

令和元年 7 月 30 日
庁 議 資 料

狛江市職員のためのこころの健康づくりビジョン

令和元年 7 月

狛江市

はじめに

狛江市職員が市民に信頼され、多岐にわたる市民サービスに対応し、「人にやさしいまちづくり」を実現していくためには、職員一人ひとりが心身ともに健康でなければなりません。

本ビジョンでは、メンタルヘルス不調となった職員のケアや、予防だけではなく、まずは、自分自身がこころの健康について関心を持ち、理解を深めるとともに、安心して職務に従事できる快適職場づくりに重点を置き、策定しました。

職場環境の改善に取り組むことにより、職員相互のコミュニケーションの活性化を推進し、それが創造性豊かな、狛江市民の財産となるような職員の育成に繋がるものと考えています。

狛江市長 松原 俊雄

こころの健康は、生きがい

人は生きています、生きる意味を探しながら。

人は、家族の子・親・兄弟として、配偶者として、仕事を通して社会で活躍を望む人として、地域に住む隣人として、趣味を楽しむ人として、生まれた時から他界するまで様々な役割を演じています。これをライフキャリアレインボー（ドナルド・スーパー）と呼びます。

演じる舞台は、職場、家庭、地域など様々ですが、そこでの役割とセリフは周りとの関係から学び、演じ方を自分で確立します。演じる題目は喜劇でも悲劇でもなく、「じぶんの生きがい」です。

職業人や家庭人という役割は重なることが多々あります。学ぶ人とも重なります。人生はすべて学ぶことばかり、と思う人も少なからずおられるでしょう。

「じぶん」は一人で作るものではなく、周りの気遣いと、周りへの気遣いでつくられます。

「じぶん」らしく生きていたいという欲望や心の囲いに囚われると、苦しい演目になります。そして、周囲からの要望や要求に従いすぎると、「じぶん」は失われ、メンタルヘルス不調になります。

こころの健康づくりの目的は、メンタルヘルス不調を症状が軽いうちに発見し、仕事や生活に支障がないように回復の場や時を提供するだけではなく、それぞれの人生のステージで生きがいを感じられるように対話と啓発を行うことです。

人生航路、立ち寄る港はいろいろありますが、それぞれでしっかりとした錨（アンカー）をおろして、「じぶん」が人生の港でどのように立ち振る舞うかを考えることができるように、少なくとも職場や業務で支える仕組みが、こころの健康づくりビジョンの目標のひとつとなります。

嫌われないように、否定されないように、失敗しないようにと、怖れの中で生きると、つらい気持ちの借金が嵩張ります。肩に掛けた重い荷物をときどき清算し、すべての職員が、「じぶん」づくりができるよう考えてみてはいかがでしょうか。

狛江市産業医 阿部 眞雄

目次

1. こころの健康づくりの基本的な考え方	2
(1) 目的と背景	
(2) 位置付け	
2. 現状と課題	3
(1) メンタルヘルス疾患病休者総数	
(2) 産業医面談者延べ人数	
(3) 一人当たり平均年間超過勤務時間数	
3. 取り組み事項	4
(1) 目標	
(2) 推進体制 (図)	
(3) 推進の役割	
(4) 推進事項	
<こころの健康づくり 10 か条>	
4. 職員の健康情報の保護	9

1. こころの健康づくりの基本的な考え方

(1) 目的と背景

近年、市民ニーズの多様化により、職員一人ひとりに求められる業務の幅が広がっています。そのため職場によっては、業務の属人化により、周囲のサポートが得られないことや、超過勤務の偏りなども問題として起こっています。

労働安全衛生の面では、健康相談室（以下「保健室」という）を通じてメンタルヘルス不調を訴える職員の産業医面談件数が平成28年度にピークを迎え、メンタルヘルス疾患から長期にわたる休職となることが課題となっています。

このことから、職員のこころの健康づくりとして、職員とその家族の幸福な生活のために、また活気のある職場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こころの健康づくりに取り組むことを目的とします。

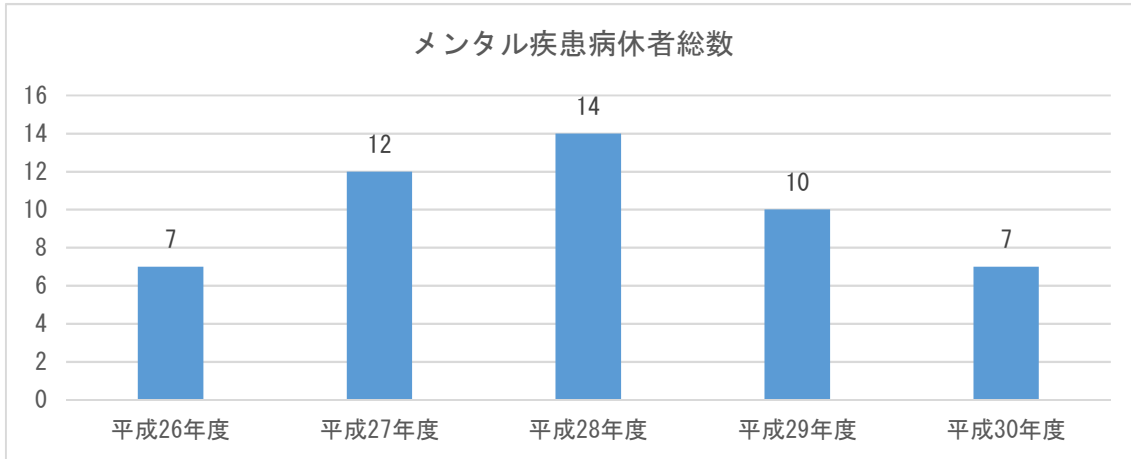
(2) 位置付け

本ビジョンは、「狛江市職員の安全衛生管理規則」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」等に従って、こころの健康づくり活動推進の構想を定め、もって職員のこころ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す。

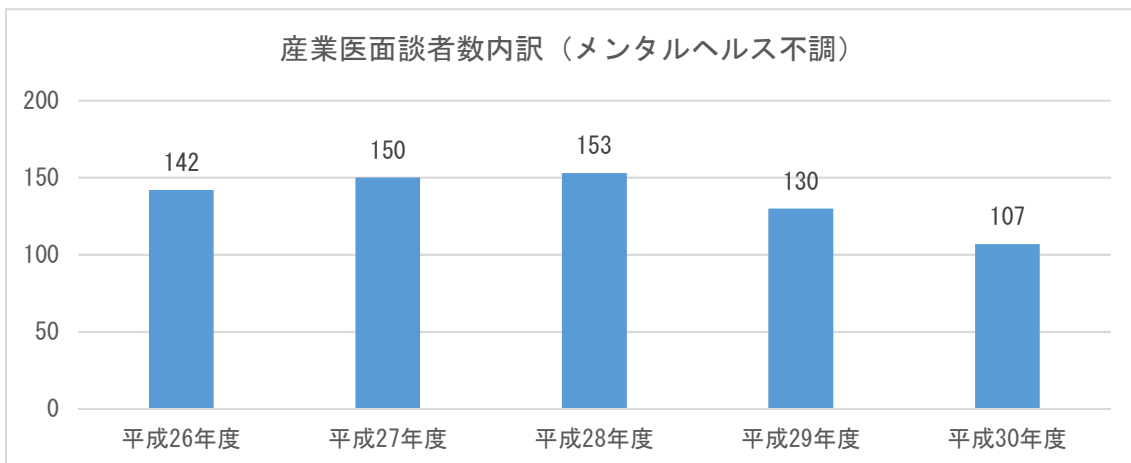
2. 現状と課題

(1) メンタルヘルス疾患病休者総数

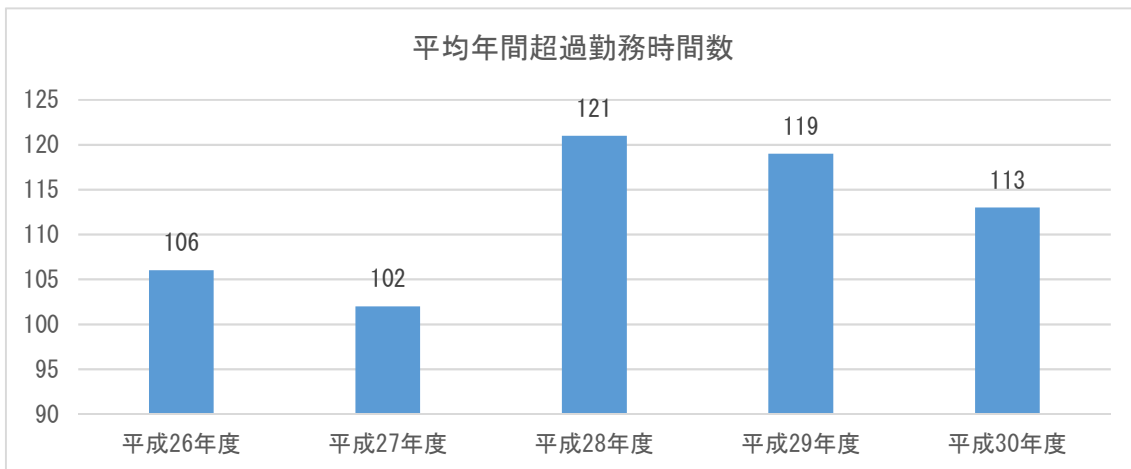
職員数に占めるメンタルヘルス疾患病休者数は、1.5～3%前後です。



(2) 産業医面談者延べ人数（メンタルヘルス不調者のみ）



(3) 一人当たり平均年間超過勤務時間数



※超過勤務対象職員数で算出（一部派遣者、管理職、休職者、再任用職員を除く）
（※中央安全衛生委員会 保健室統計及び超過勤務調べ資料より）

3. 取り組み事項

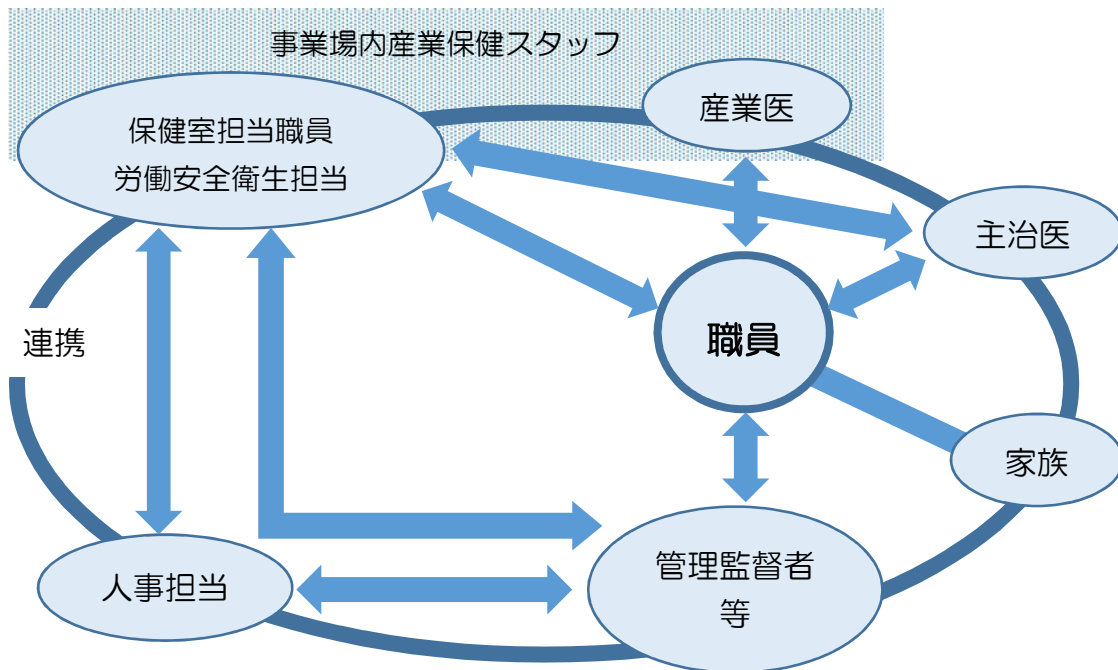
(1) 目標

職員のこころの健康は、職員とその家族の幸福な生活のために、また活気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こころの健康づくりに取り組みます。

1. 管理監督者を含む職員全員がこころの健康問題について理解し、こころ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こと。
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こと。
3. 管理監督者を含む職員全員のこころの健康問題を発生させないこと。

※管理監督者：特別職及び部長職を指します。

(2) 推進体制（図）



(3) 推進の役割

<職員の役割>

職員は、ストレスチェック等により自らのこころの健康チェックを行い、こころの不調状態に気づき、状態に合わせて事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健室担当職員等）、管理監督者等、事業場外資源（外部窓口）の相談事業を積極的に利用するなど、メンタルヘルス不調を未然に防止するため適切に対処する。

また、メンタルヘルス不調により病気休暇・休職となった場合には、主治医の指示に従い心身の体調回復に努め、産業医面談や、職場復帰訓練制度等を活用し、早期かつ円滑な職場復帰と再発防止に努める。

日頃から、職場におけるコミュニケーションの向上に努め、快適な職場環境づくりに努める。

<管理監督者等の役割>

管理監督者及び所属長は、職場において、ハラスメントのない良好な関係性を築くため、コミュニケーションの向上に努め、快適な職場環境づくりを行う。

日頃から、職員の仕事量や質、出勤状況や超過勤務状況、ストレスの状況を把握し、こころの不調に早期に気づき、相談のきっかけづくりを行い、適切に対応ができるよう努める。

また、部下に対して、積極的に声掛けを行うことで、相談しやすい環境や雰囲気づくりを行い、自発的な相談に対応する。

<事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健室担当職員等）の役割>

事業場内産業保健スタッフは、こころの健康に関する相談、メンタルヘルス不調の予防指導、休職中のサポート、職場復帰の支援を行うことにより職員に寄り添うとともに、こころの健康づくり情報についての周知、研修機会の提供等により、セルフケア・ラインによるケアを支援する。

職員、主治医、人事担当、管理監督者等と連携を図り、職員と職場をつなぐ役割を果たす。

(4) 推進事項

< 4つのケア >

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によるケア」「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す。

セルフケア（職員）

…職員自身がストレスやこころの健康について正しく理解し、自らのストレスに気づき、予防、軽減あるいは対処すること。

ラインによるケア（管理監督者等）

…職員と日常的に接する管理監督者等が、こころの健康に関して職場環境等の把握と改善、職員からの相談に対応、職場復帰支援を行うこと。

事業場内産業保健スタッフによるケア（産業医・保健室担当職員等）

…産業医や保健室担当職員等が、セルフケアやラインによるケアが効果的に実施されるよう、職員、管理監督者等の支援を行い、こころの健康づくりについて中心的な役割を担うこと。

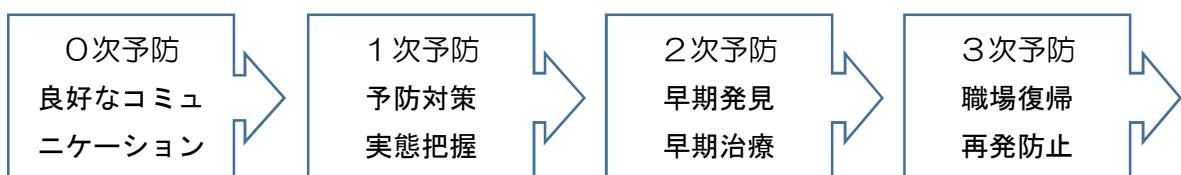
事業場外資源によるケア（主治医・その他専門機関）

…職場外の機関及び専門家を活用し、情報提供や助言などの支援を受けること。

< 0次予防+3つの予防 >

メンタルヘルスケアを行う上で、「1次予防」「2次予防」「3次予防」に基づき、予防対策を行います。

特に0次予防として、メンタルヘルス不調を発生させない職場環境づくりに取り組みます。



～0次予防：良好なコミュニケーションの風土づくり～

【職員・管理監督者等】

一人ひとりの個性を理解し、いきいきとした快適職場づくりを推進するため、職場内のコミュニケーションの促進を図る。

～1次予防：予防対策・実態把握～

【職員】

ストレスチェック結果などにより、自らのこころの健康状態を把握しながらセルフケアに努め、メンタルヘルスに関する正しい知識やストレス対処方法を習得する。

【管理監督者等】

日頃から部下の様子を観察し、声掛け、相談のきっかけづくりを行う。ハラスメントのない快適な職場環境整備に取り組み、課内の事務分担の調整、超過勤務縮減と休暇取得の促進に努める。

【事業場内産業保健スタッフ】

安全衛生通信や健康講座を通じて、職員のメンタルヘルスに関する予防知識啓発を行う。

職場巡視・ストレスチェックの実施により、実態把握に取り組むとともに、産業医面談による健康確認を行う。

～2次予防：早期発見・早期対応～

【職員】

メンタルヘルス不調となった場合は、早期に医療機関の受診を行い、管理監督者等、事業場内産業保健スタッフと情報を共有し、適切な治療、服薬により、重症化、休職とならないよう努める。

【管理監督者等】

職員への目配りを欠かさず、職員からの相談に対応し、メンタルヘルス不調となった職員に対しては、事業場内産業保健スタッフ等と連携を取りながら、重症化しないよう適切に対応するものとする。

【事業場内産業保健スタッフ】

産業医による健康診断事後措置対応面談、ストレスチェック高ストレス者面談、過重労働者に対する健康状況確認面談等を通じて、不調者の早期発見、対応を行う。

メンタルヘルス不調者に対する専門医受診勧奨を行い、必要に応じて、就業内容の制限を行う。

～3次予防：治療・職場復帰・再発防止～

【職員】

療養に専念し、早期に職場復帰できるよう努める。

復職時は、主治医、産業医の指示に従い、生活リズムを整える。

【管理監督者等】

休職者が早期に職場復帰できるよう、(状況に応じて)休職者と定期的な連絡を取り、状況を把握する。

残された職員の業務分担・フォローに努める。

復職時は、受け入れ環境の整備、業務量配慮を行い、就業内容制限を遵守する。

【事業場内産業保健スタッフ】

産業医面談により治療・服薬状況を把握するとともに、同行受診により主治医との連携を図る。

復職時は、職場復帰訓練手続きを取り、配慮内容等検討を行う。

復職後も引き続き治療・服薬状況の確認を行い、再発防止に努める。

<こころの健康づくり10か条>

1. 笑顔でみんなにあいさつをしよう。
2. こころも体も健康が一番！朝食をしっかり食べよう。
3. 夜更かし大敵！睡眠・休養・明日への準備をこころがけよう。
4. 有給休暇を取得して、リフレッシュしよう。
5. ノー残業デーを徹底しよう。
6. 職場での報告・連絡・相談・確認をしよう。
7. 互いに応援をし合える関係を作ろう。
8. 地域に役立つことをしよう。
9. 自らの成長のためにスキルアップに取り組もう。
10. 悩みすぎる前に打ち明けよう。

4. 職員の健康情報の保護

狛江市職員のためのこころの健康づくりビジョン推進にあたっては、健康情報を含む職員の個人情報及び職員個人のプライバシーの保護に十分に配慮することが必要です。

情報の保護に関する関係法令を遵守するとともに、職員の個人情報の適切な取り扱いを図るものとします。

また、メンタルヘルスケア等を通じて把握した職員のこころの健康に関する情報を理由とした不利益な取り扱いは、行ってはならないものとします。