

魚津市職員心の健康づくり計画
～活気ある職場環境づくり～

平成31年4月
魚津市

目 次

第1章 「職員心の健康づくり計画」の基本

1. 計画策定への背景と趣旨
2. 計画の位置づけ
3. 基本方針
4. 計画期間

第2章 魚津市の現状

第3章 メンタルヘルスケアの施策

1. 4つの施策
2. 施策の推進
3. 推進体制
4. 心の健康レベル別にみた取組

第4章 個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮

参考資料

- ・労働者の心の健康の保持増進のための指針（概要）
（平成18年3月30日策定、平成27年11月30日改正）

第1章 「職員心の健康づくり計画」の基本

1. 計画策定への背景と趣旨

近年、情報化や国際化が進み、急激に社会情勢が変化するなか、仕事や職場環境に関する強い不安や、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。心の健康問題が労働者、職場及び社会に与える影響は大きくなっており、労働者のメンタルヘルスについての関心はきわめて高くなっています。

地方公務員職場においても、メンタルヘルス不調により長期の療養を必要とする職員は年々増加傾向にあり、平成30年11月地方公務員安全衛生推進協会発行「地方公務員健康状況等の現況」によると、平成29年度精神疾患による長期病気休暇者率は約1.4%と、10年前から更に1.5倍に増加しています。

このような状況のなか、本市においても心の健康問題により病気休暇を取得する職員が増加傾向にあり、職場機能への影響や住民サービスの低下等をもたらす恐れもあり危惧されているところです。

国においては労働者の心の健康の保持増進を図ることは重要な課題とし、事業者は「心の健康づくり計画」に基づいたメンタルヘルスケアの積極的な推進に努めることとされています。

職員は、市政を進めていく貴重な担い手です。職員が、市民サービス向上のため、健康でいきいきと働き、その能力を十分に発揮しながら業務を的確に遂行することができる職場環境づくりが求められています。

そこで、本市においても限られた財源や職員数の中で質の高い市民サービスを提供するため平成26年9月に「魚津市職員心の健康づくり計画」（以下「計画」という。）を策定し、計画期間の5年間、職員のメンタルヘルスケア対策に取り組んで参りました。

前回の計画策定以降、平成27年12月よりストレスチェック及び面接指導の実施が義務付けられたことや、平成30年4月から産業医・産業保健機能の更なる強化が図られたことを念頭に、引続きメンタルヘルスケア対策を推進するため、今回また新たに5年間の計画を策定するものです。

2. 計画の位置づけ

本計画は、魚津市職員衛生管理規程（昭和53年魚津市訓令第1号）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、魚津市職員の心の健康づくり活動ならびに労働者の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）の具体的推進方法を定め、職員の心の健康づくりと活気ある職場づくりを中心に取り組むものです。

3. 基本方針

職員の心の健康は、職員やその家族の幸福な生活のためであることはもとより、市民へのより良い行政サービスを継続的に市民に提供するために、重要であることを十分に認識し、下記に掲げる3点を基本方針として、職員のメンタルヘルスカを積極的に推進するものです。

(1) 働きやすい職場環境づくり

職場のストレス要因の把握や除去に努め、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います。

(2) 職員研修・情報提供の充実

管理監督者を含む全ての職員が心の健康問題について正しく理解し、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、職員研修や情報提供の充実を図ります。

(3) 相談・支援体制の充実

メンタルヘルス不調に陥った職員の早期発見に努め、症状の悪化を予防します。また、円滑に職場復帰できるよう相談・支援体制の強化を図ります。

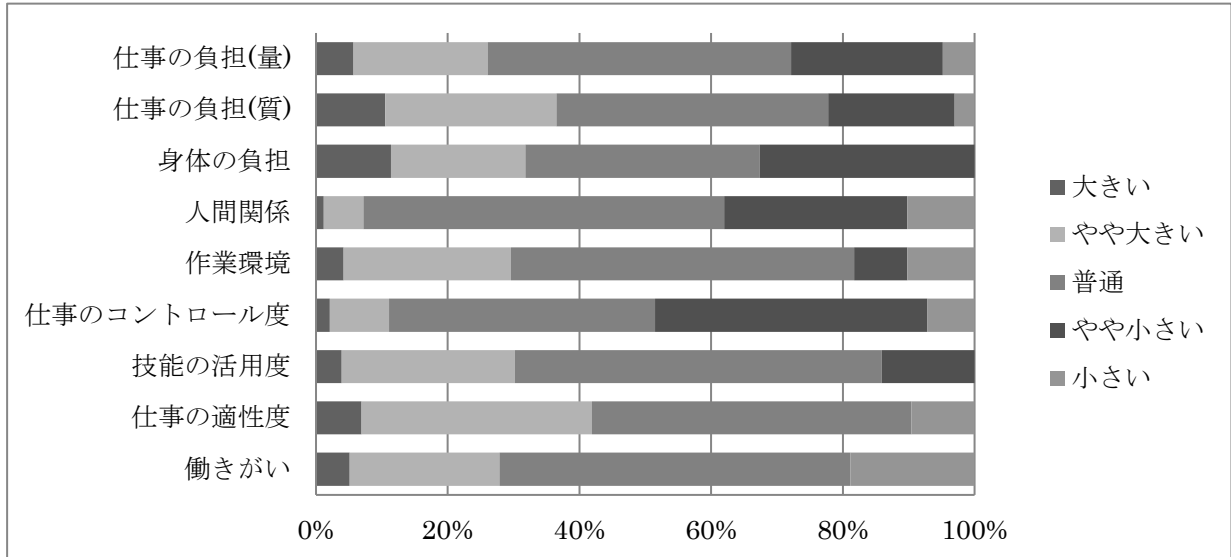
4. 計画期間

計画期間は、平成31（令和元）年度から令和5年度までの5年間とします。なお、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行います。

第2章 魚津市の現状

魚津市では、法改正による制度義務化を契機に平成28年度から全職員を対象にストレスチェックを行っており、直近の平成30年度職場評価結果から抜粋した本市の現状を示すデータは以下のとおりとなっています。

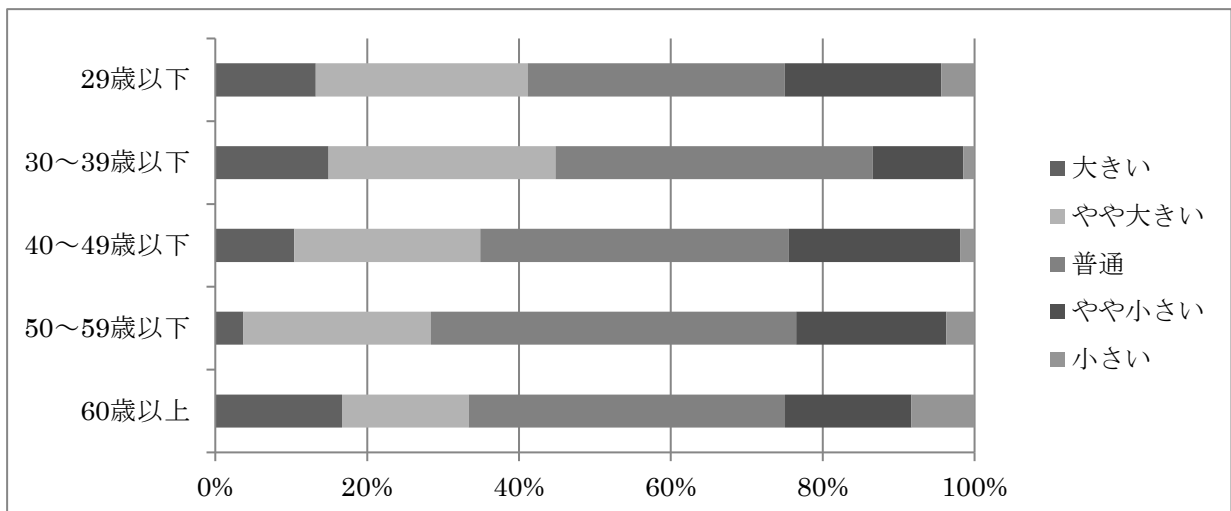
1. 尺度別・仕事のストレス要因（事業所全体）



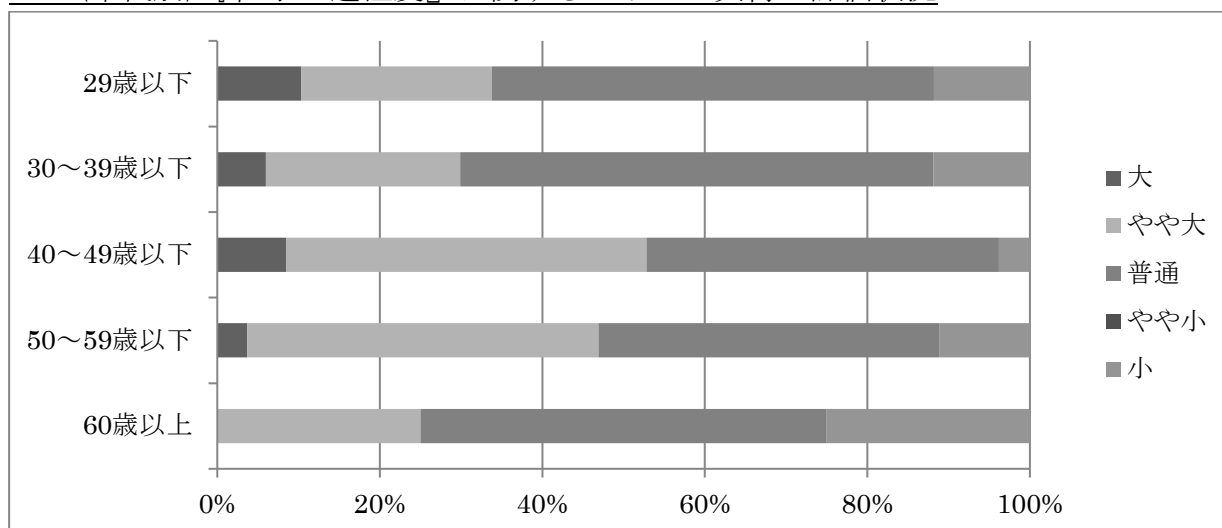
2. 高ストレス者の割合 ※（）内は前年度(H29年度)の数値

	性別		年代別				
	男性	女性	29歳以下	30～39歳以下	40～49歳以下	50～59歳以下	60歳以上
受検者数	182 (189)	152 (144)	68 (68)	67 (67)	106 (104)	81 (79)	12 (15)
高ストレス該当者(人)	19 (16)	14 (17)	7 (6)	8 (9)	13 (13)	5 (5)	0 (0)
高ストレス者の割合(%)	10.4 (8.5)	9.2 (11.8)	10.3 (8.8)	11.9 (13.4)	12.3 (12.5)	6.2 (6.3)	0.0 (0.0)

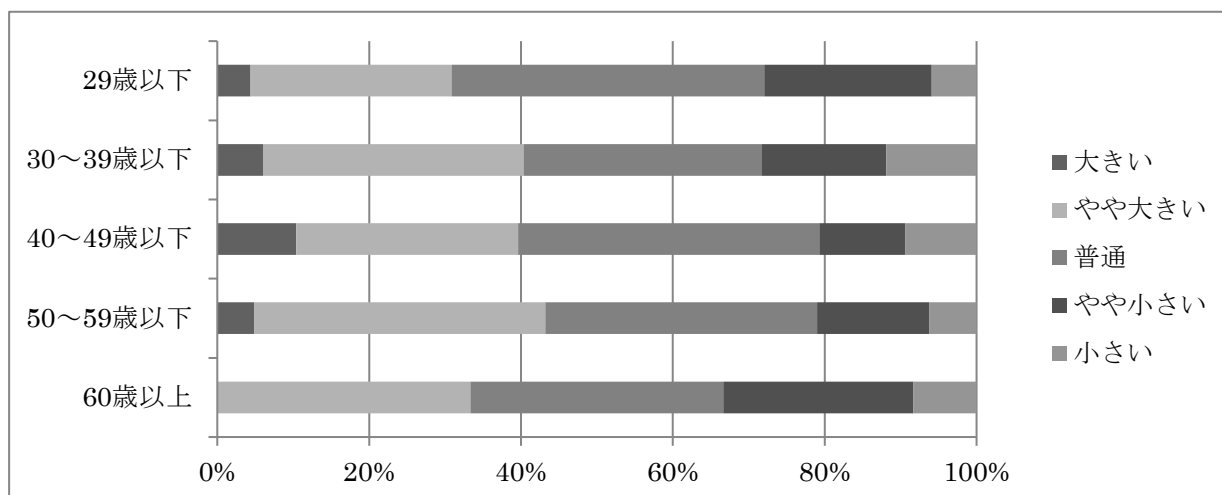
3. 〈年代別〉『仕事の負担(質)』に関するストレス負荷の評価状況



4. 〈年代別〉『仕事の適性度』に関するストレス負荷の評価状況



5. 〈年代別〉『周囲のサポート等』に関するストレス負荷の評価状況



以上の結果から、当市について以下の3つの現状が考えられます。

- ① 業務内容が高度化しているにも関わらず、多くの職員で分担すべき仕事は、職員数の減少により、少人数で対応せざるを得ない状況にあること。
- ② 団塊の世代の退職により、その知識等が受け継がれないまま、多くの職員が十分な経験を積む時間も無く、経験の浅い状態で業務を担当せざるを得ない状況があること。
- ③ 業務内容の変化を感じる年代で、周囲にあまり相談できない状況からか、ストレス値が高い状態にあること。

このような現状のなか、今後も職員数の増加が見込まれないことから、個々の職員に対する業務の負担感は重くなっていくことが想像され、各々が自分自身の担当業務で手一杯な状況となれば、益々周囲のサポートを得ることは難しいと思われれます。

そこで今後は、ストレスチェックの活用等による職員自身の気付きの強化のみならず、所属部署の管理監督者による「ラインによるケア」の強化に重点を置き、早期発見・早期対応や再発予防の充実、2次不調者をつくらぬ職場支援に取り組めます。

第3章 メンタルヘルスケアの施策

1. 4つの施策

職員の心の健康を増進するための施策として、4つのメンタルヘルスケアを積極的に推進します。

- (1) セルフケアの推進
- (2) ラインによるケアの強化
- (3) 庁内組織によるケアの推進
- (4) 外部機関によるケアの活用

2. 施策の推進

(1) セルフケアの推進

全ての職員が心の健康問題について理解し、正しい知識を持ち主体的に心の健康を保持・増進できるように、セルフケアを推進します。

◆主な取組

- * ストレスチェックの活用による自己管理の徹底
- * メンタルヘルス研修や健康講座の実施
- * 相談窓口の定期的な設置

● 職員の役割

- * 職場の構成員としてストレスチェックや心の健康問題について正しく理解し、セルフケアを実践します。

<セルフケアとは>

- ・心の健康とストレスへの気づき
心の健康について理解し、ストレスチェック結果の確認など、自らのストレスや心の健康状態について適切に認識できるようになること。
- ・ストレスへの対処
積極的に自らのストレスを予防、軽減する方法を身につけ、実行できるようになること。
- ・自発的な相談等の対応行動
自らの心の健康問題について、相談窓口の利用など自発的に対応行動をとれるようになること。

(2) ラインによるケアの強化

各職場において職員と日常的に接している所属長等が、職場環境等の改善や相談対応を行い、メンタルヘルス不調の状態を早期に発見すると共に、できる範囲で個々に応じた対応をとり、重症化や複雑化を防ぎます。

◆主な取組

- ・実態把握と職場環境の整備（超勤状況の把握、職場分析結果の活用）
- ・管理監督者向け研修会の実施（職場内コミュニケーション技術等の向上）
- ・人を育てる職場づくりの推進（職場内研修担当者の養成）

- ・産業医、職員係との連携（早期発見・早期対応）
- ・主治医、家族等との連携
- ・職場復帰への調整
- ・復職時の受入れ環境の整備（再発予防・2次不調者防止）

● 所属長・衛生管理者等の役割

- ・所属長として、職員係等と共に心の健康に関して職場環境等の改善や職員への相談対応
- ・職員のセルフケアを支援すると共に、職員係等と連携し、職場における心の健康づくり計画を推進

<ラインによるケアとは>

- ・管理者が職場環境の改善に努めること。
（職場環境、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係の改善等）
- ・日常的に職員の心身の健康状態の把握をすること。
- ・職員からの相談に対応すること。

(3) 庁内組織によるケアの推進

魚津市職員衛生委員会は、職員の心の健康づくりに関する総合的な対策を計画的に継続して実施するため、メンタルヘルス対策の検討を行います。

また、専門的な立場から産業医による助言や指導を受けると共に、職員係で職員からの相談を受け付けます。併せて、セルフケアやラインによるケア等が効果的に行われるよう職員係等で支援します。

◆ 主な取組

- ・職場環境等の把握と改善への支援（職場分析結果の活用）
- ・職員への支援（セルフケアへの支援）
- ・所属長への支援（ラインによるケアへの支援）
- ・健康情報の提供
- ・産業医等による相談体制の強化
- ・相談窓口の整備・周知の徹底
- ・主治医等との連絡調整
- ・職場復帰後のフォロー体制づくり
- ・関係機関との調整

● 魚津市職員衛生委員会の役割

メンタルヘルスに関する総合的な対策を計画的に継続して実施するため、次の業務を担います。

- ・メンタルヘルスケアの実施状況の検証
- ・予定しているメンタルヘルスケアの検討
- ・心の健康づくり計画の効果的な推進と見直しの検討

●産業医の役割

- ・職場の健康管理についての助言及び指導
- ・職員や所属長等からの相談への対応
- ・業務上の配慮が必要な場合の勧告等
- ・専門的な立場から職員や管理監督者等からの相談対応と助言

●職員系の役割

- ・職員や所属長等からの相談に対応
- ・関係機関とのネットワークの形成
- ・人事労務管理上の事項において、心の健康に及ぼしている具体的な影響の把握
- ・労働環境等の改善及び職員の状況に応じた適正配置

(4) 外部機関によるケアの活用

富山県市町村職員共済組合（共済組合）の『こころの相談☆とやま』の活用を図ります。

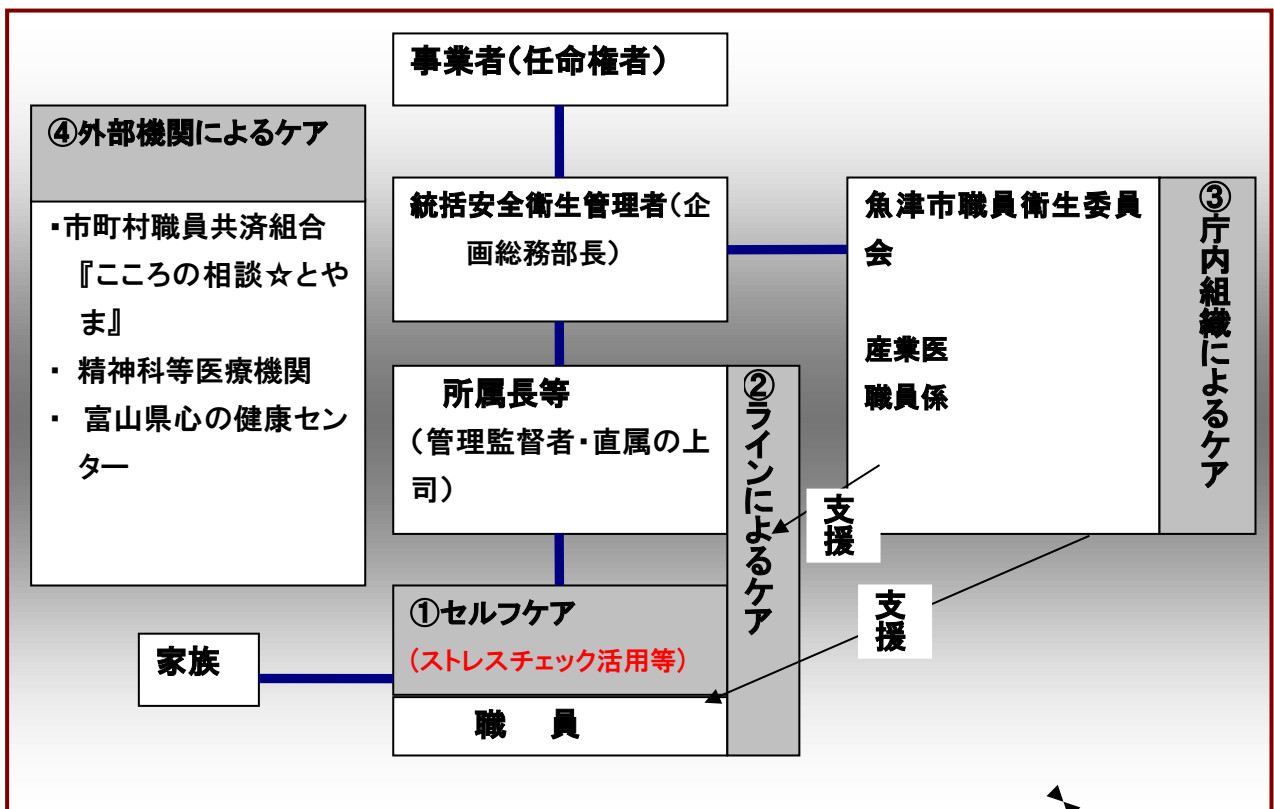
富山県心の健康センターや、精神科等医療機関の外部機関の資源によるケアを活用し、関係機関との連携を図ります。

3. 推進体制

メンタルヘルスに関する施策は、統括安全衛生管理者（企画総務部長）を中心として、産業医、職員係、所属長等により効果的に推進していきます。

また、魚津市職員衛生委員会は、メンタルヘルスケアの実施状況の検証とともに、実施予定の対策について検討し、効果的に推進されるよう支援します。

図1 心の健康づくり体制図



4. 心の健康レベル別にみた取組

メンタルヘルス対策を効果的に推進していくために、1次、2次、3次予防に沿って対策を進めます。

(1) 1次予防（心の健康増進と予防的対策）

- ・ 職員の心身の健康の保持・増進を図ります。
- ・ 所属長は職員と共に、快適な職場環境づくりを進めます。
- ・ 職員がメンタルヘルスに関する正しい知識を習得できるようにします。
- ・ 職員一人ひとりには、ストレスチェックの活用等により、ストレスの気づき対処能力の向上等セルフケアに努めます。

(2) 2次予防（早期発見と早期対策）

- ・ メンタルヘルス不調が高じた職員を早期に発見し、適切な措置を講じます。
- ・ 職員が相談しやすい体制を作ります。
- ・ 所属長等は、職員係等と連携して早期に対応します。
- ・ 職員は自発的に相談や医療機関受診を行います。

(3) 3次予防（職場復帰支援と再発予防）

- ・ 職員の円滑な職場復帰を図ると共に、再発防止に努めます。
- ・ 職場環境の整備を図ります。

第4章 個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮

メンタルヘルスケアを推進するにあたっては、ストレスチェックの結果や健康情報を含む職員のプライバシーに配慮することが極めて重要です。

個人情報や主治医や家族等から取得する際には、あらかじめ個人情報を取得する目的を明らかにして本人の同意を得なければなりません。

メンタルヘルスに関する健康情報は、こうした実状を十分に理解し原則として本人の了解のもと、情報を共有する範囲は安全配慮義務上必要最低限として、プライバシーの保護に努めるものであり、正当な理由なく他に漏らしてはならないものとします。

また、ストレスチェックに携わる全ての者は、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを絶対に行ってはなりません。

・労働者の心の健康の保持増進のための指針（概要）

（平成18年3月31日策定、平成27年11月30日改正）

(1) 趣旨

本方針は、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものである。

事業者は、本方針に基づき、各事業場の実態に即した形で、メンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。

(2) メンタルヘルスケアの基本的考え方

事業者は、自らがストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」やストレスチェック制度の実施方法等に関する規定を策定するとともに、その実施に当たっては、関係者に対する教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」（「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「事業場外資源によるケア」）を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、職場復帰のための支援が円滑に行われるようにする必要がある。

また、事業者は、心の健康問題の特性、個人の健康情報の保護への配慮、人事労務管理との関係、家庭・個人生活等の職場以外の問題等との関係に留意する必要がある。

(3) 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うこと。

(4) 心の健康づくり計画

事業者はメンタルヘルスケアに関する事業場の現状とその問題点を明確にするとともに、それぞれの事業場の実態と必要性に応じて、その問題点を解決する取組事項等についての基本的な計画（「心の健康づくり計画」）を策定すること。

なお、ストレスチェック制度は、各事業場で実施される総合的なメンタルヘルス対策の取組の中に位置づけることが重要であるため、心の健康づくり計画において、ストレスチェック制度の位置づけを明確にする必要がある。

(5) 4つのメンタルヘルスキアの推進

メンタルヘルスキアは ①セルフケア ②ラインによるケア ③事業場内産業保健スタッフ等によるケア ④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ある。

なお、事業者は、メンタルヘルスキア推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任するよう努めるものとする。

(6) メンタルヘルスキアの具体的進め方

- ①メンタルヘルスキアを推進するための教育研修・情報提供
- ②職場環境等の把握と改善
- ③メンタルヘルス不調への気づきと対応
- ④職場復帰における支援

(7) メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスキアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。

事業者は、健康情報を含む労働者の個人情報やストレスチェック制度における健康情報の取扱いについて、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

(8) 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止

事業者が、メンタルヘルスキア等を通じて把握した労働者の心の健康に関する情報は、その労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものである。その範囲を超えて、事業者がその労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。労働者の心の健康に関する情報を理由として行う以下の取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえず、事業者はこれらを行ってはならない。

- ①解雇すること。
- ②期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
- ③退職勧奨を行うこと。
- ④不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること。
- ⑤その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。