

心の健康づくり計画

メンタルヘルス不調者〇を目指して

平成 24 年 4 月

吉備中央町役場

目次

1	心の健康づくり活動方針.....	1
	(1) 位置づけ	1
	(2) 計画期間	1
	(3) 現状と問題点.....	1
	(4) 心の健康づくりの目標	7
2	心の健康づくり推進体制.....	8
3	コミュニケーションの推進	9
	(1) 上司・同僚への相談.....	9
	(2) チームワークづくり	9
	(3) 適切な評価.....	9
	(4) 職場間の相互支援.....	9
4	ワークライフ・バランスの推進	10
	(1) 時間外労働の削減.....	10
	(2) 休暇を取得しやすい環境の整備.....	10
	(3) 人員の見直しや業務量の調整	10
	(4) 職員の健康と生活への配慮	10
5	メンタルヘルスケアの実施.....	11
	(1) ストレスに気づき、うまくつきあう	11
	(2) 職場環境等の把握と改善.....	12
	(3) ストレスチェックの実施.....	12
	(4) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供.....	12
	(5) 心の健康に関する相談の実施	13
	(6) 病気休暇者等への支援の充実・強化	13
6	個人のプライバシーへの配慮	16
7	心の健康づくりのための目標及び評価	16
	(1) 年次目標及び月別重点実施事項.....	16
	(2) 心の健康づくり活動の評価	17

1 心の健康づくり活動方針

(1) 位置づけ

本計画は、吉備中央町職員安全衛生管理規則(平成 16 年吉備中央町規則第 42 号)に基づき、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、吉備中央町役場の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定め、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) 計画期間

平成 24 年 4 月から平成 27 年 3 月

(3) 現状と問題点

ア 心の病により休職した職員数の推移

心の病による休職者は、年々増加しており平成 17 年度、平成 18 年度は 0 人であったが、平成 19 年度から平成 23 年度まで 1 人又は 2 人が休職している。

その内訳をみると、休職、復職を繰り返している場合が多く、21 年度以降は新規の病気休職者は出ていないことから、新たな病気休職者を出さないこと、復職後の再休職を防止することの両面からの対策が必要と思われる。

病休者のうち90日を超えて休職となった職員数

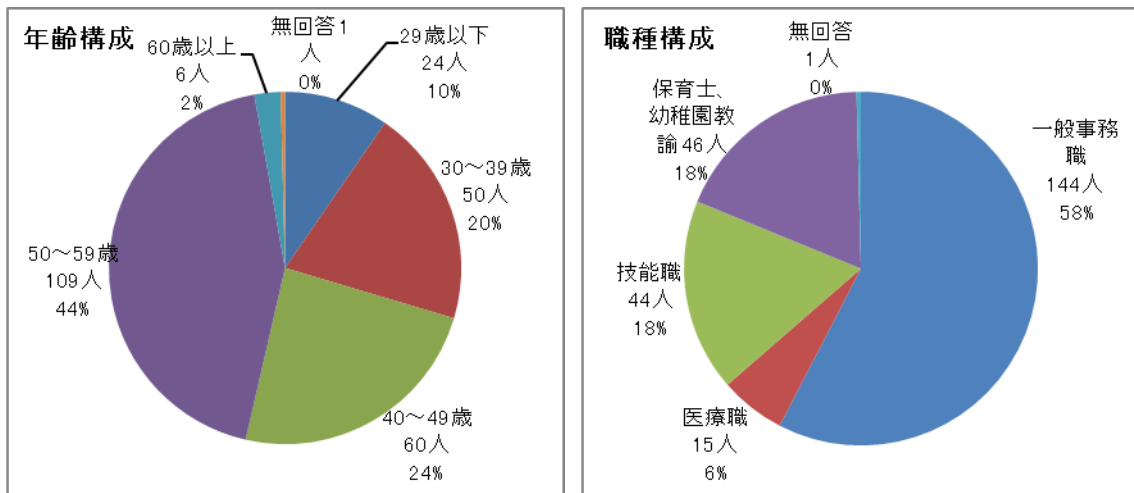
(単位:人)

年度	17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
長期病休者	0	1	4	3	1	1	3
長期病休者／職員数	0%	0.4%	1.7%	1.3%	0.4%	0.4%	1.4%
精神疾患	0	0	2	2	1	1	2
精神疾患／職員数	0%	0%	0.9%	0.9%	0.4%	0.4%	1.0%

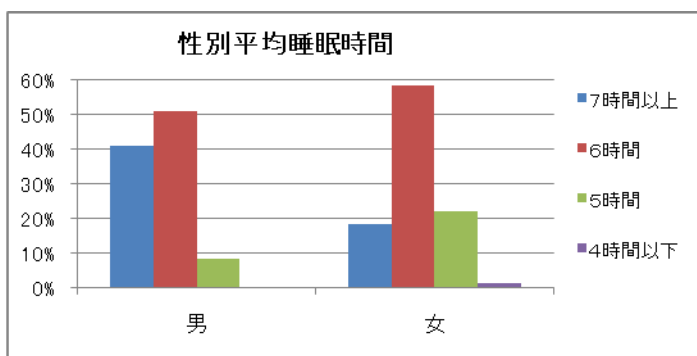
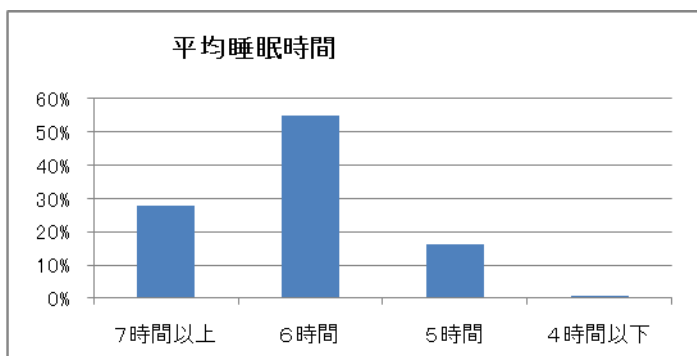
イ アンケート調査結果

吉備中央町安全衛生委員会(以下、「安全衛生委員会」という。)では、平成 24 年 1 月に職員全員を対象とした心の健康対策に関するアンケート調査を行った。

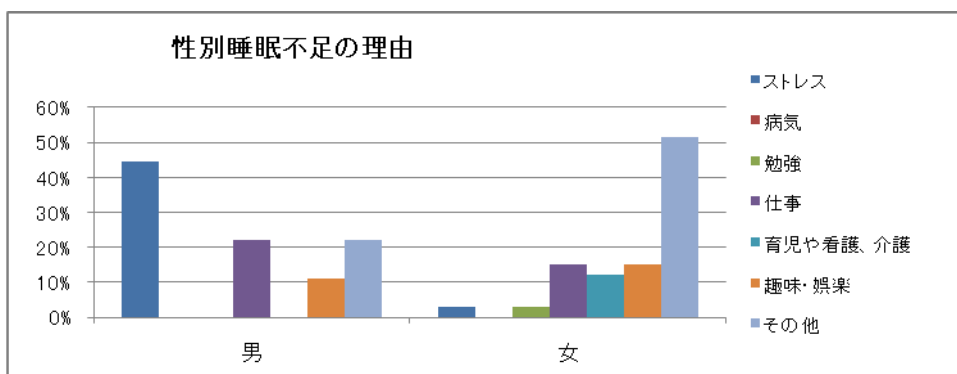
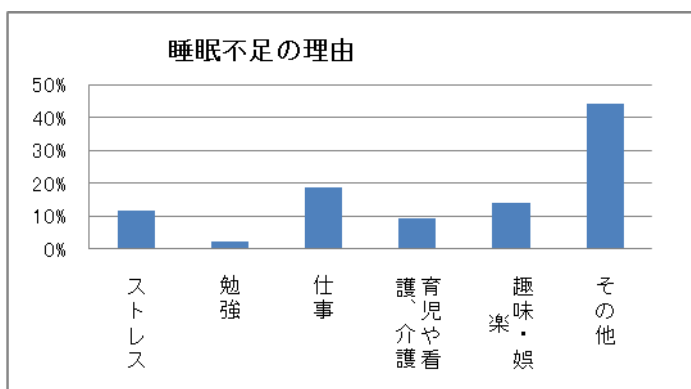
アンケートの回収率は 92.9%で、男 108 人(43%)、女 141 人(56%)、不明 1 人(0%)であった。平成 23 年 4 月 1 日現在の年齢構成及び職種構成は次の表のとおりである。



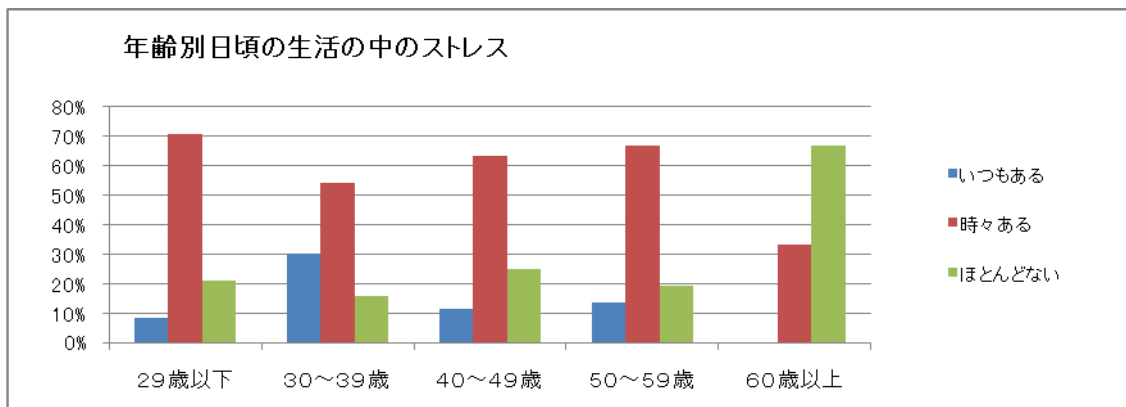
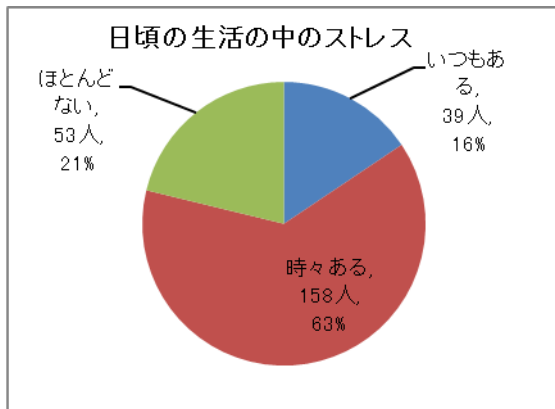
平均睡眠時間は「6時間」が最も高く55%、「7時間以上」が28%、「5時間」及び「4時間以下」が17%であった。男女別では、女性の睡眠時間が短い傾向が見られる。



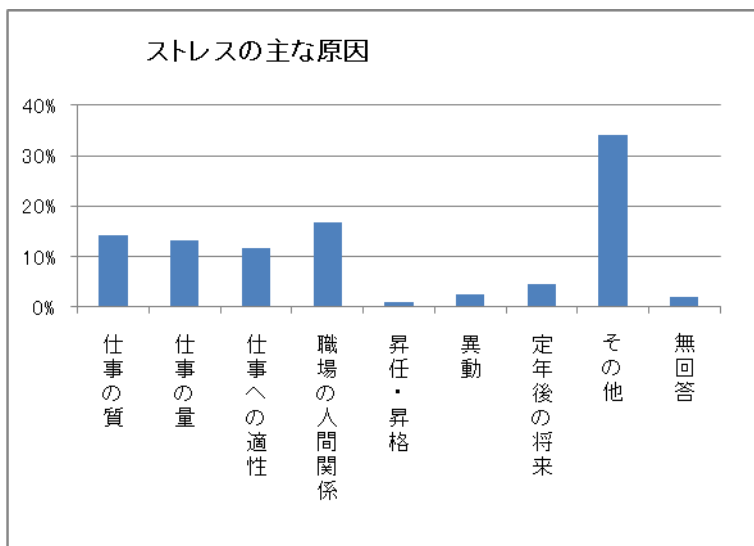
睡眠不足の理由としては、「その他」が最も高く44%、次に「仕事」19%、「趣味・娯楽」14%、「ストレス」12%となっている。男性は、「ストレス」、女性は、「その他」が高い。



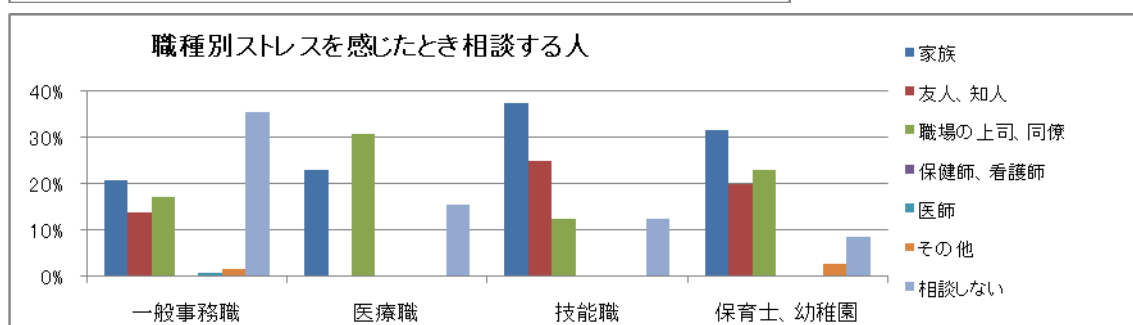
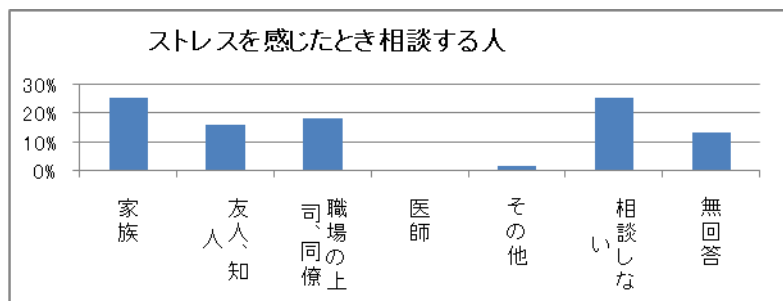
日頃の生活の中でストレスを感じている職員の割合は「いつもある」が16%、「時々ある」が63%、「ほとんどない」が21%であった。何らかのストレスを感じている職員の割合は79%と高い。年齢別では30歳代の30%が「いつもある」と答えている。



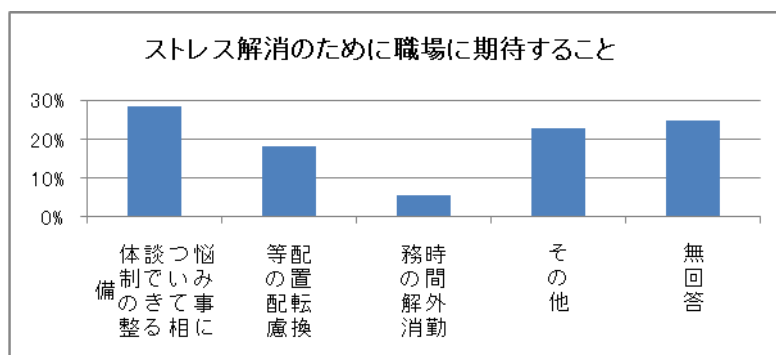
ストレスの原因として「その他」が34%と高く、「職場の人間関係」が17%、「仕事の質」が14%、「仕事の量」が13%、「仕事への適性」が12%と続く。



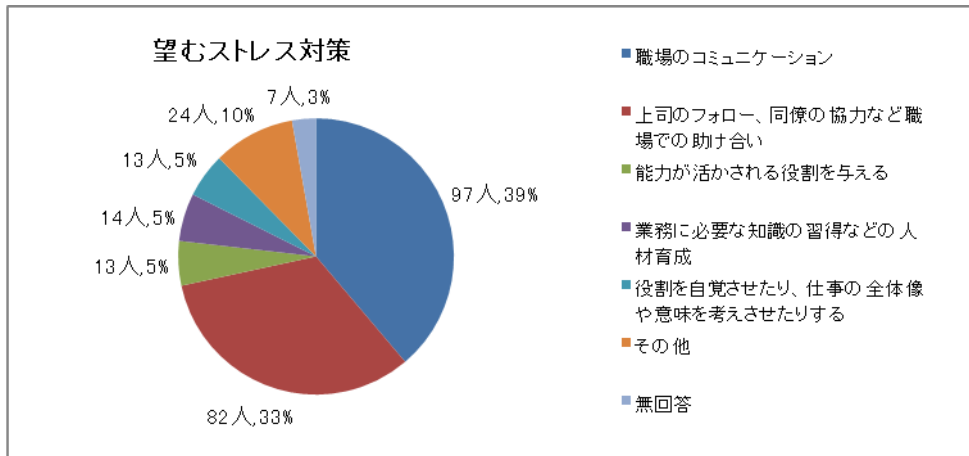
ストレスを感じたときに相談する相手は、「家族」が25%と一番高く、「職場の上司、同僚」が18%、「友人、知人」が16%と続く。また、「医師」への相談が1%と低く、「相談しない」が25%となっている。職種別では、一般事務職の35%が「相談しない」、技能職の38%が「家族」と答えている点が目立つ。



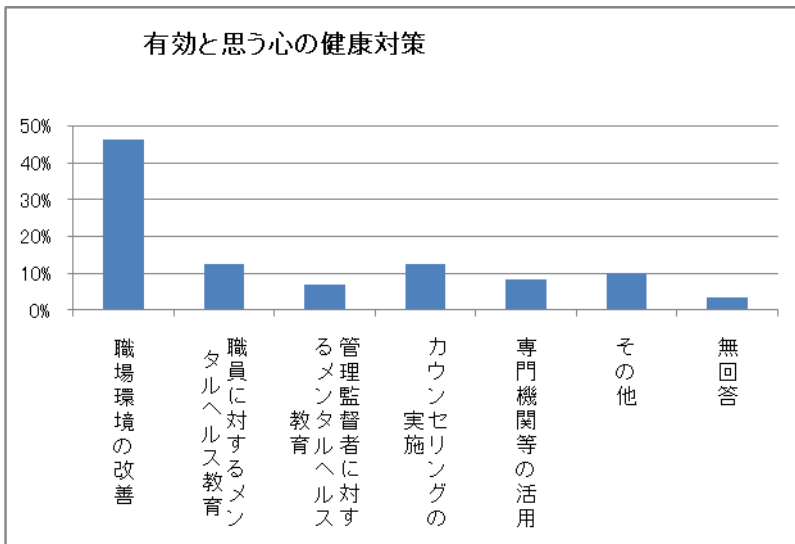
ストレス解消のために職場に期待することとしては「悩み事について相談できる体制の整備」が28%、「その他」が23%、「配置転換等の配慮」が18%となっている。



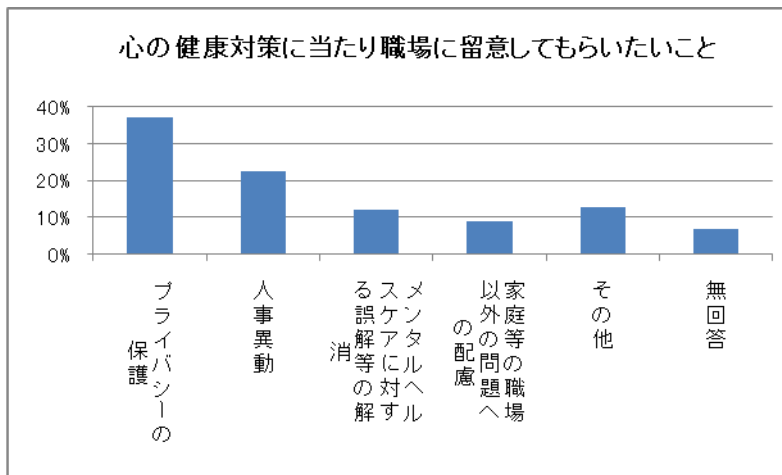
ストレス対策として有効と思うことは、「職場のコミュニケーション」が39%と高く、次に「上司のフォロー、同僚の協力など職場での助け合い」が33%と続く。

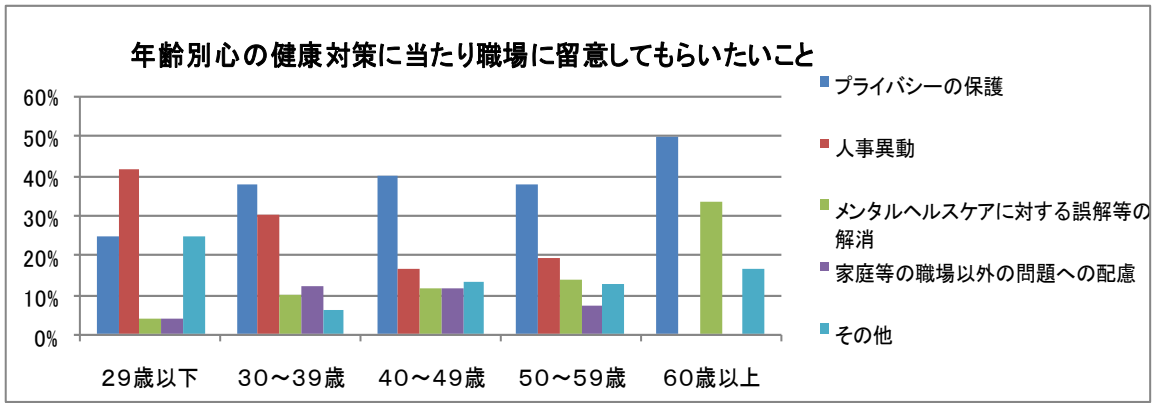


心の健康対策として有効と思うことは、「職場環境の改善」が46%と約半数を占め、「職員に対するメンタルヘルス教育」と「カウンセリングの実施」が12%であった。



心の健康対策に当たり職場に留意してもらいたいことは「プライバシーの保護」が37%、「人事異動」が22%と高かった。年齢別では、いずれの年齢層でも「プライバシーの保護」が25%から50%と高く、年齢が若い層ほど「人事異動」のポイントが高い。





今回のアンケート結果から、次のような対策が必要であることが分かる。

心の健康を阻害するリスクが高い睡眠不足の職員が約2割を占める。その理由は様々であり、職場以外にあると考えられる理由が7割弱であることから、有給休暇や特別休暇の取得を促進することによって、仕事以外の時間を有効に使えるような働きかけが必要である。

また、何らかのストレスを感じている職員が8割弱あり、ストレスを感じたときに誰にも相談しない職員が3割近い。ストレスを軽減する方法や心理的準備性を高め、ストレスをコントロールする方法を学ぶことが必要である。

心の健康づくりにあたり、心の健康問題について職員全員が理解を深めていかなければならない。プライバシーの保護に留意しながら、悩み事を相談できる体制の整備とともに、職場のコミュニケーションを向上させ、個人を対象としたストレス対策、管理監督者への研修の機会を設けるなど様々な方法により職場環境の改善を図っていくことが重要である。また、専門機関を活用し、より専門性の高い対策を講じることが必要である。

(4) 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、また職場の組織力向上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心の健康づくりに取り組む。

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

2 心の健康づくり推進体制

職員、管理監督者、役場内産業保健スタッフ、人事労務部門及び安全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、必要に応じて健康相談を利用する。

イ 管理監督者

管理監督者は、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健康相談を利用する。

ウ 役場内産業保健スタッフ

管理監督者を含む職員の活動を支援する。

(ア) メンタルヘルス推進担当者

原則として衛生管理者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的に推進する。

(イ) 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 人事労務部門

人事労務管理担当者は、職員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。人事労務管理担当者は、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、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 コミュニケーションの推進

(1) 上司・同僚への相談

ア 上司に相談しやすい環境を整備する。

職員が必要なときに管理監督者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする。

イ 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する。

同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする。

(2) チームワークづくり

ア 業務計画の作成

管理監督者主導により、所属職員全員で業務計画を作成する。

イ 業務計画の進捗状況の確認

業務計画の進捗状況を定期的に確認し、特定の班や個人あたりの業務量が過大になる場合は必要な改善を行う。

ウ 達成感の醸成

分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を活かした達成感が得られる業務にする。

エ 情報の共有

朝の短時間ミーティングなどの情報交換の場を設け、業務目標や手順が職員全員に伝わり、業務が円滑に行えるように、情報を共有する。

オ チームワークづくり

チームとしてお互いを理解し支え合い、相互に助け合う雰囲気が生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり、研修の機会をもつなどの工夫をする。

(3) 適切な評価

仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする。

職員が自分の仕事の出来や能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。

(4) 職場間の相互支援

職場間の相互支援を推進する。

所属の枠を超え、それぞれが仕事をしやすくなるように情報を共有したり、連絡調整を行ったりするなど、相互支援を推進する。

あいさつは笑顔で

「あいさつ」はコミュニケーションの基本です。

「明るくさわやかなあいさつ」は「安心」や「信頼」をつくれます。

4 ワークライフ・バランスの推進

(1) 時間外労働の削減

ノー残業デーやノー残業ウィークの導入拡充、長時間労働の抑制を進める。

(2) 休暇を取得しやすい環境の整備

年次有給休暇や特別休暇の取得の呼びかけにより取得しやすい雰囲気をつくる。計画的に、また必要に応じて年次有給休暇が取得できるようにする。

(3) 人員の見直しや業務量の調整

特定の時期や非常時に個人や班に業務が集中せず、業務の負荷や配分を公平に扱えるように、人事の見直しや業務量の調整を行う。

(4) 職員の健康と生活への配慮

特に健康の保持に努める必要があると認められる職員、育児・介護を行っている職員など、個人の生活条件やニーズに応じて、班編成や勤務条件が柔軟に調整できるようにする。

メリハリのある仕事で能率アップ

業務の見直しを行い、メリハリのある仕事をしましょう。

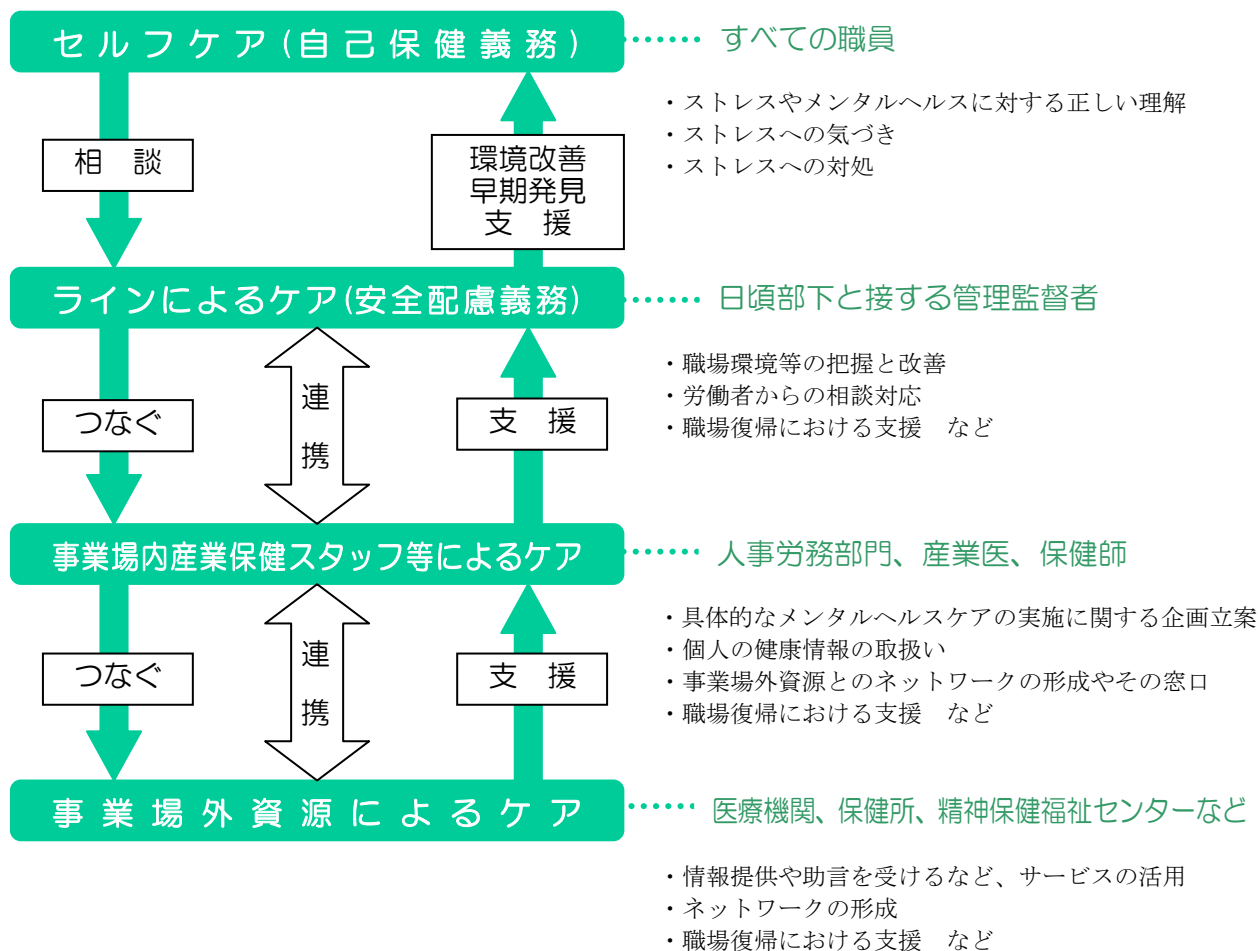
業務上の責任はちゃんと果たす



休憩時間はしっかり休む

5 メンタルヘルスケアの実施

メンタルヘルスケアは、「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ある。



(1) ストレスに気づき、うまくつきあう

一人ひとりの職員が、「自分の健康は自分で守る」という考えを元に、ストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識し、これに対処するための知識、方法を身につけ、日常生活でそれを積極的に実施する。

ストレスとうまく付き合う

ストレスが過度のものにならないようにリラックスする方法を身につけましょう。

(2) 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 役場内産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

役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。

(3) ストレスチェックの実施

セルフケア、ラインケアの推進のため、ストレスチェックを実施する。

- ① 職員は、役場内産業保健スタッフが提供するストレスチェックを利用して、自らのストレスをチェックする。
- ② 職員は、ストレスチェックの結果に応じて、役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 管理監督者は不調予備軍を早期に発見し、適切な対応を行っていく。

ストレス度が高いときは、とにかく身体を休めることが一番です。

(4) 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、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 役場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

役場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、メンタルヘルス推進担当者等に対して、外部機関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。メンタルヘルス推進担当者等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図る。

ストレスはすべてが有害なわけではありません。適度なストレスは人生のスパイスになり、心地よい興奮や緊張を与えてくれます。

(5) 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、人事労務管理担当者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回の産業医来庁時のほか、電話でも行うことができる。産業医は、職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、産業医、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、職員や管理監督者が相談した場合には、相談したことによってその当該職員に不利益が発生しないよう配慮する。

不安、悩み、ストレスを周りに相談しましょう。職場への相談に抵抗がある人は、外部機関を利用することもできます。

(6) 病気休暇者等への支援の充実・強化

病気休暇者等を把握し、職場復帰への支援を充実・強化する。

ア 病気休暇者の情報収集

病気休暇者を把握し、管理監督者と協力しながら療養や復帰に関する相談や支援を行う。

(ア) 主治医からの情報収集

職員が職場を離れた直後から、職員の同意のもとに行う。産業医等の協力を得て行うように努める。

(イ) 職員・家族からの情報収集

必要に応じて、家庭での療養の状況や職場への希望等の情報を収集する。

(ウ) 病気休暇前の職場からの情報収集

必要に応じて、勤務状況、周囲との関係、ストレスの状況等の情報を収集する。

イ 受入方針

職場復帰の時期及び復帰後の職務内容等の受入方針は、産業医等により職員の状態及び職務の内容等が正確に把握され、その意見を踏まえ、慎重に決定されなければなら

らない。

(ア) 受入方針の検討

受入方針の検討は、産業医等の協力を得ながら事前に職員と面談し、その意向等を踏まえ、また職員の同意を得て主治医の意見等を聴取し、更に必要に応じ家族及び管理監督者の意見を聴取して行う。

次の点を整理する。

- ① 職員の病状、疾病の発症又は悪化の要因、今後の見通し等職員の状態
- ② 職務遂行能力と職務の量（勤務時間など）や質（困難度など）等、人間関係、環境、職員の要望等

(イ) 受入方針の決定

受入方針の決定に当たって、次の内容を検討する。

- ① 職場復帰日
- ② 復帰する所属
- ③ 職務の質や量
- ④ 職務上の配慮
- ④ フォローアップ

(ウ) 受入方針と職務遂行能力の計画的な回復

職務遂行能力の順調な回復を図るために、受入方針の内容として職務復帰後の一定期間計画的に職務内容等を決定する。

ウ 復職後サポートの実施、課題等の検討

職場復帰後は、職員の状況に注意し、順調な回復及び再発の防止のために必要であると判断される場合は、当初の受入方針等を変更する。

(ア) 受入実施前の準備・啓発

メンタルヘルス推進担当者は、職員の復帰前に、職員の同意を得た上で、管理監督者等に対して受入方針、職員の意向、回復状態等の円滑な職場復帰のために管理監督者、同僚等が知っておくべき情報を周知する。

(イ) 受入実施中の留意点

メンタルヘルス推進担当者は、職員の職場復帰後は、職員の勤務状況、同僚との人間関係、心の健康の状況等を把握する。把握の結果、職員の回復、再発の防止等に支障があると判断される場合は、受入方針の変更、管理監督者や同僚への指示等を行う。

(ウ) 受入方針の評価と見直し

職場復帰の可否の判断や受入方針の作成には多くの不確定要素が含まれることが少なくなく、予定どおりに職場復帰が進まないこともある。そのため職場復帰後は、定期的又は受入方針の見直し時期に合わせて、フォローアップを実施する。またフォローアップの結果を踏まえ、必要に応じて受入方針の見直しを行う。

エ 職務を離れないで治療している職員等への対応

長期間職場を離れるということではないが、心が不健康な状態のために、職員が定期的に医療機関を受診する場合がある。これらの職員については、職場において配慮が必要な場合があるため、管理監督者は、このことを職員からの報告・相談等により知った場合、職員の意向を尊重しつつ、必要に応じ産業医等の協力を得ながら、職員

の同意を得て主治医とも連絡を取り、上記アからウに準じて職務上の配慮等を行う。

6 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、関連する法令及び庁内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

7 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(4)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。

(1) 年次目標及び月別重点実施事項

心の健康づくりの年次目標

年度	年次目標	具体的な取組
24年度	管理監督者が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解する。	○ 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・研修を実施し、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。
25年度	「明るくさわやかなあいさつ」運動を実施する。	○ 職員全員に運動を周知するとともに、所属でテーマを設定し、実践することを促す。
26年度	ストレスチェックを利用し、自己健康管理を学ぶ。	○ 自己健康管理に役立つ情報を提供し、ストレスへの気づき、ストレスへの上手な対処法などの研修を実施する。

月別重点実施事項

月	重点実施事項	月	重点実施事項
4月	安全衛生委員会（心の健康問題の審議） 推進体制の整備	10月	安全衛生委員会（心の健康問題の審議） 全国労働衛生週間
5月	安全衛生委員会 管理者に対する心の健康問題に係る研修	11月	安全衛生委員会 相談窓口の開設
6月	安全衛生委員会	12月	安全衛生委員会
7月	安全衛生委員会 全国安全週間実施	1月	安全衛生委員会（心の健康問題の審議） 35歳以下定期健康診断
8月	安全衛生委員会	2月	安全衛生委員会 実施結果のまとめと次年度計画の作成
9月	安全衛生委員会 全国労働衛生週間準備月間	3月	安全衛生委員会（次年度計画の審議）

(2) 心の健康づくり活動の評価

ア 教育研修への管理監督者の参加率を90%以上とする。

イ ストレス度の高い職員を減らす。

ウ 産業医への早い段階での相談を増やす。

エ 長期病気休暇者を0とする。