

みんながいきいき働く
職場づくりのために

今求められる
“ピアケア”とは？

2023年6月15日 経済産業省にて
株式会社フェアワーク 吉田健一



自己紹介

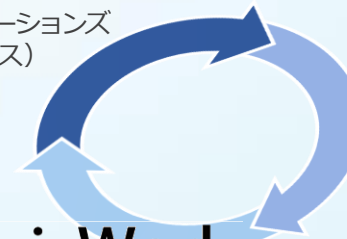
株式会社フェアワーク 代表取締役社長 吉田 健一



- 千葉大学医学部卒業後、千葉県精神科医療センター医長、千葉県がんセンター医長を経て、医療法人社団惟心会 理事長
- 参議院事務局産業医、国土交通省東京航空局産業医を経て、株式会社フェアワーク代表取締役社長
- 日本医師会認定産業医、精神保健指定医、精神科専門医指導医



フェアワーク・ソリューションズ
(産業医関連サービス)



医療法人社団
惟心会

医療法人社団 惟心会
りんかい月島クリニック
りんかい豊洲クリニック
(心療内科・復職支援)

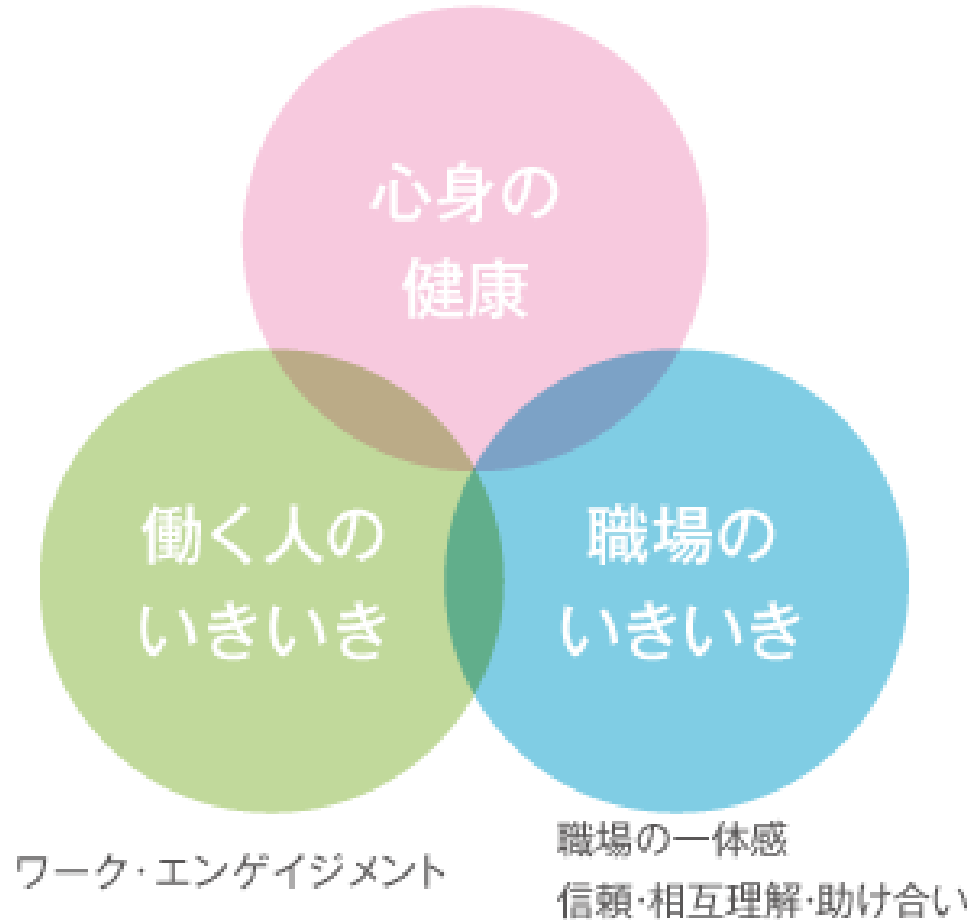


フェアワーク
(パルスサーベイ・ストレスチェック)

会社概要

- 会社名 : 株式会社フェアワーク
- 本社所在地 : 〒104-0052 東京都中央区月島一丁目13番6号 ウェルネス月島4階
- 会社設立 : 2019年9月2日
- 事業内容 : 従業員サーベイ・法定ストレスチェック・オンライン診療支援
- 経営理念 : 全ての人々が健康かつ幸福に社会参加する世界を創る

いきいき職場とは



(1) ポジティブなメンタルヘルスの実現を目標とする

労働者がいきいきと仕事に向かう様子など、本来人が持つ働く意欲を指標とします。

(2) 職場の社会的心理的資源に注目する

職場における個人の尊重、職場組織が持つ公正さや人を支援する力などを、資源として捉え、充実させることに注目します。

(3) 経営課題としてメンタルヘルスに取り組む

労働者のメンタルヘルス向上 = 組織の生産性向上であるため、これを経営課題として取り組むことを推進します。

メンタルヘルス対策の取り組み 「3つの予防」と「4つのケア」

目的による分類

一次予防：

メンタルヘルス不調を未然に防止する取組

二次予防：

メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う取組

三次予防：

メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う取組

実施主体による分類

セルフケア：

労働者自身による取組

ラインによるケア：

管理監督者による取組

事業場内産業保健スタッフ等によるケア：

産業医や衛生管理者、保健師等による取組

事業場外資源によるケア：

事業場外の機関・専門家による取組



「プレゼンティーズム」と 「アブセンティーズム」

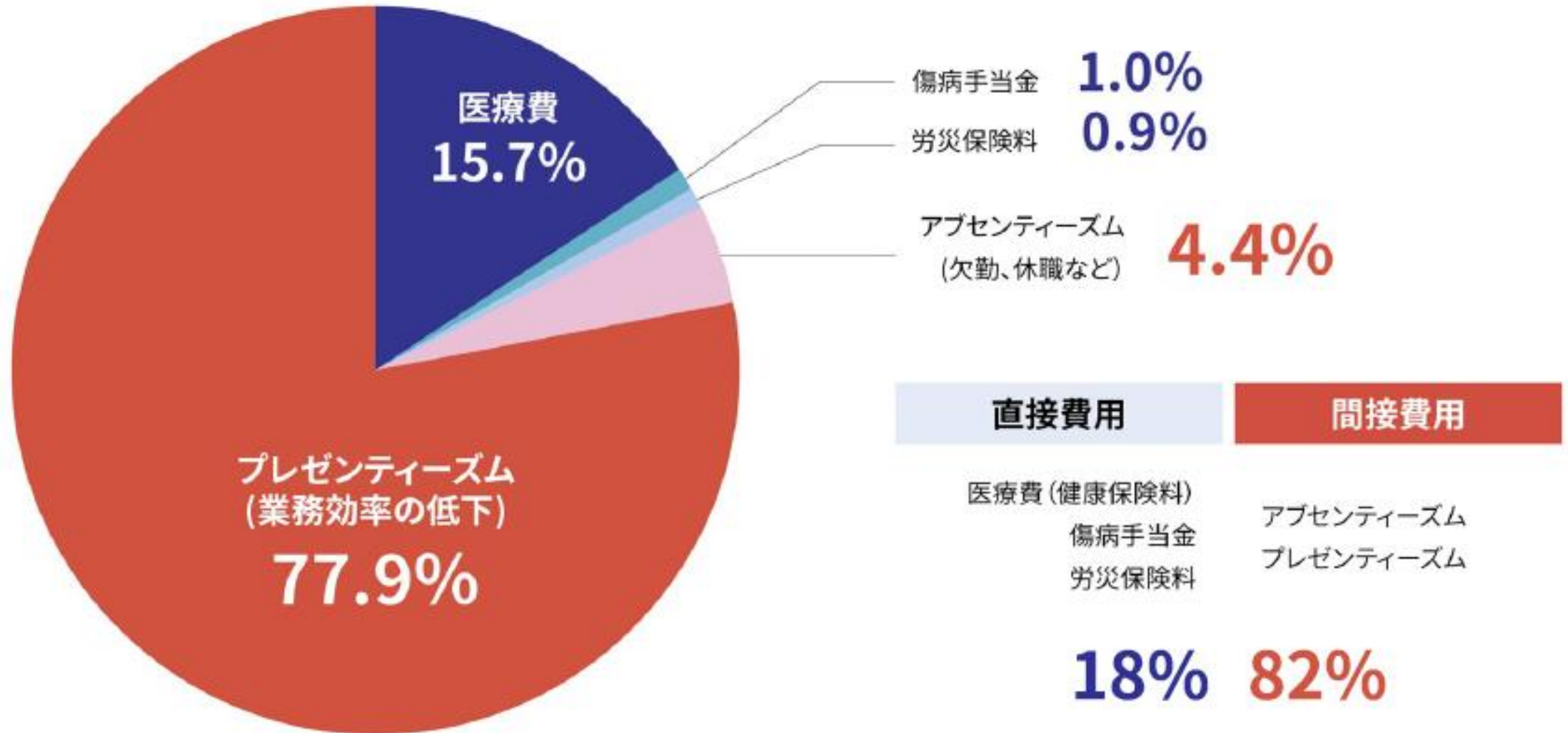
・プレゼンティーズム

「（自覚はなくとも）何らかの心身の不調のため、勤務中の業務遂行能力や労働生産性が低下している状態（労働損失を%で表記することが多い）」

・アブセンティーズム

「病欠、病気休業している状態（労働損失を日数で表記することが多い）」

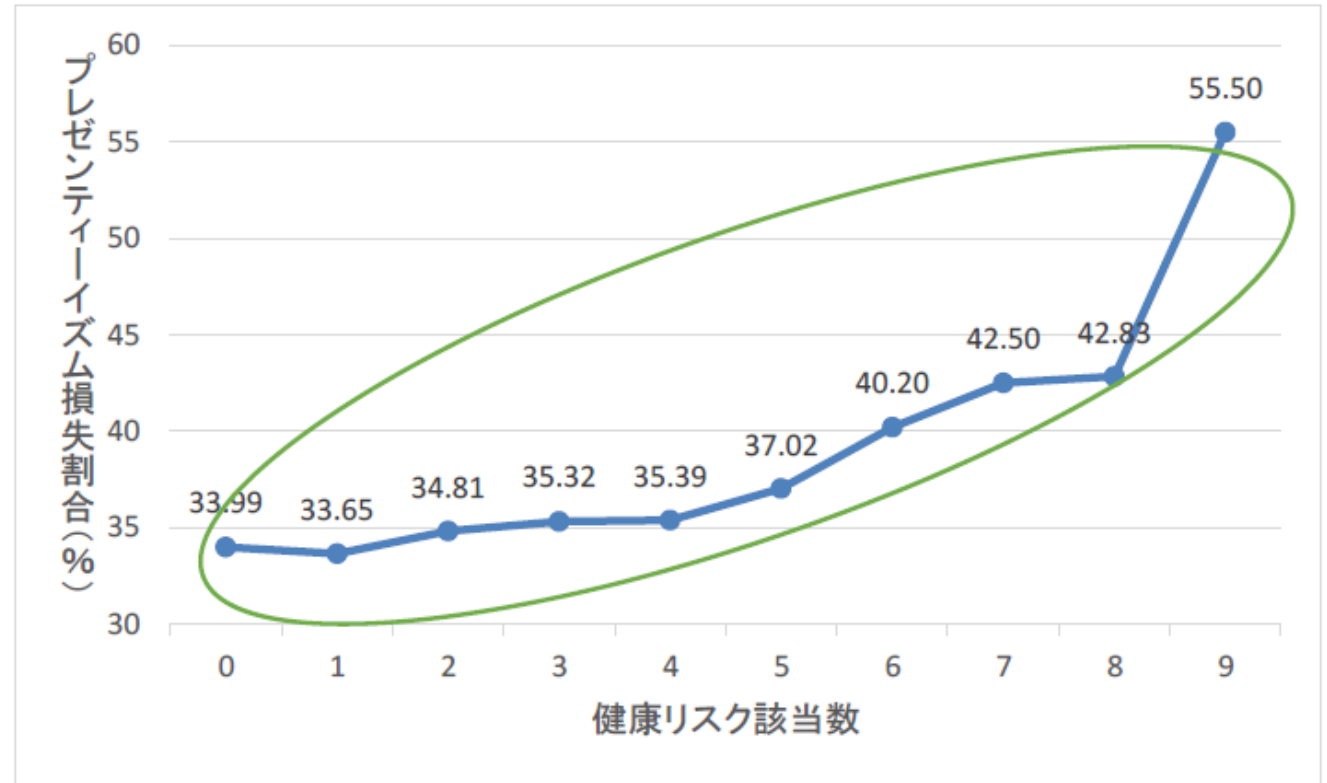
健康関連総コスト(金額ベース)の8割が間接費用



生活習慣や健康診断・メンタル状況でカウントした健康リスク該当数とプレゼンティーズム損失割合

個人の健康リスク評価（10～12項目）

生活習慣リスク	身体的リスク	精神的リスク
喫煙の有無	血圧・体重	健康観
運動	コレステロール・HDL	生活・労働満足度
アルコール	既往歴	ストレス
食事	病気による欠席	等



健康関連総コスト上位はストレス・メンタル関連



順位	医療費+薬剤費	生産性(※)	合計
1	がん(皮膚がん以外)	けん怠感	肩こり・腰痛
2	肩こり・腰痛	抑うつ	抑うつ
3	冠動脈性心疾患	肩こり・腰痛	けん怠感
4	慢性疼痛 (肩こり、頭痛、片頭痛以外)	睡眠障害	慢性疼痛 (肩こり、頭痛、片頭痛以外)
5	高コレステロール	慢性疼痛 (肩こり、頭痛、片頭痛以外)	睡眠障害
6	逆流性食道炎	関節炎	高コレステロール
7	糖尿病	高血圧	関節炎
8	睡眠障害	肥満	高血圧
9	高血圧	高コレステロール	肥満
10	関節炎	不安神経症	不安神経症

※生産性は、アブゼンティーイズムとプレゼンティーイズムの合計

「セルフ（個人）」でも 「ライン（上→下）」でも ない「職場の仲間（ピア） へのケア」は可能か？

- 似たような概念に「ピアカウンセリング」
→ 「同じ病の経験者によるカウンセリング」
- “ともすると危機的メンタル状況に陥りがちな職場での、**互恵的ケア**”
→ 「**ピアケア**」



「職場の人間関係」の国際比較（2015）

自分の職場では、職場の同僚の間関係は良いという人の割合

1	ジョージア	93.7%
2	ドイツ	93.4%
3	スイス	93.0%
4	ノルウェー	92.5%
5	オーストリア	91.9%
6	アイスランド	91.7%
7	イギリス	91.4%
8	スペイン 南アフリカ	90.4%
10	台湾	90.1%
11	ベネズエラ	89.9%
12	スウェーデン	89.7%
13	ラトビア	89.6%
14	ニュージーランド	89.0%
15	イスラエル	87.8%
16	デンマーク	87.5%
17	フィンランド	87.3%
18	ベルギー	85.8%
19	メキシコ	85.4%

20	オーストラリア	85.3%
21	スリナム	84.8%
22	エストニア	84.7%
23	スロバキア	83.5%
24	クロアチア チリ	82.6%
26	スロベニア	82.0%
27	ハンガリー	81.0%
28	アメリカ合衆国	80.0%
29	リトアニア	79.2%
30	チェコ	79.1%
31	インド	79.0%
32	フィリピン	78.6%
33	中国	78.5%
34	フランス	78.2%
35	ポーランド	78.0%
36	ロシア	75.1%
37	日本	69.9%

ISSP（国際社会調査プログラム）の2015年調査。

「自分の職場では、職場の同僚の関係は良い」と思っている人の割合において、**日本は調査対象37カ国中、最下位。**

1997年と2005年時点では81.5%と「中の下」であったが、**10年間で大きく順位を落とした。**

「職場の孤独」 HBR2018年6月号




｜ 特集 ｜ 企業に広がる“病”にどう対処するか

- ・ 成人の4割が自覚し、寿命を縮める病
「職場の孤独」という伝染病：ビベック・マーシー 前 米国連邦政府 公衆衛生局 長官
- ・ 孤独と仕事に関する研究からわかること
「つながっていたい」気持ちは人間の本能である：スコット・ベリナート 『ハーバード・ビジネス・レビュー』 シニアエディター
- ・ 従業員、マネジャー、経営者、それぞれ何をすべきか 職場の孤独への対処法：ウェルビーイングを追求する 石川善樹 予防医学者

社会問題化する「社会的孤独・孤立」

- 英国では2018年、テリーザ・メイ英首相が担当大臣を設置「孤独は現代の公衆衛生上、最も大きな課題の一つ」
- 日本でも2021年に担当大臣を設置
- 経済損失は英国でGDP比1.54%（雇用関連の損失が同0.12%）

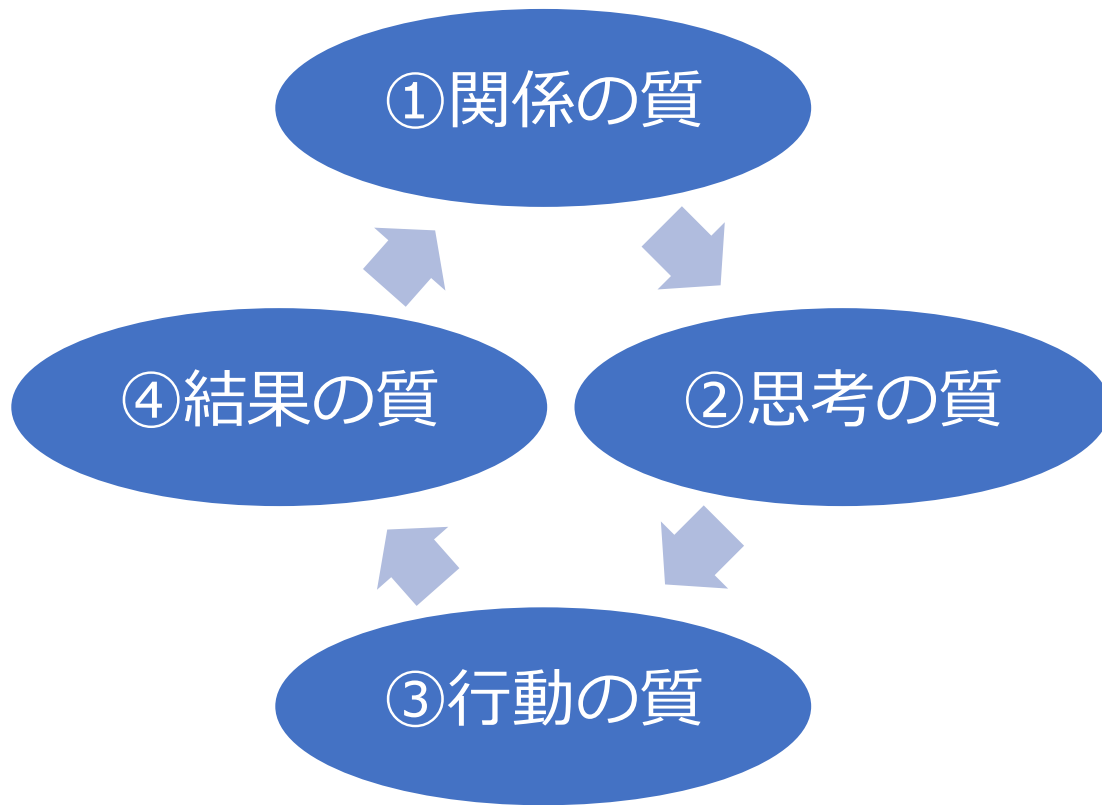




「ピアケア」は「4つのケア」とは別視点 「同僚への目配り・気配り・おもてなし」

- インフォーマルコミュニケーション（雑談などの何気ないやりとり）の促進と仕掛け作り
- 「弱音も吐ける心理的安全性」の観点
- 「互恵のおもてなし」の精神
- 「関係の質」改善から「結果の質」改善に至る「成功の循環」を意識

成功の循環 (Core Theory of Success)



①職場での良好な信頼関係

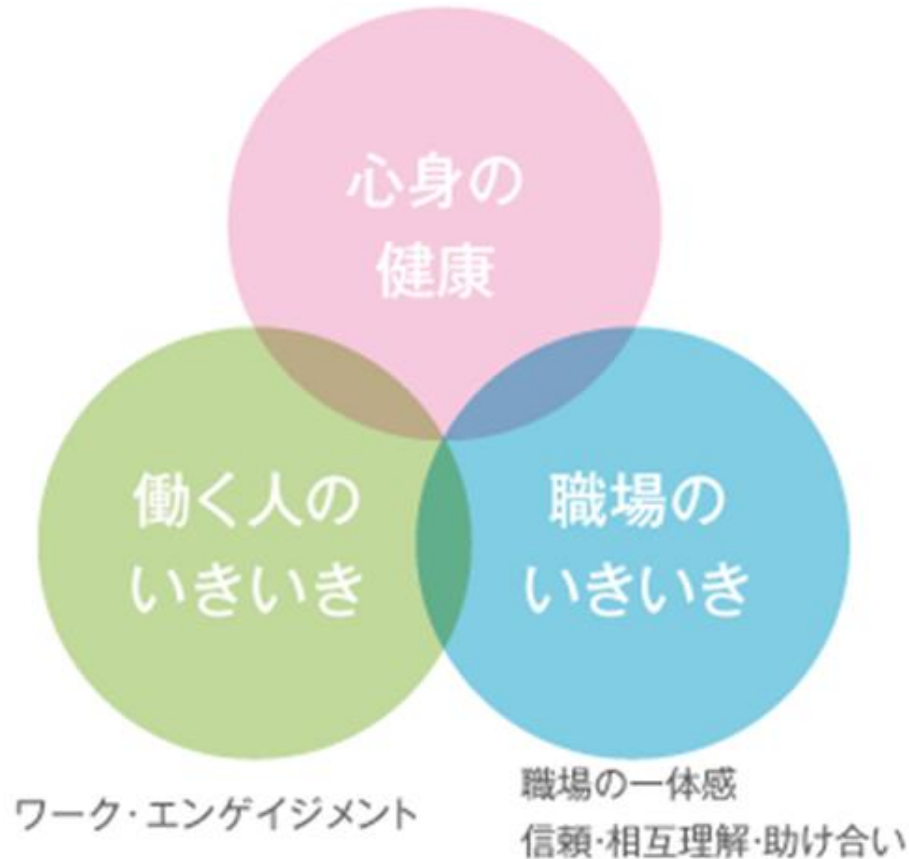
②社員の思考が前向きになりモチベーションが高まる

③新しい行動にチャレンジする意欲が生まれる

④良い結果が生まれる

次々と①～④が繰り返される

いきいき職場再論：「ピアケア」のヒントとなる キーワード・キーフレーズ集① SC80問版より

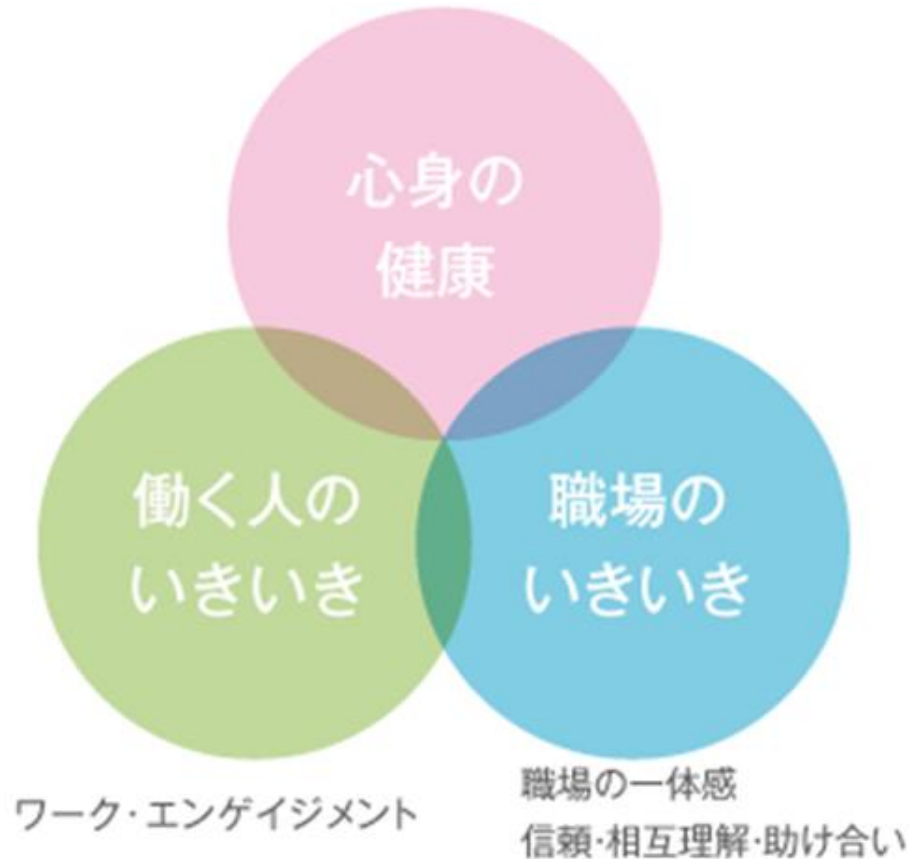


【ワーク・エンゲージメント：UWES】

- 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる（UWES-3：**活力**）
- 自分の仕事に誇りを感じる（UWES-9：**熱意**）

※以上2問はストレスチェック80問版に採用。
ただし「**没頭**」の項目は不採用であった。
（「没頭」の質問：UWES-3では「私は仕事にのめり込んでいる」、UWES-9では「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」または「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」）

いきいき職場再論：「ピアケア」のヒントとなる キーワード・キーフレーズ集② SC80問版より



【職場の一体感】

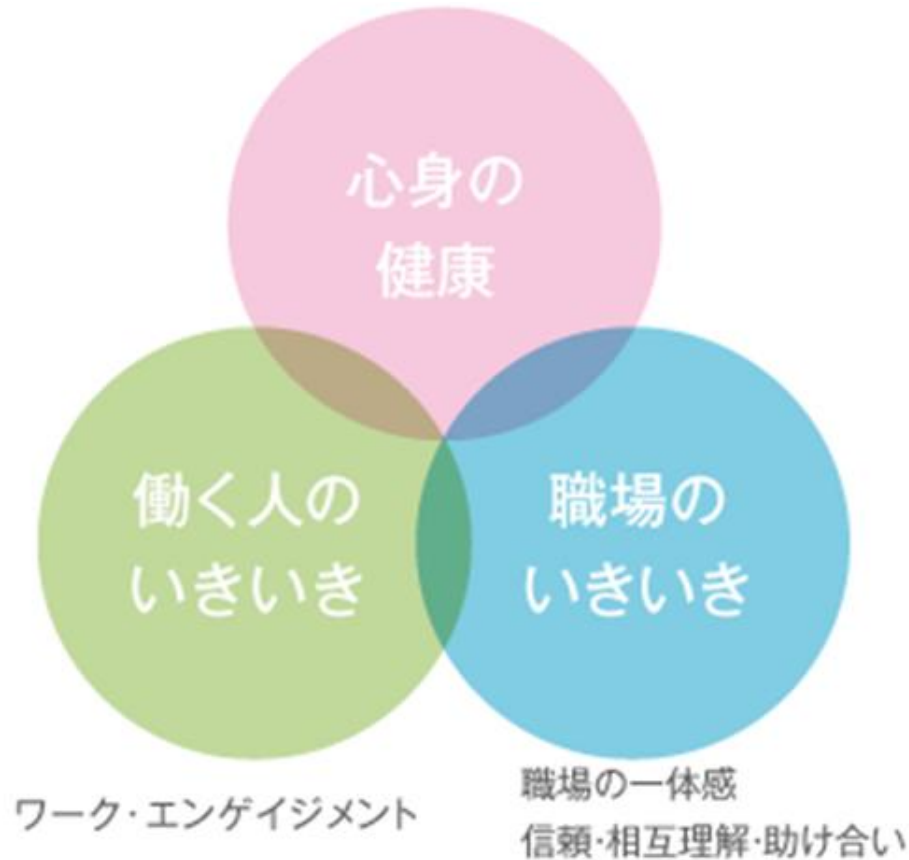
- 私たちの職場では
お互いに理解し認め合っている
(職場の一体感/ソーシャルキャピタル)

※ソーシャルキャピタル：社会関係資本



職場のソーシャルキャピタルと健康経営
<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2016/12/038-045.pdf>

いきいき職場再論：「ピアケア」のヒントとなる キーワード・キーフレーズ集③ SC80問版より

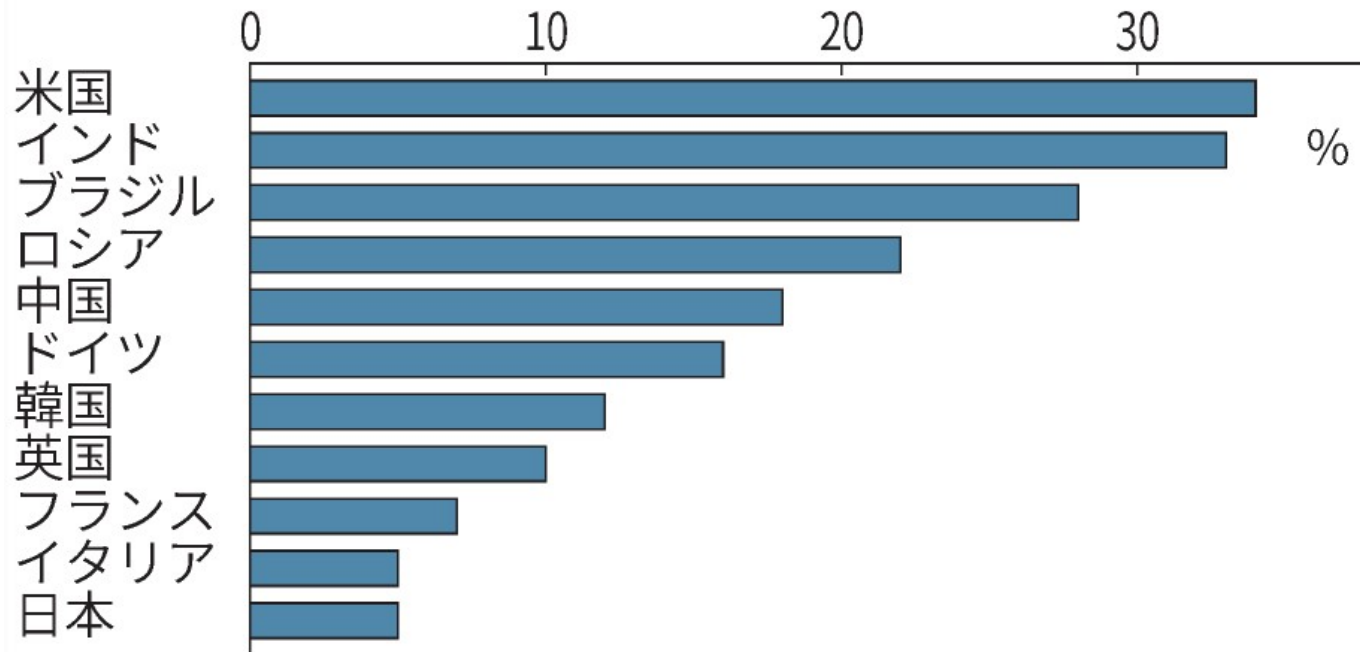


【信頼・相互理解・助け合い】

- 経営層からの情報は信頼できる（経営層との信頼関係）
- 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ（個人の尊重・相互理解）
- 職場では（正規・非正規・アルバイトなど）いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている（個人の尊重・多様な労働者への対応）
- 職場で自分がいじめにあっている（セクハラ、パワハラを含む）（職場のハラスメント）

グローバル職場環境調査（ギャラップ社,2022）

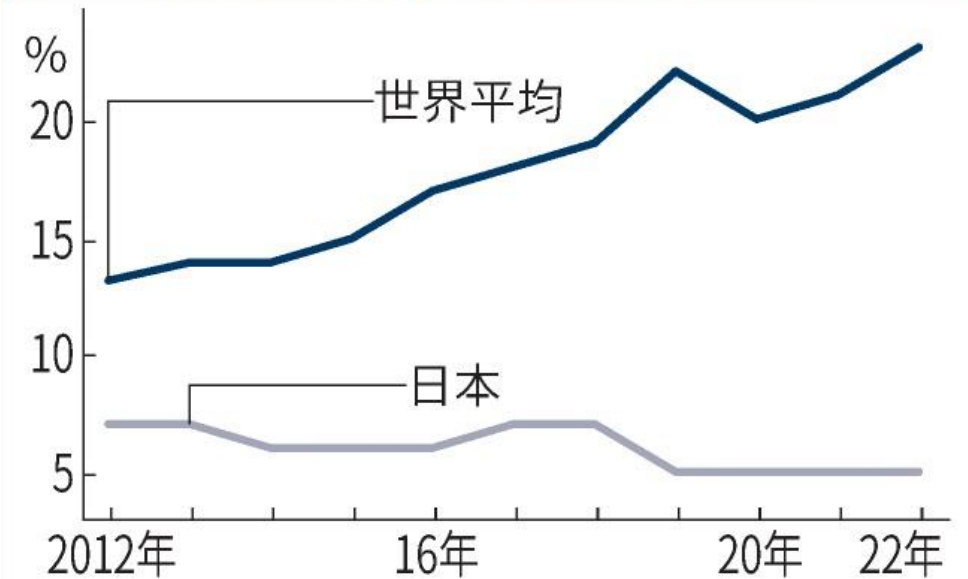
「熱意ある社員」比率は2022年も日本が最低水準



(出所)米ギャラップ「グローバル職場環境調査」

NIKKEI

世界と日本の差は広がる



(注)「従業員エンゲージメント」の指数

(出所)米ギャラップ

NIKKEI



ギャラップQ12従業員エンゲージメント調査の4ジャンル

- 仕事をするための動機や環境が整っているかどうか (Q1~2)
- 仕事に貢献しているか、どんな貢献をしているか (Q3~6)
- **「この職場で働く目的」と「チームの一員かどうか」 (Q7~10)**
- この「職場」で働くことに伴う自身の成長性 (Q11~12)



Q12の第3ジャンル 「この職場で働く目的」と 「チームの一員かどうか」

- Q7：職場で自分の意見が尊重されているようだ
- Q8：会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる
- Q9：職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている
- Q10：職場に親友がいる

補足：Q12全質問

Q1：職場で自分が何を期待されているのかを知っている

Q2：仕事をうまく行うために必要な材料や道具を与えられている

Q3：職場で最も得意なことをする機会を毎日与えられている

Q4：この1週間のうちに、よい仕事をしたと認められたり
褒められたりした

Q5：上司または職場の誰かが
自分を一人の人間として気にかけてくれている

Q6：職場の誰かが自分の成長を促してくれる

補足：Q12全質問

Q7：職場で自分の意見が尊重されているようだ

Q8：会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる

Q9：職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている

Q10：職場に親友がいる

Q11：この6カ月のうちに職場の誰かが自分の進歩について話してくれた

Q12：この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会があった