**事務所便り**

都城市八幡町1－17

経営・労務管理　立山事務所

℡0986-21-1813 Fax0986-21-1812

**27**年**1月号**

**年頭に当たり、旧年のご厚情に感謝しますとともに、御社の**

**ご発展をお祈りいたします。**

**≪視点≫ストレスチェックの実施について**

平成26年に成立した改正労働安全衛生法では、ストレスチェック制度の義務化（規模要件有り）が決定し、平成27年12月1日に施行する運びとなりました。

メンタルヘルスケアの問題については前々年の精神障害の労災認定基準、前年のストレスチェックの義務化など、年々必要性が高まってきている労働政策分野の一つです。本年以降についても、ますます事業者への要求が増え、事業者からの自発的な取り組みが重要になってくるであろうと思われます。今回はストレスチェック制度の概要と、職場における「心の病」の現状について触れたいと思います。

ストレスチェック制度

**【概要】**

* 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付ける。ただし、50人未満の事業場については、当分の間努力義務とする。
* ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。
* 国は、ストレスチェックを行う医師、保健師等に対する研修の充実・強化、労働者に対する相談・情報提供体制の整備に努めるものとする。

精神障害の労災件数が3年連続で過去最高を更新している状況で上記制度が制定されました。

　大きな特徴としましては、事業者にストレスチェックを義務付ける一方で、その結果の事業者通知は労働者の同意を必要としている点にあります。また、上記記載のとおり、作業の転換や労働時間の短縮等の措置を講じることが必要とされており、労務管理上の責任も明記されました。

職場における「心の病」

**【傾向】**公益社団法人日本生産性本部の「メンタルヘルス研究所」の調査によると、最近３年間の「心の病」増減傾向について、「増加傾向」とする企業割合は29.2％（2012年調査37.6％）、「横ばい」58.0％（同51.4％）、「減少傾向」9.2％（同7.8％）となっています。

　　　数字を見ると、前回調査よりもやや歯止めがかかってきた、とも見ることができます。それでも増加傾向にある企業割合が3割近くを占めていること、減少傾向にある企業割合が他2つに比べて少ないことを見るとまだまだ改善したとは言えない状況にあると言えます。

**【年代別割合】**「心の病」の年代別割合をみると、「30代」が38.8％（前回34.9％）と最も多く、次いで、「40代」32.4％（同36.2％）、「10～20代」18.4％（同18.8%）、「50代以上」4.4％（同3.2％）の順となっています。

**【主要な原因】**「職場の人間関係」が74.0%と最も高く、以下、「本人の資質の問題」55.6%、「業務遂行に伴うトラブルや困難」46.4%、「家庭の問題」20.8%、「長時間労働」16.0%、「昇進や配置転換」14.0%と続いています。

また、職場でのコミュニケーションが取れている職場ほど「心の病」が減少又は比較的少ない職場の特徴ともなっています。具体的には「コミュニケーションの機会が減った」という回答の少ない企業ほど、上記のポイントが低くなっているようです。

お問い合わせは当事務所まで！

**―　注目の助成金**

キャリアアップ助成金（健康管理コース）

　概要

　有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成します。

受給額

１事業所あたり　40万円（大企業…30万円）

＜1事業所当たり1回のみ＞

対象となる労働者

　支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること。

　ただし、雇入時健康診断または定期健康診断の労働対象者は、次のいずれにも該当する者**以外**のものあること。

1. 期間の定めのない労働契約により使用される者  
   なお、期間の定めのある労働契約により使用されるもので、契約期間が1年以上である者、並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、および1年以上引き続き使用されている者を含む。
2. 1週間の労働時間数が、その事業場で同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上者

対象となる事業主

　①有期契約者等を雇用していること

　②管轄労働局長からキャリアアップ計画書の確認を受けた日以降、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、対象労働者を対象とする健康管理コースを労働協約、または就業規則に規定した事業主であること

　③上記コースを延べ4人以上に適用した事業主であること　　　　　お問い合わせは当事務所まで！