

社会福祉法人 愛護会  
事業場における心の健康づくり計画  
(令和2年度～令和6年度 5ヶ年計画)

## 1 心の健康づくり活動方針

### (1) 位置づけ

この計画は、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、また事業場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心の健康づくりに取り組む。

具体的には以下の目標を令和2年度から令和6年度までの5年間に達成する。

- 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 職員が心の健康問題を発生させない職場環境を整備する。
- ④ メンタルヘルス不調への対応ルールを整備する。

### (3) 推進体制

職員、所属長、事業場内産業保健スタッフ等、人事労務管理担当者、総務専門委員会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。

#### ① 相談体制

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に努める。

#### ② 教育・研修及び情報提供

職員、所属長、事業場内産業保健スタッフ等、人事労務管理担当者及び総務専門委員会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。

③ 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。

④ 計画の周知等

心の健康づくりの体制整備や進め方を示す文書を作成し、周知・徹底する。

⑤ 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。

⑥ 職場復帰プログラムの作成

メンタルヘルス不調への対応ルールを整備し、職場復帰プログラムを作成する。

## 2 心の健康づくり推進体制

### (1) 推進体制及び役割

職員、所属長、事業場内産業保健スタッフ等、人事労務管理担当者及び総務専門委員会の役割を以下のとおりとする。

① 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。

② 所属長

所属長は、職員からの相談があれば、その対応を行う。職場環境等の改善を通じたストレスの軽減を図り、メンタルヘルスの研修等を受講する。また、所属長自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用する。

③ 事業場内産業保健スタッフ等

事業場内産業保健スタッフ等は、所属長を含む職員の活動を支援する。

④ 人事労務管理担当者（総務課長）

人事労務管理担当者は、職員、所属長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、所属長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。

⑤ 総務専門委員会

総務専門委員会は、原則として事業場内メンタルヘルス推進担当者の役割を担うものとし、医師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、事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

### 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) 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 職員は、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、窓口への相談や保健指導を受ける。

#### (2) 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。

- ① 所属長への教育研修・情報提供  
組織によるケアを促進するため、所属長に対して教育研修・情報提供を行う。

#### (3) 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。

- ① 所属長への相談  
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所属長に相談することができる。  
所属長は、職員の相談に対応し、必要に応じて専門医、人事労務管理担当者に相談するよう勧める。  
所属長は、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。
- ② 人事労務管理担当者への相談  
必要な場合には、職員及び所属長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、所属長、専門医等と相談しながら、職員や所属長に対して助言や指示を行う。人事労務管理担当者は、相談者本人や所属長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、関連する法令及び法人規程を遵守し、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。

計画一覧

項目	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
1、年次計画の作成	○	○	○	○	○
2、相談体制の継続	○	○	○	○	○
3、ストレスチェック実施 (状況把握)	○	○	○	○	○
4、研修実施（一般職）		○		○	
5、研修実施（管理職）	○		○		○
6、メンタルヘルス対策 パンフレット作成			○	○	
7、ストレス軽減対策実施 (コミュニケーション活性化)	○	○	○	○	○
8、計画の周知	○				
9、職場復帰プログラム 策定			○	○	○
10、次期計画の策定					○