

## 企業の持続的成長を支える「メンタルヘルス 一次予防」

株式会社エコキャリ  
代表取締役 小田梨恵子

## 1. メンタルヘルス対策は「福利厚生」から「経営戦略」へ

近年、企業が持続的な成長を実現する上で、従業員の「心の健康」は避けて通れない最重要課題となっています。かつてメンタルヘルス対策は、福利厚生の一環や企業のイメージ向上のための施策と捉えられがちでした。現代におけるメンタルヘルス対策は、優秀な人材の定着（リテンション）を高め、採用力を強化するための「成長戦略」であり、組織の生産性を最大化するための重要な「経営投資」であるという認識が、先進的な企業の間で広がっています。

## 2. データが示す「人手不足」と「精神疾患の増加」の危機的状況

国内の精神疾患患者数は、2002年の258.4万人から、2020年には614.8万人へと、わずか20年弱で約2.4倍にまで急増しています。その一方で、日本の労働人口は今後40年間で40%減少することが予測されており、人手不足の深刻化は避けられません。企業にとって、限られた人的資源がメンタルヘルス不調によって失われることは、事業継続を揺るがす重大なリスクです。だからこそ、不調を未然に防ぐ「一次予防」への注力が急務となっているのです。

## 3. 「後手に回る対策」という組織の課題

メンタルヘルス対策には以下の3つの段階があります。

段階	主な目的	具体的な取り組み例
一次予防	不調を未然に防ぐ	ストレスチェック、職場環境改善
二次予防	不調の早期発見	相談窓口設置、管理職による声かけ
三次予防	職場復帰支援と再発防止	復職支援プラン作成、段階的出社

本来、最も注力すべきは「一次予防」ですが、現実には目の前の休職者対応に追われ、人事労務担当者等のリソースが枯渇している企業が少なくありません。また、メンタルヘルスの問題は本人も周囲も初期段階では気づきにくいという特性もあり、対策が後手に回ってしまう構造的な課題があります。

## 4. 「見えない生産性ロス」を食い止めるために

注目すべきは、メンタルヘルス不調で休職・離職に至った人の半数以上が、その3ヶ月以上前から不調を抱えたまま勤務を続けており、その間の84.2%が「パフォーマンスの低下」を感じていたというデータが出ています。集中力の低下やミスの増加といった、不調を抱えながら勤務する状態（プレゼンティーズム）による「見えない生産性ロス」は、企業にとって計り知れない痛手となります。サインにいち早く気づき、適切な手を打つことこそが、経営上の損失を防ぐ鍵となります。

## 5. 新たな機能の追加：キャリア支援と予防の融合

一次予防を強化するため、従来のセルフケア・ラインケア研修に加え、キャリア面談を「本人の無自覚なストレス」を早期特定する場として機能させ、職場環境改善へ連携させるなどメンタルヘルス対策を多面的に行うことも方法の1つです。

今こそ、メンタルヘルス対策を経営戦略の根幹として再定義し、戦略的な「一次予防」へと舵を切るべき時です。