

仕事で燃え尽きたように感じていませんか。それはあなた一人ではありません。



パンデミックのさなか、多くの人々が自宅で仕事をすることになりました。キッチンのテーブルをデスク代わりに仕事をする。仕事をしながら子どもたちの世話をしたりオンライン学習を手伝う。愛犬が吠えるたびにウェブ会議のミュートボタンを押す。そんな毎日を過ごしてきた人も多いことでしょう。職場で対面式の仕事を続けていた人々は、子どもたちの世話などの問題に対処しながら、そのうえ、職場でのコロナウイルス感染のリスクも懸念しなければなりませんでした。

そのすべてが、大きな影響を及ぼしています。国際的研究¹によると：

75%の
人が、以前よりも社会的に孤立を感じていると回答。

- 67%の人が、以前よりストレスが強くなったと回答。
- 57%の人が、以前より強く不安を感じると回答。
- 53%の人が、以前よりも心労が激しいと回答。

ワクチン接種率が向上し、一部の学校が再開された後でも、多くの人々はそのように感じ続けています。こうした症状は、バーンアウト（燃え尽き症候群）の兆候かもしれません。

世界保健機関（WHO）が公表した国際疾病分類の第11回改訂版（ICD-11）は、バーンアウトは「適切に管理されなかった慢性的な職場のストレス」の結果生じるとしています。バーンアウトの兆候には、疲労感、自分の仕事に対して距離を感じたりマイナスの感情を抱く、仕事の効率が低下する、などがあります²。

バーンアウトと戦う：従業員のためのヒント

自分がバーンアウトを経験していると感じたとき、その症状に対処し、潜在的な原因を軽減させるためにできることがあります。

境界線を定める。在宅勤務では、仕事とプライベートの切り替えが難しいことがあります。オフィスが再開した場合でも、自宅にノートパソコンを持って帰ったり、スマートフォンでEメールをチェックしていれば、四六時中仕事をしているように感じられることでしょう。仕事を終えるときには、頭の中で「スイッチを切る」ようにしてください。そうした切り替えをしないと、不安、うつ、心労、疲労につながる事が分かっています³。

自分の健康状態に注意を向ける。可能な限り、規則正しい日課に従いましょう⁴。また、十分な睡眠をとるようにしてください。健康的な食事をし、しっかり運動しましょう。できれば屋外で運動します。有給休暇が利用できるなら、休暇をとりましょう。自分がアルコールやその他の薬物（処方箋薬を含む）を乱用していると感じたら、支援を得てください⁴。

休憩をとる⁵。在宅勤務では、きちんと休憩をとることを思い出すのが難しいかもしれません。しかし、オフィスで仕事をしていれば、会議室への移動やトイレに行くために社内を歩くことが何度もあるはずで、それと同じように、家の近くを少し歩くだけでも気分転換になります。ストレッチをするのも素晴らしいアイデアです。

つながりを保つ。引き続きソーシャルディスタンスを保つのは大切ですが、友人や家族、同僚たちと、ほかの形でつながることができます。ある研究では、3分の1の人々が、在宅勤務中に同僚たちと気軽なやりとりをまったく持たなかったと答えました。人とのつながりを持たないと、メンタルヘルスが悪化する確率が19%高くなります¹。

感じていることをオープンに語る。同僚や上司に、自分の感じているストレスについて話しましょう。あなたが子どもたちのオンライン学習に対処しなければならないことや、静かな作業環境を持たずにいることに、職場の人たちは気づいていないかもしれません。状況をオープンに語れば、ほかの人にもそれぞれ直面している問題を共有するよう励ますことになり、同じような状況にあることを知って互いに支え合うことができます。不安神経症やうつなどのメンタルヘルスの症状で治療を受けている場合は、治療を続けてください⁴。また、支援を必要とする方は、従業員支援プログラム（EAP）にご連絡ください。

ワクチン接種が広まり、パンデミックが収束に向かっていく中で、仕事にかかわるストレスはまだ長く続く可能性があります。圧倒され、途方に暮れたように感じたら、マネージャーに相談するか、または専門のカウンセラーによる支援を得ましょう。

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. *Harvard Business Review*. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

本プログラムは、応急治療や緊急治療が必要な際にはご利用いただけません。緊急の場合、米国内の場合は911に、米国外にお住まいの場合は該当地域の緊急通報番号に連絡するか、または最寄りの緊急治療室に行ってください。本プログラムは、医師やその他の医療従事者の治療に代るものではありません。利益相反にあたる可能性があるため、Optumもしくはその関連機関、または利用者が本サービスを直接または間接的に受けている機関（例えば雇用主または医療保険プランなど）を相手取った法的手段に関わる可能性のある問題については、法律相談を提供することができません。本プログラムとそれを構成するコンポーネント、特に16歳未満のご家族の方を対象としたサービスは、一部の地域ではご利用いただけない場合もあり、内容は変更される場合があります。従業員支援プログラム（EAP）のサービス提供者の経験および教育のレベルは、契約要件またはその国の規制要件により異なります。プログラムには除外事項および制限事項が適用される場合があります。

Optum®はOptum, Inc.の米国およびその他の法域における登録商標です。その他すべてのブランド名または商品名は、各所有者の商標または登録商標であり、各所有者に属しています。Optumは雇用主として均等な雇用機会を提供しています。