

ストレスチェックで労働者も使用者も
心の健康に気をつけているはずなのに

労災申請が増えているのはなぜか？

ストレスチェックや面談など、企業も従業員も
「心の健康」に取り組んでいるはずなのに、
なぜメンタル不調による労災申請は増え続けているのでしょうか？
その背景には、経営側の意識や職場風土、
社会制度の仕組みなど、さまざまな要因が関係しています。

ストレスチェックも
実施しているのに…

労災申請が
増えている…

面談やフォローも
しているのに…

なぜだろう？

1 「個人」と「組織」のギャップ（経営側の意識）

- ✓ **自己責任論の根強さ**：多くの経営者（特に中堅・中小企業）が、メンタル不調を組織の問題ではなく「**個人の自己責任**」と考えがちです。
- ✓ **環境改善の不足**：ストレスチェックでハイリスクな社員を見つけて病院に行かせることには熱心ですが、不調の原因である「**職場環境そのものを変える**」という発想が不足しています。環境が変わらなければ、チェックをやるほど不調者は増え続けます。
- ✓ **欧州との違い**：「学校ではないのだから面倒は見切れない」という日本企業の本音に対し、欧州では従業員のメンタル不調をマネジメント上の重要課題（**組織の問題**）として強く認識しています。

ここがポイント！

個人の問題とせず、
**原因となる職場環境の
改善**こそが根本的な対策です。



2 「昭和的風土」と「令和の若者」のギャップ

- ✓ **パワハラを「必要悪」とする風土**：上司には歯向かえないが部下には辛辣に当たっても構わないとする**ダブルスタンダード**がある。部下に厳しく当たるが業績を上げている社員を有能だと評価する風土がいまだに残っています。
- ✓ **支援慣れした若い世代**：義務教育時代からスクールカウンセラーなどの支援を当たり前に受けて育った若い世代は、いわば「支援を受けるプロ」。そのため、職場の理不尽な圧迫に対してメンタル不調を起こしやすくなっています。

ここがポイント！

世代や価値観の違いを理解し、
**風土やコミュニケーションの
見直し**が必要です。

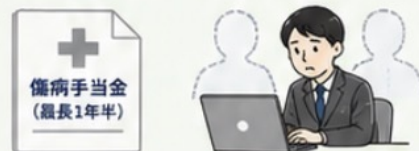


3 社会保険制度による影響と「個職化」

- ✓ **休職の長期化**：健康保険の「**傷病手当金（最長1年半）**」があることで、労使双方に「長期間休める・休ませられる」という認識が生まれやすくなっています。結果として休職が長期化・慢性化し、キャリアの黄金期を逃す人がいるという懸念があります。
- ✓ **DXによる孤立（個職化）**：デジタル化によって、これまでチームでやっていた仕事を1人でこなす「**個職化**」が進み、職場でのつながりが希薄化しています。

ここがポイント！

制度や働き方の変化を踏まえ、
**つながりのある職場づくりと
早期対応**が大切です。



ストレスチェックはスタートラインにすぎません。
大切なのは「**気づき**」から「**改善**」へつなげることです。



一人ひとりの心の健康を守ることが、企業の持続的な成長につながります。
「**信じ、認め、対話する**」職場づくりを一緒に目指しましょう。

