



厚生労働省北海道労働局発表
平成28年9月30日

担 当	厚生労働省
	北海道労働局労働基準部 健康課
	健康課長 木村 敏宏
	主任労働衛生専門官 石川 和男
	課長補佐 小野 吉男
	電話011(709)-2311 (内線3561、3562)

メンタルヘルス対策の取組割合は約6割。一層の取組の促進を展開

～ 明日10月1日から「全国労働衛生週間」始まる ～

- 厚生労働省北海道労働局（局長 ^{たなか としあき}田中 敏章）では、北海道内の事業場におけるメンタルヘルス対策の取組状況（8月末現在把握）をまとめました。
- 職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者の割合は6割前後となり（厚生労働省：労働者健康状況調査）心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響がますます大きくなっている中で、企業において、メンタルヘルス対策に取り組むことは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、我が国社会の健全な発展という観点からも、非常に重要な課題となっています。
- また、平成27年12月から労働者数50人以上の事業場にストレスチェック制度の実施が義務付けられ、メンタルヘルス対策の取組を積極的に進める必要があります。
- 北海道労働局及び各労働基準監督署（支署）では、自主点検の実施、各種説明会の開催、個別事業場に対する指導などにより、メンタルヘルス対策を進めています。
- 8月末現在で把握している事業場におけるメンタルヘルス対策の取組状況は次のとおりです。
 - 1 労働者数50人以上の事業場及び30人以上49人以下の主要な4業種（製造業、建設業、運輸交通業、社会福祉施設）の事業場において、メンタルヘルス対策で何らかの取組を実施している割合は、61.1%となっています。
 - 2 その内、労働者数50人以上の事業場では80.7%（本年3月末時点把握の68.0%から12.7%増加。）、労働者数30人以上49人以下の主要な4業種（製造業、建設業、運輸交通業、社会福祉施設）の事業場では32.3%となっています。
- 北海道労働局では、今後とも、局ホームページの活用や各種説明会の機会の周知、自主点検の実施などにより、メンタルヘルス対策の事業場における取組の促進を図っていくこととしています。

【添付資料】

- 資料1 メンタルヘルス対策の推進状況
- 資料2 relax職場における心の健康づくり（抜粋）
- 資料3 ストレスチェック制度（リーフレット）
- 資料4 ストレスチェック助成金ご案内（リーフレット）

メンタルヘルス対策の推進状況

1 メンタルヘルス対策の取組の趣旨

職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者の割合は6割を超え（厚生労働省：労働者健康状況調査（※1））、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響がますます大きくなっている中で、企業において、メンタルヘルス対策（※2）に取り組むことは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、我が国社会の健全な発展という観点からも、非常に重要な課題となっており、全ての事業場での取組が必要となります。

※1 事業所が行っている安全衛生管理、労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の労働災害防止等に対する意識を把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料を得ることを目的として実施する調査。（平成24年12月実施）

※2 メンタルヘルス対策とは、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康保持増進のための措置のことで、具体的には、①「安全衛生委員会等におけるメンタルヘルス対策の調査審議」、②「事業場におけるメンタルヘルスの実態把握」、③「心の健康づくり計画」、④「メンタルヘルス推進担当者の選任」、⑤「メンタルヘルスに関する教育研修の実施」の5つの取組事項（一次予防）を行うこととされています。

2 ストレスチェック制度の実施

平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容としたストレスチェック制度（※3）が新たに創設され、労働者数50人以上の事業場では、平成28年11月30日までに初回のストレスチェックの実施が義務付けられています。

※3 労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタル不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的とした制度。

3 北海道労働局・労働基準監督署の取組

北海道労働局においては、メンタルヘルス対策を推進するため、労働者数50人以上の事業場を重点とした自主点検（※4）の実施のほか、各種説明会での説明、個別事業場への指導などにより幅広く導入促進を図っています。

平成28年度は、自主点検について、その対象を労働者数30人以上49人以下の主要な4業種（製造業、建設業、運輸交通業、社会福祉施設）の事業場に拡大して5月に実施するなど、メンタルヘルス対策への取組を促進しています。

※4 自主点検は、メンタルヘルス対策の取組項目について取組の有無等を回答する方式で実施している。

4 北海道内の事業場における取組み状況

今般、8月末現在の、労働者数50人以上の事業場及び労働者数30人以上49人以下の主要な4業種の事業場（8,700事業場）について取りまとめを行いました。

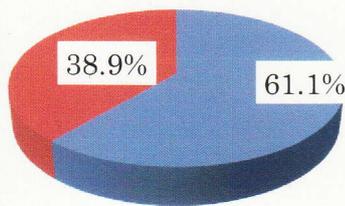
(1) メンタルヘルス対策への何らかの取組の状況

労働者数 50 人以上及び労働者数 30 人以上 49 人以下の主要な 4 業種の事業場において、何らかの取組を実施している事業場（※5）の割合は 61.1%となっています。

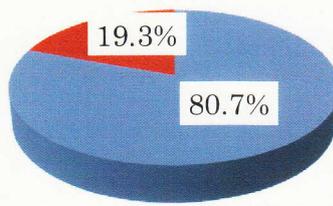
また、労働者数 50 人以上において何らかの取組を行っている事業場の割合は 80.7%、労働者数 30 人以上 49 人以下の 4 業種において、何らかの取組を行っている事業場の割合は 32.3%となっています。

※5①「安全衛生委員会等におけるメンタルヘルス対策の調査審議」、②「事業場におけるメンタルヘルスの実態把握」、③「心の健康づくり計画」、④「メンタルヘルス推進担当者の選任」、⑤「メンタルヘルスに関する教育研修の実施」の 5 つの取組事項のいずれかの取組を行っているもの。

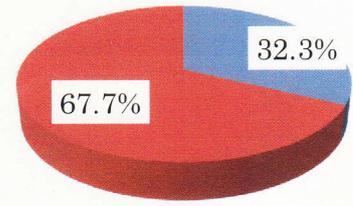
50 人以上+30 人以上 49 人以下



50 人以上



30 人以上 49 人以下

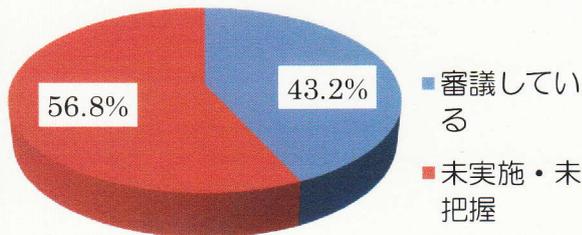


■あり ■未実施・未把握

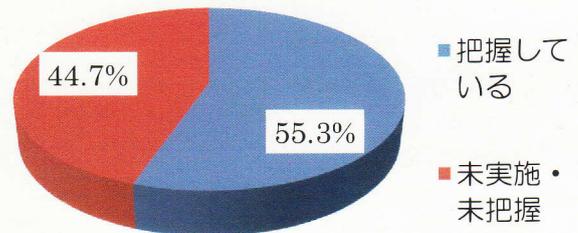
(2) 5 つの取組事項の取組状況

5 つの取組事項への取組状況は以下のとおりです。

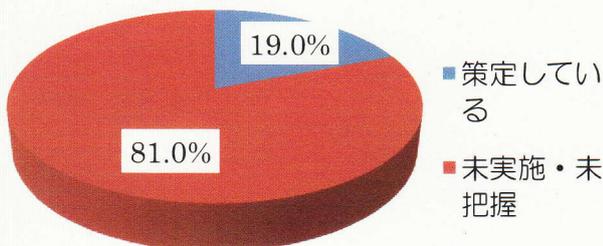
安全衛生委員会等におけるメンタルヘルス対策に関する調査審議状況



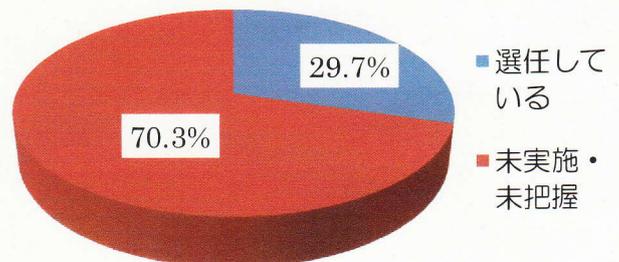
事業場におけるメンタルヘルスの実態の把握状況



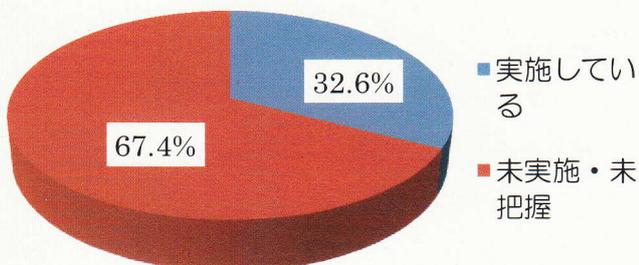
心の健康づくり計画の策定状況



メンタルヘルス推進担当者の選任状況



メンタルヘルスに関する教育研修の実施状況



Relax職場における心の健康 づくりから抜粋

労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし

厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針、平成18年3月策定）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。

1. 趣旨

本指針は、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものです。【指針：1】

労働安全衛生法

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

2. メンタルヘルスケアの基本的考え方

事業者は、自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定する必要があります。また、その実施に当たっては「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われるよう関係者に対する教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、休業者の職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があります。

さらに、メンタルヘルスケアを推進するに当たっては、次の事項に留意してください。【指針：2】

心の健康問題の特性

心の健康については、その評価は容易ではなく、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいため、そのプロセスの把握が困難です。また、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があります。【指針：2-①】

労働者の個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件です。【指針：2-②】

留意事項

人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、体の健康に比較し、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けます。メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多くあります。【指針：2-③】

家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあります。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多くあります。【指針：2-④】

3. 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取り組みを行うことが必要です。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方法や個人情報の保護に関する規程の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが重要です。 【指針：3】

衛生委員会の調査審議についての法令上の定め

労働安全衛生法

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

一～三（略）

四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

労働安全衛生規則

第二十二條（衛生委員会の付議事項）

法第十八条第一項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

一～七（略）

八 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。

九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。

十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について（平成18年2月24日付け基発第0224003号）

衛生委員会の付議事項（第22条関係）

第10号は、精神障害等の労災認定件数が増加しており、事業場において労使が協力してメンタルヘルス対策を推進する重要性が増していることから、衛生委員会等の付議事項として、第8号とは別に、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」を明記したこと。

なお、この樹立に関することには、

- ① 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定等に関すること
- ② 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備に関すること
- ③ 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握したことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われるようなことがないようにするための対策に関すること
- ④ 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関すること
- ⑤ 事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知に関することが含まれること



4. 心の健康づくり計画

メンタルヘルスケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取り組みを行うことが必要です。

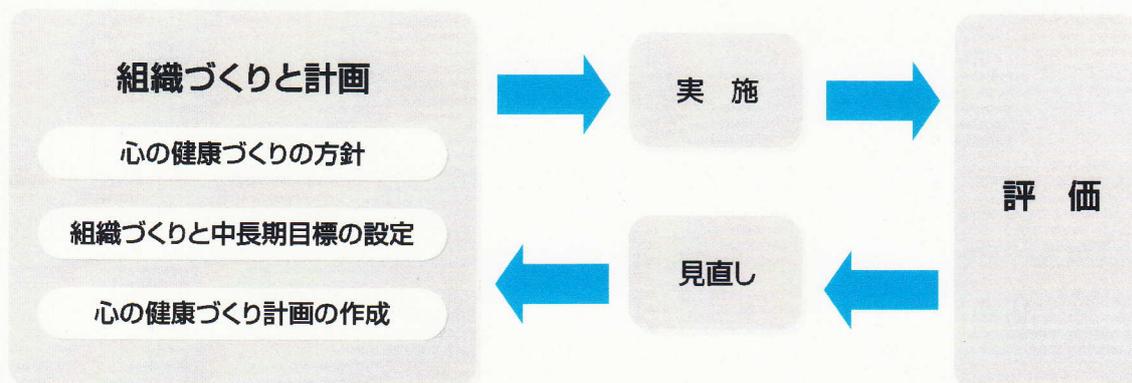
このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

心の健康づくり計画に盛り込む事項は、次に掲げるとおりです。

【指針：4】

- 1 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関する事
- 2 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関する事
- 3 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関する事
- 4 メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事
- 5 労働者の健康情報の保護に関する事
- 6 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事
- 7 その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関する事

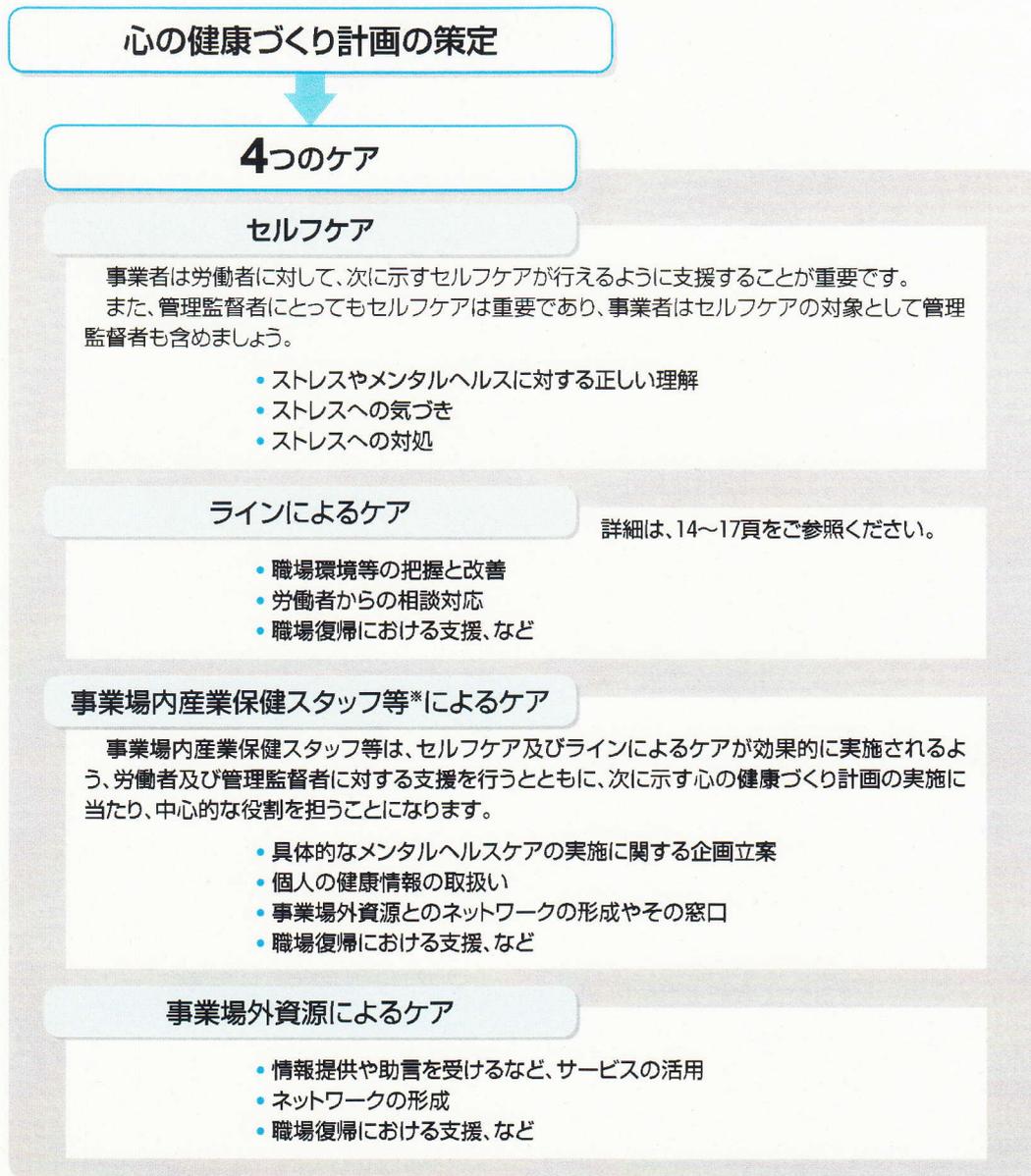
*メンタルヘルスケアの計画及び進め方（参考例）



5. 4つのメンタルヘルスキアの推進

メンタルヘルスキアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要です。

事業者は、①心の健康計画の策定、②関係者への事業場の方針の明示、③労働者の相談に応ずる体制の整備、④関係者に対する教育研修の機会の提供等、⑤事業場外資源とのネットワーク形成などを行います。



※それぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は以下のとおり。

- 産 業 医 等：専門的立場から対策の実施状況の把握、助言・指導などを行う。また、長時間労働者に対する面接指導の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても、中心的役割を果たす。
- 衛生管理者等：教育研修の企画・実施、相談体制づくりなどを行う。
- 保 健 師 等：労働者及び管理監督者からの相談対応などを行う。
- 心の健康づくり専門スタッフ：教育研修の企画・実施、相談対応などを行う。
- 人事労務管理スタッフ：労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮する。
- 事業場内メンタルヘルス推進担当者：産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスキアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者は、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましい。

6. メンタルヘルスケアの具体的進め方

上記5の4つのケアが適切に実施されるよう、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組みを積極的に推進することが効果的です。

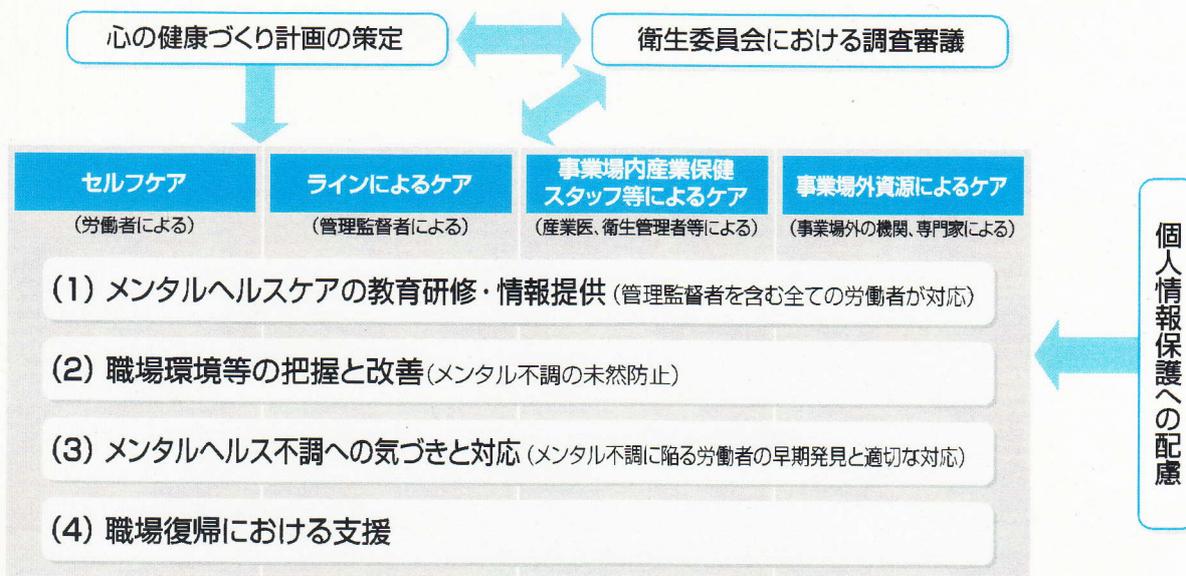
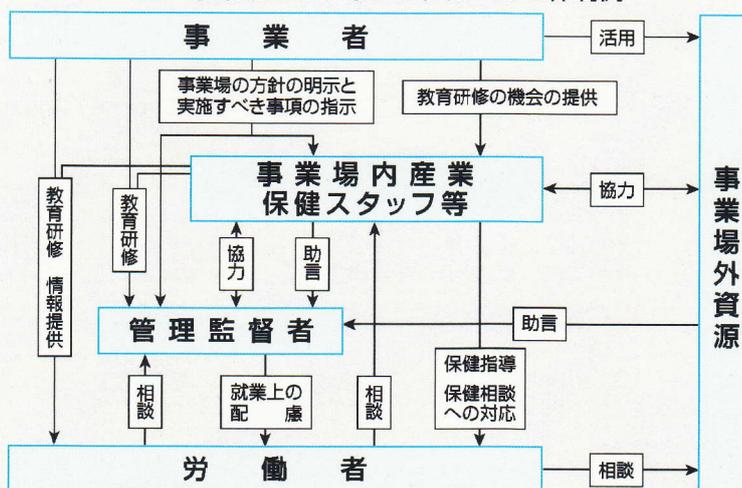


図 事業場におけるメンタルヘルス体制例



それぞれの取組みの内容は以下のとおりです。

(1) メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

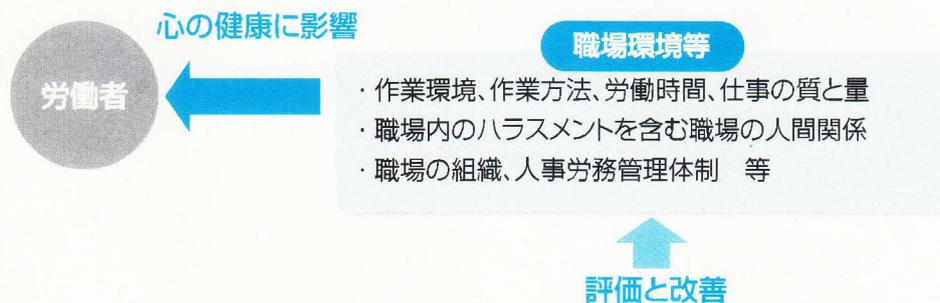
労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施してください。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に養成することも有効です。

【指針：6-（1）】

(2) 職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には以下のとおり様々な要因が影響を与えることから、職場環境等を評価して問題点を把握するとともに、その改善を図ってください。

【指針：6-（2）】



(3) メンタルヘルス不調への気づきと対応

メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を図ることが必要です。このため、次の3項目に関する体制を整備してください。その際には、労働者の個人情報の保護に十分留意しましょう。 【指針：6-(3)】

○ 労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業場の実態に応じて、労働者の相談に応ずる体制を整備するとともに、事業場外の相談機関の活用を図るなど、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行いましょ。う。

また、ストレスに関する調査票や情報端末機器等を活用して、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的です。

○ 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努めましょ。う。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者などからは、話をよく聴き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促しましょ。う。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気づきを促すよう、保健指導、健康相談等を行うとともに、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促しましょ。う。

○ 労働者の家族による気づきや支援 等

労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアの基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口などの情報を提供しましょ。う。

7. メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

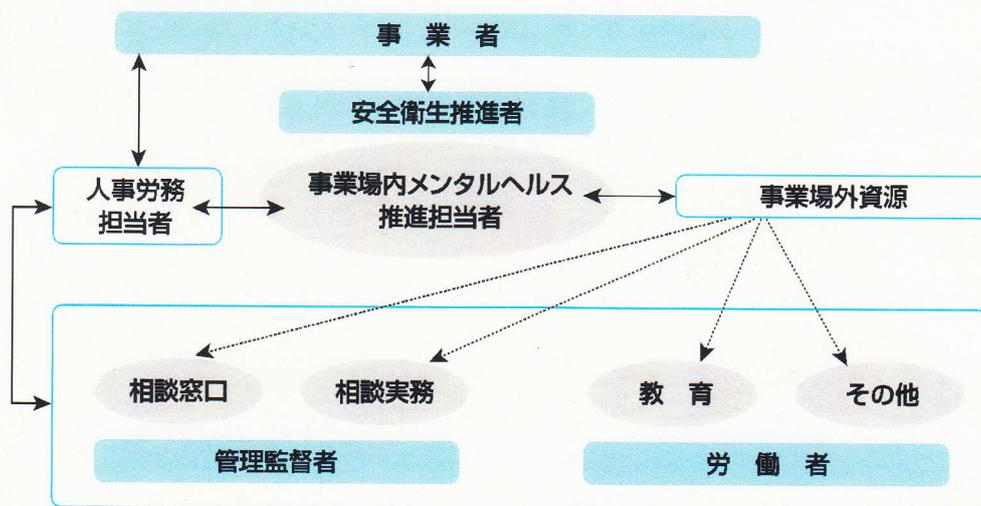
メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。

事業者は、健康情報を含む労働者の個人情報について、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者の健康情報の適切な取扱いを図ることが重要です。 **【指針：7】**

8. 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組みの留意事項

小規模事業場においては、事業者がメンタルヘルスケア実施の表明をし、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めることが望ましいです。

また、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合、衛生推進者または安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者*¹として選任するとともに、地域産業保健センター*²等の事業場外資源*³の提供する支援等を積極的に活用することが有効です。 **【指針：8】**



* 1 詳細は、7頁 事業場内メンタルヘルス推進担当者をご参照ください。

* 2 地域産業保健センターとは

地域産業保健センターでは、医師と契約し保健指導や健康相談などの産業保健サービスを従業員に提供することが十分できない、従業員50人未満の事業場に産業保健サービスを無料で提供します。

<主な業務>

健康相談窓口：健康診断結果の見方、健康づくりのアドバイス、メンタルヘルスケアの進め方などに関する相談に医師等が対応する。

事業場の訪問：医師や保健師が事業場を訪問し、健康診断結果に基づいた健康管理指導を行う。作業環境改善のアドバイスも行う。

産業保健情報の提供：健康情報、健康診断機関などの情報提供。

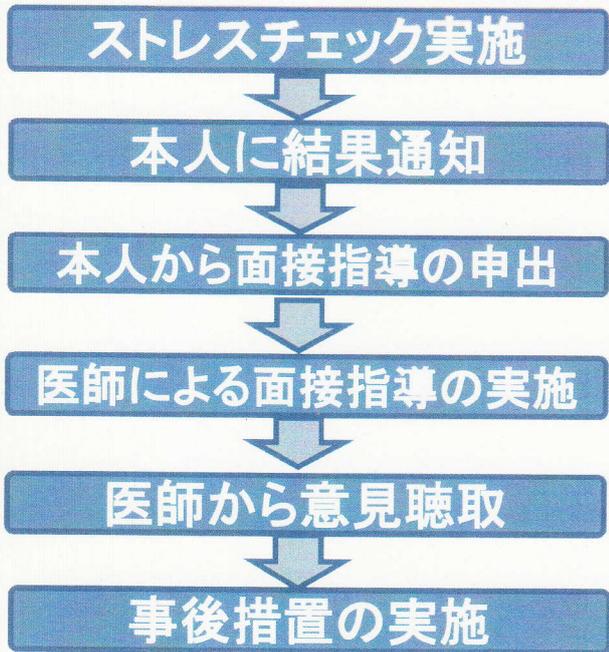
* 3 事業場外資源の例

- ・ 地域産業保健センター
- ・ 都道府県産業保健総合支援センター
- ・ 健康保険組合 ・ 労災病院 ・ 中央労働災害防止協会
- ・ 労働者健康保持増進サービス機関
- ・ 労働衛生コンサルタント、産業カウンセラー、臨床心理士、精神保健福祉士等
- ・ 精神科、心療内科等の医療機関 ・ 地域保健機関
- ・ 各種相談機関等 ・ 産業医学振興財団
- ・ 医師会（日本医師会及び都道府県医師会）・ 産業医科大学



労働者が50人以上の事業場は 平成28年11月30日までの間に、1回目の ストレスチェックを実施しましょう！

ストレスチェックから事後措置までの流れ



「遅滞なく」 = 結果出力後
速やかに

「遅滞なく」 = 概ね1月以内

「遅滞なく」 = 概ね1月以内

「遅滞なく」 = 概ね1月以内

※ 緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに。

常時50人以上の労働者を使用する全ての事業場は 毎年、労働基準監督署に報告する必要があります。

様式第6号の2 業場の労働者の心理的負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501

検査種別	業場の種類	検査実施年月	検査実施日
事業場の所在地	事業場の名称	事業場の住所	事業場の電話番号
検査を実施した産業医の氏名	産業医の職名	検査を受けた労働者の数	検査を受けた労働者の性別
面接指導を実施した医師の氏名	面接指導を受けた労働者の数	検査結果の集団ごとの分析を行っている	

産業医の氏名
検査を実施した産業医の職名

年月日
事業場の代表者
労働基準監督署長宛

業 務 印

- * 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期に、左記の『心理的負担の程度を把握するための検査結果等報告書（様式第6号の2）』をストレスチェック・面接指導の実施の有無にかかわらず、所轄労働基準監督署長に提出が必要となります。
- * 提出時期は、各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えありません。
- * 報告様式の産業医の記名押印欄について、産業医の職務にはストレスチェックと面接指導に関する事項が含まれており、少なくとも報告の内容は産業医にも知っておいていただくべきものなので、産業医がストレスチェックに関与していなくても報告内容を確認の上で産業医欄に記名押印していただきたいと思います。
- * この様式は、厚生労働省ホームページ「安全衛生関係主要様式」に掲載しています。
- * ストレスチェック制度に関する簡単導入・実施マニュアル、規程、Q & A、助成金等の参考資料は、北海道労働局ホームページに掲載しています（ホーム画面下のストレスチェック制度（バナー）をクリックしてください。）。

ストレスチェック制度関係Q & A

Q1 ストレスチェックや面接指導を受けるのに要した時間について、賃金を支払う必要がありますか。また、その費用は、事業者が負担すべきものでしょうか。

A 賃金の支払いについては労使で協議して決めることとなりますが、労働者の健康の確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、賃金を支払うことが望ましいです（一般健診と同じ扱い）。また、ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者がストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものです。

Q2 ストレスチェック制度に関する社内規程は、どのような形式で定めればよいのでしょうか。就業規則に該当するのでしょうか。

A ストレスチェック制度に関する内部規程については、特に形式を問いませんので、何らかの形で、文書化していただければ問題ありません。なお、同規程が就業規則の一部に含まれる場合には労働基準監督署への届出が必要となります。

Q3 高ストレス者の選定基準については、事業場内で同一のものを使用すべきなのでしょうか、それとも例えば事務職と技能職といったような職種毎に基準を設定してもかまわないのでしょうか。

A 高ストレス者の選定基準を、例えば職種毎に設定することは差し支えありません。ただし、選定基準については、事業場の衛生委員会等で調査審議した上で決定する必要があります。

Q4 受検率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、ストレスチェック制度の実施状況を把握するためのものであり、ストレスチェックの受検率が低いことをもって指導することは考えていません。

Q5 ストレスチェック結果については、全労働者の結果を事業者へ情報開示しないということを事業場で取り決めてもよいのでしょうか。

A 事業場の衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業者は個々人のストレスチェック結果を把握しないこととすることは可能です。この場合は労働者の同意を得る手続きは省略することができます。

Q6 事業場の規程として、数値基準により高ストレスと判定された者については、全員面接指導の対象者とするか、システムでストレスチェックを実施し、その結果が高ストレス者に該当するかどうか、面接指導の対象者かどうかを瞬時に出力し、それをもって結果の通知まで終了したとすることは可能でしょうか。

A 高ストレス者の判定は自動的に行ってもよいですが、面接指導が必要かどうかは、実施者が確認・判断しない限り、ストレスチェックを実施したことにはなりません。

したがって、例えば、高ストレス者と判定された者を、実施者の確認・判断を経ることなく、面接指導の対象者として決定し、本人に通知するといったルールを定めたり、そうした処理を自動的に行うプログラムを用いてストレスチェックを実施することは不適當です。

Q7 産業医が実施者としてストレスチェックを実施し、医師による面接指導が必要と判断した労働者が、面接指導を希望せず、事業者へのストレスチェック結果の通知にも同意しない場合に、産業医から通常の産業保健活動の一環として実施する面談を受けるよう強く勧奨してもよいのでしょうか。

A 面接指導を希望しない労働者についても、通常の産業保健活動の中で相談対応が行われることは望ましいことですので、実施者である産業医から、通常の産業保健活動の一環として実施する面談を受けるよう勧奨することは問題ありません。このようなストレスチェック後の対応方法については、必要に応じて衛生委員会等において調査審議を行って、社内ルールを決めていただくようお願いします。

1年に1度のこころのセルフケア

ストレスチェック

こころのセルフケア。
ストレスチェックを
行う理由。

ストレスチェック制度は、従業員が自身の
ストレス状態を知ってメンタルヘルス不調を
未然に防ぐだけでなく、職場環境の改善や、
人材喪失が招く経営上のリスク回避にも
つながります。

従業員50人未満の事業場なら、

助成金を受けることができます。

助成金を活用して、働きやすい職場づくりに
取り組みませんか。



【従業員数50人未満の事業場の事業主の皆様へ】

従業員数50人未満の事業場（労働保険適用事業場）が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、医師によるストレスチェック後の面接指導などを実施した場合、事業主が費用の助成を受けることができます。

助成金の支給対象及び助成額は、次のとおりです。

① ストレスチェック（年1回）を行った場合

1従業員につき500円を上限として、その実費額を支給。

② ストレスチェック後の面接指導などの産業医活動を受けた場合

産業医活動1回につき21,500円を上限として、その実費額を支給。

（支給対象となる産業医活動は、1事業場につき年3回が限度です。）

【支給対象となる産業医活動の例】

- ・ストレスチェックの実施について助言すること
- ・ストレスチェック実施後に面接指導を実施すること
- ・ストレスチェックの結果について、集団分析を行うこと
- ・面接指導の結果について、事業主に意見陳述すること など

なお、労働保険の適用事業場である支店、営業所等で従業員数が常時50人未満である場合も支給対象の事業場となります。

♪ストレスチェック助成金♪のお問い合わせは

独立行政法人 **労働者健康安全機構** 



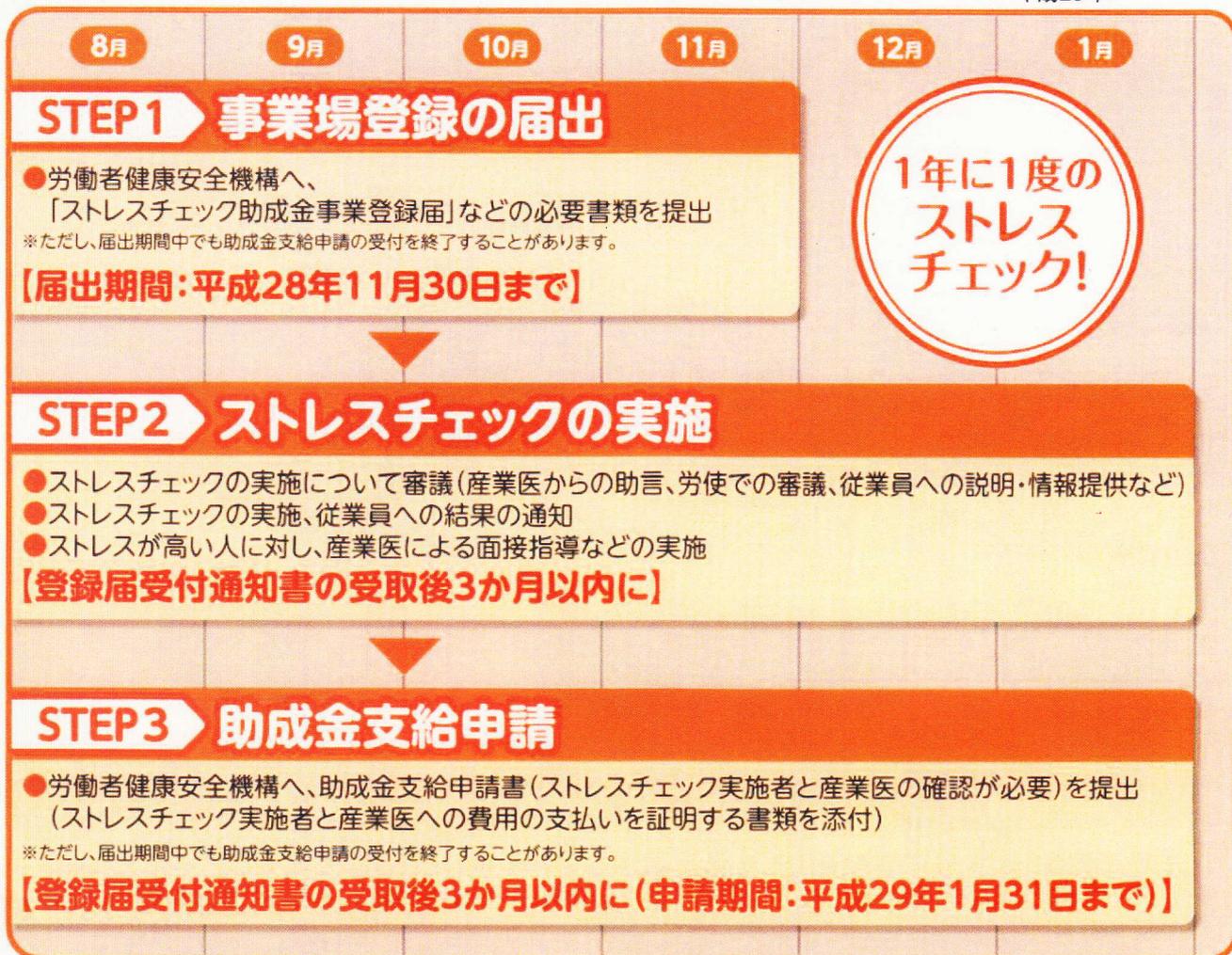
0570-783046

ナ ヤ ミ ラ シ ロウ

助成金を上手に活用!かんたん3ステップ!/ <平成28年> <平成29年>

<平成28年>

<平成29年>



助成金に関するお問い合わせはこちら

独立行政法人労働者健康安全機構

産業保健・賃金援護部 産業保健業務指導課

〒211-0021 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1番1号 事務管理棟



0570-783046

ナ ヤ ミ ヲ シ ロウ

受付時間

平日9時15分~18時
(土曜、日曜、祝日休み)

独立行政法人
労働者健康安全機構



<http://www.johas.go.jp/>

ストレスチェック助成金

検索

※各種様式は、ホームページからダウンロードしてご利用ください。

働く人のメンタルヘルス
ポータルサイト

「こころの耳」

ストレスチェックについての詳細や、実施プログラム(無料)、各種マニュアル等は
こちらのWEBサイトをご覧ください。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

こころの耳

検索