

独立行政法人労働政策研究・研修機構 心の健康づくり及び健康経営計画
(2025 年度～2030 年度)

I はじめに

1 策定の趣旨

当機構を取り巻く状況は、グローバル化、少子高齢化、財政状況の逼迫、社会ニーズの多様化により大きく変化している。今後も当機構が人的資源を最大限に活用し、使命を遂行するためには、限られた人員の中、職員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働けることが重要となる。

そのため、職員の未病改善、健康増進に係る取組を着実に推進し、職員の健康経営を実践していく必要がある。

当機構はこれまで厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、当機構の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定めた「心の健康づくり計画」を策定し、職員の健康経営に取り組んできたが、その計画は令和3年度までの計画期間で終了となった。健康経営の重要性が高まる中、これまでの取組の課題も踏まえ、改めて取組の方向性や目標を定めて、健康経営を実践するため、「心の健康づくり及び健康経営計画」を策定することとしたものである。

2 計画の位置づけ

本計画は、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、当機構の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定め、職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。

また、長時間労働の是正、テレワークの推進等による多様な働き方の選択肢の提供、ハラスメントの根絶、コミュニケーションの活性化といった取組は、職員の未病改善につながるものであることから、本計画は健康経営の取組として一体的に推進していく。

3 計画期間

本計画の計画期間は、今後5年間（令和7年度から令和11年度）とする。

II 基本的事項

1 取組方針

(1) 基本的方向性

「職員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働けることで、質の高い業務を遂行する」という 本計画の目標を達成するためには、「身体の健康」、「心の健康」、「職場環境改善」の3面

から未病改善に取り組み、健康経営を実践する必要がある。

ア 「身体健康」：日々の生活習慣の改善や健康診断の受診、適切な治療といった取組による身体的な未病改善

イ 「心の健康」：心の不調で病気休暇等を取得する職員を一人でも減らすためのメンタルヘルス対策の充実

ウ 「職場環境改善」：コミュニケーションの活性化や労働安全衛生の観点から働きやすい職場環境をつくり、自然に笑いがあふれるような職場をつくることは、職場における心身の健康を確保する上で重要

このような考えから、「身体健康」、「心の健康」、「職場環境改善」を3つの柱とする取組を進めることとする。

(2) 重点的な取組

当機構の平均年齢は採用抑制等の影響もあって、50歳代の職員数が多い年齢構成となっている中、今後10年程度は確実に高齢層職員の占める割合がさらに高まることが見込まれるため、「健診の充実」に重点的に取り組む。

また、前述のとおり全国的に職員の心の不調が問題となっている状況にあることから、職員の「メンタルヘルス対策」に重点的に取り組む。

(3) 取組体制

本計画の取組を進めるため、健康管理最高責任者及び健康管理責任者並びに健康管理推進者を各1名置く。健康管理最高責任者は理事（管理・研修担当）、健康管理責任者は総務部長、健康管理推進者は人事課長とする。

健康管理最高責任者は、職員の未病化改善に係る必要な改善方策を健康管理責任者に指示し、健康管理責任者は、具体的な改善方策を立案、健康管理推進者は、当該方策を実践する。

<職員に期待される役割>

各々が心身の健康状態を保ち、能力を最大限発揮できるよう、本計画の取組を理解して、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するなど、未病改善・健康増進に取り組む。このような取組によって、職員として職務上の役割を果たすだけでなく、健康寿命の延伸を図ることができ、自身の幸福、そして健康長寿社会の実現にも貢献することとなる。

Ⅲ 具体的取組

1 「身体健康」への取組

(1) 職員の取組

定期健康診断は、身体の状態が数値化され健康状態を把握できる法令で定められた重要な取組であり、必ず受診して、結果を確認し、「再検査や精密検査を要する」と診断された場合は、再受診することとする。

健康診断の結果、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）の該当者または予備軍となった40歳以上の職員は、積極的に「特定保健指導」による支援を活用し、未病の改善を図る。

定期的に生活習慣や健康状態を観察することは生活習慣改善、未病改善につながる重要な取組であり、率先して取り組む。

健康の保持増進に係る研修を積極的に受講し、理解を深めることで、生活習慣改善、未病改善につなげる。

(2) 組織の取組

定期健康診断は、法令によって使用者に義務付けられた取組であり、職員の健康状態を把握し、疾病の予防等を図ることを目的に実施する。

ア 課長等（各課／担当の長）の所属長（以下「所属長」という。）は健康管理推進者と連携し、職員が健康診断を確実に受診できるよう業務上の配慮をするなどして、受診勧奨を行う。

イ 所属長は健康管理推進者と連携し、健康診断結果で再検査や精密検査の必要が認められると判明した職員に、再検査等の受診勧奨を行うとともに、特定保健指導の対象職員に対して、確実に面談が受けられるよう業務上の配慮をするなどして受診勧奨を行う。

ウ 人事課は、以下の取組を推進する。

- 1) 特定保健指導の実施率が向上するよう、職員の受診しやすさを考慮した周知方法となるよう改善を図る。
- 2) 職員の高齢化等を見据え、血圧計の職場内設置や高齢層職員向けの血管年齢検査の実施など、高齢層職員の健診環境の充実を図る。
- 3) 高齢層以外の各層において、また、個々の職員目線において、望まれる検査を実施できるよう、次のような検査項目の追加・改善等に努める。
 - ・ 乳がんの早期発見を念頭にいた婦人科検診の受診年齢拡大 等
 - ・ 若年層職員の健康意識の向上を図るための保健指導の充実
- 4) 健康習慣の取組を促進するため、職員向けに適時、的確な情報提供を行う。また、職員の取組状況を把握し、取組の改善につなげるため、産業医と連携して職員の取組状況を把握し、取組の改善に努める。
- 5) 健康改善につながることが期待できる健康セミナーを定期的を開催し、受講状況を把握して適宜改善につなげつつ、健康への意識醸成に取り組む。所属長は、職員の健康セミナー受講を勧奨し、職員の健康への意識醸成に努める。

2 「心の健康」への取組

(1) 職員の取組

ア ストレスチェックは、自らのストレスへの気づきの機会となり、また、職場環境改善を通じてメンタル不調を未然に防ぐための取組である。自らのストレスや心の健康状態を把握するために、毎年のストレスチェック受検に努める。

イ メンタルヘルスに係る研修を積極的に受講し、心の健康づくりに関する取組への理解を深め、研修で学んだ知識等を自らのセルフケアに生かし、心の健康の保持増進に努める。

(2) 組織の取組

ア 所属長は、ストレスチェックは労働安全衛生法により事業者に義務づけられた取組であること等、その目的や重要性を理解し、所属の全対象職員が受検できるよう勧奨し、受検率向上に努めるとともに、集団分析結果の活用等による職場環境改善に努めるとともに、短時間のミーティングの活用や積極的な声掛けで話しやすい職場環境を醸成するなど、コミュニケーションの活性化努める。

イ 人事課は、以下の取組を推進する。

- 1) 職員自身のメンタル不調の未然防止につながることが期待できる健康セミナー（ライフプランに関するテーマを含む）を定期的で開催し、受講状況を把握して適宜改善につなげつつ、健康への意識醸成に取り組む。所属長は、職員の健康セミナー受講を勧奨し、職員の健康への意識醸成に努める。
- 2) ストレスチェックの目的や重要性を周知し、受検しやすさ等の改善を図り、受検率向上、高ストレス者への面接の実施や集団分析結果を踏まえた産業医によるきめ細やかな指導を行い、職員のケア及び職場環境改善につなげられるようなフォローを行う。
- 3) 職員のニーズに応えることができるようメンタルヘルス相談体制の充実確保を図るとともに、相談窓口の積極的な周知に努め、メンタル相談の状況、休職や復職の状況などを分析し、適時適切なきめ細かい対応を行うなど、状況分析を基にしたメンタルヘルス対策を実施する。とくに在職期間が採用後3年未満の新規採用職員が仕事及び生活全般に関して先輩職員に相談できる「メンター制度」を整備することにより、新規採用職員の職場への適応、キャリア意識の醸成及び多角的視点の習得を支援するとともに、先輩職員の部下育成能力及びキャリア意識の向上を図る。

3 「職場環境改善」への取組

(1) 職員の取組

ア 朝夕のミーティング等を活用して情報共有を行うなど、コミュニケーションの活性化に取り組む。

イ 衛生委員会や環境改善の取組に協力し、職場環境改善に努める。

(2) 組織の取組

ア 人事課は、以下の取組を推進する。

- 1) 雑談等を取り入れたコミュニケーションの活性化の重要性等を研修で伝える等繰り返し呼びかけ、周知し、所属長は、雑談ができる環境や雰囲気づくりも考慮するなどして、職場内のコミュニケーションの活性化に努める。
- 2) 過重労働により健康に悪影響が及ぶことが懸念される職員に対して、産業医による面接を実施し、職員及び所属長に助言指導を行う。
- 3) 安全衛生主任者向けの研修や労働安全衛生に関する通知等によって、労働安全衛生に関する意識の醸成に努め、労働安全衛生に関する取組事例を法人内に共有し、各所属等における取組に役立てられるように努める。

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 産業医への相談

すべての職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。相談は、月1回の産業医来訪時に行うことができる。

産業医は、管理職員、その他の職員に対して助言や指示を行い、法令及び内部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。

イ 外部相談窓口への相談

すべての職員は、当機構と契約している外部相談窓口で電話・メールによる相談及び面談の予約をすることができる。電話相談に当たっては、機構のイントラネットに掲載した電話で、面談の予約をすること。年間5回まで相談は無料であるが、それ以降の相談は有料（自費）となる。

IV 留意事項（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、所属長、その他の職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、関連する法令及び内部規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

以上