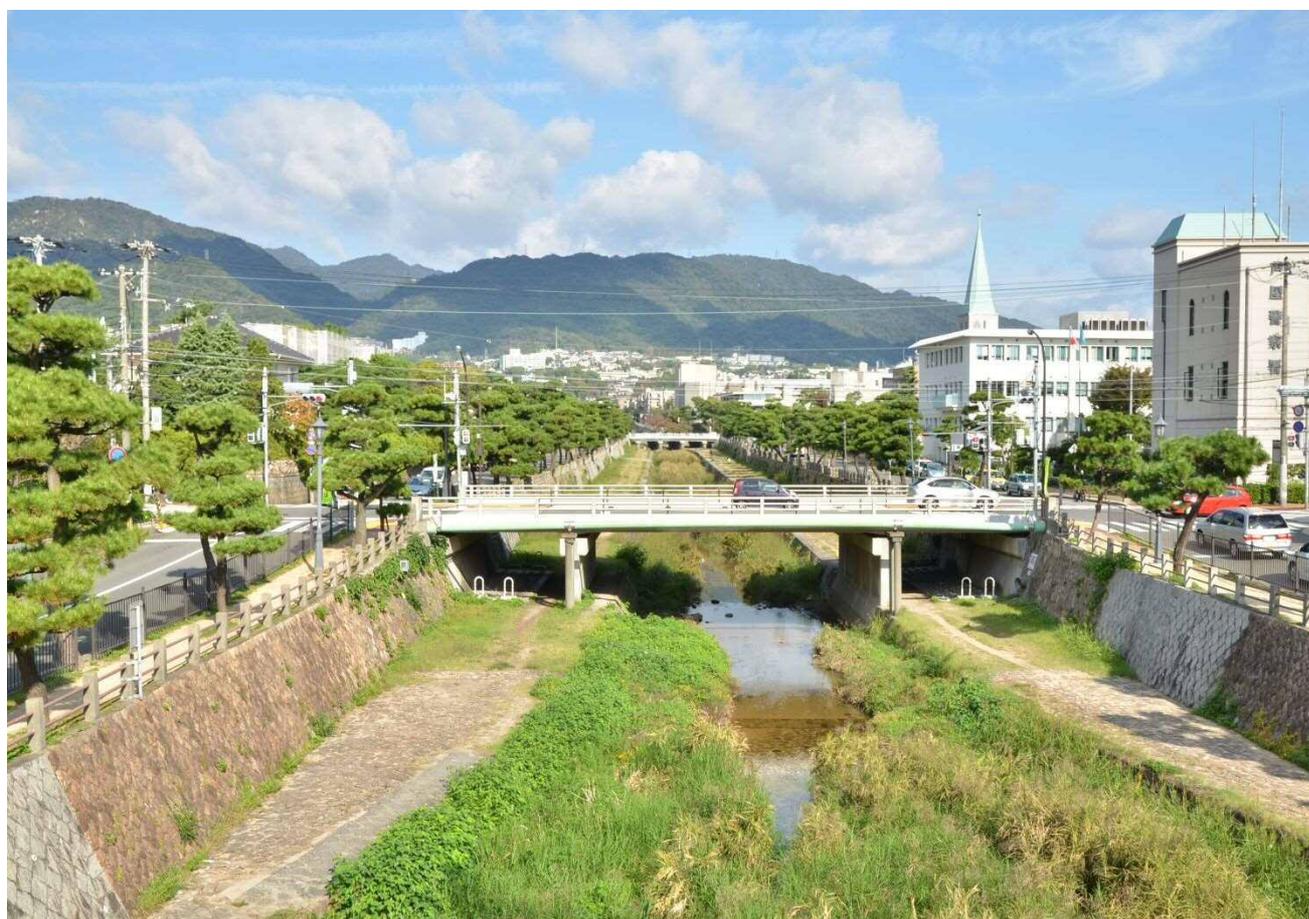


# 芦屋市職員の 職場における心の健康づくり計画



平成30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、重要な課題の一つとしてとらえ、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

## 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



## 1 はじめに

精神疾患（こころの病気）は、がんや心臓病と並び5大疾病の1つと位置づけられており、新たな国民病ともいわれるほど多くの方が、メンタルヘルス不調に悩まされています。地方公共団体においても、職員100人のうち1人以上がメンタルヘルス不調による長期療養者となっており、メンタルヘルス対策をより積極的に推進していくことが重要かつ喫緊の課題となっています。

職場のメンタルヘルス不調の予防には、1次予防、2次予防、3次予防の大きく3つの段階があります。1次予防は、メンタルヘルス不調を未然に予防する取組であり、2次予防は、早期発見・対応により重症化を防ぎ、3次予防は、職場復帰支援・再発予防の取組を行います。

本市においては、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年度よりメンタルヘルス対策に取り組んでまいりました。そして、平成21年度には、「芦屋市職員の職場におけるこころの健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルス対策を、計画的に推進してきました。その結果、メンタルヘルス不調による長期病休などの欠勤（アブゼンティズム）は減少し、就業継続率が改善し、復職後の再休職を繰り返すケースは減少したものの、仕事はしていても何らかの不調により能力が十分に発揮できない状態（プレゼンティズム）の職員への対応が、新たな課題となっています。

また、ハラスメントによるメンタルヘルス不調や、過重労働によるメンタルヘルス不調など、職場環境に起因するメンタルヘルス不調への対応も増えており、人材育成や人事・労務担当との連携・協力のもと、今まで以上に、1次予防であるメンタルヘルス不調者自体の発症予防に取り組む必要がある状況となっています。

質の高い政策の立案や行政サービスを維持していくためには、職員が心身ともに健康であり、各々が能力を最大限に発揮できる状態で、職務に従事することが求められます。このことから、メンタルヘルス対策は重要な課題であり、メンタルヘルス不調を発症させない、働きやすい職場づくりのための取組を進めていきます。

## 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30年度から平成33年度までの4か年とします。

平成21年度に、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、「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。

今回の計画は、人材育成実施計画が平成33年度までの計画として策定することに合わせて、心の健康づくりの1次予防と、人材育成を効果的に推進する目的のために、計画期間を合わせて策定します。

また、平成29年3月策定の行政改革での、「職員が生き生きと働く、働いてみたい市役所づくり」を目標とした、「人が育つ仕組みプロジェクト」「働く環境の魅力向上プロジェクト」とも協調して進めていきます。

### 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、前回の計画から引続き、以下の3つの柱で取り組んでいきます。

- 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者の発症予防と復職者の復職支援と再発予防

### 5 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とストレスチェックの実施体制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ス相談を活用する。

## (2) 管理監督者

所属長（各部署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る。

### 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か、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 部署課長級職員

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ス推進者

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ス推進担当者を除く）

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進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。

#### (5) ストレスチェック実施体制

労働安全衛生法の改正により、ストレスチェックの実施者（ストレスチェック担当者）を定めて、庁内掲示板に掲載する等の方法により、職員に周知する。職員の人事に関して権限を有する者（人事担当課課長・係長）は、これらのストレスチェックに関する個人情報を取り扱う業務に従事しない。ストレスチェックの実施方法については、ストレスチェック実施前に実施要領を作成して、職員に周知する。

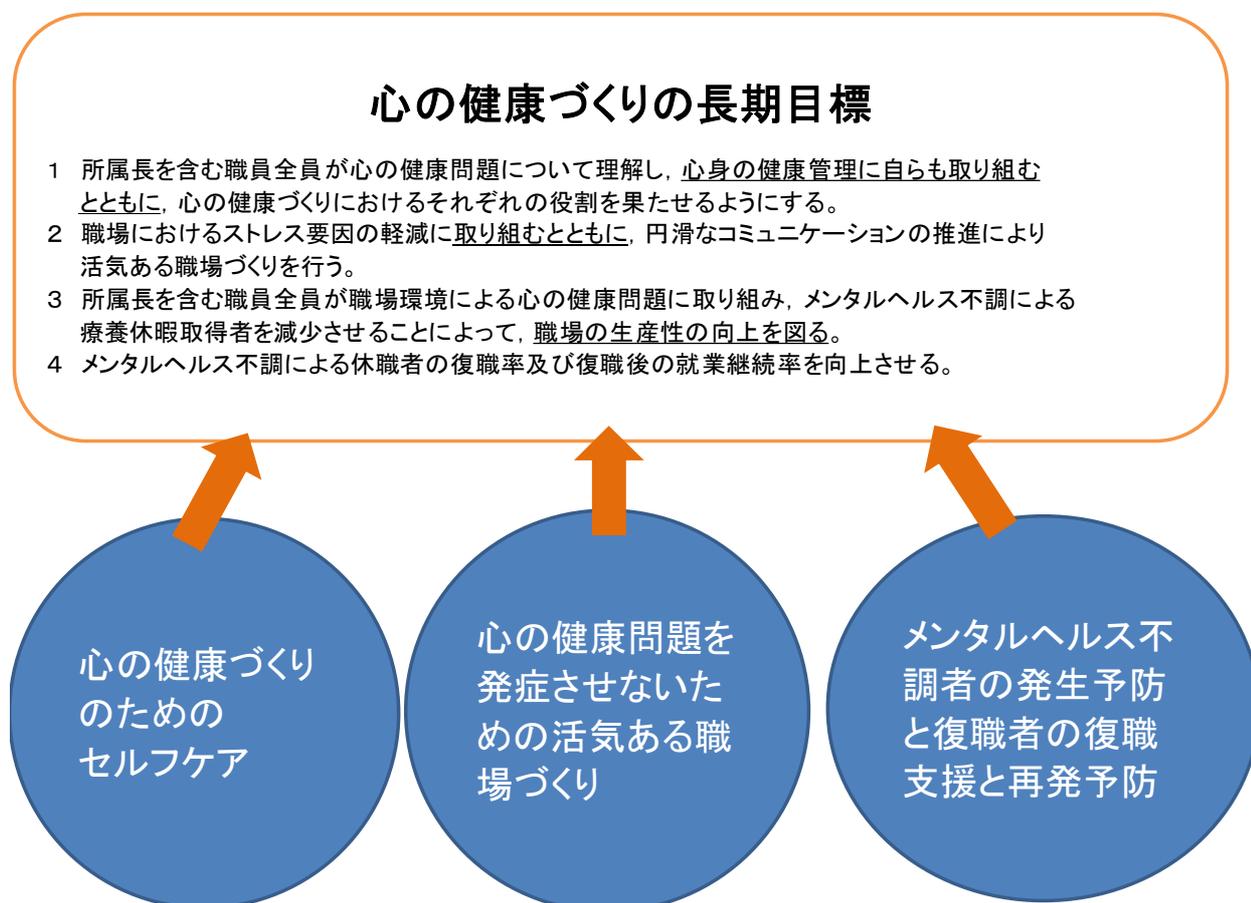
## 6 メンタルヘルス対策の取組経過

- 平成14年度 外部機関によるカウンセリング開始
- 平成18年度 嘱託精神科医師による健康相談の実施
- 平成19年度 職員970人中、31人（3.2%）のメンタルヘルス不調者の発生  
メンタルヘルス対策を総合的かつ効果的に推進するため各安全衛生委員会の代表で構成する「心身の健康支援合同連絡協議会」を設置
- 平成21年度 芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画（平成21～23年度）策定
- 平成21年度 EAP（職員支援プログラム）導入とストレスチェックの開始
- 平成23年度 芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画（平成24～26年度）策定
- 平成24年度 ストレスチェック後の結果説明会と組織診断結果の報告会を開始
- 平成25年度 メンタルヘルス不調による長期休業者の要因分析を実施
- 平成26年度 「芦屋市職員の職場復帰に向けた試し出勤実施要綱」策定  
試し出勤を含めた復職支援プランの開始  
芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画（平成27～29年度）策定  
労働安全衛生法の改正（6月25日）
- 平成27年度 法改正に対応したストレスチェック及び面接指導の実施  
「芦屋市職員のためのラインケアマニュアル」の作成  
「芦屋市職員ハンドブック」の作成
- 平成28年度 ストレスチェックの職場環境改善の取組開始（モデル課の選定）  
「職場復帰サポートブック」の作成  
「職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針」の策定
- 平成29年度 モデル課（環境施設課）を対象とした職場環境改善ミーティングを実施

## 7 心の健康づくり長期目標

- 1 所属長を含む職員全体が心の健康問題について理解し、心身の健康管理に自らも取り組むとともに、心の健康づくりについて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に取り組むとともに、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に取り組み、メンタルヘルス不調による療養休暇者を減少させることにより、職場の生産性の向上を図る。
- 4 メンタルヘルス不調による退職者の復職率及び復職後の就業継続率を向上させる。

【体系図】



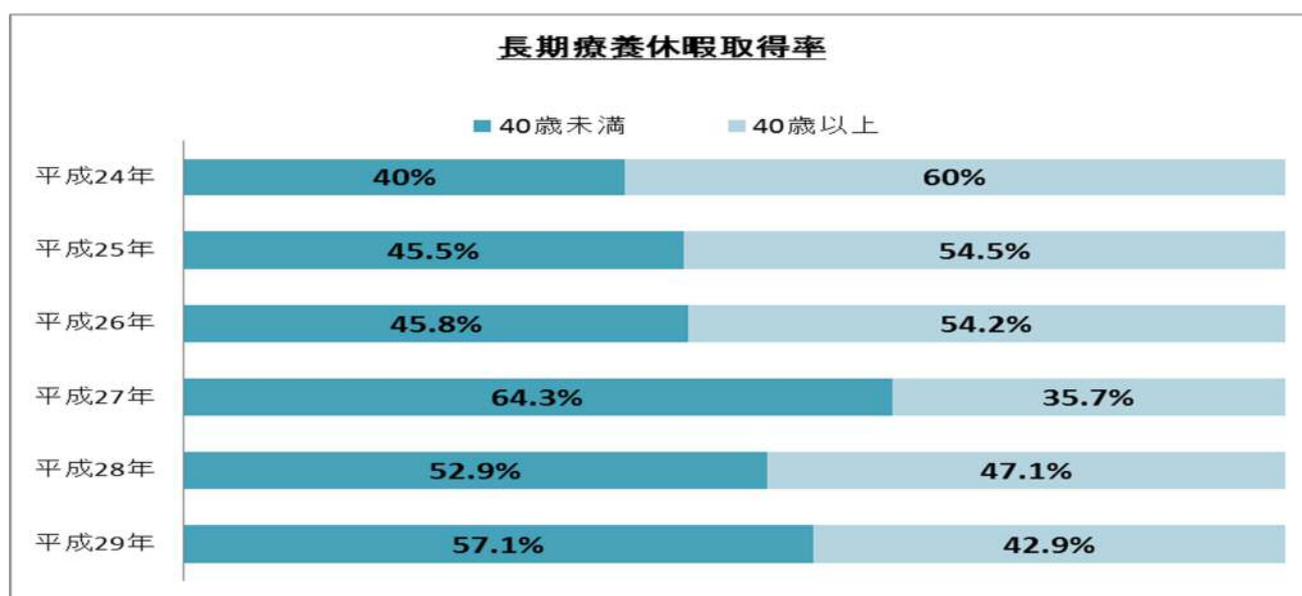
## 8 本市の現状と課題

### (1) 療養休暇者の推移

職員数に占める療養休暇取得者割合は、10.0～12.0%前後で推移しており、全職員のうちのメンタルヘルス不調者の割合も、1.0～3.0%前後で推移しています。最近の傾向として、職員構成の変化に合わせてメンタルヘルス不調となる職員が、従来の中堅、ベテラン層の職員から若手職員、特に入庁して1～3年目の職員による休業が増えてきています。

		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
職員数		1,000	970	941	939	942	944	966	971	979	1,014	1,027	1,046
療養取得者		120	148	127	115	96	97	118	124	123	111	118	116
(%)		12.0%	15.3%	13.5%	12.2%	10.2%	10.3%	12.2%	12.8%	12.6%	10.9%	11.5%	11.1%
療養取得者のうち	1か月以上療養取得者	41	46	52	48	44	37	35	31	45	26	28	40
	(%)	4.1%	4.7%	5.5%	5.1%	4.7%	3.9%	3.6%	3.2%	4.6%	2.6%	2.7%	3.8%
	精神疾患理由	18	26	25	20	14	12	9	21	24	13	17	28
	(%)	1.8%	2.7%	2.7%	2.1%	1.5%	1.3%	0.9%	2.2%	2.5%	1.3%	1.7%	2.7%
療養取得者のうち	1か月未満療養取得者	79	102	75	67	52	60	83	93	78	85	90	76
	(%)	7.9%	10.5%	8.0%	7.1%	5.5%	6.4%	8.6%	9.6%	8.0%	8.4%	8.8%	7.3%
	精神疾患理由	3	5	3	3	5	5	1	2	1	3	5	7
	(%)	0.3%	0.5%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.1%	0.2%	0.1%	0.3%	0.5%	0.7%
療養休暇取得者のうち精神疾患理由 合計		21	31	28	23	19	17	10	23	25	16	22	35
全職員のうちメンタルヘルス不調者割合 (%)		2.1%	3.2%	3.0%	2.4%	2.0%	1.8%	1.0%	2.4%	2.6%	1.6%	2.1%	3.3%

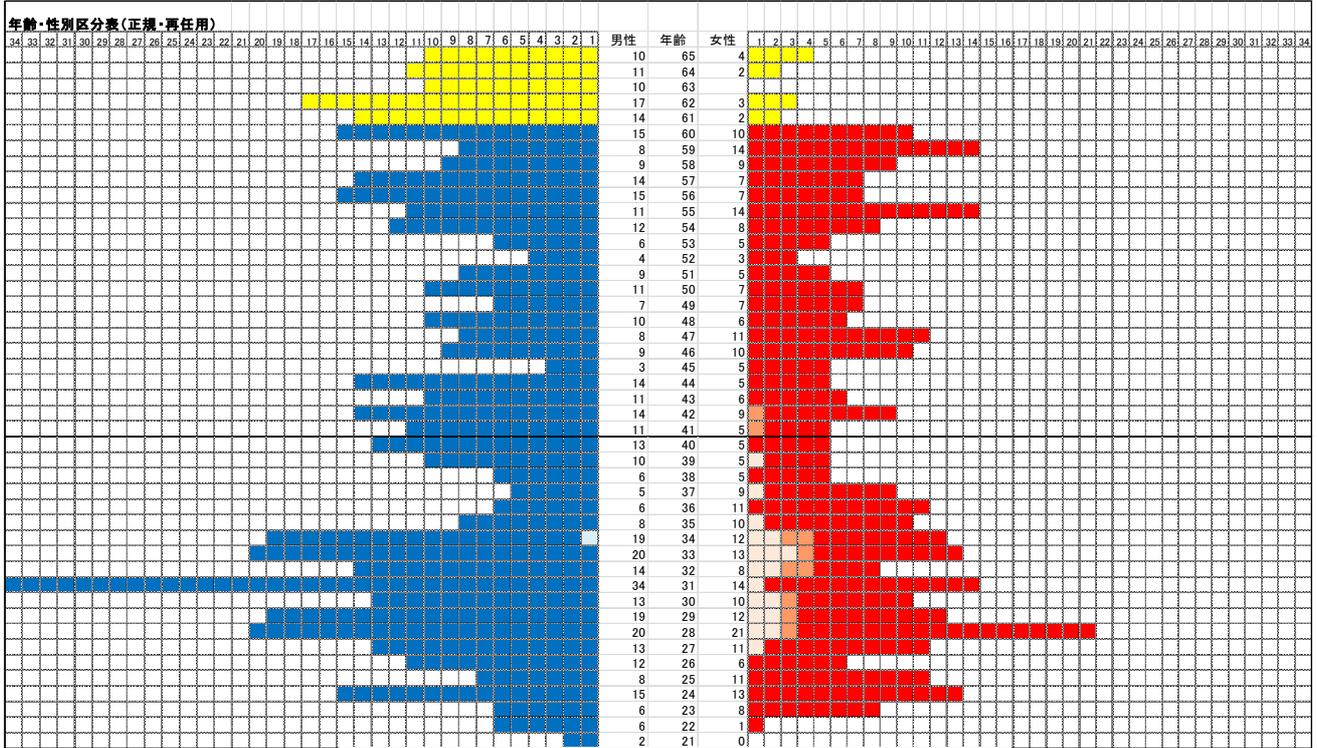
### (2) 長期療養休暇者のうち40歳以上と未満の取得率



(3) 職員構成

芦屋市の職員構成は、団塊の世代の退職に伴い若手職員が増加しており、21～40歳の職員の占める割合が、全体の50.8%を占めています。(男性48.6%、女性54.0%)この年代は、結婚出産等ライフステージの上でも、多くの役割を担う世代であるため、プライベートと業務のバランスを取り、セルフケアを充実させることが重要な課題となっています。

年齢・性別区分表(正規・再任用職員)



男性 512 人                      総 数                      女性 343 人  
 男性 249 人                      21～40 歳                      女性 185 人

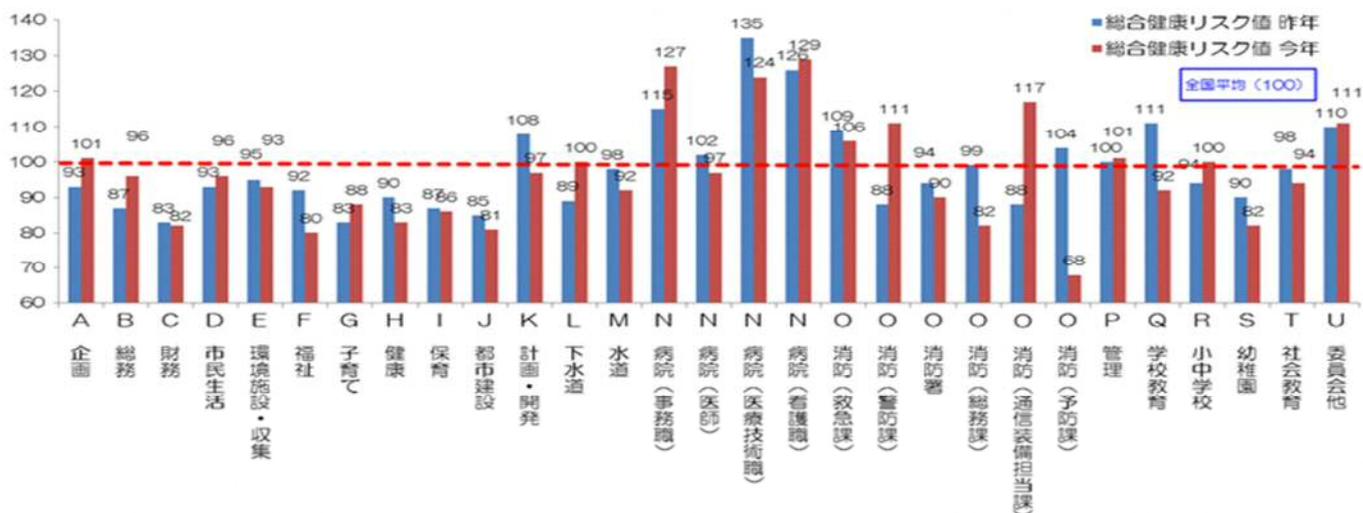
(4) ストレスチェックの全体結果からの本市の傾向

ストレスチェックの結果から、本市の現状と課題を分析します。本市では、平成27年度から労働安全衛生法改正に対応するストレスチェックを実施しています。

ストレスチェックの総合健康リスク値は97 (H29)、99 (H28)、98 (H27) と、全国平均の100と比較して、概ね平均値並みの値です。職場の強みは「経済・地位報酬」であり、職員の多くの方は「部署レベル資源」「事業所レベル資源」が良く、全体的に組織や風土、上司マネジメント力を含めた職場環境は良いと感じています。

一方、職場の課題は「情緒的負担」「役割葛藤」「職場のハラスメント」であり、業務上気持ちや感情が乱れると言った感情面での負担、互いに相容れない方針や要求により業務遂行が困難になるというストレスを多くの職員が感じています。また、職場のいじめや嫌がらせがあると感じている職員がいることも課題であり、組織の改善が求められます。組織全体としては、仕事への満足度が高く、「仕事から得たものにより、個人生活を豊かにすることができる風土や方針があること」「仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じいきいきとしている状態」の職場であると言えます。

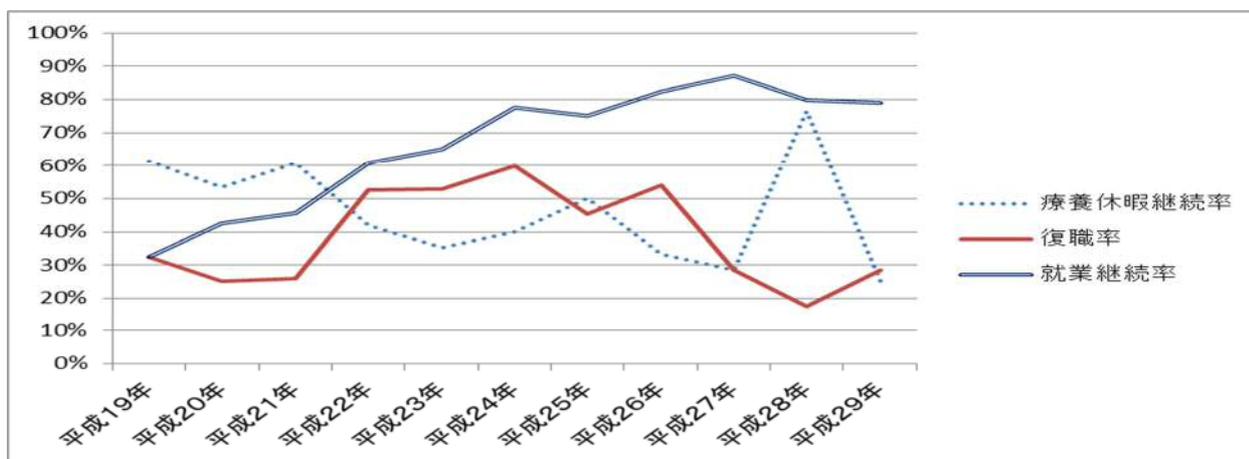
平成27年度から、労働安全衛生法改正に対応するストレスチェックを実施するにあたり、部長マネジメントに活用するため、概ね所属部長単位で21グループを作成し、組織分析を実施しました。所属グループ別の組織分析結果は、以下のとおりです。



2年連続で、健康リスク値が120を超えた高リスク職場については、病院の医療技術職と看護職となっています。健康リスク値は、「仕事の量的負担—仕事のコントロール」の負荷要因と「上司の支援—同僚の支援」の緩衝要因を掛けて算出します。業務の負荷要因が高くて、職場の緩衝要因が高ければ、健康リスク値は低くなりますので、職場の緩衝要因を高める働きが必要となっています。

#### (5) 就業継続率・復職率の推移

復職率は30%前後で推移していますが、平成19年32.3%であった就業継続率は、平成22年度に60.8%となり、平成27年に87.1%と過去最高割合となりました。平成29年は78.9%とやや減少しましたが、休職した職員の8~9割が再発せずに、就業を継続しています。一般的に、初回にうつ病を発症した患者の再発率が50%以上であることを考えると、就業継続率は向上しており、これからは、復職した職員の業務遂行能力の回復が課題となっています。



※復職率＝復職者数/長期療養休暇者数、療養休暇継続率＝療養休暇継続者数/長期療養休暇者数  
 就業継続率＝(復職者総数-再発者)/長期療養休暇者総数

## 9 具体的な取組

### 平成30年度～平成33年度までの取組目標

取組の柱	取組区分	取組項目
心の健康づくりのためのセルフケア	セルフケアの充実	心の健康づくり10か条の推進
		自己チェックリストの活用
		生活習慣の見直し
		ストレス対処能力の向上
		年次有給休暇の取得の促進
	セルフケア支援	ストレスチェックの活用
		相談しやすい環境の整備（周知方法・実施方法）
		メンタルヘルスに対する知識の周知
		健康相談の充実
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	職場内メンタルヘルス対策の推進 （ラインケアの充実）
		人を育てる職場づくりの推進
		助け合う職場風土の醸成
	相談しやすい職場環境の整備	職場環境改善の取組の推進
		長時間労働による不調者の発生予防
		ハラスメント防止対策の推進
メンタルヘルス不調者の発生予防と 復職者の復職支援と再発予防	職員と所属職場と産業保健スタッフの連携	メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応
		EAP コンサルテーションの活用
		人事担当課との連絡調整
	職場復帰支援の推進	再発予防の取組の充実
		2次不調者をつくらない職場支援 （受け入れ職場の環境調整）
		復職支援の推進 （復職支援プログラムの充実）
		業務遂行能力の向上及び回復の支援

※ 新しい取組に、マーカーをつけています。

10 心の健康づくり長期目標に基づく取組内容（平成30年度～平成33年度）

心の健康づくりのためのセルフケア

取組項目	取組内容
<p><b>I セルフケアの充実</b></p> <p>1 心の健康づくり10か条の推進</p> <p>2 自己チェックリストの活用</p> <p>3 生活習慣の見直し</p>	<p><b>心の健康づくり10か条を推進する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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，実現のための取組を推進する。</li> </ul> <p><b>自分のストレス状態を正しく理解する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「労働者の疲労度自己診断チェックリスト」（厚生労働省）を活用して，早めに休養をとるようする。</li> <li>「助けられ上手」自己チェックリストを活用して，周囲に素直に助けを求める力を身につける。</li> <li>自分の強み弱みを理解して，人材育成実施計画の自己啓発・自己研鑽の内容に積極的に取り組む。</li> </ul> <p><b>日常生活を見直そう</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自律神経の乱れは，ストレスに対する抵抗力を下げる。自律神経とは，意識とは関係なく体をコントロールして，自律して働く神経系であり，緊張・興奮のための「交感神経」と，リラックスのための「副交感神経」からなり，ストレスが続くと，交感神経が優位な状態が続き，交感神経・副交感神経のどちらも十分に機能しなくなる。</li> <li>ストレスに強くなるために，生活リズムを守り，自律神経の機能を乱さず，規則正しい生活を心掛け，食生活，運動習慣，睡眠，休養をバランス良くとり，心身の健康づくりに取り組む。</li> </ul> <p><b>【食生活のポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ストレス抵抗力を高める食生活にするためには，栄養バランスの良い食事を，1日3食を規則正しくとり，生活リズムを整えることが必要である。</li> <li>朝食は必ずとり，毎日野菜をとる，夕食は就寝2時間前に終えるなど，出来ることから取り組みを始める。</li> </ul>

<p>4 ストレス対処能力の向上</p>	<p>【運動習慣のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス不調の予防に運動は有効であるため、理想は1回60分程度の運動を1週間に2日程度実施する。</li> <li>・初めは、1日10分、今よりも体を動かすことから取組を始める。</li> </ul> <p>【睡眠のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・睡眠不足は自律神経のバランスを崩し、メンタルヘルス不調を招きやすい状態になる。</li> </ul> <p>うつ病の症状として、不眠がみられることもあることから、忙しい時でも、睡眠時間をしっかりと確保するように心がける。</p> <p><b>自分にあったストレス解消法を身につける</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスは、気づかないうちに少しずつ蓄積されるため、自分にあったストレス解消法を身に着け、心身の健康管理に取り組む。</li> </ul> <p>《STRESS ストレス》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>S スポーツ：体を動かす</li> <li>T トラベル：旅行をする</li> <li>R レスト&amp;レクリエーション：休息&amp;遊び</li> <li>E イーティング：食事</li> <li>S スピーキング&amp;シンギング：話す&amp;歌う</li> <li>S スリーピング&amp;スマイル：眠る&amp;笑う</li> </ul>
<p>5 年次有給休暇の取得の促進</p>	<p><b>年次有給休暇取得の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・疲れがたまってきたと思ったら、不調になる前に週末の休みに1日追加して、3連休にして休養する「プラスワン休暇」を取得する。</li> <li>・疲労から仕事の能率が上がらなくなった場合は、年次有給休暇を取得して休養する等、計画的な休暇の取得を行う。</li> <li>・健康で豊かな生活のための時間が確保できる。</li> <li>・「特定事業主行動計画」の取組を推進することで、仕事と生活の調和のとれた働き方が出来る。</li> </ul>



	<p>ングループで実施する EAP 相談の案内とともに、EAP の利用方法を周知する。</p> <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、月 1 回継続して実施する。</li> </ul>
--	---

## 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

取組項目	取組内容
<p><b>I 職場内コミュニケーションの向上</b></p> <p>1 職場内メンタルヘルス対策の推進 (ラインケアの充実)</p> <p>2 人を育てる職場づくりの推進</p>	<p><b>部下職員の健康や安全に配慮する(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発症する職員を早期に把握し、対応を行う。</li> <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実施する。</li> <li>・所属長は、「芦屋市職員のためのラインケアマニュアル」の内容を理解し活用して、復職支援に取り組む。</li> </ul> <p><b>人を育てる職場づくりを推進する(人材育成推進員の養成・出前教室等)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成推進員は、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應状態を起こしやすいことを理解し、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・相談し、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> <li>・人材育成推進員は、職場内・職種内研修の実施・充実を図る。</li> <li>・人材育成推進員は、毎年の研修計画作成時に、職場内の課題に対応する研修の企画を検討し、職員の意見集約を行う。</li> </ul>

<p>3 助け合う職場風土の醸成</p>	<p><b>助け上手，助けられ上手の職場づくりを行う</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「援助希求行動」とは，誰かに相談をしたり，支援を求めることを言う。「セルフケア」で，ストレス解消に取り組んでもストレスがそれを上回り，自分だけで対処しきれない時は，疲れ果てる前に周囲の人に助けを求める「援助希求行動」を意識して行う。</li> <li>・援助希求行動が高い人ほど，レジリエンス（ストレスに対する耐性力）が高くなるため，「助けられ上手」自己チェックリストを活用して，日頃からお互いに支え合いやすい職場の雰囲気，職場環境を整える。</li> <li>・日頃から，職場内のコミュニケーションを増やして，お互いに支えやすい職場の雰囲気や環境を整える。</li> </ul>
<p><b>II 相談しやすい職場環境の整備</b></p> <p>1 職場環境改善の取組の推進</p>	<p><b>職場環境改善（組織診断）の取組を実施する</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，課内の職場環境の改善に取り組む。</li> <li>・職場環境改善を推進するファシリテーターを養成し，職場全体で職場環境改善を実施する。「働き方改革」の取組と併せて，実施・結果・検証を繰り返しながら，職場の資源を利用して，職場に合った改善活動を推進する。</li> </ul>
<p>2 長時間労働による不調者の発生予防</p>	<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>・所属長は，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，長時間労働によるメンタルヘルス不調者の発生を予防する。</li> <li>・産業医の面談を，月の超過勤務時間が100時間以上若しくは80時間以上を継続する職員，又は年間720時間以上の超過勤務時間のある職員を，過重労働による健康障害予防のための健康相談対象として，産業医による健康相談を実施する。</li> <li>・過重労働による健康障害の発症リスクの高い職場については，各人事担当課と連携して対策を各安全衛生委員会で協議する。</li> </ul>

<p>3 ハラスメント防止対策の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定時退庁日の完全実施を含め、長時間勤務是正のための取組や、「特定事業主行動計画」の総労働時間の縮減に向けた取組を推進する。</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ついて見過ごさず、管理監督職や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職場環境の整備を行う。</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、速やかに対応する。</li> <li>・ハラスメントについて、早期に解決できる体制の構築を検討する。</li> <li>・各人事担当課と EAP、産業保健スタッフとで、ハラスメント対応の検討会を実施し、ハラスメント対応能力の向上を図る。</li> </ul>
------------------------	---

### メンタルヘルス不調者の発生予防と復職者の復職支援と再発予防

取組項目	取組内容
<p><b>I 職員と所属職場と産業保健スタッフの連携</b></p> <p>1 メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応</p>	<p><b>メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応を推進する</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、チェックポイントの視点で、早期に把握する。</li> <li>・把握したメンタルヘルス不調者について、産業保健スタッフと連携して、速やかに対応することで、メンタルヘルス不調の症状の軽減に努める。</li> </ul>





<p>4 業務遂行能力の向上及び回復の支援</p>	<p>も、所属職場と産業保健スタッフとが連携して、就業上配慮すべき点について、職場環境の調整を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・復職後、精神科医師の健康相談を1年、EAPの相談を6か月間は継続する。</li> </ul> <p><b>業務遂行能力の向上及び回復の支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属長は、復職後3～6か月以内で元の業務能力に到達するよう、業務負荷の調整をしつつ再発予防のためのモニタリングを実施する。</li> <li>・メンタルヘルス不調による長期療養からの復職後6か月を経過しても、本来の業務能力に到達しない場合は、職場内に相談役（メンター等）を選任し、復職者と相談を行いながら業務遂行のための支援を行う。</li> <li>・新入職員については、職場不適応を起こさない様に、OJTリーダー（指導担当者）による実践的・計画的な職場研修の実施を支援する。</li> <li>・業務経験の少ないうちに、メンタルヘルス不調による長期療養となった若手職員に対しては、2年目以降であっても、職場内で相談役（メンター）を選任し、OJT教育等を含む業務遂行能力回復のための指導や支援を実施する。</li> </ul>
---------------------------	---

## 1.1 心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います。

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。



## 12 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、社会生活及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（人事課、教職員課、水道管理課、消防本部総務課、芦屋病院総務課）
- ・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（Employee Assistance Program）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ケ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。
- ・ストレスチェック制度 … 改正労働安全衛生法により、平成27年度12月1日から実施。メンタルヘルス不調を防ぐ「1次予防」を目的として、ストレスチェックの結果から、自分のストレス状況を確認することで、セルフケアに活かすことができ、集団ごとの集計・分析により職場の状況もあきらかになるため、働きやすい職場づくりに取り組むための制度。

- 新職業性ストレス簡易調査票 … ストレスチェックに活用し、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」を評価する項目があり、その結果から、現在のストレス要因とストレスの程度などが判定できるもの
- 職場環境改善 … 職場のストレスを軽減し、メンタルヘルス不調を予防するための取組。  
具体的には、職場の物理的なレイアウト、労働時間、作業方法、組織の見直し等、ストレスチェックの結果も活用し、職場内の課題を発見し、解決するための取組。
- アブセンティズム (absenteeism) … 病気や体の不調などの原因により、仕事を休んだり欠勤したり、又は遅刻や早退など職場にすることが出来ず、業務につけない状態。
- プレゼンティズム (presenteeism) … 出勤しているにも関わらず、心身の健康上も問題により、パフォーマンスが低下して本来の力が発揮できない状態。「疾病就業」とも言う。
- 援助希求行動 … 自分ひとりで対処せずに、つらいときや困ったときに人に支援を求めるセルフケアの1つ。いわゆる「助けられ上手」のことで、ストレスの耐性や回復に役立つ。
- レジリエンス … ストレスに対する耐性力や回復力、しなやかさなどを意味する言葉。周囲に支援を求める能力（援助希求行動）が高いほどレジリエンスが高く、ストレスに対して強くなる。
- うつ病 … 「気分が落ち込み、何をする気も起きない」といった状態が続き、日常生活に支障が出るころの病気。無理を続けると回復に時間がかかり、最悪の場合は自殺に至ることもある。
- 不安症（不安障害）・適応障害 … 不安症は、極度の不安などから、恐怖、強迫、呼吸困難等が現れる。適応障害は、ある状況や出来事を極端につらく感じ、極度の憂鬱など気分や行動に症状がでるため、日常生活に支障をきたす。
- 心身症 … 身体疾患のうち、発症や経過にストレスが大きく関連している場合の総称。症状はからだ全体に現れるが、胃・十二指腸潰瘍や過敏性腸症候群などの消化器系に現れる症状が代表的。
- 依存症 … 何かをやめようと思ってもやめられずに、結局繰り返してしまう状態。アルコール依存症が代表的だが、依存の対象は、麻薬や覚せい剤などの薬物、たばこ、過食、ギャンブル（パチンコ）、携帯電話（スマートフォン）、仕事など多岐に渡る。