大洲・喜多衛生事務組合

心の健康づくり計画

大洲・喜多衛生事務組合

令和 8 年 10 月

1　目的

　この計画は、職員の心の健康の保持増進及びメンタルヘルス不調の未然防止、早期発見、早期対応並びに円滑な職場復帰を図ることにより、職員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境を整備することを目的とする。

2　計画の位置付け

　本計画は、労働安全衛生法及び厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき策定する。

3　基本方針

　組合は、職員の心の健康づくりを重要な安全衛生対策の一つとして位置付け、次の事項を推進する。

1. メンタルヘルス不調の未然防止
2. 早期発見・早期対応
3. 円滑な職場復帰支援

4　推進体制

管理者（メンタルヘルス推進責任者）

　管理者は、本計画の推進責任者として次の事項を実施する。

- 心の健康づくりに関する基本方針の決定
- メンタルヘルス対策の推進及び進行管理
- 職員の健康状態の把握及び必要な支援

- 職員からの相談対応
- 職員への情報提供及び意識啓発
- 職場環境の改善
- ストレスチェック結果等を活用した改善措置の検討
- 長時間労働の抑制及び業務量の適正化
- 教育研修の実施
- 休職者及び復職者への支援
- 相談体制の整備
- 関係機関との連絡調整

職員

職員は、心の健康づくりの重要性を認識し、次の事項に努めるものとする。

- セルフケアの実践
- 心身の不調を感じた場合の早期相談
- 教育研修への参加

5　重点取組事項

組合は、職員の心の健康の保持増進を図るため、次の事項に重点的に取り組む。

- 長時間労働の抑制
- 年次有給休暇の取得促進
- 業務の平準化
- 苦情対応職員への支援
- 資格保有職員への負担軽減
- 管理者による定期的な面談及び声掛け

し尿処理施設特有のストレス要因への配慮

し尿処理施設の運営においては、次の業務上の負担やストレス要因に配慮する。

- 臭気等に関する苦情対応
- 機械設備故障等への対応

- 夜間及び休日における緊急対応
- 少人数体制による業務負担の集中
- 有資格者への業務負担の集中

管理者は、必要に応じて業務配分の見直し及び負担軽減に努めるものとする。

6　メンタルヘルス対策

(1)セルフケア

職員自らがストレスや心身の変化に気付き、適切な対応を行う。

(2)管理者によるケア

管理者は職員の状況把握に努め、必要に応じて面談、業務調整その他の支援を行う。

(3)事業場外資源の活用

組合は、医療機関、愛媛県八幡浜支局が実施する保健師によるメンタルヘルス相談及び精神科医によるメンタルヘルス相談等を活用し、職員が専門的な支援を受けられる体制を整備する。

7　教育研修

組合は、職員のメンタルヘルスに関する理解の促進及び知識の向上を図るため、次のとおり教育研修を実施する。

(1)管理者等

管理者及び相談窓口担当者は、毎年度開催されるメンタルヘルス研修等に参加し、必要な知識の習得に努めるものとする。

(2)全職員

全職員に対しては、研修受講者による報告又は提供を受けた資料等により、メンタルヘルスに関する知識の普及及び意識啓発を図るものとする。

---

8 ストレスチェック

組合は、ストレスチェック制度の法令による義務化に適切に対応するため、必要な実施体制の整備に努めるものとする。

また、ストレスチェック制度が適用された場合は、職員のストレスの程度を把握し、メンタルヘルス不調の未然防止及び職場環境の改善に活用するものとする。

高ストレス者と判断された職員に対しては、医師による面接指導の機会を提供する。

---

9 相談体制

職員は、職場や心身の健康に関する悩みについて、次の相談窓口を利用することができる。

(1)内部相談窓口

- 事務局次長
- 園長補佐

(2)外部相談窓口

- 医療機関

- 愛媛県八幡浜支局が実施する保健師によるメンタルヘルス相談
- 愛媛県八幡浜支局が実施する精神科医によるメンタルヘルス相談

相談内容及び個人情報については適切に保護し、相談したことを理由として不利益な取扱いは行わない。

10　ハラスメント対策

組合は、ハラスメントのない職場環境の形成に努めるものとする。

ハラスメントの防止及び対応については、次に掲げる方針等に基づき取り組むものとする。

- 職員のハラスメントの防止に関する基本方針
- 職員向けカスタマーハラスメント対策マニュアル

また、ハラスメントに起因するメンタルヘルス不調の未然防止及び早期対応に努めるものとする。

11　休職者及び復職者への支援

組合は、メンタルヘルス不調により休職した職員の円滑な職場復帰を支援する。

復職の際は、次の流れにより支援を行う。

1. 主治医による復職可能診断
2. 管理者による面談及び復職可否の確認
3. 管理者による復職判定
4. 試し出勤その他必要な支援（必要に応じて実施）
5. 復職
6. 復職後のフォローアップ

復職後においては、必要に応じて業務内容、勤務時間その他就業上の配慮を行うものとする。

12　目標

組合は、職員の心の健康の保持増進を図るため、次の目標の達成に努める。

- ストレスチェック制度適用後の受検率 100%
- 管理者等研修受講率 100%

13　計画の見直し

本計画は、法令改正、社会情勢の変化及び職場環境の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとする。

附則

この計画は、令和9年4月1日から施行する。
