

事業所における心の健康づくり計画

1 心の健康づくり活動方針

(1) 位置づけ

本計画は、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に従って、当法人の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定め、もって職員の心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組むためのものである。

(2) 心の健康づくりの目標

職員の心の健康は、職員とその家族の幸福な生活のために、また事業所の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での健康づくりに取り組む。

具体的には以下の目標を令和10年までの3年間に達成する。

- ① 管理監督者を含む職員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む職員全員の心の健康問題を発生させない。

(3) 推進体制

職員、管理監督者、心の健康づくり推進委員（産業医、安全衛生責任者、職員代表等）、法人本部がそれぞれの役割を果たす。

(4) 推進事項

以下のとおり実施する。

ア) 相談体制

管理監督者を含む職員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

イ) 教育・研修及び情報提供

職員、管理監督者、安全衛生委員及び法人本部がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

ウ) ストレス対策

職員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように各種のストレス対策を実施する。

エ) マニュアル等

心の健康づくりの体制整備や進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、周知・徹底する。

オ) プライバシーへの配慮

職員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

2 心の健康づくり推進体制

職員、管理監督者、心の健康づくり推進委員、法人本部及び衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

ア) 職員

職員はストレスや心の健康について理解し、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてメンタルヘルス相談を利用すること。

イ) 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、管理監督者自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用する。

ウ) 心の健康づくり推進委員

管理監督者を含む職員の活動を支援する。

(a) 事業場内メンタルヘルス推進担当者

原則として安全衛生委員会等がその役割を担うものとし、産業医の助言を得ながら、心の健康づくり計画の企画、立案、評価・改善、教育研修等の実施、関係者の連絡調整などの実務を担当し、事業場の心の健康づくり活動を中心に推進する。

(b) 衛生管理者等（事業場内メンタルヘルス推進担当者を除く）

産業医と協力して、心の健康づくり活動を推進する。

(c) 産業医

- ・心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力
- ・職員、管理監督者からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減
- ・職員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修
- ・外部医療機関等との連絡
- ・就業上の配慮についての意見

エ) 法人本部

法人本部担当者は、職員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。

法人本部の担当者は、管理監督者だけでは対応が困難な問題（職場配置、人事異動等）に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行う。

オ) 安全衛生委員会

安全衛生委員会は、事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定に関わる。また、計画どおり心の健康づくりが進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

3 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施

(1) 職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために職場環境等の把握と改善を実施する。

ア) 管理監督者による職場環境等の把握と改善

管理監督者は、日常の職場管理や職員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握し、その改善に努める。

イ) 事業場内産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて、職場環境等を評価する。また、その結果をもとに、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

(2) ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

- ① 従業員は、事業場内産業保健スタッフが提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックする。
- ② 職員は、ストレスチェックの結果に応じて、事業場内産業保健スタッフによるストレスに関する保健指導を受ける。

(3) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

ア) 全職員向けの教育研修・情報提供

セルフケアを促進するため、管理監督者を含む全ての職員に対して、教育研修・情報提供を行う。

イ) 管理監督者への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して教育研修・情報提供を行う。

ウ) 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、事業場外資源が実施する研修等への参加を含めて教育研修・情報提供の機会を設ける。

事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識習得等の機会の提供を図る。

(4) 事業場外資源を活用した心の健康に関する相談の実施

心の健康に関する相談体制は以下のとおりとする。

ア) 管理監督者への相談

職員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の管理監督者に相談することができる。

管理監督者は、職員の相談に対応し、必要に応じて産業医、各部長に相談するよう勧める。

管理監督者は、相談対応に当たって、職員のプライバシーに配慮し、職員から聴いて知った個人情報については原則、本人の了解を得た上で他に伝える。

イ) 産業医への相談

- ・職員は自らの心の健康問題について産業医に相談することができる。
- ・管理監督者は部下である職員の心の健康問題について、産業医に相談することができる。
- ・相談は、月1回の産業医来園時のほか、電子メールでも行うことができる。
- ・産業医は、従業員本人や管理監督者に対して助言や指示を行う。
- ・産業医は、法令及び社内規程に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応する。

ウ) 人事労務管理担当者への相談

必要な場合には、職員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、人事労務管理担当者に相談することができる。

人事労務管理担当者は、管理監督者、産業医と相談しながら、職員や管理監督者に対して助言や指示を行う。人事労務管理担当者は、相談者本人や管理監督者が相談した場合には、その当該職員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮する。

4 個人のプライバシーへの配慮

職場環境等の評価のための調査やストレスチェックを実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。

また、職員からの相談対応に当たった者は、そこで知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関連する法令及び社内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

5 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的な心の健康づくりを進めるために、以下のとおり1の(2)を長期目標とし、これを実現するために年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行うこととする。

心の健康づくりの長期目標

- ① 管理監督者を含む職員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようにする。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む職員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。

心の健康づくりの年次目標

- ① 管理監督者が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下からの相談対応の基本的技術を修得する。
- ② 産業医による従業員からの相談対応が円滑に行われる体制を整える。
また、この目標を達成するために、以下のような取組みを実施する。
 - 管理監督者全員に対して、職場のメンタルヘルスに関する教育・研修を実施する。
年間に2回開催し、第1回目は心の健康づくりの方針と計画の内容を徹底して周知する。
第2回目は、部下からの相談の対応方法、話の聴き方について研修を実施する。
 - 産業医への相談について、従業員向けのパンフレットを作成して配布するとともに、掲示板などにより利用方法を周知する。

心の健康づくり活動の評価

- ① 教育研修への管理監督者の参加率を90%以上とする。
- ② 産業医への早い段階での相談を増やす（連絡会議を開催し、産業医の印象から評価する。）