中期計画	基本方針	従業員の心の健康は、従業員とその家庭の幸福な生活、活気のある職場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者だけでなく、広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。		
	目 標	1 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 管理監督者を含む従業員全員について職務や職場環境による心の健康問題を発生させない。		
	基本的実施事項	1 個人のプライバシー保護の徹底 2 心の健康づくり体制の整備 3 従業員が相談しやすい相談窓口の開設 4 ストレスチェック制度の適切・適正な実施と定着・促進 5 セルフケア(管理監督者向け)ラインケア等、心の健康に関する研修会の開催 6 衛生委員会での心の健康問題の審議		
	推進体制	担当者名	役割等	
	従業員		1 ストレスや心の健康について理解し、ストレスチェック受検機会を活用によって自分のストレスの把握と気づきを進める。 2 ストレスチェック結果に応じ、医師(産業医)による面接指導や、その他の事業場内産業保健スタッフによるストレス関連の相談対応や保健指導を利用する。	
	管理監督者		1 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に基づき、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。 2 管理監督者自身も、必要に応じてストレスチェック結果に基づく面接指導等のメンタルヘルス相談を利用する。	
	事業場内産業保健スタッフ等		管理監督者を含む従業員の活動を支援する。	
	事業場内産業保健スタッフ等	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 * 従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導 * ストレスチェックの内容と実施方法、対象範囲、高ストレス者選定基準に対する意見提起 * 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も含む) * 従業員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修 * 外部医療機関等への連絡 * ストレスチェック結果に基づく面接指導後の事後措置を含む就業上の配慮についての意見
		衛生管理者		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。
		保健師		従業員及び管理監督者からの相談対応などを行う。
人事労務管理部門			従業員及び管理監督者からの相談があればその対応を行う。また、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。	
事業場内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。	
衛生委員会			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、ストレスチェックを含めた計画どおりの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。	
単年度計画		2023年度 年次目標	1 メンタルヘルス相談体制の構築と周知 - 相談ニーズの的確な把握と対応、文書の策定(運営内規・諸フォーム) 2 管理監督者・社員研修 - ラインケアとセルフケア 3 ストレス・チェック等による現状把握 - 休業件数・日数の把握方法の規定(モニタリングの指標の確定)、抑うつ状態の有症状率の推定	
	2024年度 年次計画	1 メンタルヘルス相談体制の構築と周知 内部 外部窓口の周知		
		2 管理監督者、社員研修 5月研修	情報提供	
		3 ストレス・チェック等による現状把握 4月-5月: ストレス・チェック実施 分析 対応	5月~6月: (安全)衛生委員会での調査審議と承認	
	2024年度計画の評価	相談利用度 期末にかけて1件相談あり 産業医と連携し対応		
実施と効果 総務部が窓口となり、対応				
状況把握 分析 対策 ストレスチェックの分析 傾向把握 早期対応 高ストレス者70%減少				