

メンタルヘルス対策が離職率を下げる ～中小企業の健康経営による人材定着戦略～

株式会社バックテック 代表取締役CEO
産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学 訪問研究員
福谷直人(Ph.D)



なぜ「心の健康」が経営課題なのか？

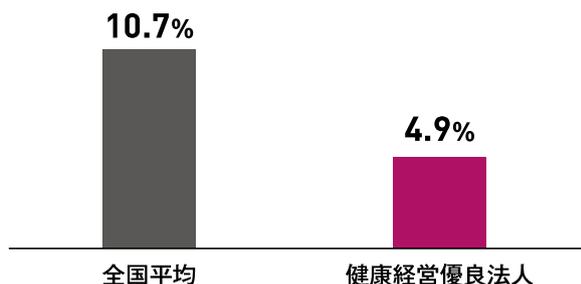
厚生労働省の調査によると、過去1年間にメンタルヘルス不調を理由とした休職・退職者がいた事業所の割合は13.5%に上ります¹⁾。特に中小企業では対策が十分でなく、1名の休職・離職でも事業全体に深刻な影響を与えます。さらに、心の不調を抱えながら働く従業員は労働生産性が低下し、年間約133万円の労働損失が生じています²⁾。

心の不調の早期発見のヒント

心の不調は体の症状として先に現れることが多く、頭痛や肩こり・腰痛が3ヶ月以上続く場合はストレスが原因の可能性が有ります³⁾。さらに、これまで遅刻や欠勤の少なかった従業員が休みがちになることも重要なサインであることが分かっています⁴⁾。

健康経営による人材定着効果

【健康経営に取り組む企業では離職率が低い】



経済産業省の調査では、健康経営優良法人の離職率は4.9%と、全国平均10.7%を大幅に下回っています⁵⁾。健康経営を通して、従業員の心身の健康を組織的にサポートすることで、職場への満足度や帰属意識が高まった結果であると考えられています。

まずは「健康宣言」から始めよう

健康経営は従業員の健康づくりを通じて生産性向上を図る経営手法です。まず協会けんぽ京都支部の「京から取り組む健康事業所宣言」への参加から始めましょう。この宣言により組織的な健康づくりの第一歩を踏み出せます。

次に京都産業保健総合支援センター等の「メンタルヘルス対策支援サービス」を活用し、専門的なサポートを受けながら取り組みを深化させます。

最終的には健康経営優良法人認定の取得を目指すことで、対外的な信頼性も高まり、離職率低下と優秀な人材の定着、採用力強化という好循環を実現できます。



京から取り組む
健康事業所宣言



京都産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策支援サービス

引用文献

- 厚生労働省. 令和5年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況.
- Nagata T, et al. The differences of the economic losses due to presenteeism and treatment costs between high-stress workers and non-high-stress workers using the stress check survey in Japan. J Occup Health. 2022 Jan;64(1):e12346.
- Harte N, et al. The association between anxiety and depression symptoms and pain and function in adolescents and young adults with chronic pain: A meta-analysis. J Psychosom Res. 2024 Dec;187:111945.
- Mizuochi M. Retirement Pathways' Effect on Physical and Mental Health: Evidence from Japan. J Aging Health. 2023 Sep 12;36(7-8):8982643231200931.
- 経済産業省ヘルスケア産業課. 健康経営の推進について. 令和4年6月. P38.