

(I) 本編

“〇〇〇(団体名)”メンタルヘルス対策に関する計画
～ 職場における心の健康づくり ～
(例)

令和〇年〇月〇日 制定

*この計画(例)は、令和4年度の「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」に参画する地方公共団体委員が所属する埼玉県、東京都、福島県いわき市における計画等を中心に、総務省において調査した地方公共団体が実際に策定している計画や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省策定)等を参考に作成したものです。

*この「(I) 本編」では、地方公共団体において取り組んでいただくべき普遍的なメンタルヘルス対策として、4つのケアのうち「セルフケア」「ラインケア」「職場内産業保健スタッフ等によるケア」の3つのケアを記載しています。

*4つのケアのうちもう一つの「職場外資源によるケア」の取組内容やさらなる取組事例などは、本編とは別に作成した「(II) 別冊」に掲載しており、地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを想定しています。

*例えば「1.基本方針」では地方公共団体独自の基本方針を明記していただくため、具体的に記載していませんが、「(II) 別冊」には参考例を掲載しています。

目 次

1. 基本方針	1
2. 計画期間	1
3. 目標・評価	1
4. 推進体制	2
5. メンタルヘルス対策の具体的な取組	4
6. 個人のプライバシー保護及び不利益取扱いへの配慮	1 1
7. 主な相談窓口	1 1

1. 基本方針

“〇〇〇(団体名)”における様々な諸課題に適切に対応し、住民のニーズに応えるためには、業務にあたる職員一人ひとりが心身共に健康で、その能力を十分発揮できる環境を整える「心の健康づくり」が必要である。

一方、全国的にメンタルヘルス不調(※)による休務者数が増加傾向にあり、“〇〇〇(団体名)”においても対応すべき課題の一つであるが、メンタルヘルス不調の要因は職員一人ひとりによって様々であり、その対策も多岐にわたることから、人事労務部門のみならず、職員が所属する各部局や職場内外の医師、産業保健スタッフ等が緊密に連携して取り組むとともに、中長期的な視点から計画的かつ継続的に実施されることが求められる。さらに、組織トップのリーダーシップの下で全庁的な取組体制を確保するとともに、メンタルヘルス対策の実施状況やその効果を評価し、問題点を改善していくことによって、より良いメンタルヘルス対策を計画的かつ継続的に実施していく必要がある。

このため、“〇〇〇(団体名)”では、メンタルヘルス不調者の対応のみではなく、全ての職員の「心の健康づくり」を推進し、もって、明るく活力に満ちた職場づくりに取り組むことを目指すこととし、次の●つの基本方針を踏まえて「メンタルヘルス対策に関する計画」(以下「計画」という。)を定める。

- 基本方針 ①
 ②
 ③

※「メンタルヘルス不調」とは、精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、職員の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものとする。

2. 計画期間

令和●年●月から令和●年●月までの●年間を計画期間とし、年度ごとに取組状況などについて評価を行い、社会情勢や国の政策の動向などを踏まえ、必要に応じて計画期間を見直すこととする。

3. 目標・評価

メンタルヘルス対策を効果的に推進するため、職員の心の健康状態及び計画の実施状況を定期的に把握・評価し、その結果に基づいて必要な対策を講じる。

具体的には、次の指標ごとに設定した目標を達成するための関係するメンタルヘルス対策とその成果について、年度ごとに指標に照らして適切な評価と検証を行い、必要に応じて改善を図り、その後のメンタルヘルス対策の施策に反映することとする。

○効果指標と目標

指標	計画策定時 令和●年度	令和●年度	令和●年度	目 標 令和●年度	現状値 (令和●年度末)	達成度 (※)	評価の理由等
定時退庁日における 時間外勤務者数	1,000人	900人		600人	500人		
時間外勤務が1か月 当たり100時間以上、 または2～6か月 平均で80時間を超 える職員数	600人	550人		400人	300人		
メンタルヘルス不調 による休務者数	20人	18人		13人	10人		
・・・							
・・・							

※達成度 A：目標を上回って達成 B：目標を達成 C：目標を未達成

4. 推進体制

職員の心の健康状態に配慮し、メンタルヘルス対策を効果的に実施するためには、組織トップのリーダーシップの下で、職員、総括安全衛生管理者、管理監督者、職場内産業保健スタッフ等、安全衛生委員会等が緊密に連携し、心の健康づくりに向けてそれぞれの役割を果たすことが求められる。

① 職員

全ての職員（管理監督者を含む。）は、自身が安定した気持ちで仕事に取り組めるようにするため、心身の健康の保持増進に努めるとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする。また、自らのストレスを予防・軽減するために、ストレスに対処するための知識や方法を身に付け、必要に応じて健康相談を利用する。また、日頃から同僚等周囲と良好な人間関係を保つように努力する。

特に、休職中の職員は、主治医、産業医、保健師、管理監督者及び人事労務部門と相談しながら、復職支援のための面接指導や職場復帰支援プランを踏まえて円滑な職場復帰を目指す。

② 総括安全衛生管理者

総括安全衛生管理者は、職場における職員の健康を確保する責務（安全配慮義務）を認識するとともに、職員一人ひとりがメンタルヘルス不調を来さないよう、ストレスチェックの実施やその結果の集団分析・職場環境改善も含めた職員の心の健康づくりを推進するため、職員及び管理監督者に対して職員の心の健康づくりの方針を明示し、必要な環境及び体制の整備に努める。

③ 管理監督者

管理監督者は、職場における職員の心の健康づくりを推進する上で中心的な役割を担うとと

もに、所属職員の状況や個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にある。

したがって、心の健康づくりに関する正しい知識及び心の健康問題に対する適切な対応方法を身に付けることが求められる。また、職場環境の改善、職員からの相談対応など、職場内産業保健スタッフ等と連携し、職員のセルフケアへの支援に取り組むとともに、職員のメンタルヘルス不調の状態に早期に気づき、迅速に対応するよう努める。

④ 職場内産業保健スタッフ等

職場内産業保健スタッフ等は、職場の心の健康づくり対策への提言を行うとともに、その対策を推進する。また、セルフケア及びラインケアが効果的に実施されるよう、職員及び管理監督者をケアする。

さらに、メンタルヘルス対策の企画立案及び等中心的な役割を果たし、職場における心の健康づくりを積極的に促進する。

ア 保健師、看護師

保健師、看護師は、職員の心の健康の保持増進及び心の健康問題の発生を予防するための、教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価及び改善を行う。

また、メンタルヘルスに関する相談対応、予防指導、職場復帰及び職場適応の支援、精神保健教育、保健指導の実施など、職員及び管理監督者に対する支援を行う。

イ 産業医

産業医は、職場環境の維持管理、健康相談、職場復帰及び職場適応の支援など職員の健康の保持増進を図るため、助言・指導及び勧告を行う。

ウ 衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者、健康管理担当者等は、精神保健専門スタッフ等の助言・指導等を踏まえ、管理監督者と連携して教育研修の企画・実施、職場環境等の把握、改善等を行い、職場における心の健康づくりを推進する。

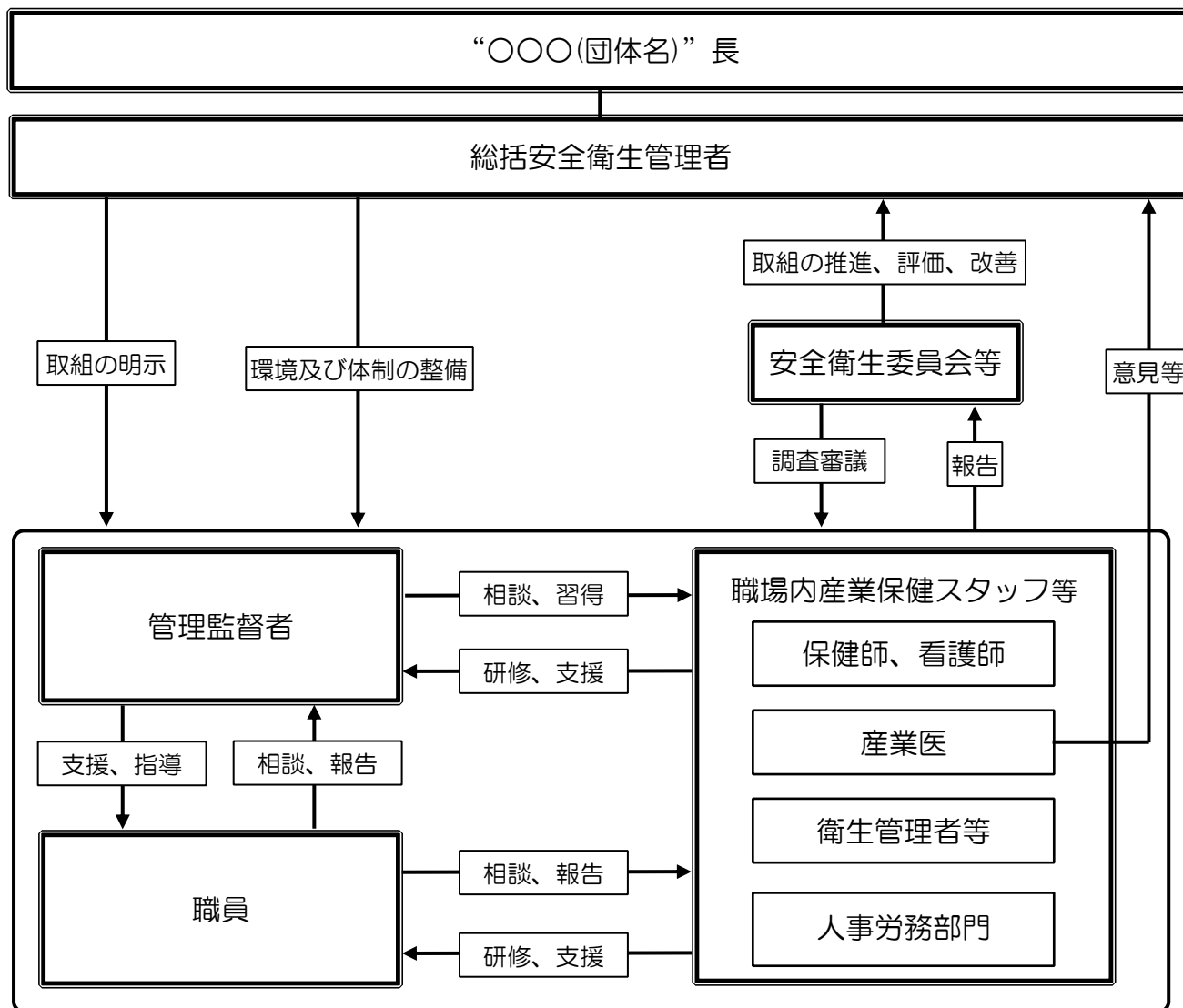
エ 人事労務部門

管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動や、勤務時間等の改善及び適正配置について配慮する。

⑤ 安全衛生委員会等

職員の心の健康づくりを推進するためには、一次予防から三次予防までの各予防対策が組織的かつ計画的に行われるようにすることが重要である。そのため、安全衛生委員会等の場において職場の現状、問題点、施策の改善等を調査審議し、積極的に推進する必要がある。

○推進体制イメージ図



5. メンタルヘルス対策の具体的な取組

職員、管理監督者、職場内産業保健スタッフ等、人事労務部門がそれぞれの役割を果たしながら、次に掲げる3つのケア「セルフケア」、「ラインケア」、「職場内産業保健スタッフ等によるケア」を効果的に推進するために、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった職員の職場復帰の支援等を行う「三次予防」が円滑に行われる必要があることから、次に掲げる具体的な取組を実施する。

1 セルフケア

＜一次予防：心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止＞

① ストレス状態の把握

職員が自らのストレスを把握できるよう、年1回ストレスチェックを実施するとともに、個人の結果には、セルフケアの方法や医療機関、臨床心理士、職場内産業保健スタッフ等が行う相談

窓口等の案内を掲載し、メンタルヘルス不調の未然防止を図る。

また、高ストレス者については、産業医の面接指導の周知を図るとともに、必要に応じてストレスチェック実施者（産業医、保健師等）より面談を促す。

② 長時間勤務による不調の予防

時間外勤務が1か月当たり100時間以上、または2～6か月平均で80時間を超えた職員には、該当職員からの申し出の有無に関わらず、産業医による面接指導を実施する。

また、時間外勤務が1か月当たり80時間を超えた職員から申出があった場合についても産業医による面接指導を実施する。

③ 職員研修及び情報提供の活用

新規採用職員（及び採用2年目）の職員に対しては、メンタルヘルスの知識習得やコミュニケーション能力の向上に関する研修をカリキュラムに組み入れて実施する。

また、一般職員向けとして、メンタルヘルスの基礎知識やストレス対処法などを習得するための研修会を年1回以上実施することとし、多くの職員が受講できるよう開催時期や方法、内容等について検討する。

<二次予防：メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応>

① 自発的な相談体制の整備

職場内の相談窓口に関する情報を職員ポータルサイトやリーフレットにより全職員に周知し、相談しやすい体制づくりを進める。また、各相談窓口における相談相手が誰なのか（産業医や他の職場内産業保健スタッフ等）を明示すること、相談内容は所属等に報告されないこと、相談は匿名で受けられるなどプライバシーに十分配慮されていること、管理監督者や家族からの相談も可能であることなどについて周知を図る。

② 自己のメンタルヘルス不調への意識の向上

職員が早期に自らのメンタルヘルス不調に気付くために、職員ポータルサイトに疲労・ストレスの蓄積等をセルフチェックできるコーナーを設け、セルフチェックの点数が高かった職員自らが各種相談窓口を利用するよう勧奨する。

<三次予防：職場復帰・再発防止>

① 休職中における医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨

休職者は療養に専念するとともにセルフケアに努める。また、職場内産業保健スタッフ等は、休職者 管理監督者等と定期的に面談を実施することにより、円滑な職場復帰を目指すとともに、再発防止に係る支援を行い、職員にセルフケアを促す。

② 職場復帰後の継続的な治療、再発防止

職場復帰後の職員は必要な治療を継続するとともに、職場復帰支援プログラムに沿って業務を行う。また、職場内産業保健スタッフ等や管理監督者等と定期的に面談を実施し、再発予防に努める。

2 ラインケア

<一次予防：心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止>

① 管理監督者の基本的な知識の習得、相談対応技能のスキルアップ

管理監督者は、職員をメンタルヘルス研修会に積極的に参加させ、メンタルヘルスに関する正しい知識や対処等の習得を支援する。

また、管理監督者自身も、職階ごとに必要なメンタルヘルスに関する基礎知識、コミュニケーションスキルや相談対応など知識の習得のための研修に参加し、最新の基礎知識や対処方法等の必要なスキルの習得を図ることで、職員の勤務状況や健康状態等を普段から把握し、職員の心の健康状態の変化を見逃さないよう努める。

② 長時間勤務者の把握と産業医の面接指導の実施等

管理監督者は、長時間勤務が職員の健康に与える影響を考慮し、長時間勤務の縮減を図るとともに、長時間勤務を行った職員に対し、産業医による面接指導等を受けられるよう配慮する。

また、長時間勤務の実態を踏まえ、職場内の勤務状況やストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の一環として勤務体制の見直し等を行い、長時間勤務の縮減に向けて職場単位で取り組む。

③ ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善等

管理監督者は、職員が安心してストレスチェックを受検できるよう配慮するとともに、職場ごとに集団分析した結果を踏まえ、必要な職場環境改善に取り組む。また、ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された職員について、職場内産業保健スタッフ等と連携して産業医による面談等について配慮する。

<二次予防：メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応>

① 職員の健康状態の把握

管理監督者は、職員が相談しやすい環境や雰囲気を整え、日常的に職員からの自発的な相談に対応するよう努める。

また、長時間勤務等により過労状態にある職員や強度の心理的負荷を伴う業務を経験した職員、個別相談が必要と思われる職員には管理監督者より積極的に声かけを行う。

② 不調者の早期発見と対応

「いつもと違う」様子を感じた職員に対し、管理監督者は積極的に声かけをして傾聴することとし、必要に応じて職場内産業保健スタッフ等への相談、医療機関の受診を勧奨する。その場合、管理監督者自らが職場内産業保健スタッフ等に相談に行くことも検討する。

<三次予防：職場復帰・再発防止>

① 職場復帰支援プログラムの作成及び職員、産業医等との面談の実施

メンタルヘルス不調により職員が休職した場合、管理監督者は職員が休職中に安心して療養に専念できるよう配慮する。また、休職から職場復帰までの流れ（休職期間の目安、休職期間満

了日、職場への報告などの今後のやり取り等)を記載した「職場復帰支援プログラム」を作成し、職場内産業保健スタッフ等と連携して職員の職場復帰を支援する。

なお、休職中の職員の状態に応じ、管理監督者は職場内産業保健スタッフ等に相談して職員と面談し、職場の現状や担当する業務などをよく説明するとともに、職務の軽減に対する精神的な負担感等を持たせないよう配慮する。

② 職場復帰の判断

休職中の職員から職場復帰の意思表示がなされた場合、職場復帰を可能とする主治医の診断書（就業上の配慮に関する意見を含む。）の提出を求める。

その際、主治医には、日常生活における病状回復に限らず、職場で求められる職務遂行能力の回復まで判断されるよう、あらかじめ職場で必要とされる職務遂行能力に関する情報を提供しておくこととする。

提出された主治医の診断書を踏まえ、職員の状態及び業務・職場との適合性、職場の支援状況等を総合的に考慮し、管理監督者、職場内産業保健スタッフ等が協議して職場復帰の可否を判断する。職場復帰可能となった場合には、管理監督者による就業上の配慮等を具体的に作成した職場復帰プログラムに基づき、管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等は職員の円滑な職場復帰を支援する。

③ 復帰した職員のフォローアップ

管理監督者は、職員の復職に至る経過や今後の方針等を他の職員に事前に説明するなど、職場復帰する職員がストレスを感じないよう職場づくりに努め、復帰職員の観察及び支援を行う。その際、他の職員に過度の負担が掛からないよう配慮する。

また、職場内産業保健スタッフ等に相談して職場復帰プログラムを評価し、必要に応じて見直しを行う。

3 職場内産業保健スタッフ等によるケア

<一次予防：心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止>

① 職場巡視による職場環境の把握・評価の実施

安全衛生委員会が定期的に職場巡視を行い、騒音や照度、整理整頓等の職場環境の把握・評価を行うとともに、定時退庁日の遵守状況等の実態把握に努める。

② ストレスチェックの集団分析結果の活用

ストレスチェックの職場ごとの集団分析結果を踏まえ、安全衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用する。なお、集団分析結果の取扱いには十分に留意する必要があるため、その共有範囲等については、あらかじめ安全衛生委員会等において審議・決定しておくこととする。

③ メンタルヘルスに関する教育研修及び情報提供

一般職員や管理監督者向けのメンタルヘルス研修会を開催し、メンタルヘルスの基礎知識等を周知する。

<二次予防：メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応>

① 相談窓口の利用促進

各相談窓口における相談相手（産業医などの職場内産業保健スタッフ等）を明らかにするとともに、相談内容は本人の同意なく所属等に報告されないこと、相談は匿名で受けられるなどプライバシーに十分配慮されていること、管理監督者や家族からの相談も可能であること等を周知し、利用促進を図る。

② 医療機関への早期受診・早期治療の推進

相談窓口において、医療機関の受診が必要と思われる職員に対し、早期対応が重要であることから、医療機関の受診を勧奨する。

<三次予防：職場復帰・再発防止>

① 職場復帰支援プログラムの作成支援

職場内産業保健スタッフ等は、管理監督者が作成する職場復帰支援プログラムについて必要な助言や支援を行う。

② 休職中の職員への説明及び復帰後の対応

職場内産業保健スタッフ等は、休職中の職員に対し、医療機関の受診等の休職中の過ごし方や定期的な職場への連絡方法などを説明する。

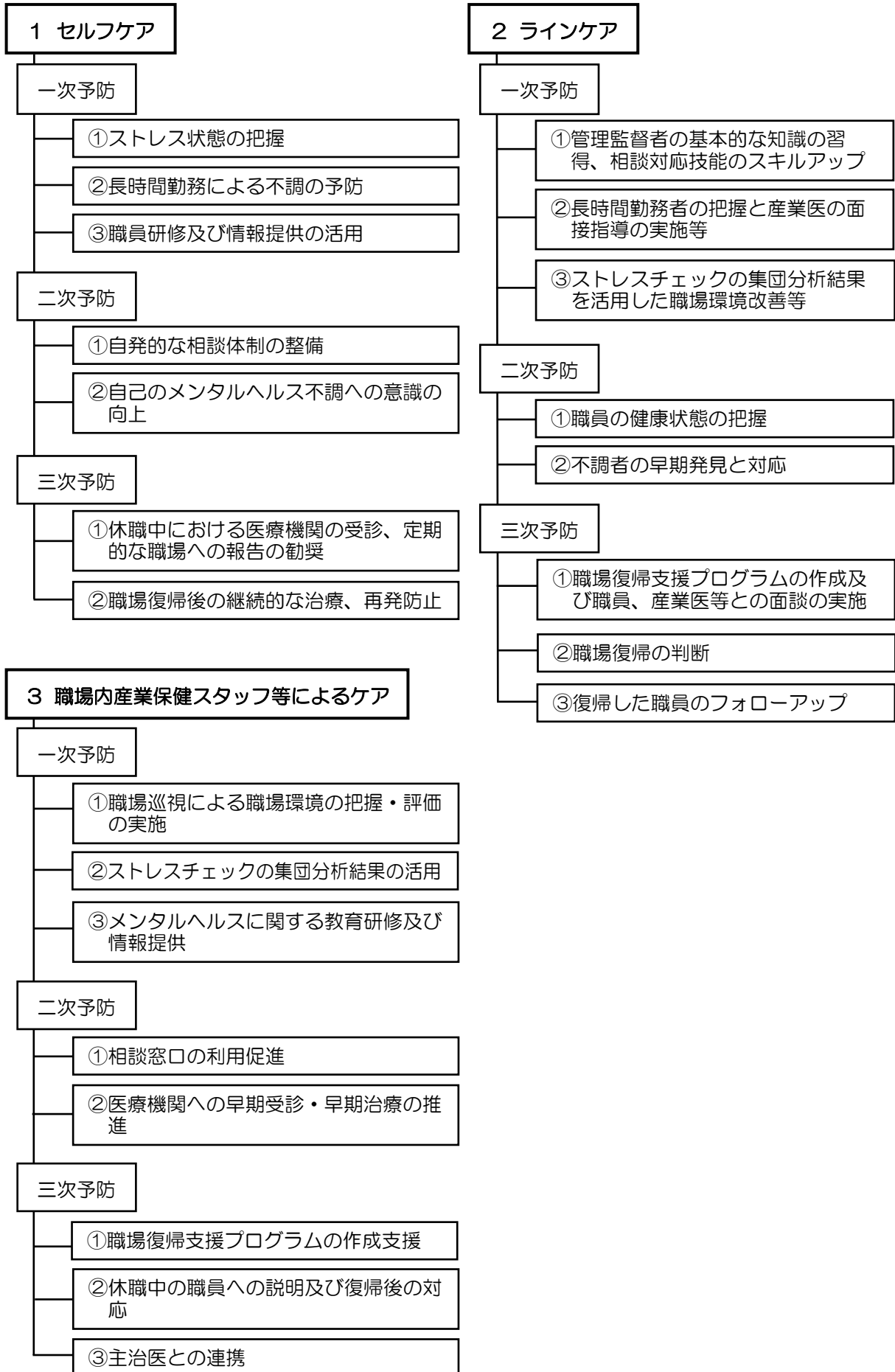
また、職場復帰した職員や管理監督者から復職後の状況を聞き、再発防止の観点から職員や管理監督者に助言する。

③ 主治医との連携

近隣の医療機関に対し、“〇〇〇(団体名)”における復職支援制度について理解してもらうため、概要を記載した書類等を送付して周知を図る。

また、必要に応じて、休職者の了承を得て、管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等が主治医と面談し、復職の時期等について情報を共有し連携を図る。

《具体的な取組一覧》



《具体的な取組と実施者》

◎：主たる実施者 ○：実施者/関与者

予防段階	実施項目	本人	管理 監督者	職場内産業保健 スタッフ等	
				右記以外	人事労務 部門
「一次予防」 心の健康の保持増進 とメンタルヘルス 不調の未然防止	1 ストレス状態の把握	実施される取組等を積極的に利用し、セルフケアに努める		○	○
	2 長時間勤務による不調の予防		○	◎	○
	3 職員研修及び情報提供の活用			○	○
	4 管理監督者の基本的な知識の習得、相談対応技能のスキルアップ		◎		
	5 長時間勤務者の把握と産業医の面接指導の実施等		○	◎	○
	6 ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善等		◎	○	
	7 職場巡視による職場環境の把握・評価の実施			◎	○
	8 ストレスチェックの集団分析結果の活用			◎	○
	9 メンタルヘルスに関する教育研修及び情報提供			◎	○
「二次予防」 メンタルヘルス不調 の早期発見・ 早期対応	1 自発的な相談体制の整備	実施される取組等を積極的に利用し、セルフケアに努める		○	○
	2 自己のメンタルヘルス不調への意識の向上			○	○
	3 職員の健康状態の把握		◎		
	4 不調者の早期発見と対応		◎	○	
	5 相談窓口の利用促進			◎	○
	6 医療機関への早期受診・早期治療の推進			◎	○
「三次予防」 職場復帰・再発防止	1 休職中における医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨	実施される取組等を積極的に利用し、セルフケアに努める	○	◎	
	2 職場復帰後の継続的な治療、再発防止		○	◎	
	3 職場復帰支援プログラムの作成及び職員、産業医等との面接の実施		◎	○	○
	4 職場復帰の判断		○	○	○
	5 復帰した職員のフォローアップ		◎	○	
	6 職場復帰支援プログラムの作成支援		○	◎	
	7 休職中の職員への説明及び復帰後の対応		○	◎	○
	8 主治医との連携			◎	

6. 個人のプライバシー保護及び不利益取扱いへの配慮

ストレスチェック等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、職員からの相談対応に当たった者及びストレスチェックの実施事務従事者は、そこで知り得た個人情報取扱いに当たっては、関連する法令及び「〇〇〇(団体名) 規定」を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

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行ってはならない。

7. 主な相談窓口

○ 職員が相談できる窓口

(1) 職場内への相談

- ・ 職場内産業保健スタッフ（保健師・看護師）への相談

連絡先 ●●課●●係 直通●●-●●●●● 内線●●●●●

アドレス ●●●●●●●●●●●●●●●●@●●●●●●●●●●.lg.jp

(2) その他の相談先

- ・ 地共済こころの健康相談窓口（臨床心理士などによる面談カウンセリング）※県職員対象
電話受付 月～金 9:00～21:00、土 9:00～16:00(日・祝日・12/31～1/3を除く)
※電話番号は配布されたリーフレットを参照、または各支部へ問い合わせ

Web 受付 24 時間・年中無休

- ・ こころの健康相談統一ダイヤル（電話をかけた所在地の公的な相談機関に接続）

電話相談 0570-064 556

月～金 18:30～22:30（22:00 まで受付）

- ・ 働く人の悩みホットライン（一般社団法人 日本産業カウンセラー協会主催）

電話相談 03-5772-2183

月曜日～土曜日 午後 3 時～午後 8 時（祝日・年末年始除く）

○ 職員・家族・人事労務部門等が相談できる窓口

- ・ こころの耳（厚生労働省）

電話相談 0120-565-455（フリーダイヤル）

月曜日・火曜日 17:00～22:00 / 土曜日・日曜日 10:00～16:00

（祝日・年末年始除く）

※電話相談の他に、SNS・メール相談可

詳細 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

- 管理監督者が相談できる窓口（部下の変調を感じたときなど）
 - ・ 職場内産業保健スタッフ（保健師・看護師）への相談
 - 連絡先 ●●課●●係 -●●●●● 内線●●●●●
 - アドレス ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●@●●●●●●●●●●.lg.jp

- 管理監督者、職場内産業保健スタッフ等が相談できる窓口（取組内容、対応方法等）
 - ・ メンタルヘルス対策相談窓口（一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 臨床心理士等）
 - ① 電話・オンライン相談受付
 - 電話番号 03-5213-4310（専用ダイヤル）
 - 受付日 原則週2日（月・木曜日）
 - 受付時間 10:00～16:00（12:00～13:00 を除く）
 - ※詳細 <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>（協会ホームページ）
 - ② メール相談受付
 - アドレス menherusodan@jalsha.or.jp（専用アドレス）
 - 受付日 全日
 - 受付時間 24 時間
 - ③ 相談員派遣
 - 窓口による相談内容等を踏まえ、必要な場合には相談員を派遣。