

職場のメンタルヘルス環境を示す 計測可能な指標について

～「健康経営」を進めるダイバーシティな基盤～

「医療機関の障害者雇用ネットワーク」
代表世話人 依田晶男

平成29年8月23日

「メンタルヘルス環境」への関心の高まり

健康経営優良法人の 認定（平成29年2月）

メンタルヘルスがプレゼンティーイズムに及ぼす影響の大きさに鑑み、認定基準には、「健康課題の把握（ストレスチェック）」、「職場の活性化（メンタル不調の防止）」、「メンタルヘルス対策」が設けられた。

ストレスチェック制度の 創設（平成27年12月）

ストレスチェックによって、職場のストレス度合が把握された場合、次の段階としては、職場のストレス環境を改善するための具体的な行動が求められる。

職場のメンタルヘルス環境を改善するため、
具体的に何をすれば効果があるのか

職場のメンタルヘルス環境を評価する指標

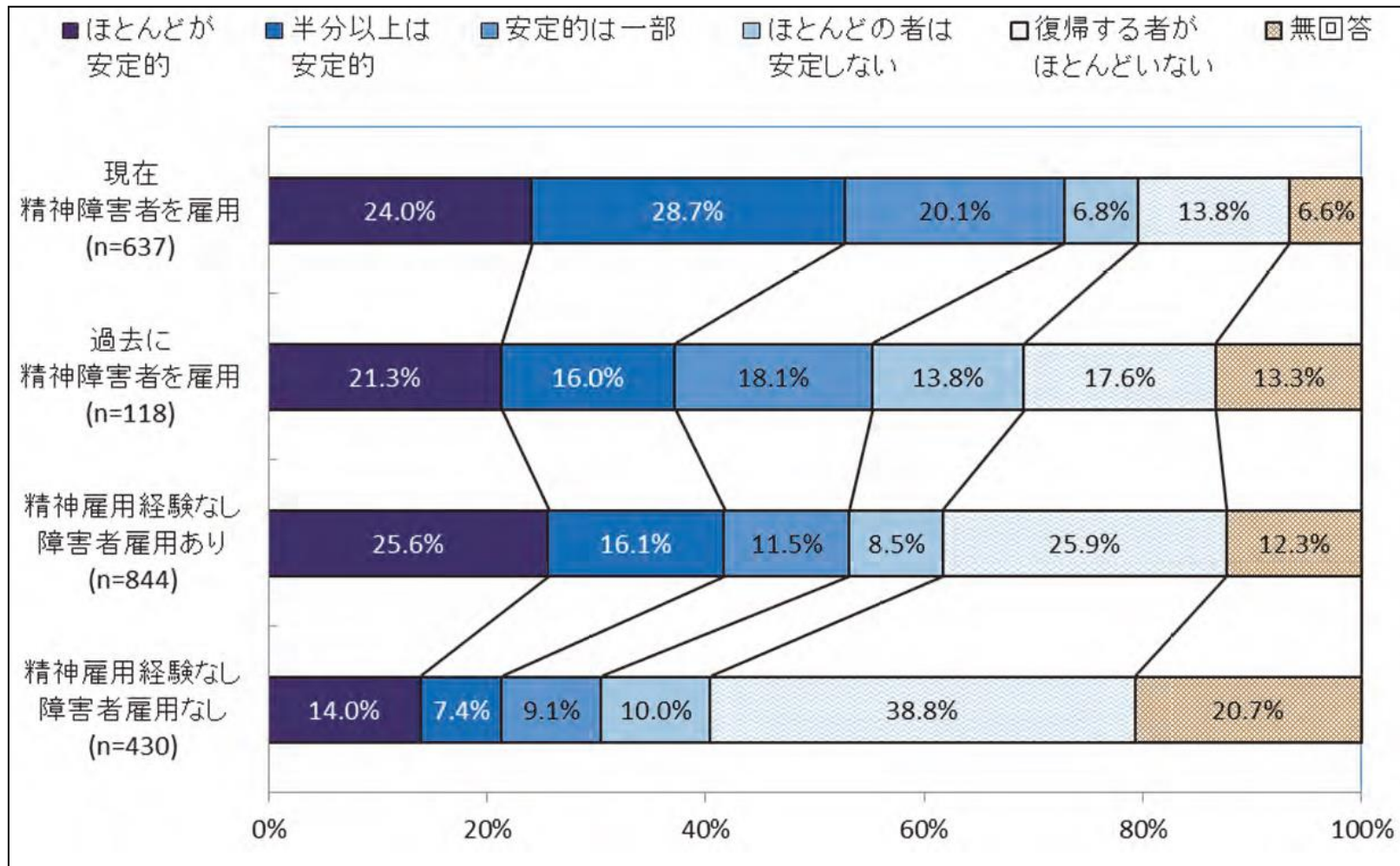
- 「メンタルヘルスを理由とする休職者・職場復帰率」
 - ・休職させる余力がない中小事業所では離職となる
- 「メンタルヘルスを理由とする離職者」
 - ・離職理由の把握は困難
- 「メンタルヘルス相談体制」の有無
 - ・中小事業所ではメンタル面まで含めた相談体制の整備は困難



中小事業所を含む職場のメンタルヘルス環境の
簡便な評価指標はないか？

障害者雇用の経験があると職場復帰しやすい

メンタルヘルス不調により1か月以上継続して仕事を休んだ社員が職場に復帰しているかどうか、復帰した場合に安定的に働き続けられているかどうかを2,000社のデータで分析した結果、障害者を雇用している事業所ではメンタル不調の休職者が職場復帰後に安定的に働けている割合が高いことが確認された。



(資料)「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方法に関する研究」(2016年3月:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

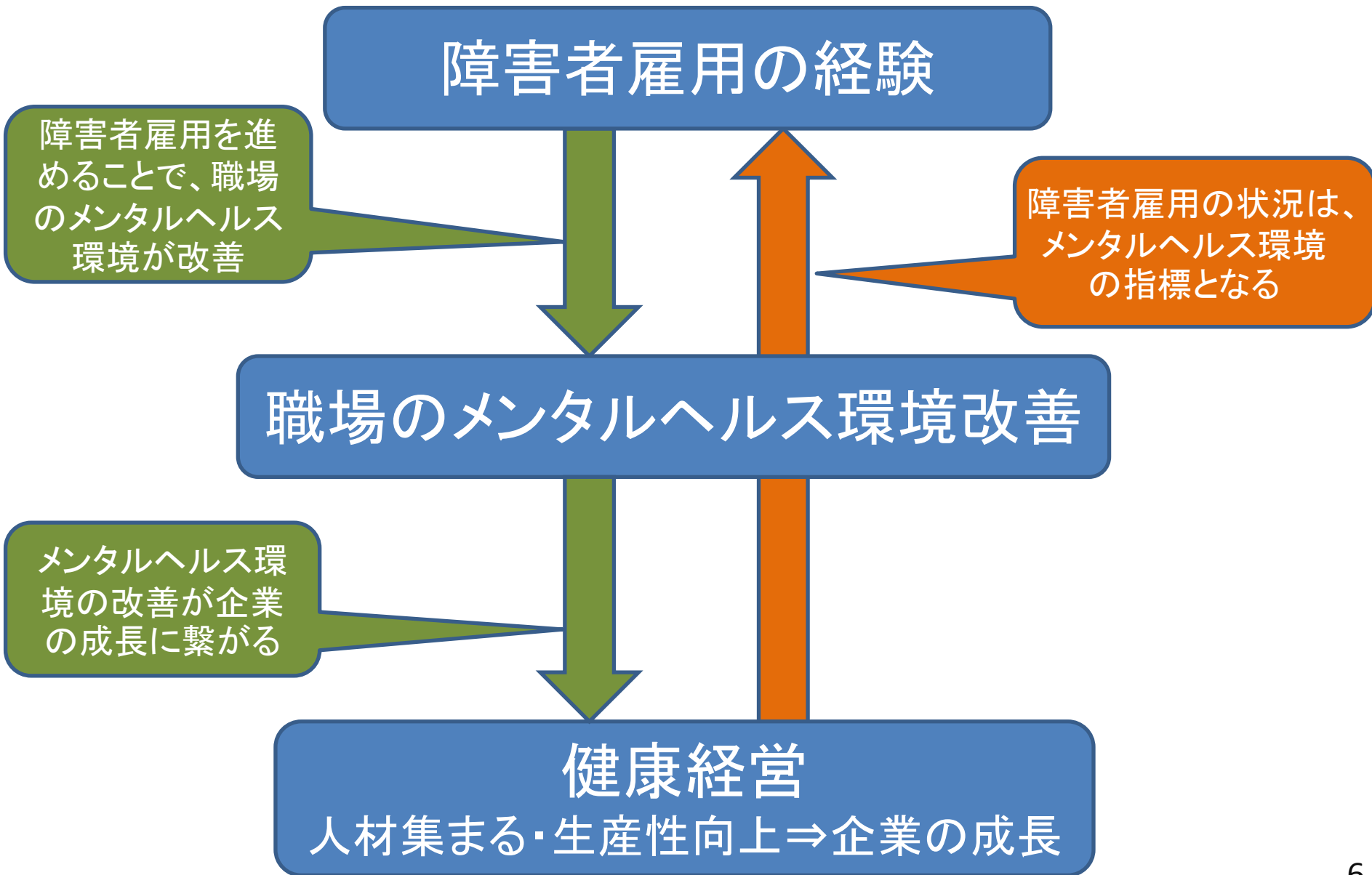
障害者雇用で職場のメンタルヘルス環境が改善 (障害者雇用を進めた事業所の経験知)

- 職場が明るくなり、風通しが良くなる
 - ・元気な挨拶で職場のコミュニケーションも改善
- 仕事に対する真面目な姿勢に感銘
 - ・職場の同僚の働く姿勢も変わる
- 仕事の切り出しで業務の効率化も進む
 - ・役割分担で同僚の自己効力感も高まる
- 各人のできる部分に目が向く(ダイバーシティ)
 - ・見捨てない文化で職場復帰もしやすくなる



職場のメンタルヘルス環境が改善

障害者雇用と健康経営のつながり



障害者雇用の進展度合を評価する指標

障害者雇用の進展度合は、「障害者雇用率」(従業員総数に占める障害者の割合)で評価可能。

(注)障害者雇用促進法により、従業員の2.0%(平成30年度から2.2%)の割合の障害者雇用が民間事業所に義務付けられている。

雇用率の算定は企業単位で行われ、民間企業の約半数が水準をクリア。

(注)平成28年6月時点で法定雇用率達成企業の割合は48.8%。

従業員規模が50人以上の企業は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークへ報告する義務がある。



毎年6月ハローワークに報告する障害者雇用の状況により、職場のメンタルヘルス環境の評価が可能