



**芦屋市職員の  
職場における心の健康づくり計画**

**平成27年4月 改定  
芦屋市**

## 芦屋市職員の「こころの健康」維持向上宣言

職員の「こころの健康」を良好に保つことは、職員個人の健康問題にとどまらず、職場環境の保持増進につながり、本市の目指す質の高い市民サービスや効率のよい行財政運営に資することになります。

「世界一美しく、清潔で安全なまち 芦屋」を実現していくためには、職員の力を最大限発揮していくことが不可欠です。本市は職員の「こころの健康」を維持向上することが、重要な課題の1つとしてとらえ、職員自らが心の健康について理解し、取り組むと共に、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んでいくことをここに宣言します。

平成21年4月 芦屋市長 山中 健

## 1 はじめに

近年「メンタルヘルス不調」は、社会全体で拡大する大きな問題となっています。

本市も例外ではなく、阪神・淡路大震災後の復興事業の時期から精神疾患による療養休暇者が増加し始め、その対策として、平成14年度より外部機関によるカウンセリングの開始、平成18年度より嘱託精神科医師による健康相談を実施しましたが、平成19年度には、職員970人中31人(3.2%)が精神疾患による療養休暇を取得する事態となりました。そのため、各安全衛生委員会の個別の取組ではなく、メンタルヘルス対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、すべての安全衛生委員会を横断する全庁的な組織として、平成19年度に「心身の健康支援合同連絡協議会」を設置しました。平成21年度には、厚生労働省の「労働者の心の健康保持増進のための指針」に基づき、事業所外資源として民間のEAP(職員支援プログラム)を導入するとともに、心の健康づくりを体系的に推進するために、「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」を策定しました。計画期間は3年間とし、計画期間の取組を評価・検証しながら適宜見直しを図ってきました。現在は平成24年度から平成26年度までの3か年の計画に基づき、メンタルヘルス対策に取り組んでいるところです。

計画策定の見直しに当たる今回、労働安全衛生法の改正(平成26年6月25日)により、今後はストレスチェック及び面接指導の実施が義務づけられることも念頭に置いて、平成27年度から平成29年度までの計画を策定します。

## 2 基本的な考え方

本計画は「芦屋市職員安全衛生規則」(以下、規則という。)に基づき、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に従って、本市の心の健康づくり活動の具体的な推進方法を定めるとともに、職員の心の健康づくりと活気ある職場づくりを組織的に取り組むために定めます。

## 3 計画の期間

本計画の実施期間は、平成27年度から平成29年度までの3か年とします。

心の健康づくりを効果的に進めるために、平成21年度からの計画に引き続き、心の健康づくりの長期目標のもと、本計画の管理を毎年度行うとともに、状況に応じて計画の見直しを行います。

## 4 計画の方向性

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「事業所外資源によるケア」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す。

本計画では、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」にも示されているこの4つのケアを推進していくための具体的な方針として、

- ①心の健康づくりのためのセルフケア
- ②心の健康問題を発症させないための活気ある職場づくり
- ③メンタルヘルス不調となった職員の職場復帰と再発予防を3つの柱として取り組んでいくこととします。

## 5 用語定義

本計画における用語の定義は、それぞれ以下のとおりとします。

- メンタルヘルス不調 … 精神及び行動の障がい分類される精神障がいや自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、職員の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神及び行動の問題を幅広く含むもの。
- 産業保健スタッフ … 産業医・嘱託精神科医、衛生管理者及び任命権者ごとの厚生担当者
- 職場内メンタルヘルス推進担当者等 … 衛生管理者、任命権者ごとの厚生担当者及びメンタルヘルス相談員
- 人事担当課 … 任命権者ごとの、職員の任用、配置等に携わる課
- セルフケア … 職員自身がストレスや心の健康について理解し、自らストレスを予防し、軽減する、あるいは対処すること。
- ラインケア … 職員と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や職員に対する相談対応を行うこと。
- EAP … 職員支援プログラムの略。事業所と契約して、職員及びその家族に対し総合的なカウンセリングサービスを提供することにより、業務に影響を与える可能性のある職員の個人的な問題の解決を図るとともに、管理監督者及び人事担当者に対する助言、ストレスチェック及び職場環境改善への取組支援や、復職に向けてのプランの作成（職場復帰支援）並びに職員及び管理職への研修等を通じてメンタルヘルスキアの充実を支援するための民間機関
- 復職支援プログラム … 復職支援の手順、内容及び関係者の役割等について、事業所の実態に即した形であらかじめ当該事業場において定めたもの。
- 復職支援プラン … 職場復帰をする職員について、職員ごとに具体的な復職日、管理監督者の就業上の配慮及び人事管理上の対応等の支援の内容を、当該職員の状況を踏まえて定めたもの。

## 6 心の健康づくり推進体制

職員、管理監督者、事業所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は以下のとおりとします。

### (1) 職員

職員は、ストレスチェックや心の健康についての理解を深め自分のストレスに適切に対処し、芦屋市職員としての職務を遂行する上で心身の健康管理に努めるとともに、必要に応じてメンタルヘルズ相談を活用する。

### (2) 管理監督者

所属長（各部課の長及びこれに準ずる者をいう。以下同じ）は、所属職員の安全及び衛生を確保するための措置を講じなければならない。

#### ア 課長補佐・係長級職員

「いつもと違う」部下の様子にいち早く気づき対応を行う。背景に病気が疑われる場合は、上司に報告するとともに産業保健スタッフの相談に行かせる、あるいは自身が相談をして対応を行う。日常的に部下からの自発的な相談に対応するように努める。

#### イ 部課長級職員

部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気を整え、日常的に部下からの自発的な相談に対応する。また、長時間労働等による過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を体験した部下、特に個別配慮が必要と思われる部下に対しては、積極的に声をかけ話を聞くことで、心の健康問題の早期発見と適切な対応を行う。

### (3) 事業所内産業保健スタッフ等

#### ア 事業所内メンタルヘルズ推進者

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、精神科医及び事業外資源等の助言を得ながら、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、職場の心の健康づくり対策を中心的に推進する。

#### イ 衛生管理者等（職場内メンタルヘルズ推進担当者を除く）

産業医及び精神科医等と協力して、心の健康づくり対策を推進する。

#### ウ 産業医及び精神科医等

- 心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力
- 職員、所属長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、所属長等に対する情報提供及び教育研修
- 外部医療機関との連絡
- 就業上の配慮についての意見

#### エ 人事労務部門

人事担当課は、職員、所属長からの相談があれば、その対応を行う。

人事担当課の担当者は、所属長だけでは対応が困難な問題（職場配置、人事異動等）の相談に応じる。また、労働時間等の改善及び適正配置を検討する。

#### オ 安全衛生委員会

各安全衛生委員会は、心身の健康に起因する問題を全庁的に検討するため、代表者1名を「心身の健康支援合同連絡協議会」の委員に選出する。また、「心身の健康支援合同連絡協議会」で協議した内容を安全衛生委員会内で協議し、意見を集約する。

#### カ 心身の健康支援合同連絡協議会

各安全衛生委員会の代表者による「心身の健康支援合同連絡協議会」は、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すすめられているか評価を行い、継続的な対策を議論する。

#### (4) 事業所外資源

EAP(職員支援プログラム)は、職員が職場に知られることなくメンタルヘルスに関する相談を受けることができるサービスや、情報提供、研修やリワークプログラム・復職支援プランの作成等のサービスを職員に提供する。また、ストレスチェックや職場環境改善に関する支援を実施する。

### 7 心の健康づくり長期目標（体系図）

#### 心の健康づくりの長期目標

- 1 所属長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 職場におけるストレス要因の軽減を図り、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 所属長を含む職員全員が職場環境による心の健康問題を減少させ、メンタルヘルス不調による療養休暇取得者を減少させる。
- 4 メンタルヘルス不調による休職者の復職率及び復職後の就業継続率を向上させる。

心の健康づくり  
のための  
セルフケア

心の健康問題を  
発症させないた  
めの活気ある職  
場づくり

メンタルヘルス不  
調となった職員  
の復職支援と再発  
予防

平成27年度～平成29年度までの取組目標

活動項目	取組目標	具体的な取組
心の健康づくりのためのセルフケア	セルフケア支援	ストレスチェックの活用
		健康相談
		メンタルヘルスに対する知識の周知(教育・研修)
心の健康問題を発症させないための 活気ある職場づくり	職場内コミュニケーションの向上	相談しやすい環境の整備
		職場内メンタルヘルス対策の推進
		人を育てる職場づくりの推進(職場内教育研修担当者の養成)
	職場環境の整備	ラインケアの充実(教育・研修)
		職場環境改善
EAPコンサルテーション		
メンタルヘルス不調となった職員の 復職支援と再発予防	職員と所属と 産業保健スタッフの連携	早期発見・早期対応
		職場復帰支援の推進
	職場環境の整備	
	2次不調者をつくらぬ職場支援	
	試し出勤・EAPリワークプログラム	

8 心の健康づくり長期目標に基づく取組内容（平成27年度～平成29年度）

取組目標	取組内容
<p>心の健康づくりのためのセルフケア</p> <p>1 セルフケア支援</p>	<p>ストレスチェックの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックによって、自分のメンタルヘルスについて把握し、メンタルヘルス不調とならないように自己管理を行わせる。</li> <li>・個別結果返却時には、メンタルヘルスのセルフケアに関する情報提供を行い、メンタルヘルス不調の発生を予防する。</li> <li>・ストレスチェックの実施時期を6月から10月に変更し、人事評価の中間面談時に合わせて提出の確認を行い、高ストレス者については、本人からの申し出があれば産業医の面談を実施する。</li> <li>・管理監督職は、ストレスチェックの実施に際して部下職員の様子に注意し、ケアが必要な職員については、個別に面談を行うなどセルフケアの支援を実施する。</li> </ul> <p>健康相談の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業医・精神科健康相談医による健康相談を充実させる。</li> <li>・EAPの活用を促すため、職員向けカードを配布するとともに、EAPの利用方法を周知する。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・芦屋市担当カウンセラーによる庁内での EAP 相談を継続して実施する。</li> </ul> <p><b>メンタルヘルスに対する知識の周知</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルスに関するリーフレットを作成し、メンタルヘルスに対する知識の普及啓発を図りセルフケアを推進する。</li> <li>・芦屋市職員ハンドブックを作成し、本市職員として心身の健康保持が職務遂行のために必要であることを理解させる。</li> </ul> <p><b>相談しやすい環境の整備（周知方法・実施方法）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年度当初に EAP の案内カードを全職員に配布し、携帯の推奨を行う。</li> <li>・庁内 LAN を活用した周知・啓発の充実を図る。</li> <li>・庁内 LAN のない職場には、定期的に相談の案内チラシを作成し周知する。</li> </ul>
<p>心の健康問題を発症させないための職場づくり</p> <p>1 職場内コミュニケーションの向上</p>	<p><b>職場内メンタルヘルス対策の推進（ラインケアの充実）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者は、職場内の職員に対してラインケアを実施し、メンタルヘルス不調者の発生を予防する。</li> <li>・管理監督者は、マネジメント能力の向上を図ることで、メンタルヘルス不調を起こしそうな職員を早期に把握するとともに、早期に対応を行う。</li> </ul> <p><b>人を育てる職場づくりの推進（職場内教育研修担当者の養成）（出前教室）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場内研修担当者は、新任職員や新たに配属された職員が、職場環境の変化から職場不適合状態を起こしやすいことを理解し、被指導者がメンタルヘルス不調を起こす前に、管理監督者、産業保健スタッフ又は人事担当課に報告し、早期に対応を行う。</li> <li>・職場内研修として、心身の健康についての「庁内出前講座」を設け、職場内での健康管理を推進する。</li> </ul>



<p>2 相談しやすい職場環境の整備</p>	<p><b>ラインケアの充実（教育・研修）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督職を対象に、ラインケアに必要な知識と技術を習得するための研修会を開催する。</li> <li>・所属長がラインケアを実施するためのラインケアマニュアルを作成し、ラインケアの充実を図る。</li> </ul> <p><b>職場環境改善（組織診断）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属長は、組織診断結果報告書の課別レポートを確認し、自身の職場環境の改善を図る。</li> <li>・希望する所属長には、様子を見る必要がある項目に対する職場環境改善の支援を行う。</li> </ul> <p><b>長時間労働による不調者の発生予防</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB チェックシートを活用し、長時間労働者への産業医の面談を実施することで、過重労働によるメンタルヘルス不調者の発生を予防する。</li> </ul> <p><b>ハラスメント防止対策の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントによるメンタルヘルス不調の発生を予防するために、職員は職場のハラスメントに気づいたら、ハラスメント相談員に相談する。</li> <li>・管理監督者は、職場内のストレス要因を把握し、職場環境の問題点を明らかにして、職場環境の改善に取り組む。また、上司や同僚と気軽に相談できるコミュニケーションがとりやすい環境の整備を行う。</li> <li>・人事担当課は、ハラスメントの相談を受けた場合、所属長や関係職員への聞き取りを実施し、事実関係を確認した上で、すみやかに対応する。また、ハラスメントについて、早期に解決できる取組が行える体制の構築を検討する。</li> </ul>
<p><b>メンタルヘルス不調となった職員の復職支援と再発予防</b></p> <p>1 職員と所属職場と産業保健スタッフの連携</p>	<p><b>早期発見・早期対応の充実</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督職は、メンタルヘルス不調を起こしそうな職員を早期に把握するとともに、産業保健スタッフと連携してすみやかに対応することで、メンタルヘルス不調者の発生予防と症状の軽減に努める。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス不調を起こし休業した職員は、復職支援プログラムに従い、病状が改善したというレベルではなく、職場で仕事ができるというより高いレベルの回復に向けて、療養に専念するとともに、療養状況の報告を定期的に職場に行う。</li> <li>・主治医から復職可能との診断がなされた場合でも、就業上配慮すべき点の考慮が必要であるため、所属職場と産業保健スタッフとが連携して対応を行う。</li> <li>・人事担当課は、職場配置や人事異動など、所属長だけでは対応が困難な問題の相談に応じるとともに、労働時間の改善や適正配置について産業保健スタッフとも連携して対応を行う。</li> </ul>
<p>2 職場復帰支援の推進</p>	<p><b>再発予防の充実</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の状況に合わせた復職支援プランを作成し、復職に向けた支援と復職後も就業が継続できる支援を実施する。</li> <li>・メンタル不調者の初回再発率が50%以上である実態があり、再発者が再発するたびに発症しやすくなることを考慮し、復職後も再発しないための継続した支援を実施する。</li> </ul> <p><b>2次不調者をつくらない職場支援（復職者を受け入れる職場サポート）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督職は、休業者が出ることで他の職員に過重な負担がかかり2次不調者を発生させないように、職場内の職員に対するマネジメントを適切に行う。</li> <li>・復職者を受け入れる職場には、産業保健スタッフやEAPからの対応方法等を事前に説明するなど職場のサポートを行う。</li> </ul> <p><b>試し出勤・EAPリワークプログラムの実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス不調を起こし休業した職員は、職場で就業が継続できるより高いレベルの回復をめざすことに向け、試し出勤やEAPのリワークプログラムを積極的に利用し、再発の予防に努める。</li> </ul>

## 9 こころの健康づくり活動の評価

心の健康づくりを効果的に推進するため、長期目標と別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します。

また、年度毎に「職場における心の健康づくり計画」の取組内容の進捗状況について、「心身の健康支援合同連絡協議会」で評価と見直しについてご意見をいただくとともに、EAP 委託業者の費用対効果について検証を行います。

## 10 心の健康づくり10か条

心の健康づくりを推進するため、「心の健康づくり10か条」を職員に広く周知します。

### 心の健康づくり10か条

- 1 早寝・早起きを心がけ、朝ごはんをしっかりと食べましょう
- 2 一日の始まりは朝の日光を浴びて体内時計のリセットから
- 3 有給休暇の取得は心の健康づくりの近道です
- 4 週に2日（水・金）はノー残業デー
- 5 一日30分の運動を週に2~3回行って体力の強化を
- 6 自分にあったリラックス方法を見つけましょう
- 7 1日8時間は仕事のために、後の8時間は睡眠のために、残りの8時間は家族と自分のために
- 8 「あいさつ」や「調子はどうですか」という声掛けを実践しましょう
- 9 一人で悩まないで、だれかに打ち明けてみましょう
- 10 笑いのある職場づくりで心のリフレッシュをしましょう

