

株式会社田島運輸における心の健康づくり計画

1 心の健康づくり活動方針

(1)位置づけ

本計画は、当社規則「就業規則」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に従って、当社の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定め、もって従業員の心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ある。

(2)心の健康づくりの目標

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、また当社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。

具体的には以下の目標を2025年までの3年間に達成する。

- ① 役員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 役員を含む従業員全員の心の健康問題を発生させない。

(3)推進体制

従業員、役員、産業保健スタッフ(安全衛生推進担当者、メンタルヘルス推進担当者)、人事労務部門がそれぞれの役割を果たす。

(4)推進事項

以下のとおり実施する。

ア 相談体制

役員を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

イ 教育・研修及び情報提供

従業員、役員、産業保健スタッフ及び人事労務部門がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

ウ ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように各種のストレス対策を実施する。

エ マニュアル等

心の健康づくりの体制整備や進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、当社に周知・徹底する。

オ プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

2 心の健康づくり推進体制

従業員、役員、産業保健スタッフ、人事労務部門及び事務所ミーティングの役割を以下のとおりとする。

ア 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。

イ 役員

役員は、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、役員自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用する。

ウ 産業保健スタッフ

役員を含む従業員の活動を支援する。

(ア)メンタルヘルス推進担当者

原則として安全衛生推進者がその役割を担うものとし、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。

(イ)安全衛生推進者(メンタルヘルス推進担当者を除く)

心の健康づくり活動を推進する。

エ 人事労務部門

人事労務管理担当者は、従業員からの相談があれば、その対応を行う。人事労務管理の担当者は、職場配置、人事異動等の問題に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行う。

オ 事務所ミーティング

事務所ミーティングは、メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定に関わる。また、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。

3 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施

(1) 職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために職場環境等の把握と改善を実施する。

ア 役員による職場環境等の把握と改善

役員は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握しその改善に努める。

イ 産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

産業保健スタッフは、必要に応じて調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、その結果をもとに、役員に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

(2) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

ア 全従業員向けの教育研修・情報提供

セルフケアを促進するため、役員を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

イ 役員への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、役員に対して教育研修・情報提供を行う。

ウ 産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、産業保健スタッフ等に対して、事業場外資源が実施する研修等への参加を含めて教育研修・情報提供の機会を設ける。産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図る。

(3) 事業場外資源を活用した心の健康に関する相談の実施

心の健康に関する相談体制は以下のとおりとする。

ア 役員への相談

従業員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の役員に相談することができる。役員は、従業員の相談に対応し、必要に応じて事業場外資源(相談機関)に相談するよう勧める。役員は、相談対応に当たって、従業員のプライバシーに配慮し、従業員から聴いて知った個人情報については原則、本人の了解を得た上で他に伝える。

イ メンタルヘルス推進者への相談

従業員は自らの心の健康問題についてメンタルヘルス推進者に相談することができる。役員は部下である従業員の心の健康問題について、メンタルヘルス推進者に相談することができる。メンタルヘルス推進者は必要に応じて、事業場外資源(相談機関)に相談するよう勧めることができる。メンタルヘルス推進者は、法令及び社内規程に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応する。

ウ 事業場外資源(相談機関)への相談

従業員及び役員は、事業場外資源(相談機関)に相談することができる。

エ 人事労務管理担当者への相談

必要な場合には、従業員は自らの心の健康問題について、人事労務管理担当者に相談することができる。人事労務管理担当者は、相談者本人が相談した場合にはその当該従業員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮する。

4 個人のプライバシーへの配慮

職場環境等の評価のための調査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扱いに当たっては、関連する法令及び社内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

5 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的な心の健康づくりを進めるために、以下のとおり、1 の(2)を長期目標とし、これを実現するために年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行うこととする。

心の健康づくりの長期目標

- ① 役員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する。
- 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 役員を含む従業員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。

心の健康づくりの年次目標

- ① 役員を含む従業員が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、相談対応の基本的技術を修得する。
- ② 事業場外資源（相談機関）による従業員からの相談対応が円滑に行われる体制を整える。

また、この目標を達成するために、以下のような取り組みを実施する。

○役員を含む従業員全員に対して、職場のメンタルヘルスに関する教育・研修を実施する。年間に1回開催し、心の健康づくりの方針と計画の内容を徹底して周知する。

○事業場外資源（相談機関）への相談について、従業員向けの相談機関一覧表を作成して掲示するとともに利用方法を周知する。

心の健康づくり活動の評価

- ① 教育研修への役員を含む従業員の参加率を100%とする。