

心の健康づくり指針

平成21年3月31日策定

平成28年3月31日改訂

1 はじめに

職員の心の健康づくりは、職員が高い志気をもって能力を十分に発揮し、県民に対して公務を効率的かつ的確に行使するという観点から重要である。このため、職員自身の取組みに加え、組織として職場のストレス要因を排除し明るく快適な職場環境の形成に取り組むことにより、職員の心の健康の保持増進を図ることが必要である。

厚生労働省は、平成12年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定、平成18年3月には「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を公表した。また、国家公務員における取扱いについては、平成16年3月に人事院が「職員の心の健康づくりのための指針」を策定している。

これらを踏まえ、宮城県職員安全衛生管理者として「心の健康づくり対策を組織的かつ計画的に推進し、職員の心の健康の保持増進を図るとともに、その能力が十分発揮できる職場環境を確保し、県民に対する行政サービスの向上を図る」ことを目的として、平成21年3月に本指針を策定したところである。

しかしながら、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者は増加しており、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが一層重要な課題となっていることを背景に、平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、平成27年12月から労働者に対する「心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。）」の実施が事業者には義務付けられ、厚生労働省から新たに「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」が示されたことから、宮城県職員安全衛生管理者として実施すべきストレスチェック制度を改めて本指針に位置付けるものである。

2 心の健康づくり推進体制

(1) 職場における心の健康づくりの重要性

心の健康づくりは、日頃から職員自身がストレスに気づき、これに積極的に対処することの必要性を認識することが重要である。

しかし、職場には職員自身の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在することから、職員の心の健康の保持増進のための措置(以下「メンタルヘルスカケア」という。)を適切かつ有効に実施していくために、職員自身による取組みに加えて、職場における環境の改善等、心の健康づくり対策を推進していく。

対策の推進に当たっては、「職員本人」や「管理監督者」、職員の健康の保持増進に携わる産業医や精神健康管理医、職員厚生課職員等の「健康管理スタッフ」、職員の任用や配置等に携わる人事課職員や主管課人事担当職員等の「人事管理スタッフ」がメンタルヘルスカケアにおける各々の役割を果たすとともに、適切に連携を図ることが重要である。

また、メンタルヘルスカケアの推進に当たっては、必要に応じ、心の健康の保持増進に関する直接サービスや支援サービスを提供する「職場外専門機関」を活用していくことも重

要となる。

(2) 「4つのケア」の推進

メンタルヘルスケアは、職員自らが対処する「セルフケア」、管理監督者が行う「ラインによるケア」、健康管理スタッフや人事管理スタッフが職員や管理監督者を支援する「庁内スタッフによるケア」、職場外の専門機関による「職場外専門機関によるケア」の4つのケアが組織的かつ計画的に行われることが重要である。

① セルフケア

心の健康づくりを推進するためには、一人一人の職員が「自分の健康は自分で守る」という考え方を理解し、ストレスチェックの活用によりストレス状況を把握するとともに、ストレスに対する知識、対処法を身につけ、日常生活の場において積極的に実践する。

② ラインによるケア

職員と日常的に接する管理監督者が、職員の心身の変化に気づくよう心がけるとともに、職員からの相談対応や、ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場環境の改善により活気ある職場づくりを行うとともに、メンタルヘルス不調職員の職場復帰支援を行う。

③ 庁内スタッフによるケア

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、健康管理スタッフ及び人事管理スタッフは、職員及び管理監督者に対する支援を行う。支援に当たっては、個人情報保護に配慮するとともに、必要に応じて職場外専門機関から情報の提供や助言を受けられるようネットワークの形成等を行う。

④ 職場外専門機関によるケア

民間カウンセリング機関による電話や面談等による専門的なメンタルヘルス相談や医療機関を活用する。

(3) メンタルヘルスケア推進に当たっての役割

① 宮城県職員安全衛生管理者

職員安全衛生管理者は、次に掲げる職員の心の健康づくり対策を推進する。

- ア 心の健康づくり対策の組織的かつ計画的な実施に関する企画立案
- イ 心の健康づくり対策についての広報
- ウ 職員や管理監督者からの相談に応ずるための体制の整備
- エ 研修会等受講機会の提供
- オ 職場環境等の整備

② 職員

職員（職員としての管理監督者を含む。）は、「セルフケア」の重要性を認識し、次に掲げる事項を積極的に実践することにより、自ら心身の健康の保持増進を図る。

- ア 健康の保持増進
- イ ストレスへの気づきと対処
- ウ ストレス及びメンタルヘルスに関する研修会等への参加
- エ 自発的な相談及び受診

オ 職場環境の改善

③ 管理監督者

職場において部下を管理監督する立場にある者は、職場における心の健康づくり対策のキーパーソンの存在であり、職場環境の改善や明るい職場づくりに率先して取り組むなど「ラインによるケア」を行う。特に、所属の健康管理責任者である所属長は、日常的に職員の心身の健康状態の把握に努め、次に掲げる事項を実践する。

- ア 実態の把握及びセルフケアへの支援
- イ 職員からの相談対応及び職員のストレスへの気づき
- ウ ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場環境の改善
- エ メンタルヘルスに関する研修会等への参加
- オ 健康の保持増進
- カ 職場復帰支援
- キ 健康管理スタッフ、人事管理スタッフ及び家族との連携

④ 健康管理スタッフ

健康管理スタッフは、職場における心の健康づくり対策が円滑に推進されているかを確認し、必要に応じて改善等についての指導や助言を行うとともに、管理監督者や人事管理スタッフと連携し「セルフケア」及び「ラインによるケア」を支援する。

- ア ストレスチェックの円滑な実施
- イ 研修会等の実施及び情報の提供
- ウ 実態の把握及び職場環境の改善に対する指導や助言
- エ 職員や管理監督者からの相談対応
- オ 職場復帰支援
- カ 職場外専門機関との連携
- キ 各種健康管理事業の実施
- ク 管理監督者及び人事管理スタッフ、家族との連携

⑤ 人事管理スタッフ

人事管理スタッフは、管理監督者だけでは解決できない人事管理上の問題点を把握し、勤務条件の改善や人事配置に配慮するとともに、管理監督者や健康管理スタッフと連携し「ラインによるケア」を支援する。

- ア 研修会等の実施
- イ 実態の把握及び職場環境の改善
- ウ 職場復帰支援
- エ 健康の保持増進
- オ 管理監督者及び健康管理スタッフとの連携

3 メンタルヘルスキアの具体的な進め方

メンタルヘルスキアは、「4つのケア」の組織的かつ計画的な実施を基本とし、推進に当たっては、関係者が相互に連携し、以下の取り組みを積極的に推進することが重要である。

(1) 1次予防（実態把握・疾病予防）

全職員を対象とし、心身の健康を保持増進することにより職場不適應の状態を生じさせ

ないようにし、あるいはそのおそれが生じたときに職場不適応状態に陥ることを回避させる。

(2) 2次予防（早期発見・早期対応）

心の病をはじめとする職場不適応状態に陥った職員の早期発見に努め、早期治療等の適切な措置を講じることにより、その重症化を防ぎ、短期間での職場復帰を図る。

(3) 3次予防（職場復帰・再発防止）

心の病による病気休暇や病気休職をしている職員には医学的な見地からの診断のほか、安全に通勤できることや命じられた業務を遂行できることなどを加えた総合的な判定を行い、円滑な職場復帰を図るとともに、再発を防止する。

【メンタルヘルスケアの内容については、別表のとおり】

4 自殺防止対策

職員の自殺を防止することは、心の健康づくり対策の重要な課題のひとつであり、心の健康の保持増進、心の不健康な状態への早期対応、円滑な職場復帰と再発の防止等、心の健康づくり対策を着実に実施することが必要である。自殺の場合、うつ病等の状態から引き起こされることが多く、また、うつ病等の状態は、精神的、肉体的に過重な職務や家庭の深刻な悩み等により生じる場合もみられる。

したがって、自殺防止のためには、うつ病等の状態、「世の中がいやになった」、「死にたい」等の自殺予告サイン、自殺未遂の経験、仕事上や家庭内の深刻な悩みや大きな変化等の自殺との関連がみられる状況に関し認識を深め、そのような状況にある職員の身近にいる所属長、同僚、家族等が必要に応じて健康管理スタッフ、主治医等の助言を得ながら協力・連携して対応することが必要である。

自殺防止に当たっては、職員、所属長、健康管理スタッフ及び人事管理スタッフは、それぞれの次の事項に留意するものとする。

(1) 職員

① 職員本人

職員本人は、長時間勤務や職場での人間関係、私生活上の悩み等による精神的、肉体的に過重な負担から心が不健康な状態になるおそれがあると感じた場合には、一人で悩むことなく、積極的に所属長、同僚、家族、相談窓口等に悩みを打ち明けるなどをして精神的負担を軽くするとともに、改善のための支援や助言を得るように努める。

② 同僚の職員

ア 同僚の職員は、職員が自殺をほのめかしたり、はっきりと話したりする等危険な状態ではないかと思えるときは、速やかに所属長に相談する。

イ 同僚の職員は、自殺との関連がみられる状況にある職員に積極的に話しかけるなど人間関係に配慮し、また、必要に応じて職員の業務分担の変更や職場環境の改善等について所属長と相談する。

(2) 所属長

① 所属長は、職員の言動等のわずかな変化に注意するとともに、仕事の内容、同僚との関係等に配慮する。また、職員が危険な状態ではないかと思えるときには、速やかに健康管理スタッフや人事管理スタッフ等と相談し適切に対応する。

- ② 所属長は、自殺との関連がみられる状況にある職員からの相談等に真摯に対応し、職員が悩んでいる等の状況があるときは、積極的に話しかけ、悩み等を聴くなどをし、必要に応じて職員の業務分担の変更や職場環境の改善等を行う。また、必要に応じて家族に相談し、主治医や専門家等の助言を得て対応する。

(3) 健康管理スタッフ及び人事管理スタッフ

- ① 職員の変化には周囲の者が気づくことも多いことから、職員本人はもとより、家族や所属長、同僚等がいつでも相談できる窓口を周知するとともに、必要に応じて主治医や専門家等の助言が得られる体制を整備する。
- ② 自殺との関連がみられる状況にある職員については、所属長に対し、職員への対応等に関する指導や支援、情報提供を行うとともに、必要に応じて精神的、肉体的に過重な職務からの配置転換を考慮する。
- ③ 自殺との関連がみられる状況にある職員への対応に当たっては、職場だけでなく家庭も重要であり、家族や所属長、同僚等が協力、連携して対応できるよう指導や支援を行う。

5 個人情報の保護

心の健康づくり対策を推進するに当たり、職員の心の健康に関する情報については、個人情報保護条例を遵守し、適正に取扱わなければならない。また、職員が安心して心の健康づくり対策に参加でき、ひいては職場における心の健康づくり対策がより効果的に推進されるよう、次の事項に十分留意するものとする。

(1) 職員の同意

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、職員の個人情報の取得や第三者への提供も想定される。

- ① 職員の個人情報を主治医、家族等から取得する際には、あらかじめ使用目的を明らかにして職員本人から同意を得るものとする。
- ② 職員の個人情報を医療機関等第三者へ提供する場合にあっても職員本人から同意を得るものとする。
- ③ 職員の生命や健康の保護のため、緊急かつ重要であると判断される場合は、職員本人の同意を得ることに努めた上で、真に必要とする範囲の提供に努め、その判断については、産業医等に相談することが望ましい。

(2) 健康管理スタッフ等による健康情報の取扱い

健康管理スタッフ等が相談や面接指導等により知り得た職員の個人情報を提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とする。

(3) 職場における健康情報等の取扱い

- ① 職員の健康情報は全て個人情報であることに留意し、その保護の重要性を認識する。
- ② 職員等から相談を受ける際には、職員等のプライバシーが守られ、安心して相談できるよう配慮する。

【別表】 (心の健康づくり指針 3 メンタルヘルスクアの具体的な進め方)

役割	1次予防 (実態把握・疾病予防)	2次予防 (早期発見・早期対応)	3次予防 (職場復帰・再発防止)
<p>職員</p> <p>職員自身がストレスや心の健康について理解し、ストレスの予防、軽減及び対処方法を習得する。</p> <p>※職員としての管理監督者を含む</p>	<p>1 健康の保持増進</p> <p>①睡眠、休養等による疲労回復</p> <p>②ライフスタイルの点検と見直し</p> <p>③定期健康診断等による自身の健康状態の把握</p> <p>2 ストレスへの気づき</p> <p>①自身の変化への気づき(憂鬱、不眠、自信喪失、食欲不振等)</p> <p>②ストレスチェックの活用</p> <p>3 ストレスへの対処</p> <p>趣味や娯楽等によるストレス解消</p> <p>4 研修会等への参加</p> <p>ストレスやメンタルヘルスの基礎知識や対処法等に関する研修会等への積極的な参加</p> <p>5 職場環境の改善によるストレスの軽減</p> <p>人間関係が良好な明るい職場の形成、互いに相談しあえる雰囲気づくり</p>	<p>1 自発的な相談</p> <p>①管理監督者、同僚への相談</p> <p>②健康管理スタッフへの相談</p> <p>③民間専門相談機関等への相談</p> <p>2 自発的な受診</p> <p>医療機関における受診</p> <p>3 健康の保持増進(再掲)</p> <p>①睡眠、休養等による疲労回復</p> <p>②ライフスタイルの点検と見直し</p> <p>③定期健康診断等における精密検査等の受診</p> <p>④長時間時間外勤務時の保健指導受診</p> <p>4 ストレスへの気づき(再掲)</p> <p>①自身の変化への気づき(憂鬱、不眠、自信喪失、食欲不振等)</p> <p>②ストレスチェックの活用</p> <p>5 ストレスへの対処(再掲)</p> <p>趣味や娯楽等によるストレス解消</p>	<p>1 健康の保持増進(再掲)</p> <p>①睡眠、休養等による疲労回復</p> <p>②ライフスタイルの点検と見直し</p> <p>③定期健康診断等による自身の健康状態の把握</p> <p>2 ストレスへの気づき(再掲)</p> <p>①自身の変化への気づき(憂鬱、不眠、自信喪失、食欲不振等)</p> <p>②ストレスチェックの活用</p> <p>3 ストレスへの対処(再掲)</p> <p>趣味や娯楽等によるストレス解消</p> <p>4 療養中のケア</p> <p>継続的な受診及び治療</p> <p>5 職場復帰支援</p> <p>職務復帰訓練の実施</p>
		<p>職員本人</p>	<p>職員本人</p>
		<p>同僚職員</p>	<p>同僚職員</p>
<p>管理監督者</p> <p>職場環境等の改善や職員からの相談対応等を行う。</p>	<p>1 セルフケアへの支援</p> <p>①ストレスチェックの受検勧奨</p> <p>②研修会等への参加促進</p> <p>2 実態の把握</p> <p>①定期健康診断等の結果による職員個々の健康状態の把握</p> <p>②長時間時間外勤務者の勤務状況についての把握</p> <p>③日ごろの職場管理や職員からの意見聴取による把握</p> <p>④ストレスチェックの集団分析結果による把握</p> <p>3 職場環境の改善によるストレスの軽減</p> <p>①日ごろの職場管理や職員からの意見聴取、健康管理スタッフによる職場巡視結果や健康管理についての指導・助言に基づく改善</p> <p>②ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場環境の改善</p> <p>4 健康の保持増進</p> <p>①年次有給休暇の取得促進</p> <p>②時間外勤務の縮減</p> <p>5 研修会等への参加</p> <p>ストレス及びメンタルヘルスに関する基礎知識及び管理監督者としての役割等についての研修会等への参加</p>	<p>1 相談対応</p> <p>①職員からの相談に対する対応</p> <p>②健康管理スタッフへの相談</p> <p>2 職員のストレスへの気づき</p> <p>いつもと違う様子に気づく(遅刻・休暇の増、業務能率の低下、表情、言動等)</p> <p>3 職場環境の改善によるストレスの軽減</p> <p>業務量、業務内容の調整</p> <p>4 健康の保持増進</p> <p>①健康診断等における精密検査等の対象職員に対する受診指導</p> <p>②長時間時間外勤務時の保健指導の対象職員に対する受診指導</p> <p>③医療機関における職員に対する受診勧奨</p> <p>5 健康管理スタッフ及び人事管理スタッフ、家族との連携</p>	<p>1 療養中のケア</p> <p>①職員からの相談に対する対応</p> <p>②職員との定期的な電話等による状況の把握</p> <p>2 職場復帰支援</p> <p>①職員からの相談に対する対応</p> <p>②職員の職務復帰訓練の実施</p> <p>③健康管理会議における審査</p> <p>3 職場受入環境の整備</p> <p>①業務量、業務内容の段階的調整</p> <p>②職場環境の改善</p> <p>4 フォローアップ</p> <p>復職後における勤務状況や健康状況等の把握</p> <p>5 健康管理スタッフ及び人事管理スタッフ、家族との連携</p>
<p>健康管理スタッフ</p> <p>健康に関する情報の発信、職員や管理監督者からの相談対応等の「セルフケア」や「ライン」によるケアの支援を行う。</p>	<p>1 研修会等の実施</p> <p>①メンタルヘルスの基礎知識に関する研修会等の実施</p> <p>②具体的な事例や演習を交えたセルフケアやラインによるケアに関する研修会等の実施</p> <p>2 情報の提供</p> <p>①「職員診療所だより」等を活用した情報の発信</p> <p>②ビデオやDVDの視聴覚教材の貸出し</p> <p>3 実態の把握</p> <p>①定期健康診断精密検査結果等による職員個々の健康状態の把握</p> <p>②長時間時間外勤務者についての報告による把握</p> <p>③職場巡視時における所属長からの聴き取り調査による把握</p> <p>4 職場環境の改善への支援</p> <p>①職場環境の改善に関する指導・助言</p> <p>②職員の健康管理に関する指導・助言</p> <p>5 各種健康管理事業の実施</p> <p>①定期健康診断等の実施</p> <p>②定期健康診断等における保健指導の実施</p> <p>③長時間時間外勤務者に対する保健指導の実施</p> <p>④ストレスチェックの実施</p> <p>⑤ストレスチェック実施後の面接指導</p>	<p>1 相談体制の整備及び相談の対応</p> <p>①職員診療所において精神健康管理医、産業医(職員診療所医師)、保健師、看護師による相談の実施</p> <p>②職場外専門機関において専門相談を実施</p> <p>③専門相談医の確保</p> <p>2 職場外専門機関との連携</p> <p>①医療機関等専門機関との連携</p> <p>②医療機関等専門機関の紹介</p> <p>3 実態の把握(再掲)</p> <p>①定期健康診断精密検査結果等による職員個々の健康状態の把握</p> <p>②長時間時間外勤務者についての報告による把握</p> <p>③職場巡視時における所属長からの聴き取り調査による把握</p> <p>4 職場環境の改善への支援(再掲)</p> <p>①職場環境の改善に関する指導・助言</p> <p>②職員の健康管理に関する指導・助言</p> <p>5 管理監督者及び人事管理スタッフ、家族との連携</p>	<p>1 療養中のケア</p> <p>メンタルヘルス相談の実施</p> <p>2 職場復帰支援</p> <p>①メンタルヘルス相談の実施</p> <p>②職員の職務復帰訓練の支援</p> <p>③健康管理会議における審査</p> <p>3 フォローアップ</p> <p>①復職後における勤務状況や健康状況等の把握</p> <p>②必要に応じたメンタルヘルス相談の実施</p> <p>4 管理監督者及び人事管理スタッフ、家族との連携</p>
<p>人事管理スタッフ</p> <p>管理監督者だけでは解決できない問題に対応するため、人事管理上の立場から「ライン」によるケアの支援を行う。</p>	<p>1 研修会等の実施</p> <p>メンタルヘルスの基礎知識や職位に応じた研修会等の実施</p> <p>2 実態の把握</p> <p>管理監督者だけでは解決できない人事管理上の問題点の把握</p> <p>3 職場環境の改善によるストレスの軽減</p> <p>①適材適所に配慮した人事配置、適時の人事異動の検討</p> <p>4 健康の保持増進</p> <p>①年次有給休暇の取得促進</p> <p>②時間外勤務の縮減</p>	<p>1 管理監督者及び健康管理スタッフとの連携</p>	<p>1 職場復帰支援</p> <p>①職員の職務復帰訓練の支援</p> <p>②健康管理会議における審査</p> <p>2 フォローアップ</p> <p>①復職後における勤務状況や健康状況等の把握</p> <p>②適材適所に配慮した人事配置、適時の人事異動の検討</p> <p>3 管理監督者及び健康管理スタッフとの連携</p>