

守谷商会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、厚生労働省が示した「労働者の心の健康保持増進のための指針」に基づき、当社の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定め、従業員の心の健康づくり及び活気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。

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。

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。

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。

(3) 推進体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ（産業医、事業場内メンタルヘルス推進担当者等）、人事労務部門がそれぞれの役割を果たす。

管理監督者・・・部長職以上の職員

産業医・・・春日医院

事業場内メンタルヘルス推進担当者

【全社】

全社メンタルヘルス推進担当者・・・管理本部長

全社メンタルヘルス副推進担当者・・・安全環境管理室長

全社メンタルヘルス副推進担当者・・・総務人事課長

【部署】

管理本部・営業本部・法務コンプライアンス室

社長室・監理室・・・総務人事課長

建築事業本部・・・管理課長

土木事業本部・・・管理課長

品質技術本部・・・管理課長

松本支店・・・総務課長

東京支店・・・総務課長

名古屋支店・・・総務課長

北陸支店・・・総務課長又は営業課長

毎年4月に委嘱するものとする。

人事労務部門・・・管理本部

(4) 推進事項

以下のとおり実施する。

相談体制

管理監督者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。

教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者、事業場内メンタルヘルス推進担当者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。

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、職場環境におけるストレスを減らすようにストレス対策を実施する。

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、管理監督者、事業場内メンタルヘルス推進担当者、人事労務部門及び安全衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

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。

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。

事業場内メンタルヘルス推進担当者

心の健康づくり計画の企画、立案、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。

人事労務部門

人事労務担当者は、従業員、管理監督者からの相談を受け、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。

安全衛生委員会

安全衛生委員会は、事業場内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確認を行い、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。

管理監督者による職場環境等の把握と改善

管理監督者は、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。

事業場内産業保健スタッフ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

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。

従業員は、会社が提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスをチェックする。

従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、会社が指定する外部機関による保健指導（メンタルヘルス相談）を受ける。

(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。

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、管理監督者を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

管理監督者への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して教育研修・情報提供を行う。

(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。

管理監督者への相談

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監督者に相談することができる。管理監督者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて産業医、会社が指定する外部機関、人事労務担当者に相談するよう勧める。管理監督者は、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、本人の了解を得た場合以外は、原則として、他に漏らしはならない。

産業医・会社の指定する外部機関への相談

従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について産業医、会社の指定する外部機関に相談することができる。また、管理監督者は部下である従業員の心の健康問題について、産業医、会社の指定する外部機関に相談することができる。

産業医、会社の指定する外部機関は、法令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。

人事労務担当者への相談

従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、人事労務担当者にご相談することができる。人事労務担当者は、管理監督者、産業医、会社の指定する外部機関と相談しながら、従業員や管理監督者に対して助言や指示を行う。人事労務担当者は、相談者本人や管理監督者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ては、そこで知り得た個人情報の取扱いについて、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。

メンタルヘルスケアの相談体制

