

# 学校法人日本社会事業大学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、本学「衛生管理規則」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」等に従って、本学の心の健康づくり活動並びに教職員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、もって教職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

教職員の心の健康は、教職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。

具体的には以下の目標達成に努める。

- ① 全教職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 全教職員の心の健康問題について、早期に気づき、対応できる職場づくりを行う。

### (3) 推進体制

教職員（管理職員、保健衛生担当職員、人事労務担当職員以外の職員）、管理職員、保健衛生担当職員（産業医、保健師又は看護師、精神保健カウンセラー等）、人事労務担当職員、外部機関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

管理職員を含む教職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

教職員、管理職員、保健衛生担当職員及び人事労務担当職員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

教職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、ストレスチェックをはじめ各種のストレス対策・職場環境改善対策を実施する。

## エ マニュアル等

心の健康づくりの体制整備やストレスチェックの実施等の進め方を示すマニュアル等を作成し、全教職員に周知・徹底する。

## オ プライバシーへの配慮

教職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及びストレスチェック実施体制

教職員、管理職員、保健衛生担当職員、人事労務担当職員及び衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

### ア 教職員

教職員はストレスや心の健康について理解し、またストレスチェック受検の機会を活用することで、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてストレスチェック結果に基づく面接指導やメンタルヘルス相談を利用すること。

### イ 管理職員

管理職員は、職場の管理監督者として、ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下等からの相談への対応を行う。また、管理職員自身も必要に応じて、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導、メンタルヘルス相談を利用する。

### ウ 保健衛生担当職員

管理職員を含む教職員の活動を支援する。

#### (ア) メンタルヘルス推進担当者

原則として衛生管理者等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、ストレスチェックを含めた事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

当分の間は、衛生委員会委員長をメンタルヘルス推進担当者とする。

#### (イ) 衛生管理者等（メンタルヘルス推進担当者を除く）

産業医と協力して、ストレスチェックを含めた心の健康づくり活動を推進する。

#### (ウ) 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

- ・教職員、管理職員等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(ストレスチェックの集団分析結果等に基づくものを含む)
- ・教職員、管理職員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(ストレスチェック結果に基づく面接指導の事後措置を含む)

#### エ 人事労務担当職員

人事労務担当職員は、教職員、管理職員からの相談があれば、その対応を行う。

人事労務担当職員は、管理職員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。

#### オ 衛生委員会

衛生委員会は、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、評価に関わる。また、ストレスチェックを含む心の健康づくり活動が計画どおり進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

#### カ ストレスチェック実施者

- ・ストレスチェック実施の企画・立案及び評価への協力
- ・ストレスチェック受検者からの相談への対応
- ・ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の評価並びにその結果の事業者への提供
- ・ストレスチェック受検者に対する情報提供及び教育研修

本学のストレスチェックの実施要領は「学校法人日本社会事業大学ストレスチェック制度実施規程」の通りである。

### 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、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて職場環境等の把握と改善を実施する。

##### ア 管理職員による職場環境等の把握と改善

管理職員は、日常の職場管理や教職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 保健衛生担当職員による職場環境等の把握と改善

ストレスチェック実施者は、職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、保健衛生担当職員は、必要に応じて面接指導対象者に追加

調査等を実施し、職場環境等を評価、確認する。また、その結果をもとに、管理職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) ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

- ① 教職員は、保健衛生担当職員が提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックするよう努めるものとする。
- ② 教職員は、ストレスチェックの結果に応じて、医師（産業医）による面接指導又は保健衛生担当職員によるストレスに関する保健指導を受ける。
- ③ なお、実施に際し、ストレスチェックは教職員本人のストレスへの気づきとその対処の支援、及び職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的とし、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的としないこと、また、ストレスチェックは強要されて受検されるべきものではないこと、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防止すること等の趣旨を十分周知するものとする。

## (3) 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 全教職員向けの教育研修・情報提供

セルフケア、特にストレスチェックによる一次予防を促進するため、管理職員を含む全ての教職員に対して、教育研修・情報提供を行う。

### イ 管理職員への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、管理職員に対して教育研修・情報提供を行う。

### ウ 保健衛生担当職員等への教育研修・情報提供

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導その他保健衛生担当職員等によるケアを促進するため、保健衛生担当職員等に対して、学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。保健衛生担当職員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。

## (4) 学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 管理職員への相談

教職員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の管理職員に相談することができる。

管理職員は、教職員の相談に対応し、必要に応じて産業医、人事労務担当職員に相談するよう勧める。

管理職員は、相談対応に当たって、教職員のプライバシーに配慮し、教職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 保健衛生担当職員への相談

教職員はストレスチェック結果に基づく面接指導の他、自らの心の健康問題について保健衛生担当職員に相談することができる。

管理職員は部下等である教職員の心の健康問題について、保健衛生担当職員に相談することができる。

相談は、保健衛生担当職員が勤務する保健管理センターの開室時間のほか、電子メールでも行うことができる。

産業医は、教職員本人や管理職員に対して助言や指示を行う。

保健衛生担当職員は、法令及び学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 人事労務担当職員への相談

必要な場合には、教職員及び管理職員は自らの心の健康問題について、人事労務担当職員に相談することができる。

人事労務担当職員は、管理職員、産業医等と相談しながら、教職員や管理職員に対して助言や指示を行う。人事労務担当職員は、相談者本人や管理職員が相談した場合にはその当該教職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及び不利益取扱いへの配慮

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、教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の取扱いに当たっては、関連する法令及び学内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

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。

### 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 管理職員を含む教職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 管理職員を含む教職員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。
- ④ ストレスチェック制度の定着・浸透を図る。

### ○心の健康づくりの年次目標

- ① 管理職員が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下等からの相談対応の基本的技術を修得する。
- ② 保健衛生担当職員による教職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。

- ・ 管理職員に対して、職場のメンタルヘルスに関する教育・研修を実施する。
- ・ 産業医への相談について、教職員向けのパンフレットを作成し、利用方法を周知する。
- ・ ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善の取り組みに着手する。

### ○心の健康づくり活動の評価

- ① 教育研修への管理職員の参加は、原則必須とする。
- ② 保健衛生担当職員への早い段階での相談を増やす（連絡会議を開催し産業医の面接指導内容の集計等から評価する）。
- ③ ストレスチェックの集団分析結果の総合健康リスクを低減させる。

(平成29年9月27日衛生委員会にて承認)