンゲージメントを高め、チームワークとコミュニケーションの改善につながります。従業員が心理的に健康であり、自己評価や成果に対する満足感を得ることができる場合、仕事への取り組みや貢献度が向上します。そのため、メンタルヘルスのサポートがある職場では、従業員は自身とのつながりを強め、仕事に対する熱意と情熱を持つことができます。さらに、従業員がメンタルヘル스에配慮された環境で働くこと、オープンなコミュニケーションや相互のサポートが生まれやすくなります。チームメンバー同士の連携が強化されることで、タスクの分担や情報の共有がスムーズに行われ、生産性が向上するのです。

2. 欠勤やプレゼンティズムの低減

職場におけるメンタルヘルスのサポートは、欠勤やプレゼンティズム (仕事に身体的には出勤しているが、心理的な理由で十分に働けない状態) の軽減に役立ちます。精神的な問題がある場合、従業員は頻繁に休暇を取ることがあります。特に、うつ病や不安障害などのメンタルヘルス問題が重度の場合、長期間の休暇が必要となることもあります。しかし、企業が適切なメンタルヘルスサポートを提供すると、従業員は早期に自身の精神的な問題に気づくことができ、早めの対応や治療を受けることができます。それにより、メンタルヘルス問題による休暇の頻度や期間が減少し、欠勤率が低下する傾向があります。また、精神的な問題がある場合、従業員は身体的には出勤していても、心理的な理由で十分なパフォーマンスを発揮できない状態になることがあります。ストレスや不安、またはメンタルヘルス問題は、集中力や判断力、創造性、モチベーションを低下させる可能性があります。しかし、メンタルヘルスに理解があり、サポートを提供する職場では、従業員は自分のメンタルヘルスに関して共に働く相手に心を開きやすくなり、必要なサポートをためらいなく受けることができます。これにより、プレゼンティズムの発生率が低下し、効率的で生産的な働き方が促進されます。

3. 人材の採用と従業員の定着の改善

職場がメンタルヘル스에重点を置くと、魅力的な働き先として認識され、優れた従業員の採用と定着が促進されます。2022年に行われたアメリカ心理学会 (APA) の調査では、回答者の81%が将来の就職活動において、自身のメンタルヘルスをサポートしてくれる企業で働きたいと述べています。また、2019年のハーバード・ビジネス・レビュー (HBR) の調査によると、ミレニアル世代の50%とZ世代の75%が、精神的な問題により離職や退職を経験していることが明らかになりました。したがって、職場がメンタルヘルスの重要性を認識し、従業員の健康と福祉をサポートする取り組みを行っている場合、評判と採用にプラスの影響を与えるだけでなく、従業員がより長期的に組織に留まる傾向があります。これは、従業員が自身のメンタルヘル스에配慮される環境で働けると感じ、職場を離れたと思う可能性も低くなるためです。最後に、メンタルヘルスのサポートは、従業員のワークライフバランスの改善にも寄与します。ストレスの軽減や適切なメンタルヘルスのケアとサポートの受け入れにより、従業員は仕事とプライベートの調和を実現しやすくなり、両方を充実させることができます。

4. 職場文化 (DEI を含む) の向上

メンタルヘルスのサポートが行われる職場では、従業員はオープンに感情やストレスを共有できる環境が整備されます。上司や同僚とのコミュニケーションが促進され、問題や懸念事項を話し合う機会が増えます。これにより、職場内の障壁や壁が取り払われ、チーム全体でより良い意思決定や問題解決が行われるようになります。また、メンタルヘルスの重要性が認識された職場では、従業員はカウンセリング、ストレス管理プログラム、休暇や柔軟な勤務時間などのリソースにアクセスできます。これにより、従業員はメンタルヘルスのケアに対する信頼感を持ち、精神的な問題が生じた際に、適切なサポートを迅速に受けることができます。また、メンタルヘルスがサポートされる職場では、従業員は自己管理のスキルを身につけることができ、自己成長の機会を得ることができます。最も重要なことは、メンタルヘルスのサポートはDEIを推進する職場文化の改善にもつながるということです。従業員は自身の個別のニーズに合わせたサポートを受けることができ、これにより、個人の多様性が尊重され、職場全体で包括的な文化が醸成されるからです。DEIの取り組みでは、従業員の心理的安全性を重視し、認知バイアス (物事の判断が、直感や先入観によって非合理的になる心理現象)、マイクロアグレッション (無意識の偏見や差別によって、悪意なく誰かを傷つけること)、など微妙で有害な行動に対処するための体制を整えることを優先します。実際、Mind Share Partnersの2019年のレポートによれば、黒人とラティンクスの方々白人の同僚よりもメンタルヘルスの症状をより多く報告し、職場内の差別や人種に基づくトラウマやストレスが離職の理由となる可能性が高いことが明らかになっています。そのため、現代の職場では、職場のメンタルヘルスとDEIの取り組みが最優先事項となっています。

《参考資料》

Mental Health and Substance Use / WHO

Mental Health at work / WHO (September 28, 2022)

Presenteeism: At Work - But Out of It / Harvard Business Review

Research: People Want Their Employers to Talk About Mental Health / Harvard Business Review

Workers appreciate and seek mental health support in the workplace / American Psychological Association

Creating a Culture of Support / Mental Health America

Worker well-being is in demand as organizational culture shifts / American Psychological Association

Develop programs and policies that support employee mental health / American Psychological Association

Mental Health at Work 2019 Report / Mind Share Partner's

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ

6人中6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

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

3. 確定給付型年金制度Pension planの凍結 (フローズン) と終結 (ターミネート)