



健康経営のココロ

キーワードで読み解くメンタルヘルス

■ 今回のキーワード

「対策の第一歩」

予防対策は一次・二次・三次に分類 それぞれの特徴を掴むことが重要

「最近、メンタルヘルス不調者が目立つ。やっと、長期休職者の一人が職場復帰したと思ったら、新たに何人かの病欠者が出た」。こんなとき、前向きな人事担当者は、職場のメンタルヘルス対策に関する講演会に出かけ、「いい話が聞けた」と、さっそく取り組もうとする。また、メンタルヘルス＝心の病気と捉え、精神科医を嘱託医として迎える。しかし、そんな努力にもかかわらず、一向にメンタルヘルス不調者は減らない。「どうなっているんだ」と、担当役員にも叱責される。こんなケースはきっと少なくないはずだ。

対策の目的を明確にする

まず、対策の目的を明確にする。一般的に病気の予防対策は、一次予防、二次予防および三次予防に分類



Text = 森 晃爾
産業医科大学副学長
産業医実務研修センター所長
1960年、名古屋市生まれ。産業医科大学大学院博士課程修了。エッソ石油医務部長、エクソンモービル医務産業衛生部統括部長などを経て、2005年から現職。

される。一次予防とは病気になる原因そのものを減らすことによって病気を予防する方法、二次予防とは病気を早期発見して重篤化する前に早期対応しようとする方法、そして三次予防とはリハビリなどで病気からの早い回復を支援する方法だ。

よく見られる「本人および管理監督者からの相談窓口の設置」「管理監督者教育」「職場復帰の支援」の3つの対策は、二次予防と三次予防に相当する。メンタルヘルス対策は、人事・労務が専門家の力を借りながら主体性を持って対応し、適切な仕組みと活動ができれば、早期発見・早期対応が可能となり、また一度休職した人の職場復帰がスムーズになるという成果は間違いなく上がるはずだ。これでも、メンタルヘルス対策の入口としては十分であろう。

しかし、メンタルヘルス不調の原因に対しては何の手も打ってないから、メンタルヘルス不調者の新規発生が減るはずもない。「それなら一次予防を」という考えになる。メンタルヘルス不調の発生原因には、ストレスがある。そのため、職場のストレス状況を調査し、ストレスの原因を分析して改善するという取組み

になる。ただし、ストレスを発生させる要因には、プライベートな生活の要因と仕事の要因があるが、会社は仕事の要因にしか介入できない。また、仕事上のストレスを減らして、メンタルヘルス不調を予防しようとしても、それがどれくらい難しいことか、競争と変化にさらされている今の職場を考えれば容易にわかる。

一次予防に発想の転換を

会社は成果主義を導入して、生産性を上げようとしてきた。それは社員のストレスレベルを上げる要因の1つとなっている。つまり会社の方向とメンタルヘルス対策が相反するベクトルを持っているのは、事は進まないのである。それでは諦めるべきか？ 発想の転換が必要であろう。メンタルヘルス不調者を減らすためには、職場のストレスを減らす対策よりもまず、一人ひとりが生き生きと働ける職場の構築を目指す。そうすれば生産性も結果的に上がり、同時に社員の心の健康も担保できるはずだ。これは医学に当てはめると、一次予防ではなく健康増進の部類に入る施策であるし、経営の課題そのものと一致するはずである。