

よしの さとし ● 筑波大学医学医療系助教などを経て、現在は吉野聡産業医事務所代表、新宿ゲートウェイクリニック院長。近著に、『早わかりストレスチェック制度』、『職場のメンタルヘルスを強化する』（ダイヤモンド社）などがある。

## 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの意義

現在の労働安全衛生法では、常時雇用する従業員が50人未満の小規模事業場において、ストレスチェックの実施が努力義務となっています。義務ではなく努力義務となっている理由としては、産業医の選任義務が課されていないなどの理由から体制が整っておらず、かつ、事業場の規模が小さいため、ストレスチェックの結果等の取扱いに当たって、労働者のプライバシーに十分配慮した情報管理等を行うことについての懸念があるためです。

つまり、あくまで実施体制の整備や制度の運用にかかる負担から法律上の義務とすることを見送っただけで、ストレスチェックが小規模事業場には不必要ということではないのです。むしろ、当初この制度は、(小規模事業場も含めて)全ての事業場にメンタルヘルス対策を普及させる趣旨から検討され始め、メンタルヘルス対策が遅れがちな小規模事業場にこそ必要な制度だと考えられていました。産業医や保健師などの専門の産業保健スタッフがおらず、なかなか包括的なメンタルヘルス対策が困難な小規模事業場だからこそ、まずは1次予防(発症予防)から2次予防(早期発見・早期対応)につながるストレスチェックをメンタルヘルス対策の取り掛かりにしてみてもいいのではないでしょうか？

いざ実践!

### 1 小規模事業場でのストレスチェック実施のメリットを知ろう

#### 実施するメリット①

##### 従業員のセルフケア能力が高まる

メンタルヘルス研修会などの教育の機会が少ない小規模事業場にとって、1年に1回、労働者自身がこころの不調のサインや職場におけるストレスの状況をチェックする重要な機会となります。また、継続的に毎年ストレスチェックを実施することで、これまでの自分のストレス状況と比較をすることができ、知らず知らずのうちにストレスが蓄積している状態なども知ることができます。自らのストレスの状況を把握することによって、「こころの耳電話相談」・「こころの耳メール相談」などの公的な相談を利用するきっかけともなります。

#### 実施するメリット②

##### 職場環境改善により職場の生産性が向上する

小規模事業場では、人間関係が固定化しやすかったり、相談資源が限られてしまったり、労働者間の

業務の偏りが生じやすくなったりする傾向があります。そのため、知らず知らずの間に職場環境が害されてしまっていることが少なくありません。働きやすい職場環境下では、労働者のモチベーションも向上し、生産性の高い職場づくりにつながるということが知られています。そこで、ストレスチェックの集団分析結果をもとに、職場で労働者がどのようなことに、どの程度のストレスを感じているのかを経営者が理解することで、職場環境改善のポイントを知り、限られた経営資源をどのようなことに投下すべきなのかを明らかにすることができます。

#### 実施するメリット③

##### 労働者の安心感が醸成される

努力義務にもかかわらず、義務化されている50人以上の事業場と同様にストレスチェックを実施することにより、労働者は「経営者は自分たちのこころの健康まできちんと気にかけてくれているのだ」と

いうメッセージを受け取ることができます。経営者から大切にされている、という思いは、その会社で

良い仕事をし続けるための重要な動機付け要因となります。

いざ実践!

## 2

## 企業の費用負担を軽減するための助成金制度を知ろう

### ストレスチェック助成金の改正

小規模事業場でもストレスチェックに取り組むことの意義があることはご理解いただけたと思いますが、ストレスチェックを実施するための費用面について不安を感じられる事業者の方も多いことと思います。

ストレスチェックの実施にあたっては、労働者数50人未満の事業場であれば、「**ストレスチェック助成金**」が活用できます。

基本的な要件は昨年度と同様ですが、事前登録の

要件がなくなり、申請期間は翌年度6月30日までとなり、また、助成金の対象となる医師による活動が「ストレスチェック実施後の面接指導」、「面接指導の結果についての事業主への意見陳述」の2点のみとなり、申請しやすくなっています。

前年度にストレスチェック助成金の支給を受けた場合も、今年度受給することが可能なので、労働者数50人未満の事業場においては、積極的に活用を検討し、ストレスチェック実施に繋げると良いでしょう。

### 産業保健関係助成金の新設

このほか、今年度は3つの助成金が新設されています。

①**職場環境改善計画助成金**（労働者数の制限なし）は、ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえて、**【Aコース】**産業医等の医師、保健師等の専門家の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、指導費用及び機器・設備購入費の実費を助成（10万円を上限、うち機器・設備費用は5万円を上限に将来にわたり1回限り）、**【Bコース】**産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受け、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、機器・設備購入費の実費を助成（5万円を上限に将来にわたり1回限り）。

②**心の健康づくり計画助成金**（労働者数の制限なし）は、産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受け、心の健康づくり計画を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に助成（一律10万円、ただ

し一企業につき将来にわたって1回限り）。

③**小規模事業場産業医活動助成金**は、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）が産業医の要件を備えた医師と職場巡視や保健指導等、産業医活動の全部または一部を実施する契約をした場合に実費を助成（6か月当たり10万円を上限に2回限り）。

前述のストレスチェック助成金を含むこれらの助成金は、個々の支給要件に合致すれば、それぞれ併給可能となっています。例えば、労働者数50人未満の本社事業場であれば、4つの助成金全てを受給することが可能です。

助成金によっては、将来にわたり1回限り受給のもの、労働者数に制限があるもの、企業単位で1回限りのものなどの条件はありますが、これらを組み合わせることで、事業場における産業保健活動の活性化に結びつけていきましょう。

※産業保健関係助成金についてのお問い合わせは、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【ナビダイヤル0570-783046（ナヤマシロウ）】まで。