

「心の健康づくり計画」

1. 心の健康づくりの方針表明

従業員の心の健康は、従業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ものとする。

具体的には以下の通りとする。

- ①管理監督者を含む従業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管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させない。

2. 実施項目

- (1) メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供 (管理監督者を含む全ての労働者が対応)
- (2) 職場環境等の把握と改善 (メンタル不調の未然防止)
- (3) メンタルヘルス不調への気づきと対応 (メンタル不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)
- (4) 職場復帰における支援

3. 推進体制

従業員、管理監督者、メンタルヘルス推進担当者、衛生管理者、産業医、人事部門及び衛生委員会の役割を以下の通りとする。

(1) 従業員

従業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) 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、職場環境等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、管理監督者自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用する。

(3) メンタルヘルス推進担当者

人事部門長がその役割を担うものとし、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、事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

(4) 衛生管理者

産業医と協力して、心の健康づくり活動を推進する。

(5) 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
- ・従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減
- ・従業員、管理監督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

(6) 人事部門

人事担当者は、従業員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。

人事担当者は、管理監督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。

(7) 衛生委員会

衛生委員会は、心の健康づくり計画の策定に関わり、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。

4. 個人情報の保護について

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、従業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り扱いに当たっては、関連する法令を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

以上