

阿久比町職員のメンタルヘルス対策に関する計画
～こころの健康づくり～

令和7年4月制定

阿 久 比 町



目 次

1.	基本方針	1
2.	計画期間	1
3.	目標	1
4.	推進体制	2
5.	本町の現状	4
6.	メンタルヘルス対策の具体的な取組.....	16
7.	個人のプライバシー保護及び不利益取扱いへの配慮	21
8.	主な相談窓口	21

1. 基本方針

阿久比町における様々な課題に適切に対応し、住民のニーズに応えるためには、業務にあたる職員一人ひとりが心身共に健康で、その能力を十分発揮できる環境を整える「こころの健康づくり」が必要です。

一方、地方公共団体におけるメンタルヘルス不調による休職者数は、全国的に増加傾向にあり、阿久比町においても対応すべき課題の一つとなっています。メンタルヘルス不調の要因は職員一人ひとりによって様々であり、その対策も多岐にわたることから、人事労務部門のみならず、職員が所属する各部局や職場外の産業医や心理士等が緊密に連携して取り組むとともに、中長期的な視点から計画的かつ継続的に実施されることが求められます。

このため、阿久比町では、全ての職員の「こころの健康づくり」を推進し、意欲的に働くことができる職場づくりに取り組むことを目指すこととし、次の3つを柱に「メンタルヘルス対策に関する計画」（以下「計画」という。）を定めます。

- ①セルフケアの支援とラインケアの充実をはかり、こころの健康問題の発生を未然に防止する。
- ②メンタルヘルス不調の早期発見と早期対応を行う。
- ③メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を支援し、再発防止対策を行う。



※「メンタルヘルス不調」とは、精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、職員の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含む。

「セルフケア」とは、自分自身で行うストレス予防や対処を行うことで、「ラインケア」とは、管理監督者が職場環境の把握や部下の相談対応を行うことを指す。

2. 計画期間

本計画の実施期間は令和7年4月から令和12年3月までの5年間とします。

なお、計画期間中であっても社会情勢や国の政策の動向などを踏まえ、必要に応じて見直しを行うことがあります。

3. 目標

- ①職場のストレス要因を把握し、職員一人ひとりがこころの健康づくりに努めるようになる。
- ②メンタルヘルス不調による休職者を増やさない（病気休暇の年間累計取得日数300日以下）。
- ③再休職者を増やさない（新たな病気休暇再取得者割合10%以下）。
- ④職場におけるストレス要因を軽減し、だれもが相談しやすい職場環境づくりを目指す。

4. 推進体制

職員、管理監督者、総務課人事秘書係（人事労務部門）、安全衛生委員会がそれぞれの役割を果たしながら緊密に連携し、こころの健康づくりを進めます。

① 職員

全ての職員は、自らのストレスやこころの健康状態について正しく認識できるようにする。さらに、ストレスに対処するための知識や方法を身に付け、必要に応じて健康相談等を利用する。

また、日頃からコミュニケーションをとり、周囲と良好な人間関係を保つように努力する。

② 管理監督者

管理監督者は、部下のメンタルヘルス不調の徴候にいち早く気づき、対応するよう努める。

また、相談しやすい職場環境や雰囲気を整え、部下からの相談に対応する。

③ 総務課人事秘書係（人事労務部門）

総務課人事秘書係は、セルフケア及びラインケアが効果的に実施されるよう、職員及び管理監督者のケアを行う。

また、総務課人事秘書係は、メンタルヘルス対策に関する計画の立案等において中心的な役割を果たし、職場におけるこころの健康づくりを積極的に促進する。また、管理監督者だけでは解決が困難な問題（職場配置、人事異動等）に対応し、休暇制度の適切な取得、勤務時間等の改善及び適正配置に努める。

④ 安全衛生委員会

安全衛生委員会は、職場の現状と問題点を把握し、計画的にこころ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。

ア 総括安全衛生管理者

総括安全衛生管理者は、衛生管理者等を指揮する。また、職員及び管理監督者に対してこころの健康づくりの方針を明示し、計画の実施に必要な環境や体制の整備に努める。

イ 衛生管理者

衛生管理者は、産業医等の助言・指導を踏まえ、職場におけるこころの健康づくりを推進する。

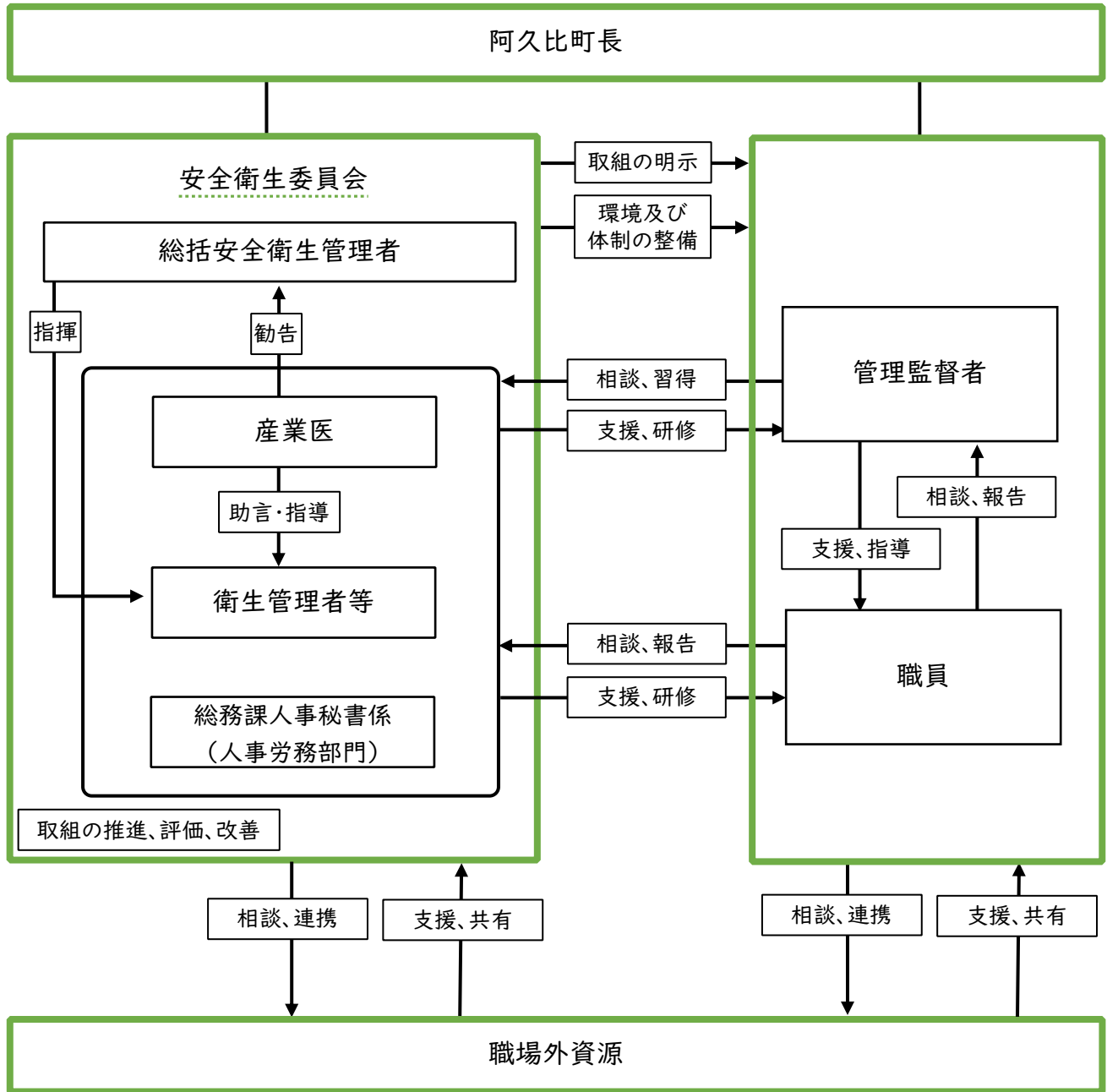
ウ 産業医

産業医は、職場環境等の評価と改善、健康相談、メンタルヘルス不調からの職場復帰及び職場適応の支援など職員の健康の保持増進を図るため、助言・指導及び勧告を行う。

⑤ 職場外資源

職場外資源とは、主治医など専門的な知識を有する者で、職場外の相談窓口となるほか、管理監督者や総務課人事秘書係等と必要な情報を共有する。

○推進体制イメージ図



5. 本町の現状

①健康相談

安全衛生委員会では、産業医による健康相談を実施しています。年4回の定時開催に加え、職場復帰訓練の実施等に関連し産業医の意見を聴く必要のある時などは、随時開催しています。

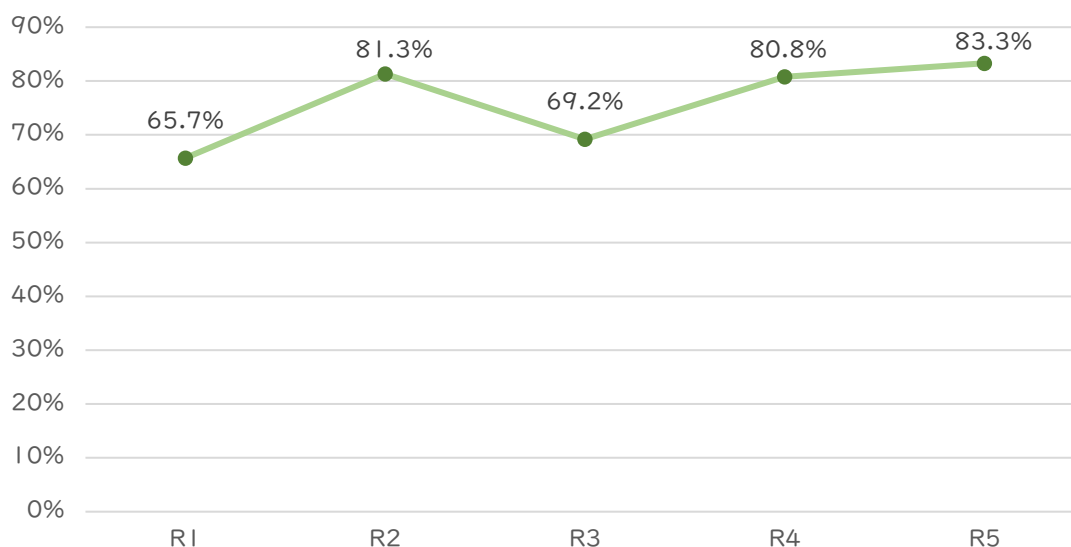
相談者数はやや減少傾向となっていますが、メンタルヘルスに関する相談数は横ばいで推移しています。したがって、メンタルヘルスに関連する相談割合は増加傾向にあります。

〈健康相談〉相談項目別相談者数

(人)

相談項目 \ 年度	R1	R2	R3	R4	R5
合計(延べ人数)	35	32	26	26	24
1 健康診断結果に対する相談	1	1	0	1	1
2 長時間の時間外勤務等による相談	11	3	7	3	2
3 生活習慣病の予防対策等	0	0	0	0	0
4 職場におけるストレス対策等	4	8	0	0	0
5 メンタルヘルスに関する相談	19	18	17	21	18
6 ストレスチェック結果に対する相談	0	0	1	0	2
7 その他	0	2	1	1	1
同年度において複数回実施した相談者	5	6	6	5	3

〈健康相談〉メンタルヘルスに関連する相談割合



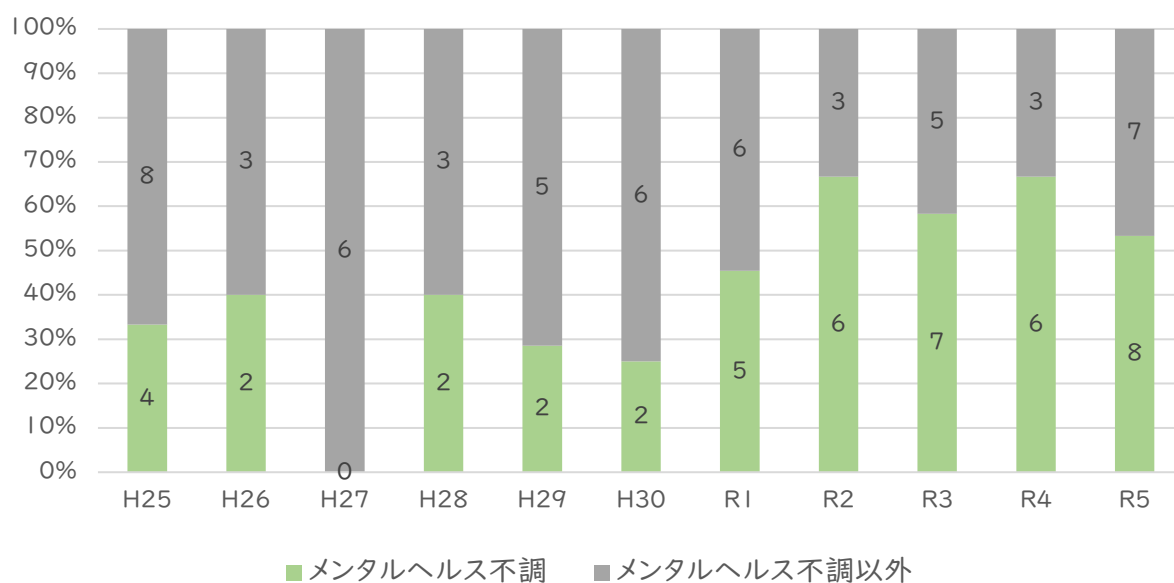
※全相談項目のうち、「4 職場におけるストレス対策等」、「5 メンタルヘルスに関する相談」、「6 ストレスチェック結果に対する相談」が占める割合

②病気休暇

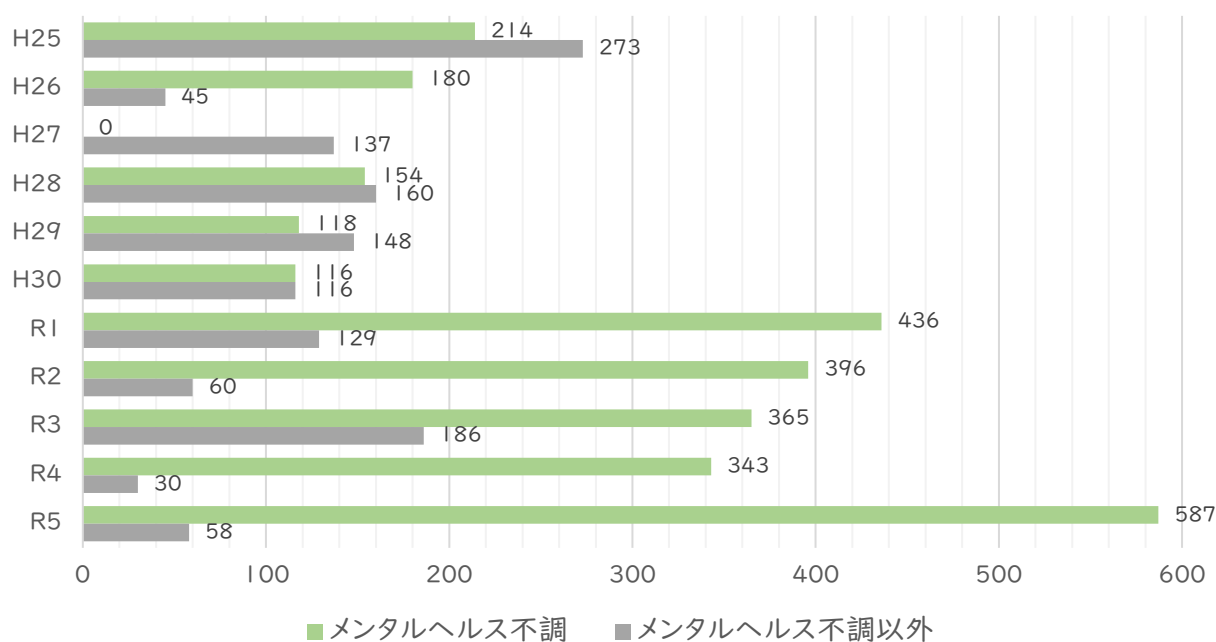
病気休暇とは、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の休暇のことをいいます。病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできません。

（阿久比町職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条、阿久比町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第14条第1項）

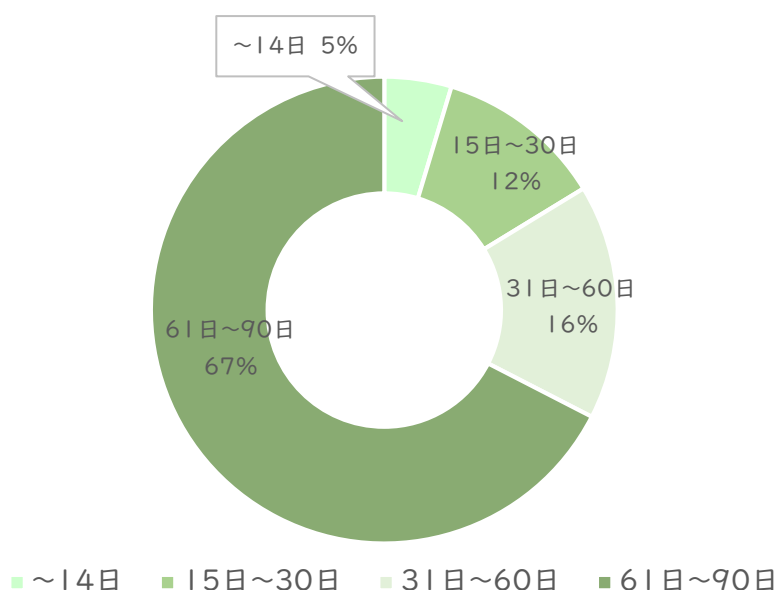
〈病気休暇〉取得理由別件数（件）



〈病気休暇〉取得理由別日数（日）



〈病気休暇〉メンタルヘルス不調による病気休暇 取得期間別割合
※平成25年から令和5年までの期間で集計



直近5年間は、病気休暇の取得者数が一年度当たり10人前後となっており、それ以前の5年間よりやや増加し、横ばいで推移しています。また、メンタルヘルス不調を理由とする取得割合が60%と高い傾向が続いています。

メンタルヘルス不調による病気休暇は、取得期間が長くなる傾向にあります。なお、平成25年から令和5年までの期間で、メンタルヘルス不調を理由に病気休暇を取得した者は34名であり、うち8名(=23.5%)は再度(2回以上)病気休暇を取得しています。

③ストレスチェック

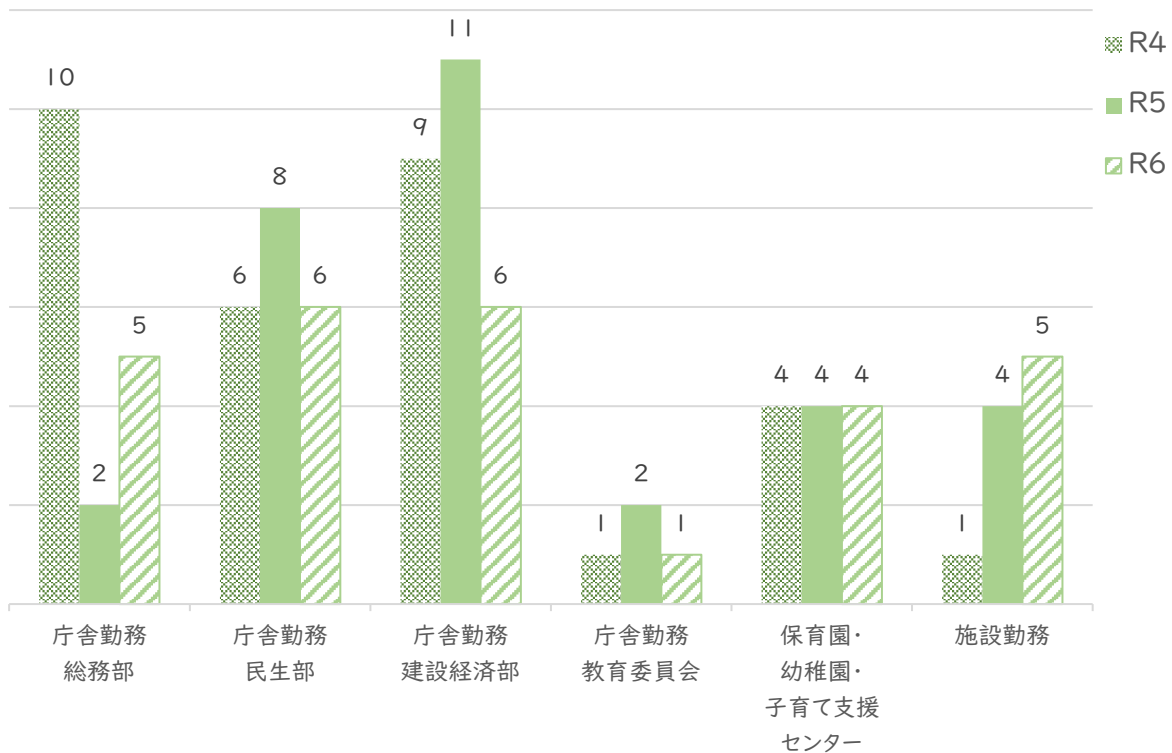
労働安全衛生法に基づき、産業医を実施者としたストレスチェックを、毎年1回実施しています。

こころの定期健診をすることで、自身のこころの状態やストレスへの気づきを促します(一次予防)。また、集団ごとに集計・分析し職場におけるストレス要因を評価することで、職場環境改善につなげています。

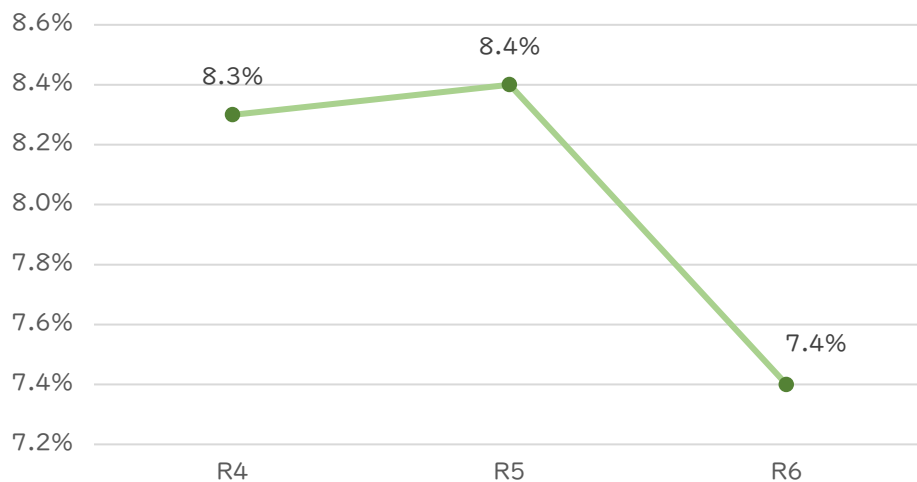
年度	量-コントロール 判定	職場の支援 判定	総合健康リスク
R4	100	88	88
R5	98	85	83
R6	97	83	80

※「量-コントロール判定」は、その職場全体においてストレスがかかっている度合をはかるもの。「職場の支援判定」は、その職場全体においてストレスを和らげる度合をはかるもの。いずれも全国平均を100とし100より高ければストレスが高いということになる。また、「総合健康リスク」は、全国平均を100と設定し、その値と比べて健康上のリスクをはかるもの。数値が100より高ければ、その集団のストレスが高く、健康リスクも高いということになる。なお、健康リスクが120以上の場合、職場で何らかのストレスの問題が生じていると考えられる。

〈ストレスチェック〉所属別高ストレス判定者数(人)



高ストレス判定者の割合



総合健康リスク値をみると、全国平均100を下回る結果が続いています。特に職場の支援判定値は80台で推移しており、上司や同僚から支援を受けられることが職場全体のストレスを和らげていると考えられます。

所属別にみると、施設勤務の高ストレス判定者数が増加傾向にあります。本庁舎と距離があるためか、職場の支援度合いがやや低くなっていることが影響していると考えられます。

なお、受検の結果「高ストレス」と判定された職員に対して、産業医による面接指導の機会について情報提供をしています(面接の実施は申出者のみ)。

④研修

毎年１回以上、メンタルヘルスに関する研修を実施しています。

年度	内容	対象	受講者数
R2	【セルフケアチェック・セルフケア研修】 ・セルフチェックの実施	45歳未満の職員	32 人
R3	・ストレスへの一般的な理解から、セルフケアのはじめの一歩として、ストレスへの気づきと自己理解を深める		29 人
R4	【メンタルヘルス研修】 ・ストレスマネジメント、自分のストレス対処のクセを知る ・職場における心の健康作りの推進 ・ストレスを軽減するために思考を見直す	一般職員 (管理職・会計年度任用職員除く)	147 人
	【職場環境改善研修】 ストレスチェック制度についての理解や、ラインケアの基本等について学ぶ	管理職(部課長)	20 人
R5	【ラインケア研修】 管理職職員として、職場環境をよりよくするための手段・方法について学ぶ	課長級以上職員	21 人
	【セルフケア研修】 自身のストレスマネジメント等について学ぶ	課長補佐・係長級職員	42 人
R6	【メンタルヘルス研修(セルフケア)】 ・ストレスチェックの結果をもとに、ストレスチェック制度、自らのストレスやメンタルヘルスを理解する ・ストレスへの対処方法(セルフケア)を学ぶ	主査級以下の職員	111 人

このほか、愛知県市町村職員共済組合がこころの健康に関する基礎知識やこころの健康づくりを学ぶ講座を実施しており、共済組合員を対象に受講を案内しています。

⑤メンタルヘルスに関するアンケート

本計画の策定に当たり、全職員（会計年度任用職員を除く）239名を対象に、アンケートを実施しました。

ア アンケート概要

・調査期間

令和6年9月3日～9月20日

・回答状況

有効回答数：193件 有効回答率：80.8%

イ アンケート結果

・回答者の属性

Q1 あなたの所属する部署を選んでください。

選択肢	総務部 （議会事務局、 出納室を含む）	民生部 （保育園、幼稚園等を除く）	保育園 幼稚園 子育て支援センター 児童発達支援事業所	建設経済部	教育委員会
回答数	46	41	57	32	17

Q2 あなたの役職を選んでください。

選択肢	管理職 （町長 副町長 教育長 部長）	管理職 （課長 室長 局長 指導主事 指導保育士 園長）	課長補佐 係長 園長代理 教頭 副主任幹	主査 副主任保育士 副主任教諭	主事 主事補 保健師 管理栄養士	保育士 幼稚園教諭 用務員	その他
回答数	6	22	39	29	63	31	3

Q3 あなたの年代を選んでください。

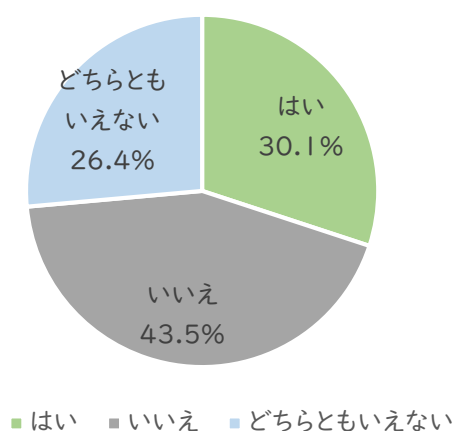
選択肢	10代 20代	30代	40代	50代 60代
回答数	52	54	35	52

Q4 あなたの性別を選んでください。

選択肢	男	女	回答しない
回答数	89	99	5

・回答内容

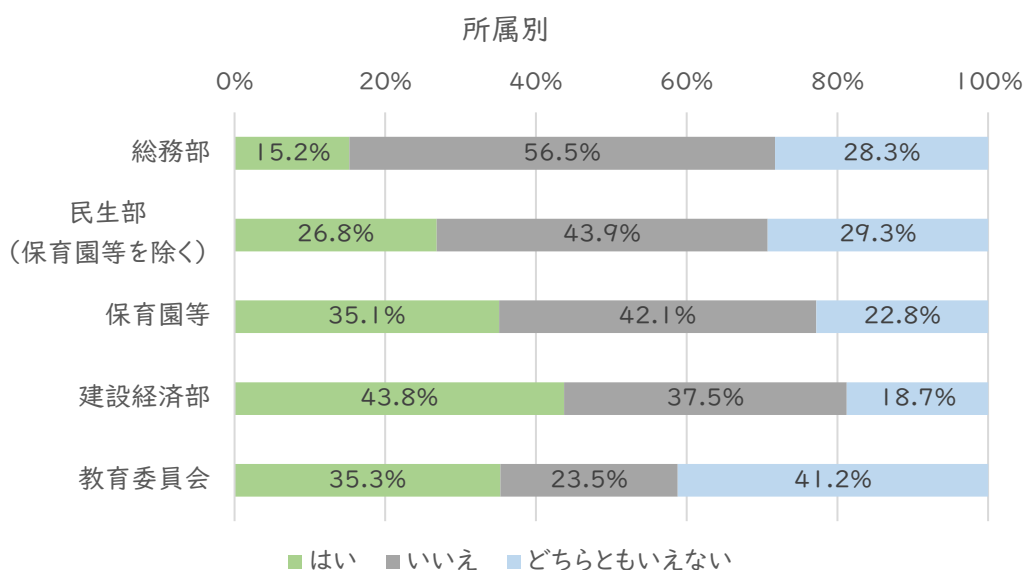
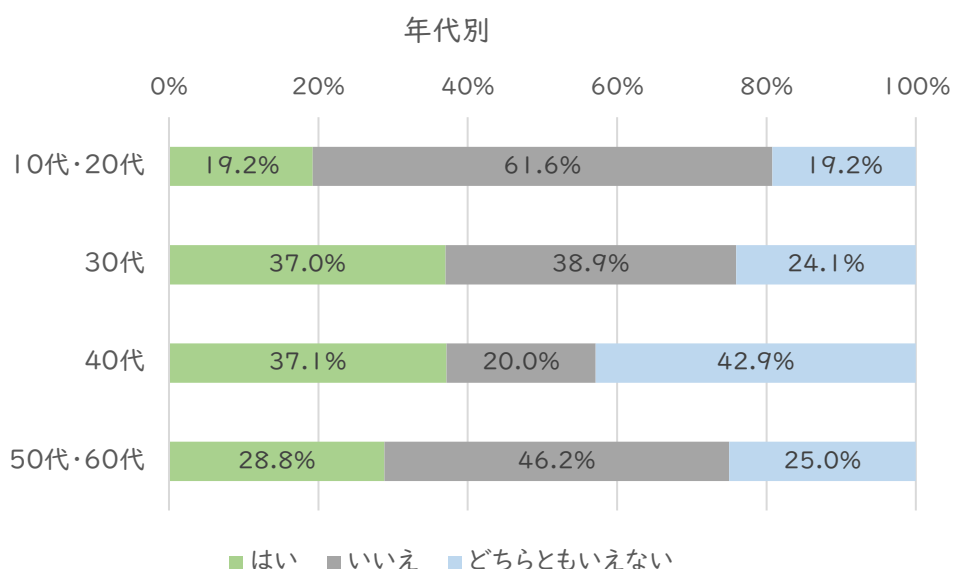
Q5 今 悩んでいることがありますか。



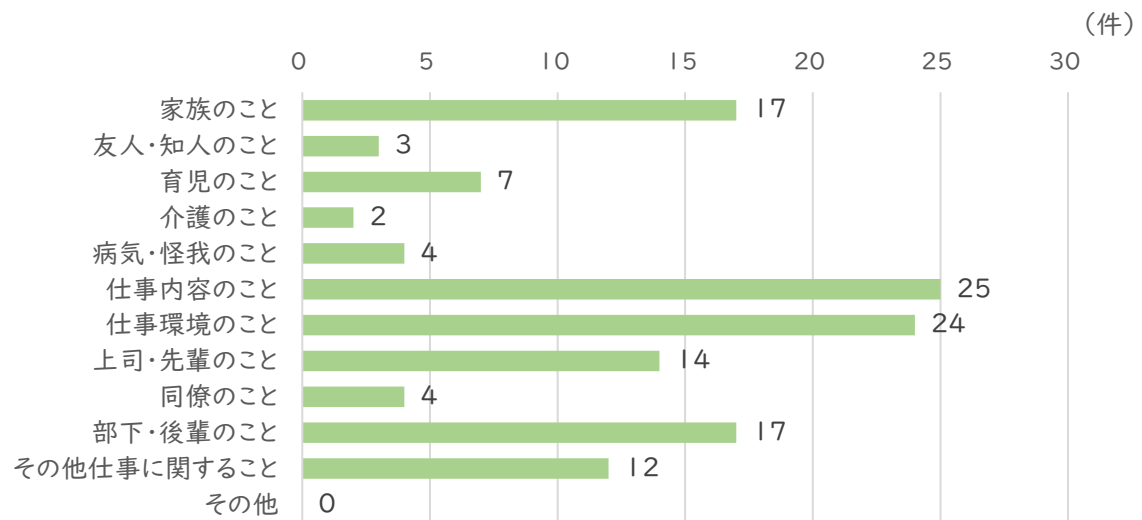
年代別にみると、30代、40代の職員で「はい」と回答した割合が高くなりました。

また、所属別にみると建設経済部、教育委員会、保育園等の職員で「はい」と回答した割合が高い結果となりました。

※図表の都合上、保育園・幼稚園・子育て支援センター・児童発達支援事業所をまとめて“保育園等”と表記します。

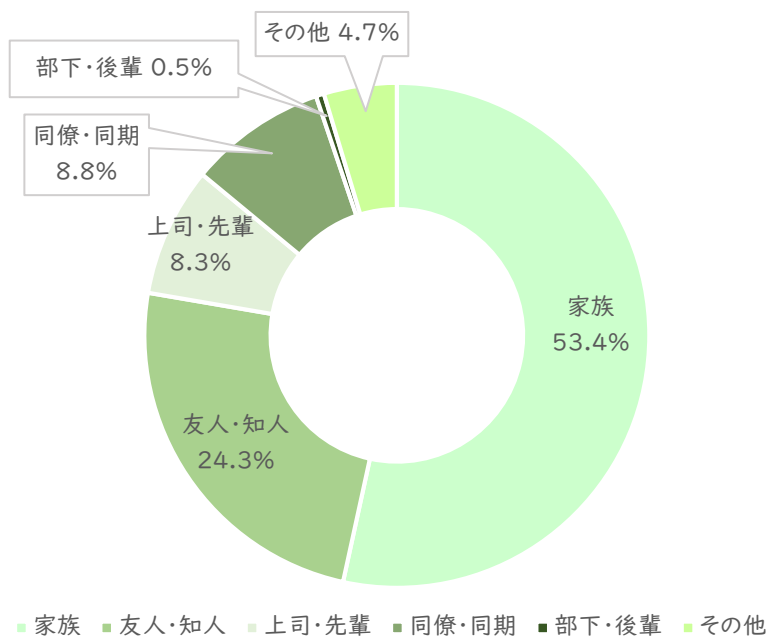


Q6 (Q5で「はい」と回答した職員のみ)どんなことで悩んでいますか。【複数選択可】



「仕事の内容」、「仕事環境」が多い結果となりました。また、「部下・後輩」、「上司・先輩」の項目も多く選択され、仕事に関することが多くの職員の悩みの種となっているようです。

Q7 悩みがあるとき、だれに相談しますか(最も相談する相手を1つ選択)。



相談相手は「家族」が圧倒的な割合を占めています。「上司・先輩」、「同僚・同期」、「部下・後輩」が最も相談する相手と答えたのは全体の17.6%にとどまりました。

Q8 過度なストレスをため込まないよう、日頃から心がけていることや工夫していることを教えてください。【記述式】

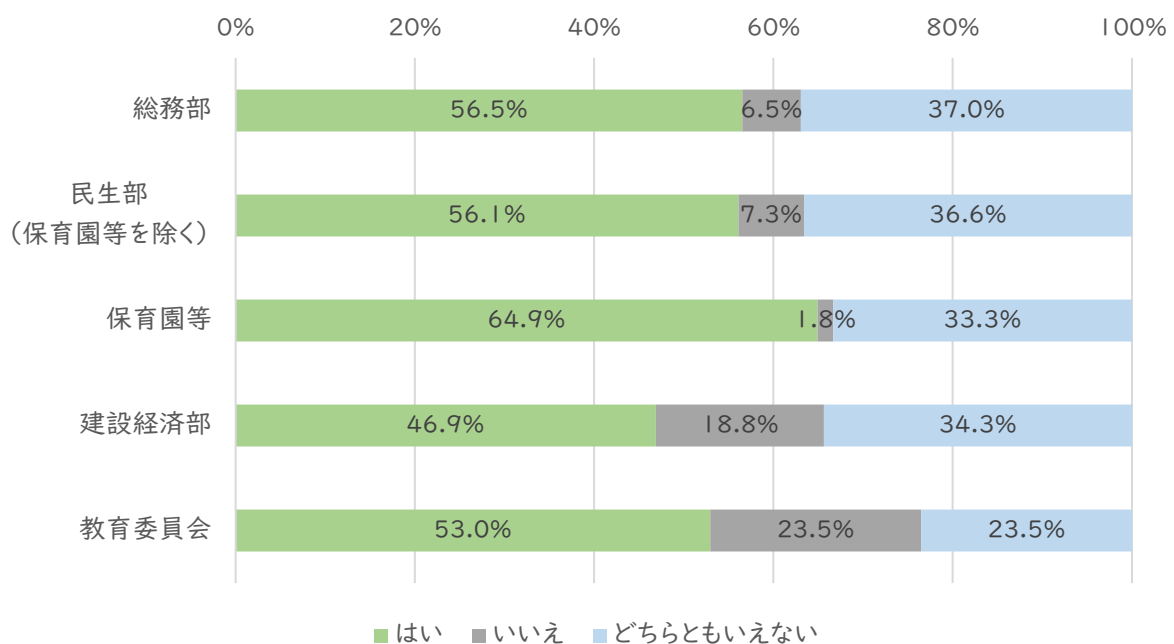
記述内容	回答数
趣味の時間をとる、好きなことをする	23
運動する、歩く	17
人と話す、悩みなどを人に話す	16
睡眠をとる	12
好きなもの・美味しいものを食べる、お酒を飲む	10
考えすぎない、気にしないようにする	10
規則正しい生活、ワークライフバランスを保つ	8
特になし	6
一人の時間をつくる	4
出かける、旅行する	3

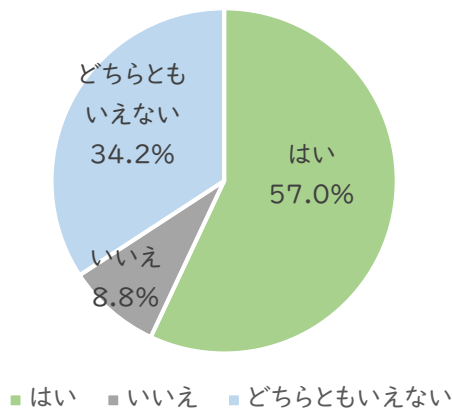
そのほか、「家族と過ごす」、「歌う」、「読書をする」、「考える」、「基本的にストレスを感じない」という回答がありました（回答数各1）。

年代別にみると、「趣味の時間をとる」と回答した70%が40代以上の職員でした。また、「人と話す」と回答した87%が30代以上の職員でした。10代・20代の記述内容にまとまった傾向はなく、それぞれの方法でストレスをため込まないよう心がけているようでした。

なお、「運動する」は、全世代からまんべんなく回答がありました。

Q9 今の職場環境は、悩みを相談しやすい雰囲気ですか。

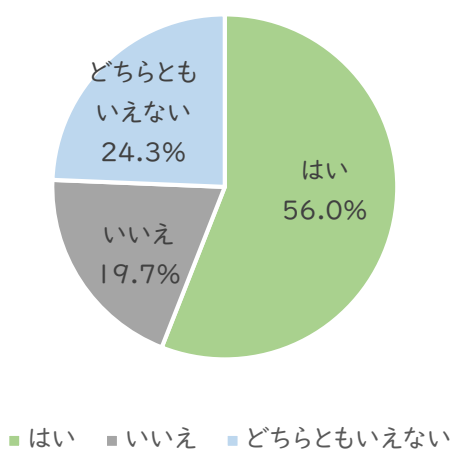
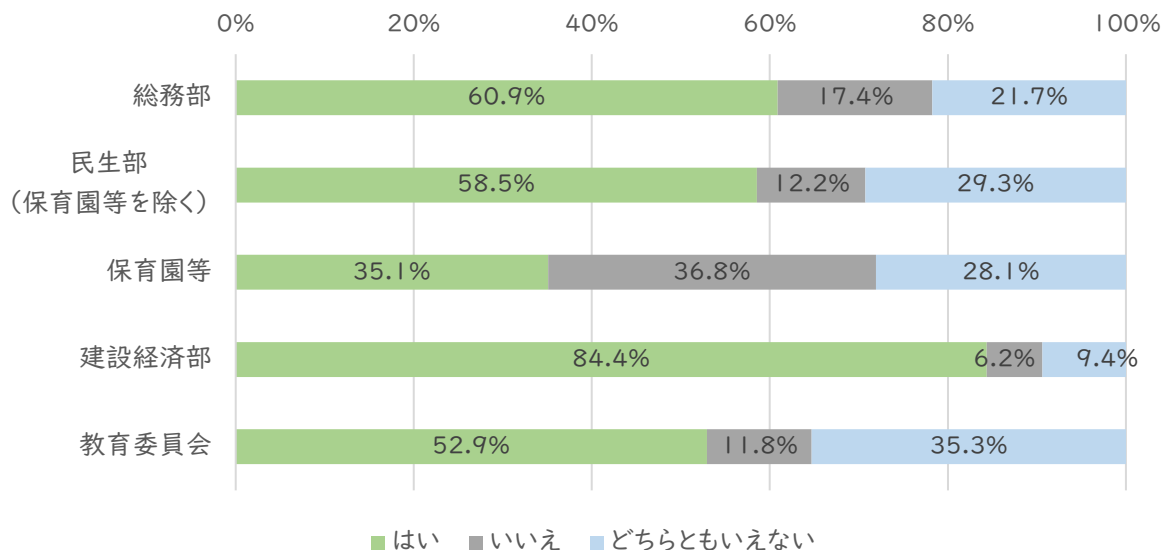




職場全体でみると、「はい」と回答したのは 57% でした。

「はい」と回答した割合を所属別にみると、保育園等が 64.9% と高く、反対に建設経済部は 46.9% と低くなっており、「いいえ」と回答した割合も 18.8% と高くなっています。

Q10 あなたやあなたの周囲において、精神的なストレスやメンタル不調者が増えていると感じますか。



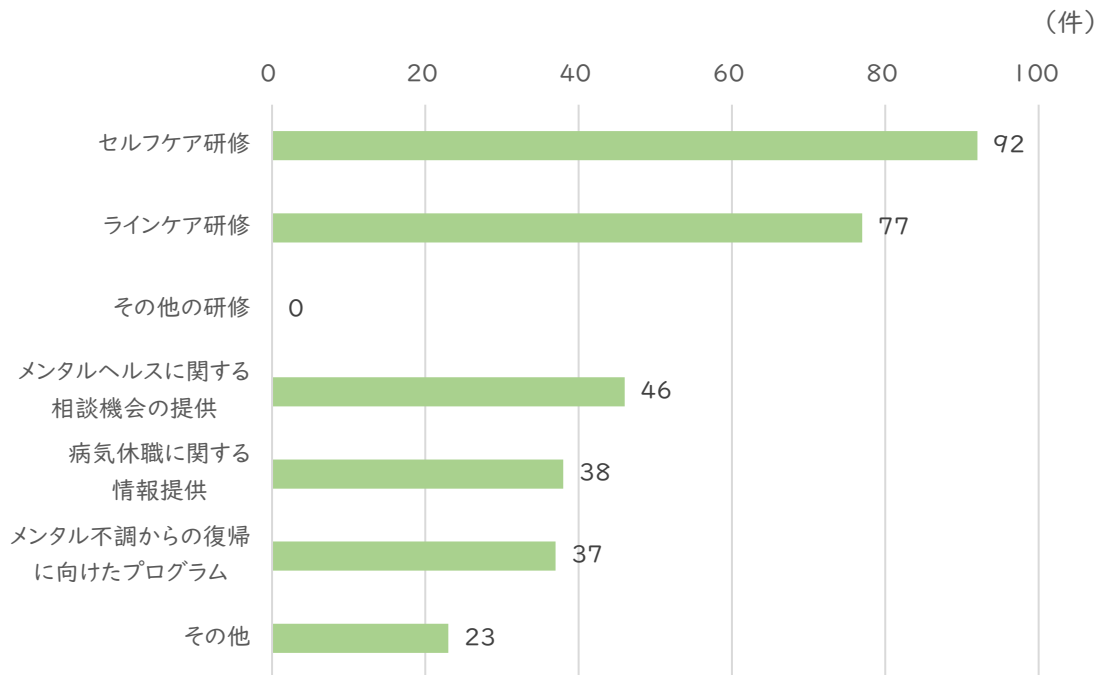
職場全体でみると、「はい」と回答したのは 56% でした。

「はい」と回答した割合を所属別にみると、建設経済部が 84.4% とかなり高く、反対に保育園等では 35.1% と低くなっています。

Q9で相談しやすい環境と回答した職員の多い保育園等では、ストレスやメンタルヘルス不調者が多いと感じている割合が低くなっています。また、相談しやすい環境と回答した割合が低かった建設経済部では、ストレスやメンタルヘルス不調者が多いと感じ

ている割合が高くなりました。Q9とQ10の回答を分析すると、相談しやすいと感じる職場であるほど、ストレスやメンタルヘルス不調者が増えていると感じにくいという相関関係があることがわかります。

Q11 メンタルヘルス対策として、職場で行ってほしいと思うことを選んでください。【複数選択可】



Q12 Q11で回答したことについて、具体的な内容があれば記入してください。【記述式】

記述内容	回答数
メンタルヘルス不調の原因分析	4
メンタルヘルス不調のいる部署へのサポート、周りのケア	4
新たな相談環境・機会（保健師への相談、メールでの相談など）	3
適正な人員配置	3
再発防止策を講じる、環境改善	2
業務量の調整、業務量を減らす	2
年度途中の人事異動・採用	2

そのほか、「第三者による職場巡視」、「管理職への指導・評価」、「テーマを絞ったメンタルヘルス研修（早期発見など）」、「復職支援事業所などの利用」、「研修を増やさないでほしい」、「事例などの情報提供・共有」という回答がありました（回答数各1）。

Q13 周囲のサポートで必要としていることや、あったらいいなと思うことはありますか。【記述式】

記述内容	回答数
(課や係に関係なく)相談できる職員が多くいること、話しかけやすい雰囲気	4
適正な人員配置	3
年度途中の人事異動・採用	3
人事担当による新規採用職員への基本的・定期的な研修	2
職員以外に対する相談機会	2
休職者のいる部署へのサポート	2

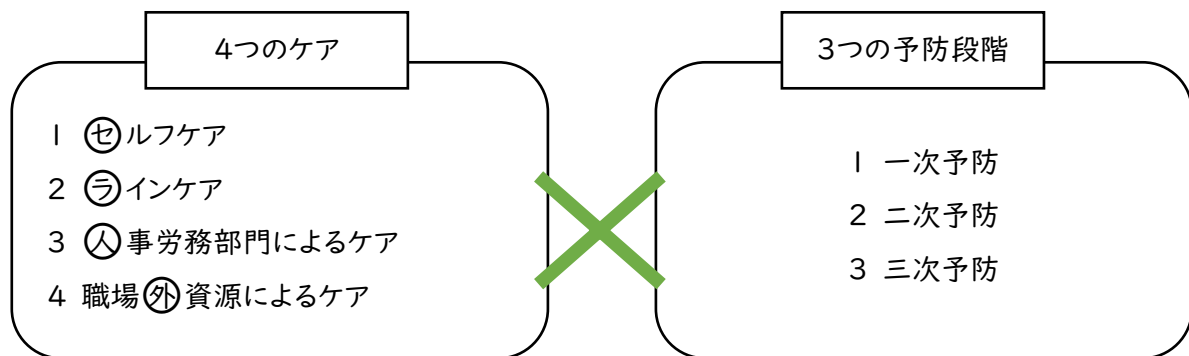
そのほか、「上層部と話す機会」、「復帰プログラムに関する研修(管理職向け)」、「休憩スペースの確保」という回答がありました(回答数各1)。

6. メンタルヘルス対策の具体的な取組

3つの柱

- ①セルフケアの支援とラインケアの充実をはかり、こころの健康問題の発生を未然に防止する。
- ②メンタルヘルス不調の早期発見と早期対応を行う。
- ③メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を支援し、再発防止対策を行う。

基本方針に定める3つの柱に基づき、メンタルヘルス対策を進めるためには、次の4つのケアが計画的かつ継続的に行われることが重要です。この4つのケアを効果的に推進するために、3つの予防段階に応じた取組を実施します。



①一次予防 ～こころの健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止～

ア ストレス状態の把握 ㊦㊧

職員が自らのストレスを把握できるよう、年1回ストレスチェックを実施する。また、個人の結果には、セルフケアの方法や相談窓口等の案内を掲載し、メンタルヘルス不調の未然防止を図る。

なお、高ストレスと判定された職員へ、産業医の面接指導を周知し、必要に応じてストレスチェック実施者（産業医）より面談を促す。

管理監督者は、産業医による面接指導等を受けられるよう配慮する。

イ 長時間勤務による不調の予防、産業医の面接指導の実施 ㊦㊧

管理監督者は、職員が時間外勤務を行う必要があると判断した場合は必ず事前命令を申請させ、承認する際には月あたりの時間外勤務時間数が一定の時間を超えないよう管理する。また、予定外の業務にも対応できるよう、ある程度の余裕を持たせた業務計画を立て、進捗管理を行う。

時間外勤務が1か月100時間以上、または2～6か月平均で1か月80時間を超えた職員には、該当職員からの申出の有無に関わらず、産業医による面接指導を実施する。また、時間外勤務が1か月80時間を超えた職員から申出があった場合についても産業医による面接指導を実施する。

管理監督者は、長時間勤務が職員の健康に与える影響を考慮し、長時間勤務の縮減を図る。また、長時間勤務を行った職員に対し、産業医による面接指導等を受けられるよう配慮する。

ウ 研修、相談機会の提供 ㉔㉕㉖㉗

メンタルヘルスに関する研修を年1回以上実施する。多くの職員が受講できるよう開催時期や方法、内容等について検討する。

管理監督者は、職員をメンタルヘルス研修会に積極的に参加させ、メンタルヘルスに関する正しい知識や対処等の習得を支援する。また、職階ごとに必要なメンタルヘルスに関する基礎知識、コミュニケーションスキルや相談対応など知識の習得のための研修に参加する。それにより、最新の基礎知識や対処方法等の必要なスキルの習得し、職員の勤務状況や健康状態等を普段から把握し、職員のこころの健康状態の変化を見逃さないよう努める。

新規採用職員や人事異動・昇任後の職員に対して、職場環境の変化に伴うメンタルヘルス不調を予防するため、相談機会やストレス対処方法等の情報を提供する。また、メンタルヘルスに係る相談窓口等の情報を毎年全職員に周知する。

エ ストレスチェックの集団分析結果の活用 ㉘

ストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、安全衛生委員会において職場環境の改善方法を検討する。なお、集団分析結果の取扱いには十分に留意する。

オ 職場巡視による職場環境の把握・評価の実施 ㉙

産業医（安全衛生委員会）が定期的に職場巡視を行い、騒音や照度、整理整頓等の職場環境の把握・評価を行う。

②二次予防 ～メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応～

ア 自発的な相談体制の整備、利用促進 ㉚㉛

職場内の相談窓口に関する情報を全職員に周知し、相談しやすい体制づくりを進める。各相談窓口における相談相手が誰なのかを明示すること、相談内容は所属等に報告されないこと、プライバシーに十分配慮されていること、管理監督者からの相談も可能であることなどについて周知し、利用促進を図る。

イ 職員の健康状態の把握 ㉜

管理監督者は、職員が相談しやすい環境や雰囲気を整え、日常的に職員からの自発的な相談に対応するよう努める。長時間勤務等により過労状態にある職員や、個別相談が必要と思われる職員には管理監督者より積極的に声かけを行う。

ウ 不調者の早期発見と対応 ㉝

管理監督者は、“いつもと違う” 様子を感じた職員に対し、積極的に声かけをして傾聴し、必要に応じて総務課人事秘書係への相談、医療機関の受診を勧奨する。

エ 医療機関への早期受診・早期治療の推進 ㉞

相談窓口（総務課人事秘書係）において、医療機関の受診が必要と思われる職員に対し、早期対応が重要であることから、医療機関等の受診を勧奨する。

オ 職場外資源との連携 ㉟㊱㊲

専門的な知識を有する職場外資源は、総務課人事秘書係への相談を望まない職員にとって利用

可能な相談先となるため、情報を共有して連携する。

職場外資源である主治医等と、管理監督者や総務課人事秘書係は、必要に応じ、休職者の了承を得て面談や連絡を取るなどし、治療方針や職場に求められる配慮内容などについて主治医から助言を受ける。

③三次予防 ～職場復帰・再発防止～

ア 休職中における医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨 ㊷㊸

休職者は、医療機関の受診など必要な治療・療養に専念するとともにセルフケアに努める。また、管理監督者は、休職中の職員が安心して療養に専念できるよう配慮し、休職中の状況などを定期的に職場へ報告するよう勧奨する。

総務課人事秘書係は、休職中の職員に対し、医療機関の受診等の休職中の過ごし方や定期的な職場への連絡方法などを説明する。また、休職者や管理監督者等と定期的に面談を実施することで、円滑な職場復帰を目指すとともに、再発防止に係る支援を行う。

イ 職場復帰訓練、産業医等との面談の実施 ㊷㊹

円滑な職場復帰と再発予防を図るため、休職者が希望し、総括安全衛生管理者が適当と認めた場合、職場復帰訓練を実施する。

管理監督者は、休職者から職場復帰のための訓練の実施の申出を受けたときは、休職期間満了予定日、訓練実施期間、訓練内容などを記載した「職場復帰訓練実施計画書」を作成し、総括安全衛生管理者に提出する。また、総務課人事秘書係は、管理監督者が作成する職場復帰訓練実施計画書について必要な助言や支援を行う。

また、訓練の実施にあたり、管理監督者は総務課人事秘書係に相談して職員と面談し、職場の現状や担当する業務などをよく説明するとともに、職務の軽減に対する精神的な負担感等を持たせないよう配慮する。

ウ 職場復帰の判断 ㊸㊺

休職中の職員から職場復帰の意思表示がされた場合、職場復帰を可能とする主治医の診断書（就業上の配慮に関する意見を含む）の提出を求める。

提出された主治医の診断書を踏まえ、職員の状態及び業務・職場との適合性、職場の支援状況等を総合的に考慮し、職場復帰の可否を判断する。

エ 復帰後の継続的な治療、フォローアップ ㊷㊻

職場復帰後の職員は、必要な治療を継続する。また、管理監督者や総務課人事秘書係、産業医と定期的に面談を実施し、再発予防に努める。

管理監督者は、職場復帰する職員がストレスを感じないよう職場づくりに努め、復帰職員の観察及び支援を行う。

総務課人事秘書係は、職場復帰した職員や管理監督者から復職後の状況を聞き、再発防止の観点から職員や管理監督者に助言をする。

オ 二次不調者をつくらない職場支援 ㊦

管理監督職や総務課人事秘書係は、休職者が出ることで他の職員に過重な負担が掛かることによる、二次不調者を発生させないよう、必要に応じて迅速に連携・支援する。

休職者の了承を得て復職に至る経過や今後の方針等を他の職員にも事前に説明する。

カ 主治医との連携 ㊦ ㊧

管理監督者や総務課人事秘書係は、必要に応じて、休職者の了承を得て職場外資源である主治医等と面談し、職場復帰訓練の実施や復職の時期等について意見を聴くなど、情報を共有し連携を図る。

○具体的な取組と実施者一覧

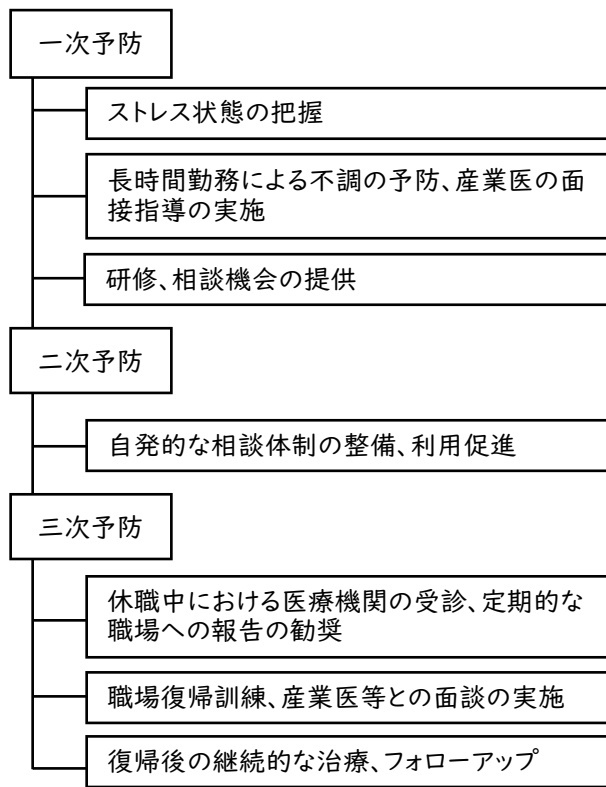
◎：主たる実施者 ○：実施者/関与者

予防段階	実施項目	職員	管理 監督者	総務課 人事秘書係 (人事労務部門)
一次予防 こころの健康の保持 増進とメンタルヘルス 不調の未然防止	ア ストレス状態の把握	◎	◎	○
	イ 長時間勤務による不調の予防、産業医の面接指導の実施	○	◎	○
	ウ 研修、相談機会の提供	◎	◎	○
	エ ストレスチェックの集団分析結果の活用			◎
	オ 職場巡視による職場環境の把握・評価の実施			◎
二次予防 メンタルヘルス不調の 早期発見・早期対応	ア 自発的な相談体制の整備、利用促進	◎		◎
	イ 職員の健康状態の把握		◎	
	ウ 不調者の早期発見と対応		◎	
	エ 医療機関への早期受診・早期治療の推進			○
	オ 職場外資源との連携		○	◎
三次予防 職場復帰・再発防止	ア 休職中における医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨	◎	○	○
	イ 職場復帰訓練、産業医等との面談の実施	◎	◎	○
	ウ 職場復帰の判断		○	○
	エ 復帰後の継続的な治療、フォローアップ	◎	◎	○
	オ 二次不調者をつくらない職場支援		◎	○
	カ 主治医との連携		○	◎

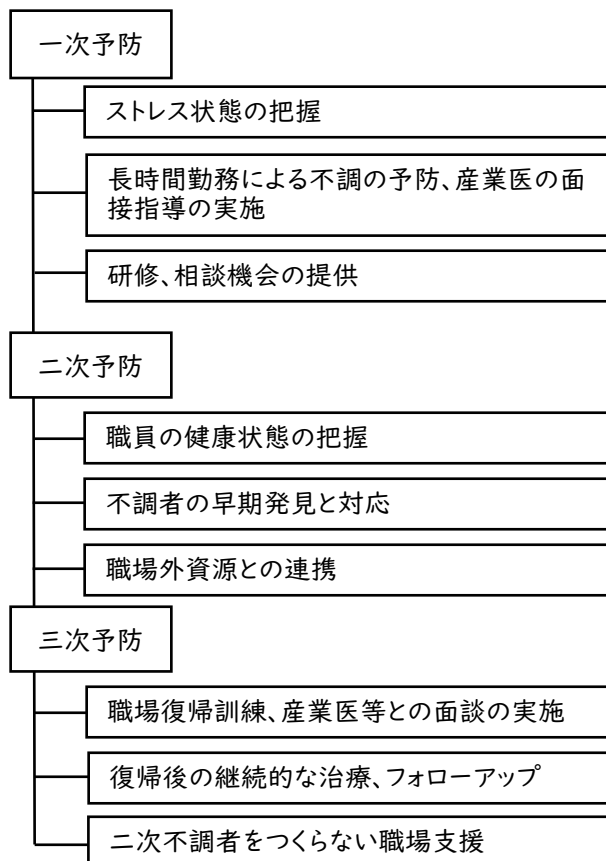
※全ての職員は、実施される取組等を積極的に利用し、セルフケアに努める。

○4つのケアと具体的な取組一覧

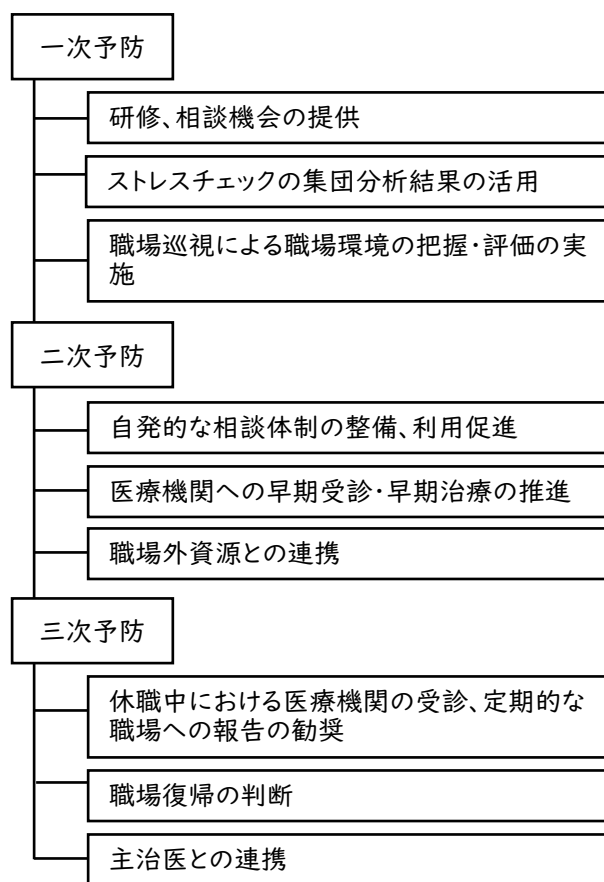
1 セルフケア



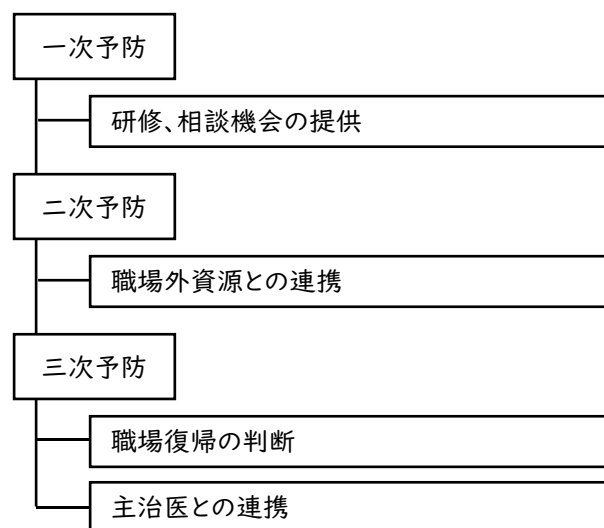
2 ラインケア



3 総務課人事秘書係(人事労務部門)によるケア



4 職場外資源によるケア



7. 個人のプライバシー保護及び不利益取扱いへの配慮

メンタルヘルス対策を実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に配慮します。

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、関連する法令を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはなりません。また、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いません。

8. 主な相談窓口

①職場内での相談

・総務課人事秘書係（人事労務部門）への相談

連絡先 0569-48-1111 内線1306

アドレス jinji@town.agui.lg.jp

・健康相談（町産業医）

年4回開催

・こころの相談（公認心理師・臨床心理士）

毎月1回開催

②その他の相談先

・24時間心と体の相談デスク（愛知県市町村職員共済組合）

電話相談 0120-810-250

年中無休 24時間

・こころの健康相談統一ダイヤル（電話をかけた所在地の公的な相談機関に接続）

電話相談 0570-064-556 おこなおう まもろうよ こころ

月曜日～金曜日 午後6時30分～午後10時30分（午後10時まで受付）

・あいちこころホットライン365（愛知県）

電話相談 052-951-2881

年中無休 午前9時～午後8時30分

・働く人の悩みホットライン（一般社団法人 日本産業カウンセラー協会主催）

電話相談 03-5772-2183

月曜日～土曜日 午後3時～午後8時（祝日・年末年始除く）

・働く人の「こころの耳相談」（厚生労働省）

電話相談 0120-565-455

月曜日・火曜日 午後5時～午後10時／土曜日・日曜日 午前10時～午後4時（祝日・年末年始除く）

SNS 相談 LINE アプリにて受付

詳細 <https://kokoro.mhlw.go.jp/sns-soudan/>

メール相談 ホームページの専用フォームにて受付

詳細 <https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

・メンタルヘルス対策相談窓口（一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会）

〔管理監督者、人事労務部門、衛生管理者向け〕

詳細 <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08/>

電話相談 03-5213-4310

原則週2日（月曜日・木曜日） 午前10時～午後4時（正午～午後1時を除く）

オンライン相談

Microsoft Teams 又は Zoom を使用。事前に電話又はメールにより連絡が必要。

メール相談受付

アドレス menherusodan@jalsha.or.jp

24 時間受付、回答は電話・オンライン受付日

相談員派遣

相談内容等を踏まえ、必要性が高い場合には、相談員を派遣。

阿久比町職員のメンタルヘルス対策に関する計画
～こころの健康づくり～

令和7年4月制定

発行

阿久比町総務部総務課人事秘書係

〒470-2292 知多郡阿久比町大字卯坂字殿越 50

電話 0569-48-1111
