

— ストレスチェック×節税の**新**常識 —

人材確保・離職防止・コスト削減

2025.5

新版

今、企業に求められる“根本対策”とは？

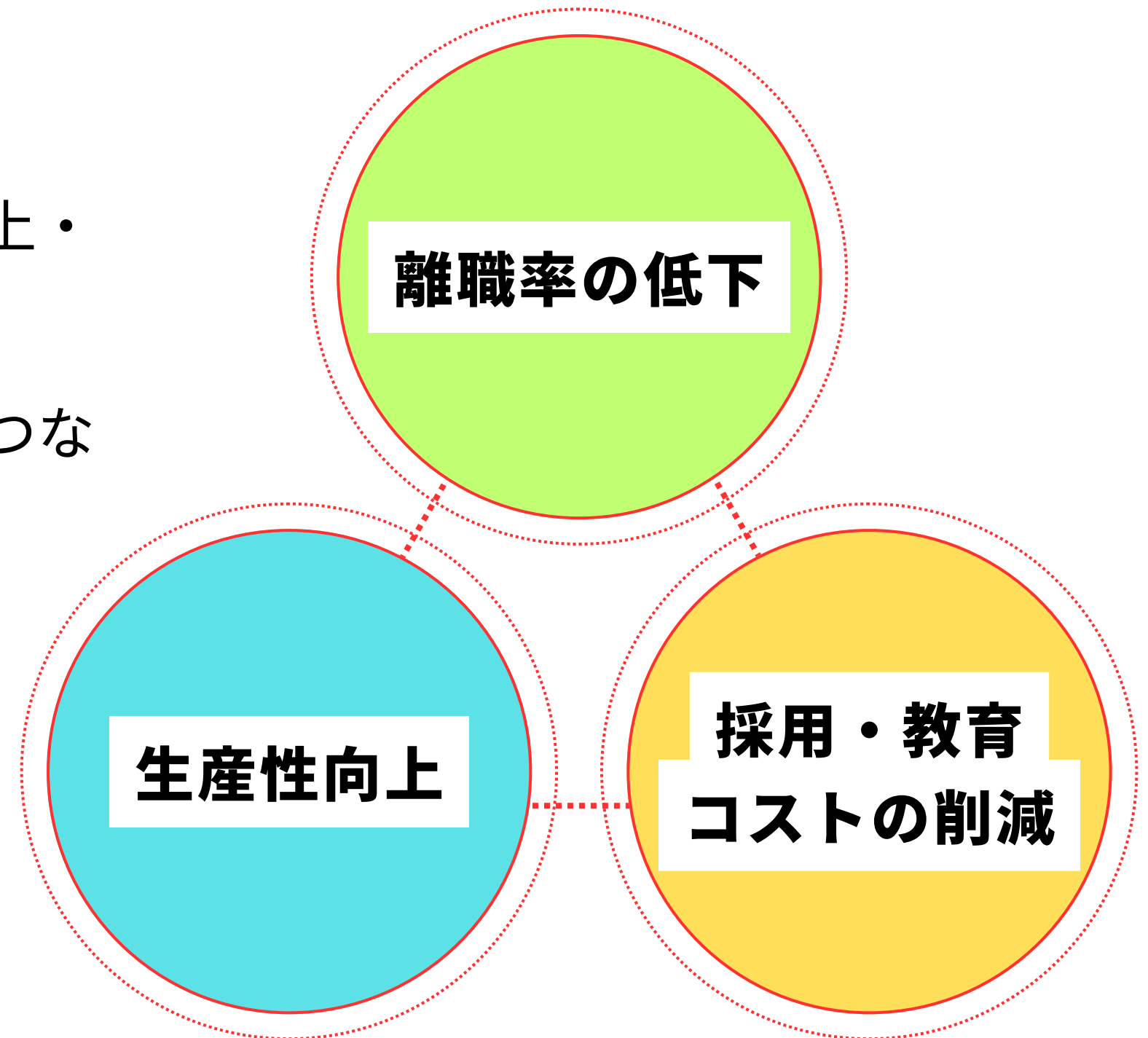
「ストレスチェック？それって本当に効果あるの？」

ストレスチェックを「義務」から「戦略」へ



実はストレスチェックは、離職予防・生産性向上・コスト削減につながる強力な**経営ツール**。
さらに、制度をうまく活用することで**節税**にもつながる可能性があるのをご存じですか？

さらに… **“税制優遇”**の対象にも



現在の企業の課題

働き方改革、採用難、離職率の上昇——経営を取り巻く環境は年々厳しさを増しています。そんな今、企業にとって重要な**資産は「人」**。
その“人”を守る仕組みとして、いま注目されているのがストレスチェックとメンタルヘルス対策の**戦略的活用**です

業務の
複雑化

人材不足と
育成の難しさ

コスト
の増加

情報共有の
不十分さ

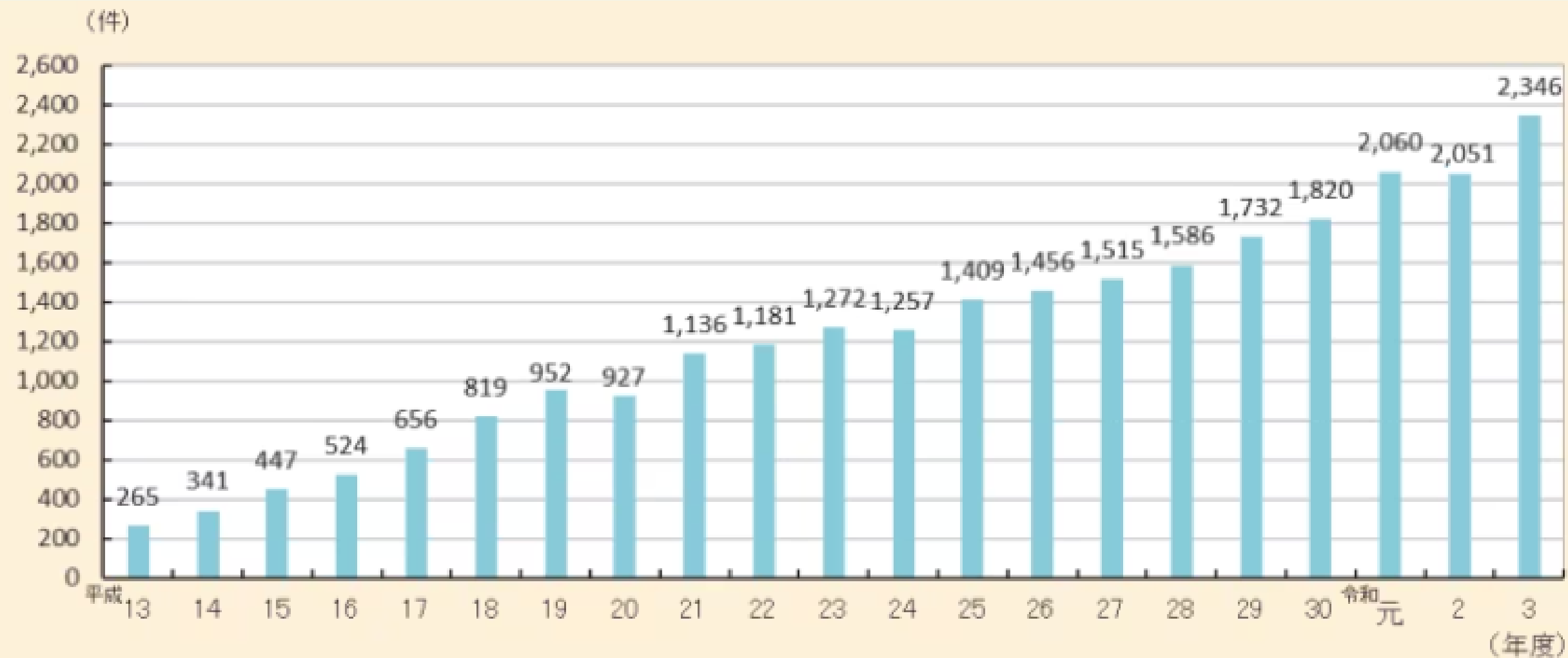


業務プロセスの
非効率性

従業員の心を守り、会社の利益も守る！

「このままで大丈夫かな…」そんな不安に気づくきっかけに。
メンタルヘルス対策は今後さらに、**職場の未来を守る**第一歩になります。

第2-1-2-1 図 精神障害に係る労災請求件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

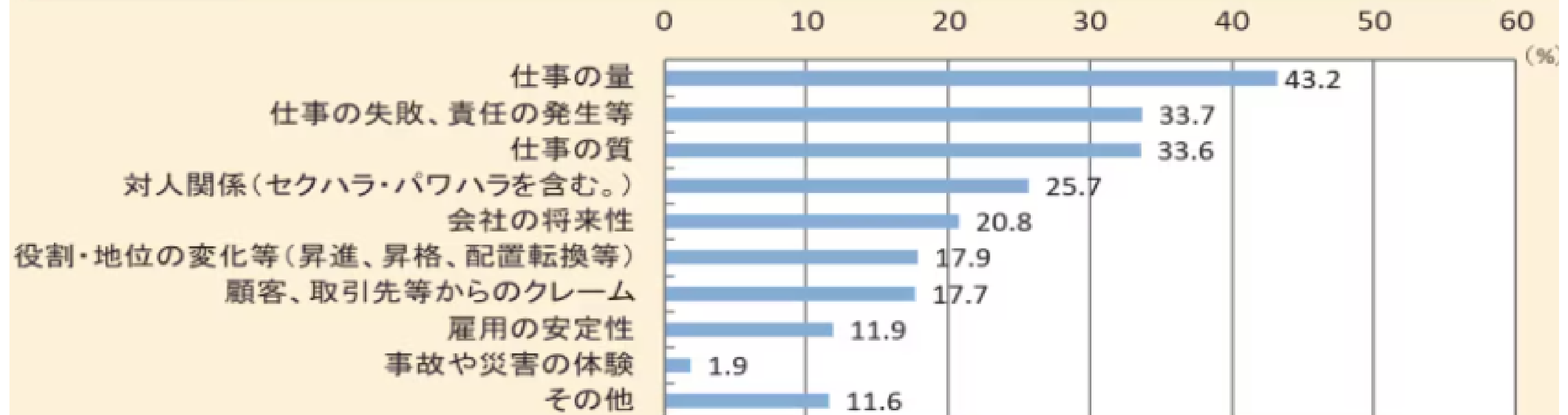
メンタルヘルス対応をひとりで抱え込まない

ストレスチェックも、職場のこころの健康づくりも、私たちがサポートします。

「本業だけでも手一杯…」そんな担当者さんを、私たちがそっと支えます。

第 1-2-2 図

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（令和 3 年）



（資料出所）厚生労働省「令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

（注） 1. 常用労働者 10 人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

2. 主なもの 3 つ以内の複数回答。

社員満足度向上と生産性アップを両立するメンタルケアを実現

1 制度・助成金の活用

- ✓メンタルヘルスや職場環境改善に関する体制づくりが対象になる助成金があります。
実質的にコストを抑えつつ職場改善が可能です。

2 福利厚生費として経費計上が可能

- ✓専門家によるストレスチェックやカウンセリング、研修などは、一定の条件を満たせば福利厚生費として全額損金算入（＝節税）が可能です。

3 産業医契約や外部カウンセリング委託による法令順守＋経費化

- ✓法律上必要な措置を適切に委託することで法令違反リスクを回避しつつ、委託費は経費扱いとなります。

4 健康経営優良法人の認定取得で、金融面の優遇や社会的信用向上

- ✓メンタルヘルス対策を含む健康経営を実施し認定を受けることで、金融機関からの優遇や採用活動でのイメージ向上など“企業力”が高まります。

①制度・助成金の活用

✓ 心の健康づくり計画助成金（産業保健総合支援センターが委託）

企業が「心の健康づくり計画」を作成し、定められたメンタルヘルス対策（例：ストレスチェック、研修、相談体制整備など）を実施することで受給可能です。

✓ 職場環境改善計画助成金（労働者健康安全機構（JOHAS））

ストレスチェックを活用した職場環境改善の実践に対し、専門家の指導費用や設備投資費用を助成する制度です。

✓ 健康課題解決型支援事業（沖縄県健康づくり財団）」

沖縄県の健康課題（メンタルヘルス含む）解決を目的とした事業に対しての助成です。

✓ 業務改善助成金（厚生労働省）

職場環境の改善や業務負担の軽減など、結果的に従業員のメンタルヘルス向上に寄与する取組みであれば、助成対象となる場合があります

②福利厚生費として経費計上が可能

ストレスチェック、カウンセリング、外部研修…
これらのメンタルヘルス対策が、“福利厚生費”として経費計上できます

💡 福利厚生費にする“3つの条件”

- ✅ “全従業員”を対象としていること
→ 役員や一部社員だけが対象だと「福利厚生費」ではなく「給与扱い」になる恐れがあります。
- ✅ 健康や福祉の向上が目的であること
→ 企業が「心身の健康維持」を目的としていることが明確である必要があります。
- ✅ 合理的な金額範囲であること
→ 一般的な相場や内容から大きく逸脱していないこと（例：1人に年間100万円などは不可）

📌 節税効果と同時に、従業員の健康・定着率・生産性向上にもつながります

③産業医契約や外部カウンセリング委託による法令順守＋経費化

労働安全衛生法により、事業所ではメンタルヘルス対策が義務化されています
これらの体制整備を怠ると安全配慮義務違反に発展するリスクがあります

💡 外部カウンセリングの活用は、“制度としての安心＋心のゆとり”

ストレスチェック制度（労働安全衛生法第66条の10）では：

- 高ストレスと判定された従業員に対して、医師による面接指導を受ける機会を提供する義務
- 「申し出があった場合に対応できる体制」が必要

◆ ここで「外部専門家との委託契約」が大きな助けになります。

✅ 外部カウンセリング契約をすることで実現できること

[法令対応]

高ストレス者への医療的対応体制の確保
職場改善に向けたアドバイス（集団分析後）
メンタル不調者の復職支援

[福利厚生効果]

相談できる安心感が職場定着率に直結
経営者・管理職への「相談支援」も可能
早期発見・対応で長期休職を防ぐ

④健康経営優良法人の認定取得で、金融面の優遇や社会的信用向上

社員の健康を守る取り組みが、会社の信用を高める時代
健康経営の実践が、社会的信頼と優遇措置につながります

💡 健康経営優良法人とは？

経済産業省と日本健康会議が認定する制度で「従業員の健康管理や職場の健康づくりに戦略的に取り組んでいる法人」を認定するものです。

✅ 金融機関からの融資条件の優遇

⇒健康経営を評価する金融機関（例：日本政策金融公庫、地方銀行など）では金利の引き下げ・融資枠の拡大・審査時のプラス評価といった金融メリットが得られることがあります。

✅ 社会的信用・採用力アップ

⇒ホームページや求人「健康経営優良法人 認定」と記載できる・大手企業や官公庁からの受託・協業において信用力アップ（入札等）・就活生や若手人材へのアピール効果など

✅ 福利厚生費や助成金との連携もしやすくなる

📌 沖縄でも独自に「おきなわ健康経営プラス1プロジェクト」「うちなー健康経営宣言」など豊富です！

働きやすさは、心の健康から

メンタルヘルスの専門家が、職場の安心づくりを一緒にお手伝いします。

“頼っていいんだ”と思える安心を

- ✓ 専用チャットボット 2026年実施予定
- ✓ 完全ペーパーレス移行支援
- ✓ 復職支援・個別カウンセリング
- ✓ 専門家による研修・セミナー
- ✓ 包括的ストレスチェック

“働き続けたい職場”には 心の安全がある

まずはお気軽にご相談ください。

企業担当者様、どうぞお気軽にお問い合わせください。

私たちのチームは、皆様からのご連絡を心よりお待ちしております。

一般社団法人プラスワンライフ

所在地 〒901-2131
沖縄県浦添市牧港4丁目10番1-1102

電話 080-9851-3324（直通）
050-5369-9670（本社）

メール biz@plus-one-life.com

サイト <https://co.plus-one-life.com/>