株式会社栗原医療器械店グループ

事業場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「就業規則」、「パートタイム労働者の就業規則」、「ストレスチェック制度実施規程」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保治増進のための指針」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健康づくりに取り組む。

（3）推進体制

従業員､管理職（課長以上の役職者）、事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健師、衛生管理者、衛生推進者）、人事、総務担当者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

全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､管理職（課長以上の役職者）、事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健師、衛生管理者、衛生推進者）及び人事、総務担当者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　ラインケアとその支援体制

管理職（課長以上の役職者）は適切なラインケアを行う。そのために産業医や事業場内メンタルヘルス推進責任者によるラインケアの支援を活用する。

エ　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。

オ　プライバシーへの配慮

従業員が安心して上記の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､管理職（課長以上の役職者）、事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健師、衛生管理者、衛生推進者）、人事、総務担当者及び衛生委員会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　管理職（課長以上の役職者）

管理職（課長以上の役職者）は、職場の管理監督者として、職場環境等の改善を通したストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用する。

ウ　事業場内産業保健スタッフ

全従業員の活動を支援する。

（ア）事業場内メンタルヘルス推進責任者

原則として人事、総務を統括する担当役員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、教育研修等の実施など、事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

（イ）衛生管理者、衛生推進者

産業医と協力して、心の健康づくり活動を推進する。

（ウ）産業医、保健師

・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
・外部医療医機関等との連絡
・就業上の配慮についての意見

エ　人事、総務担当者

人事、総務担当者は、従業員、管理監督者からの相談があれば、関係者の連絡調整などの実務対応を行う。

オ　衛生委員会
衛生委員会は､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　管理職（課長以上の役職者）による職場環境等の把握と改善
管理職は、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　事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健師、衛生管理者、衛生推進者）による職場環境等の把握と改善
事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて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、その結果をもとに、管理監督者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

ア　当社は従業員のセルフケアの推進と職場環境の改善のため、ストレスチェックの機会を提供する

イ　従業員は当社が提供するストレスチェックの機会を利用するよう努め、セルフケアに活用する。

ウ　当社はストレスチェックの結果を活用して職場環境改善に努める。

（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、全従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

イ　管理職（課長以上の役職者）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、管理職に対して教育研修・情報提供を行う。

ウ　事業場内産業保健スタッフ（衛生管理者、衛生推進者）への教育研修・情報提供
事業場内産業保健スタッフによるケアを促進するため、事業場内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。事業場内産業保健スタッフの職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識習得等の機会の提供を図る。

（4）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　管理職（課長以上の役職者）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管理職に相談することができる。
管理職は、従業員の相談に対応し、必要に応じて産業医、あるいは当社と契約しているティーペック相談窓口に相談するよう勧める。管理職は、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　産業医への相談
従業員は自らの心の健康問題について産業医に相談することができる。管理職（課長以上の役職者）は部下である従業員の心の健康問題について、産業医に相談することができる。産業医は、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　ティーペック相談窓口への相談
全従業員は、当社と契約しているティーペック相談窓口の医師に相談することができる。相談内容は原則として秘密にされる。

エ　人事、総務担当者への相談
必要な場合には、従業員及び管理職は自らの心の健康問題について、人事、総務担当者に相談することができる。人事、総務担当者は、管理職、産業医と相談しながら、従業員や管理職に対して助言や指示を行う。人事、総務担当者は、相談者本人や管理職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、以下を長期目標と個別目標、具体的活動を定め、その目標の達成状況について評価を行う。

心の健康づくりの長期目標

① 全従業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自身の役割を果たせるようになるする。

② 円滑なコミュニケーションの推進により職場環境による心の健康問題を発生させないようにする。

③ 心の健康問題に適切に対処できる職場をつくる

心の健康づくりの年次目標

① 管理監督者は心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、適切なラインケアを行えるようになる。

② 各従業員は、適切なセルフケアの必要性を理解し、実践できるようになる。

③ 事業場内メンタルヘルス推進者は心の健康問題に関して、産業医への相談の活用を推進する。

心の健康づくりの具体的活動

① 管理監督者に対してラインケア研修の機会を提供する。

② 心の健康問題に関して、産業医への相談が適切に行われる体制を整える。

③ 従業員にストレスチェックの機会を提供する。

④ 心の健康づくり活動に関してのアンケートを実施する。

心の健康づくり活動の評価

① 管理監督者はラインケアについて理解する
（教育研修への参加率を90％以上）

② 心の健康づくり計画について周知し自身が取り組む必要がある活動について周知させる。
（アンケートでラインケアについて「知っている」を75%以上）

③ 心の健康問題についての産業医相談の利用について周知させる
（アンケートで「機会があったら利用したい」を75%以上）

（附則）
制定・施行
2023年7月1日