

# 社会福祉法人壽光会 職場における心の健康づくり計画（第3次）

## 1 心の健康づくり活動方針

### （1）位置づけ

本計画は、当法人の「安全衛生管理要綱」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、当法人の心の健康づくり活動の具体的推進方針を定め、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、また職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、平成31年度から令和2年度までの取り組みを総括し、令和5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、施設長（管理者）、産業医、衛生管理者、事務局長がそれぞれの役割を果たす。

### （4）推進事項

以下のとおりとする

#### 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、施設長（管理者）、産業医、衛生管理者、事務局長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、法人全体に周知・徹底を図る

#### 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、施設長（管理者）、産業医、衛生管理者、事務局長及び安全衛生委員会の役割は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 施設長（管理者）

施設長（管理者）は、職場の管理監督者として、職場環境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。また施設長（管理者）自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用すること

### ウ 衛生管理者

施設長（管理者）を含む職員の活動を支援する。職場内のメンタルヘルス推進担当者の役割を担い、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、職場内の心の健康づくり活動を中心に推進する。メンタルヘルス推進担当者は、職員のメンタルヘルスに関する相談窓口を担当する。

### エ 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・施設長（管理者）からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価改善とストレスの軽減
- ・職員・施設長（管理者）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

### オ 事務局長

事務局長は、職員・施設長（管理者）からの相談があれば、その対応を行う。また、施設長（管理者）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。

### カ 安全衛生委員会

衛生委員会は、職場内のメンタルヘルス推進担当者を中心の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 問題点の把握及び外部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 施設長（管理者）による職場環境等の把握と改善

施設長（管理者）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 産業医・衛生管理者による職場環境等の把握と改善

産業医・衛生管理者は、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、施設長（管理者）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。メンタルヘルス推進担当者は、職員のメンタルヘルスに関する相談窓口を担当し、相談に対応する。

#### (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職員は、メンタルヘルス推進担当者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、施設長（管理者）を含む全ての職員に対して、教育研修・情報提供を行う。

##### イ 施設長（管理者）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、施設長（管理者）に対して、教育研修・情報提供を行う。

##### ウ 産業医・衛生管理者への教育研修・情報提供

産業医・衛生管理者等によるケアを促進するため、産業医・衛生管理者等に対して、外部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。産業医・衛生管理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。

#### (4) 外部資源を活用した心の健康に関する相談の実施

##### ア 施設長（管理者）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施設長（管理者）に相談することができる。施設長（管理者）は、職員の相談に対応し、必要に応じて産業医・事務局長に相談するように勧める。また、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相談することができる。施設長（管理者）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回の産業医来社時のほか、電子メールでも行うことができる。

##### ウ 事務局長への相談

必要な場合には、職員及び施設長（管理者）は自らの心の健康問題について、事務局長に相談することができる。事務局長は、施設長（管理者）・産業医と相談しながら、職員や施設長（管理者）に対して助言や指示を行う。事務局長は、相談者本人や施設長（管理者）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（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施設長（管理者）を含む全職員が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る活気ある職場づくりを行う。
③施設長（管理者）を含む全職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
令和3年度から令和5年度までの心の健康づくり計画を総括し、令和8年度までの3年間の年次目標を立てて、職員に周知させる。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。
<令和6年度>
○全職員を対象とした、心の健康づくりに関する研修を実施する。
○施設長（管理者）・衛生管理者に対して、外部研修を実施する。
○心の健康づくり計画を作成し、メールや掲示板などで全職員に周知する。
○相談体制を確立し、相談窓口を周知する。
○法人契約したフィットネスクラブの利用促進を図る。（月平均10人以上）
○新設されたサークル活動助成金制度を有効に活用し、職員の余暇の充実を図る。（5サークル以上）
<令和7年度>
○全職員を対象とした、心の健康づくりに関する研修を実施する。
○リーダークラス以上の職員を対象とした研修を実施する。
○法人契約したフィットネスクラブの利用促進を図る。（月平均15人以上）
○サークル活動助成金制度を有効に活用し、職員の余暇の充実を図る。（10サークル以上）
<令和8年度>
○全職員を対象とした、心の健康づくりに関する研修を実施する。
○施設長（管理者）・衛生管理者に対して、外部研修を実施する。
○法人契約したフィットネスクラブの利用促進を図る。（月平均20人以上）
○サークル活動助成金制度を有効に活用し、職員の余暇の充実を図る。（10サークル以上）
○令和6年度から8年度までの心の健康づくりを総括する。
○第4次（令和9年度～11年度）心の健康づくり計画を策定する。

## 心の健康づくりの活動の評価

### <令和6年度>

- 全職員を対象とした心の健康づくりに関する研修を年1回以上開催する。
- 施設長（管理者）・衛生管理者が、年1回以上外部研修に参加する。
- 相談窓口担当者を辞令し、全職員に相談窓口の体制を周知させる。
- 法人契約したフィットネスクラブの利用促進を図る。（月平均10人以上）
- 新設されたサークル活動助成金制度を有効に活用し、職員の余暇の充実を図る。（5サークル以上）

### <令和7年度>

- 全職員を対象とした心の健康づくりに関する研修を年1回以上開催する。
- 施設長（管理者）・衛生管理者が、年1回以上外部研修に参加する。
- リーダークラス以上の職員を対象とした研修を年1回以上開催する。
- 法人契約したフィットネスクラブの利用促進を図る。（月平均15人以上）
- サークル活動助成金制度を有効に活用し、職員の余暇の充実を図る。（10サークル以上）

### <令和8年度>

- 全職員を対象とした心の健康づくりに関する研修を年1回以上開催する。
- 施設長（管理者）・衛生管理者が、年1回以上外部研修に参加する。
- 心の健康づくりの活動が計画とおり進んでいるか評価する。
- 安全衛生委員会において、第4次心の健康づくり計画を策定する。