

心の病が減らない背景とは ～理念浸透とコミュニケーションに関する最新調査～

日本生産性本部（前田和敬理事長）は、隔年で実施している「メンタルヘルスの取組みに関する調査」の最新結果を公表しました。企業における従業員のメンタルヘルス不調の状況や、組織課題との関係を把握することを目的としたものです。

【調査結果の概要】

（1）「心の病」増加は依然高水準

最近3年間で「心の病が増加した」と回答した企業は39.2%でした。前回調査（45.0%）より低下したものの、約4割が増加傾向を示しており、高止まりが続いています。厚生労働省の「過労死等防止対策白書」でも、精神障害による労災請求件数は10年前の約2倍に増えており、企業の実感と公的データは同じ傾向を示しています。

（2）理念浸透とメンタル不調の関連

調査では、経営理念の浸透度によってメンタル不調の発生率に大きな差があることが確認されました。

- ・「理念が浸透していない」と回答した企業：50.0%が「心の病が増加」
- ・「理念は浸透している」と回答した企業との差：15.8ポイント

理念が社員に十分に伝わっていない企業ほど、メンタル不調者が増えている傾向が明確になりました。

【なぜ理念が“心の健康”を左右するのか】

働き方の多様化やリモートワークの広がりにより、社員同士のつながりが弱まりやすい環境が続いている。その中で、「自分の仕事が何につながっているか」「会社が何を大事にしているのか」が見えにくくなると、孤立感や不安感が高まりやすくなります。

心理学の研究でも、「仕事の意味を理解している」ことはストレス耐性の向上に寄与し、ウェルビーイングを支える要素として重視されています。理念が共有されている職場では、目指す方向が明確になり、役割の曖昧

さも減ることから、メンタル不調の予防につながります。

近年は、働き方の選択肢が広がる一方で、従業員が「組織とのつながり」を実感しづらい環境が広がっています。特に若手層では、相談先が見えないまま不安を抱えるケースも指摘されています。こうした状況では、制度を整備するだけでは十分とはいえず、組織として「安心して意見を出せる環境づくり」が求められます。理念を共有し、対話を通じて業務の背景を丁寧に伝えることが、従業員の不安軽減と組織への信頼を高めるうえで大きな効果を発揮すると考えられます。

【企業に求められる取り組み】

日本生産性本部メンタル・ヘルスケア研究所は、「役員や管理職が直接方針を伝え、対話の機会を増やすことが、従業員の“居場所感”につながる」と指摘しています。理念を掲げるだけでは不十分で、日々の仕事の中で語り続けることが重要です。

近年多くの企業で導入が進む1 on 1ミーティングも、離職防止やエンゲージメント向上に効果があるとされ、対話を通じて理念を共有する有効な方法の一つです。

★企業が重点的に取り組むべきポイント

1. 理念・方針を日常のコミュニケーションに組み込むこと
2. 管理職の対話力・伝達力の向上
3. 従業員が自分の役割や仕事の意味を実感できる環境づくり

【従業員が会社とつながりを感じられる職場づくり】

今回の調査は、メンタル不調が単なる個々の問題ではなく、理念の浸透度や組織コミュニケーションの質と深く関係していることを示しました。制度の整備だけではなく、従業員が会社とつながりを感じられる職場づくりが、今後のメンタルヘルス対策の中心になると考えられます。

健康保険証廃止、医療機関を受診する時は…

Question

健康保険証は2025年12月1日までしか使えないと言われました。今後、病院や薬局に行くときは、何を持っていけばいいのでしょうか？

Answer

政府としては、健康保険証はマイナンバーカードに引き継ぐ方針ですが、マイナンバーカードやマイナ保険証を持っていなくても今後も問題なく受診できます。

なお、従来の保険証は基本的に返却の必要はありません。

【マイナ保険証を持っている場合】

（マイナンバーカードと保険証を紐づけて登録している場合）

- ①「マイナンバーカード」を持参して受診（窓口の読み取り機にかざす）



②医療機関で読み取りができない場合

→「マイナポータルの画面」あるいは「資格情報のお知らせ」を提示

※「資格情報のお知らせ」とは…「資格確認書」とは異なります。保険者からすでに交付されています。



【マイナ保険証を持っていない場合】

- ①「資格確認書」を提示して受診。



※「資格確認書」とは…従来の「保険証」に似たカード。マイナ保険証を持っていない人を対象に保険者から交付されています。

- ②「資格確認書」がない場合
→再交付申請が可能です。

☆従来の健康保険証も2026年3月までは使用できます。
(暫定的な措置として、厚生労働省から医療機関に案内されています)



司法書士の業務つれづれ帳 第115回

不動産登記に詰め込まれる社会

最近の不動産登記に向き合っていると、「登記で確認する情報が増えた」という感覚を持つことが多くなった。書類の枚数が増えたというより、社会が抱えるさまざまな問題そのものが、少しずつ不動産登記という制度の中に流れ込んできているように感じられる。

所有者不明土地の問題を背景に、登記名義人をより正確に特定する必要性が高まり、検索用情報の申出が始まった。氏名や住所だけでなく、生年月日やメールアドレスといった情報まで含めて管理し、将来的には名寄せや職権による変更登記につなげていこうという考え方は、すでに実務の前提として受け入れられつつある。

しかし、その流れはそれだけにとどまらない。たとえば旧氏の併記である。婚姻により氏が変わることで、過去の登記名義や社会生活上の履歴との連続性が分かりにくくなるという問題がある。選択的夫婦別姓をめぐる議論が続く中で、「同一人物であることをどう示すか」という課題が、不動産登記の場面にも持ち込まれることになった。

また、外国籍の方が登記名義人となる場合には、ローマ字氏名の確認が必要となる。カタカナ表記との違いや、パスポートに記載された氏名との整合性など、実務の現場では細かな確認作業が欠かせず、その一つひとつに注意を払う必要がある。さらに近年は、外国人による不動産取得をめぐる社会的関心の高まりを背景として、国籍の申出や記載を検討する動きも出てき

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



労使トラブル110番

元請けから「来ないでほしい」と 言われた従業員を休ませた場合の対応

Question

建設業の現場でいさつができます、なかなか指示通り動かない従業員がいて、元請けからその人だけは来ないでほしいと言われてしまいました。その現場に行かせないとやつてもらう仕事がないため、2週間休ませたところ、本人より「退職します」「休んだ日の分の給与は払ってください。払われなければ労基署に行きます」という旨の手紙がきました。しばらく返事をしないでいると、労働基準監督署から呼び出しの連絡が会社に来てしました。そもそも本人があまりにも態度が悪いためにこのようなことになったのですが、労基署にそのように説明してよいのでしょうか。

Answer

【態度が悪い従業員の対応】

「いさつをしない」「指示通り動かない」というのは確かに問題があります。特に建設業の現場では、指示を聞かないというのは危険につながる行為です。まずは周囲や本人に事実関係を確認した上で、始末書を書かせるなどの処分が適当でしょう。また、懲戒処分の前には必ず本人の弁明の機会を設けなくてはなりません。

今回のケースは、こうしたステップを飛ばして、事実上の「出勤停止」処分にしたようですが、そだだとするとこの処分が法的に有効だとはいえないでしょう。

【休業手当を支払う場合】

今回の2週間の休みを懲戒処分としての「出勤停止」(無給)にできないとなると、「欠勤」あるいは「会社都合の休業」の扱いとなります。本人が「休みたい」と希望したのであれば「欠勤」として無給の扱いでも問題ありませんが、今回の場合、そうではなく、会社から休むように指示をしたようだから、「会社都合の休業」として、「休業手当」の支払い義務があります。なお、雨で現場が休みになったから従業員を休ませるといった場合も同様です。

休業手当は、平均賃金の60%以上とする必要があります。

※平均賃金の計算式：「事由発生日以前3ヶ月間の賃金総額 ÷ その期間の総日数(暦日数)」

【労働基準監督署の対応】

まずは休業手当を支払うことです。おそらく監督官はその確認のために呼び出していますので、休業手当を支払い済みで、他に未払いなどがないようであれば、話はすぐに終わると考えられます。「そもそも本人があまりにも態度が悪いためにこのようになった」というのはたしかにそうでしょうが、今回の場合は懲戒処分には相当しないと思われるため、本人の問題を監督官に説明してもあまり意味がない可能性が高いです。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Dream 夢

1944年ジョニー・マーサーが作曲しました。この曲はマーサー自身のラジオ番組のテーマ曲として作曲されました。1945年4人組のボーカル・グループであるザ・パイド・パイバーズがヒットさせました。続いて同年フランク・シナトラもヒットさせます。私の友人によると、日本ではキャバレーの全盛期に深夜の閉店前にこの曲をバンドが演奏したそうです。NHKの紅白歌合戦の「螢の光」みたいな存在なんでしょうね。

夢を見なさい 君がブルーなとき
夢を見なさい それがいいよ
夢を見なさい
たばこのけむりが輪つかになって浮いている間
見つけられるさ 君の思い出もそこにね

さあ夢をみよう 一日が終わるとき
夢を見なさい そしたらかなうかも
物事 思ってるほど悪くないさ
だから夢を 夢を 夢をみよう

時代背景は、第二次世界大戦末期ですから、なるほどねブルーになる気も分かる。それに番組のスポンサーはタバコのメーカーだったようです。

年末に憂鬱になっていたら、この曲を聴きましょう。

さて、ビジネス情報誌はこぞって来年の予想を書きたてています。わが業界はDXが終わりAXだそうです。それもエージェント型AX。ホワイトカラー受難の時代が到来しそうです。そういえば近所のトラックメーカーの跡地やゴルフ場の跡地、大手製パン会社の跡地、みなデータ・センターになるそうです。データ・センター向けサーバーの需要が急拡大して、パソコンのメモリが不足して、これまた価格高騰しています。試しにChatGPTにこんな情報を与えて、報告書を書かせました。A4用紙いっぱいの報告書が出来上がりました。さあ、どうなることやら、良い夢を見たいですね。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第116回：ストレスチェック実施規程③

6. 医師等による面接指導

ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた従業員から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を行わなければなりません。

面接指導を受けるかどうかは本人の選択によるものですが、面接指導の申出を行わない従業員に対しては、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましいとされています。実施マニュアルでは、勧奨の方法として次の3つが挙げられています。

- ① 実施者が個人のストレスチェック結果を本人に通知する際に、面接指導の対象者であることを伝え、面接指導を受けるよう勧奨する方法
- ② 個人のストレスチェック結果の通知から一定期間後に、実施者が封書または電子メールで本人にその後の状況について確認し、面接指導の申出を行っていない者に対して面接指導を受けるよう勧奨する方法
- ③ 面接指導の申出の有無の情報を、事業者から提供してもらい、すでに事業者に対して申出を行った労働者を除いて勧奨する方法

モデル規程¹⁾では②を定めていますが、①も少なくないので、以下で規定例を示します。

第〇条 ストレスチェックの結果、医師の面接指導を受ける必要があると判定された従業員が医師の面接指導を希望する場合は、結果通知に基づき、30日以内²⁾に実施者に申し出なければなりません。ただし、外部委託した場合は、外部機関が指定した方法で申し出るものとする。

2 実施事務従事者は、実施者の指示により、前項の結果を電子メール、電話又は封書により通知する際に、面接指導の対象者であることを伝え、申出の勧奨を行うことができる。

申出があった場合には、概ね1月以内に面接指導を実施する必要があるとされています。そこで、実施日時を調整して従業員に通知するのですが、モデル規程18条1項は次のような規定となっています。

第18条 面接指導の実施日時及び場所は、…該当する社員及び管理者に電子メール又は電話により通知する。（以下省略）

ここで、なぜ管理者にも通知するのかというと、実施マニュアルでは面接指導は原則として就業時間内に設定することとされているため、管理

者の理解と配慮が必要なためだと考えられます。

面接指導の実施後は、実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴かなければなりません。そして、医師の意見を勘案して必要な場合には、労働時間の短縮など必要な措置を実施しなければならないとされています。

面接指導の結果は、事業所で5年間保存します。なお、以下の内容が含まれていれば、医師からの報告をそのまま保存しても構わないとされています。

- ① 実施年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他の心身の状況
- ⑤ 就業上の措置に関する医師の意見

7. 集団ごとの集計・分析と職場環境の改善

集計・分析とは、ストレスチェック結果を事業場内の一定規模の集団（部または課等）ごとに集計して、ストレスの特徴および傾向を分析することをいいます。質問票の項目ごとの平均値などを求めて、比較するなどの方法で、どの集団が、どういったストレスの状況なのかを調べることができます。職場分析は努力義務とされていますが、職場改善を行ううえで、実施することが望ましいのはいうまでもありません。

なお、集計・分析の単位が10人を下回る場合には個人が特定されるおそれがあることから、原則として、対象労働者全員の同意がない限り、結果を事業者に提供することはできないとされています。

1) 厚労省「ストレスチェック制度実施規程例」
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

2) 安衛則では「遅滞なく」とされているが、実施マニュアルでは「遅くとも1か月以内」に行うこと求めている。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

経営コンサルタント 野澤 周永（株式会社Vコンサル）

<http://www.vcon.jp>



第152回：生成AIを先んずれば人を制す！

I. 生成AIを先んずれば人を制す！

生成AIが登場してまだ日が浅い。しかし、短い時間でビジネスの世界に大きな変革をもたらしつつある。よく話題になるのは、「生成AIが登場してなくなる職業は？」といった質問です。その質問は「生成AIはこれまで存在した職域の業務の進め方の変革をもたらす」ため、変革した部分で多くの人が職を失う」という意味のようです。例えば、今まで弁護士や税理士が法の「蘊蓄（うんちく）」を語りますが生成AIは正確さこそ不十分ながら法令や下位規定や条例を瞬時に引出す能力は人間の比ではありません。例えば、手計算で何時間もかけて円周率を何万桁も出していたものを高性能コンピューターが瞬時に計算する延長上有る、事案の処理速度革命といえます。その意味では「職域が奪われる？」という後ろ向きな不安を持つことは意味のないことであり、むしろ生成AIが登場した今日どのようにAIを活用していくかがカギといえます。

II. プロンプト文（指示出し）が命

生成AIといつても質問であるプロンプト文（生成AIの指示命令文）が指示内容により答えを出すわけなので、プロンプト文が回答の根拠全てであり、その精度次第で回答は大きく変わってきます。ですから、生成AIからより活用可能な答えを引き出そうとすれば、より具体的で精緻なプロンプト文で指示を出すことが必要です。例えば、自分に合った結婚相手の異性像を問い合わせたとすれば、「わたしは、30才で優しいと言われる男子ですが、私に合った女性は？」と聞くのではなく、「私の職業は保険営業マン、年収は〇〇円、長所は気配りがあり、頑張り屋、短所はちょっと怒りっぽい、女性は綺麗な方より可愛い性格で…」といった具体的なコメントと事実を並べる方がより精緻な答えをくれるといえます。“素敵なお家の画像を”といった質問ではなく、“広く家具のセンスがよいリビングがあり…”といった案配です。

III. 生成AIは戦略策定の

生産性向上ツール

「自分はキャリアもあり、生成AIに聞かずとも、自分で計画書のシナリオはすらすら出てくる！」と息張る時点で話は前に進みません。例え計画書が作

成できるスキルがあっても、題材や目的を提示して、“わかっている計画書の章立て”を敢えて生成AIに作ってもらうのです。つまり、自分でできるからやるのではなく、例えば計画書の目的など方向性を生成AIに指示して、基本的な構成を作成してもらいます。その上で、生成AIにはわからない固有の事情や、自分のノウハウの引き出しから生成AIの作成した構成に付加価値といえる「自分のテイストを盛り込んでいくわけです。」つまり、生成AIにケーキの土台を作ってもらい、人に刺さるデコレーションは自分が担当して魅力付けしていくやり方です。これにより大きな省力化につながり生産性も向上し、自分自身はドキュメント作成の「戦略」策定に時間を費やせます。

IV. 生成AIはビジネスモデルに変革を生む

人間の進化というのは著しく、これまで人が生み出した成果である創造物をたたき台に更に進化した創造物を生み出す能力をもっています。それがまさに人類の進化であり、様々な技術の世界が進化発展していくのは、そういったメカニズムによるといえます。

その意味では、今後の生成AI活用の進化にも大きな期待が持てます。つまり、「この仕事も人がいらなくなった」という後ろ向きな思いを持つのではなく、「ここまで生成AIができるようになったのだからそれを活用して『こんな事ができないか？』という新たな創造的活動につなげていくことが肝要です。

生成AIは現在あるビジネスモデルを順々に亡き者にして、次々に今ある様々なビジネスモデルに変革をもたらします。それは「人間が隅に押しやられる」という被害者意識ではなく、生成AIが引き出した新たな可能性を人がいかに拡張していくかにかかります。

