

## 健康経営 その先へ (11)

メンタルヘルス（心の健康）対策も「1次予防＝健康増進・疾病予防」「2次予防＝早期発見・早期対応」「3次予防＝疾病者への適切な治療・対応・再発防止」の区分で考えていく。

1次予防としては、上司や同僚によるラインケア、自分自身で行うセルフケア、ハラスメント防止などの教育研修、ストレスチェック集団分析を活用した職場環境改善活動、外部相談窓口の設置などが挙げられる。

職場環境改善活動では、同じ職場の同僚が集まってどうしたらもっと日々の業務が進めやすくなるかといったことを議論するワークショップを開いたり、管理職が職場の環境を改善するプランを策定したりする。いずれもその場の議論で終わってしまうことなく、日々の業務活動の中で改善プランが実行され、その結果に応じてプランを改善していく継続的なモニタリングが重要である。

2次予防としては、管理職による発見、勤怠不良者のフォロー、長時間労働者の面談、ストレスチェック高リスク者の面談などが挙げられる。

管理職による発見を第一に挙げ

たが、経験上、管理職の目以上に精緻な発見装置はないように思われる。そのため、メンタルヘルス不調者がどのような兆候を見せるか、兆候に気づいたらどう対応するか、管理職への教育が非常に重要である。

3次予防としては、メンタルヘルス不調者に関しては、医療機関での治療に任せきりにするのではなく、企業としても丁寧な対応が求められる。企業側の対応いかんで、休職後に復職できるかどうか、復職後に再発するかどうかが大きく変わるからだ。

さらに、適切な対応をせずに「休職期間満了退職」となってしまったケースの場合、労働者側から自分の精神疾患は業務起因性があると、労災認定請求と損害賠償請求をされるリスクがある。そうになると、担当者の苦悩と対応にかかる時間は膨大なものとなる。そして万が一裁判に負けた場合、企業側の損失は計り知れない。

メンタルヘルスへの対応は、基本的に「線」で考える。復職時に慌てて対応するのではなく、休職前→休職中→復職準備期→復職時→復職後とそれぞれのフェーズ（段階）で、産業医・産業保健スタッフ・人事部門・上司・主治医などの関係者が情報共有し、チームとなって対応を協議する。誰が

何をするかといった役割分担も重要だ。

メンタルヘルス不調になるリスクは誰にもある。不調になっても戻ってこられる職場、対応体制があることは、社員のエンゲージメント（仕事への熱意）を高めることにつながるだろう。

# 心の不調、各段階で対応

心の不調発見から完全復職までの流れ

