

# 芦屋市職員の 職場における心の健康づくり計画



令和4年度～令和7年度  
芦屋市

## 芦屋市職員の「こころの健康」維持向上宣言

職員が心身の健康を保ち能力を最大限に発揮することで、質の高い市民サービスや効率の良い行財政運営が確保されます。

こころの健康の維持向上のためには、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、職員や管理監督者などそれぞれの立場から協働して取り組むことが重要です。

「人がつながり 誰もが輝く 笑顔あふれる住宅都市」を実現するため、本市職員の心の健康づくりを推進し、より安全・安心に働くことのできる職場づくりに取り組んでいくことをここに宣言します。

令和4年4月

芦屋市長

いとうまい



## 目 次

芦屋市職員の「こころの健康」維持向上宣言 .....	おもて表紙見開き
1 はじめに .....	1
2 計画の基本的な考え方 .....	1
3 計画の期間 .....	1
4 心の健康づくり推進体制 .....	2
5 計画の方向性 .....	3
6 メンタルヘルス対策の取組経過 .....	4
7 本市の現状 .....	5
8 本市の課題 .....	8
9 心の健康づくり長期目標 .....	9
10 具体的な取組 .....	10
11 心の健康づくり活動の評価 .....	12
12 用語定義 .....	13
心の健康づくり 10か条 .....	うら表紙見開き



## 1 はじめに

近年、労働現場では、終身雇用制度の崩壊、就業形態の多様化、ICT化、成果主義、男女の役割分担の変化などが起こり、仕事や職業に関して強い不安やストレスなどを感じている労働者の割合が高くなっています。

地方公共団体においても、令和2年度「地方公務員健康状況の現況」によると、「精神及び行動の障害」の長期病休者全体に占める割合は、61.3%であり、平成24年度から50%を超え、年々増加しており、精神疾患（心の病気）は、がんや心臓病と並び5大疾病の1つと位置づけられており、国民に広く関わる疾患として重点的な対策が必要とされています。

本市においても、精神疾患（心の病気）による長期病休者の減少を目指し、メンタルヘルス対策を推進するために、過重労働及びハラスメント防止等の職場環境の改善が重要な課題となっています。

メンタルヘルス対策は、安全配慮義務の履行やメンタルヘルス不全に陥った労働者の職場適応のみならず、すべての労働者を対象に心の健康のレベルを引き上げることも目的としていくためにこの計画を策定します。

## 2 計画の基本的な考え方

本計画は「芦屋市職員安全衛生規則」（以下、規則という。）に基づき、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」に従って、本市の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定めるとともに、職員の心の健康づくりと活気ある職場づくりを、組織的に取り組むために定めます。

## 3 計画の期間

本計画の実施期間は、令和4年度から令和7年度までの4か年とします。

平成21年度に、厚生労働省の「労働者の心の健康保持増進のための指針」に基づき、「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」を策定しました。計画期間は3年間とし、計画期間の取組を評価・検証しながら適宜見直しを図ってきました。

今回の計画は、心の健康づくりの1次予防と関係の深い第2次芦屋市特定事業主行動計画後期行動計画と人材育成実施計画が令和7年度までの計画であることに合わせて、合理的かつ効果的に推進するために計画期間を合わせて策定します。

### 過去の計画策定期間

平成21～23年度	芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画（3か年）
平成24～26年度	芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画（3か年）
平成27～29年度	芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画（3か年）
平成30～令和3年度	芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画（4か年）

## 4 心の健康づくり推進体制

職員、管理監督者、事業所内産業保健スタッフ、人事労務部門及び安全衛生委員会の役割とストレスチェックの実施体制は以下のとおりとします。

### (1) 職員

職員は、ストレスチェック制度や心の健康についての理解を深め、早期に自分のストレスに気づき、適切な対処方法を実施できるよう努める。芦屋市職員としての職務を遂行する上で、心身の健康管理に努めるとともに、必要時には、積極的に専門家による健康相談等を活用する。

### (2) 管理監督者

所属長（各部課の長及びこれに準ずる者をいう。以下同じ）は、所属職員が安全で健康に就業できるように可能な対策を講じる。

#### ア 課長補佐・係長級職員

部下の健康状況を日ごろから把握し、「いつもと違う」様子にいち早く気づき、対応を行う。背景に病気が疑われる場合は、上司に報告するとともに産業保健スタッフの相談に行かせるか、自身が相談をして対応を行う。日常的に部下からの自発的な相談に、対応するように努める。

#### イ 部課長級職員

部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気を整え、日常的に部下からの自発的な相談に対応する。また、長時間労働等による過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を体験した部下、特に個別配慮が必要と思われる部下に対しては、積極的に声をかけ話を聞くことで、心の健康問題の予防や早期発見と適切な対応を行う。

### (3) 事業所内産業保健スタッフ等

#### ア 事業所内メンタルヘルス推進者

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、精神科医及び事業外資源等の助言を得ながら、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、職場の心の健康づくり対策を中心的に推進する。

#### イ 衛生管理者等（職場内メンタルヘルス推進担当者を除く）

産業医及び精神科医等と協力して、心の健康づくり対策を推進する。

#### ウ 産業医及び精神科医等

- ・ 心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への助言・指導
- ・ 職員、所属長からの相談への対応と保健指導
- ・ 職員、所属長等に対する情報提供及び教育研修
- ・ 外部医療機関との連絡
- ・ 就業上の配慮についての意見

#### エ 人事労務部門

人事担当課は、職員、所属長からの相談があれば、その対応を行う。

人事担当課の担当者は、所属長だけでは対応が困難な問題（職場配置、人事異動等）の相談に応じる。また、労働時間等の改善及び適正配置を検討する。

#### オ 安全衛生委員会

各安全衛生委員会は、心身の健康に起因する問題を全庁的に検討するため、代表者1名を「心身の健康支援合同連絡協議会」の委員に選出する。また、「心身の健康支援合同連絡協議会」で協議した内容を安全衛生委員会内で協議し、意見を集約する。

#### カ 心身の健康支援合同連絡協議会

各安全衛生委員会の代表者による「心身の健康支援合同連絡協議会」は、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評価を行い、継続的な対策を議論する。

#### (4) 事業所外資源

EAP（職員支援プログラム）は、職員が職場に知られることなくメンタルヘルスに関する相談を受けることが出来るサービスや、情報提供、研修や復職支援等のサービスを職員に提供する。また、ストレスチェックに関する支援を実施する。

#### (5) ストレスチェック実施体制

ストレスチェック制度担当者、実施事務担当者を定める。

職員の人事に関して権限を有する者（人事担当課課長・係長）は、これらのストレスチェックに関する個人情報を取り扱う業務に従事しない。ストレスチェックの実施方法については、ストレスチェック実施前に実施要領を作成する。

## 5 計画の方向性

前回の計画策定以降、令和元年4月から働き方改革関連法の改正により産業医・産業保健機能の強化や、令和2年6月からは労働施策総合推進法の改正によりハラスメント防止対策の強化が図られたことを念頭に、前計画を踏まえメンタルヘルス不調を発症させない、働きやすい職場環境づくりのため「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業所外資源によるケア」の4つのケアをさらに進めます。具体的な方針として、前回の計画から引続き、以下の3つの柱で取り組んでいきます。

- 1 心の健康づくりのためのセルフケア
- 2 心の健康問題を発症させないための活気ある職場づくり
- 3 メンタルヘルス不調の復職者の復職支援と再発予防

## 6 メンタルヘルス対策の取組経過

- 平成14年度 外部機関によるカウンセリング開始
- 平成18年度 嘱託精神科医師による健康相談の実施
- 平成19年度 職員970人中、31人(3.2%)のメンタルヘルス不調者の発生  
メンタルヘルス対策を総合的かつ効果的に推進するため各安全衛生委員会の代表で構成する「心身の健康支援合同連絡協議会」を設置
- 平成21年度 芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画(平成21~23年度)策定
- 平成21年度 EAP(職員支援プログラム)導入とストレスチェックの開始
- 平成23年度 芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画(平成24~26年度)策定
- 平成24年度 ストレスチェック後の結果説明会と組織診断結果の報告会を開始
- 平成25年度 メンタルヘルス不調による長期休業者の要因分析を実施
- 平成26年度 「芦屋市職員の職場復帰に向けた試し出勤実施要綱」策定  
試し出勤を含めた復職支援プランの開始  
芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画(平成27~29年度)策定  
労働安全衛生法の改正(6月25日)
- 平成27年度 法改正に対応したストレスチェック及び面接指導の実施  
「芦屋市職員のためのラインケアマニュアル」の作成  
「芦屋市職員ハンドブック」の作成
- 平成28年度 ストレスチェックの職場環境改善の取組開始(モデル課の選定)  
「職場復帰サポートブック」の作成  
「職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針」の策定
- 平成29年度 モデル課(環境施設課)を対象とした職場環境改善ミーティングを実施
- 平成30年度 職場環境改善モデル事業を3課で実施
- 令和元年度 職場環境改善モデル事業を3課で実施
- 令和2年度 全職員対象のハラスメント研修の実施  
新型コロナウイルス感染症の流行により在宅勤務・時差出勤の開始
- 令和3年度 「芦屋市職員のためのラインケアマニュアル」の改訂  
「芦屋市ハラスメント防止等に関する規則」の制定  
「職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針」の改訂  
「職員ハラスメントリーフレット(STOP THE ハラスメント)」の改訂  
全職員対象のハラスメント研修の実施

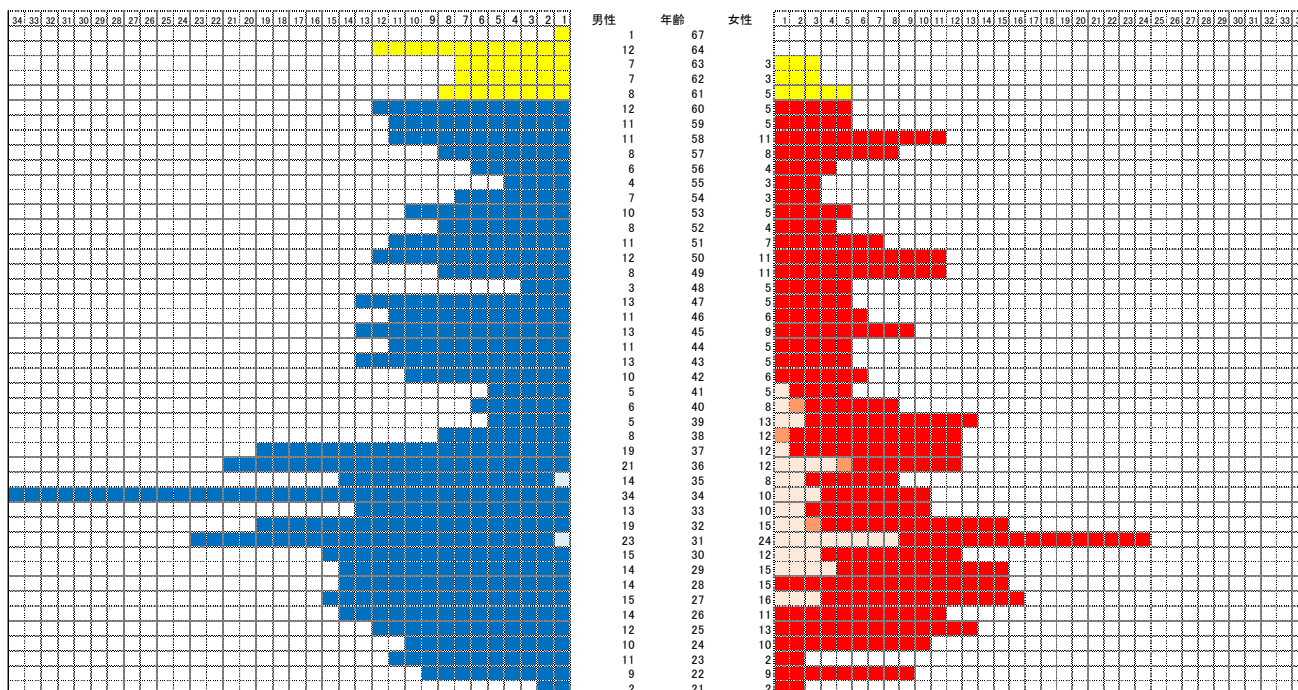
## 7 本市の現状

本市においては、平成14年度よりメンタルヘルス対策の取組を行ってきているが、団塊の世代の大量退職により職員構成が変化し、また近年では、会計年度任用職員の増加により、男女比や年齢構成等の職員構成が変化したことで、メンタルヘルス対策の取組も変化させる必要が出てきています。

### (1) 職員構成

芦屋市の職員構成は、団塊の世代の退職に伴い若手職員が増加しており、21～40歳の職員の占める割合が、全体の50.8%を占めています。(男性48.6%、女性53.9%) この年代は、生涯のうちで結婚・出産等のライフイベントの多い時期で、様々な要因が重なりメンタル不調をきたしやすいといえ、ワークライフバランスを整えるとともに、セルフケアを充実させることが重要な課題となっています。

### 年齢・性別区分表（正規・再任用職員）



※1 表は令和3年12月1日現在

- ※2
- 男性育休取得者
  - 女性育休取得者
  - 女性部分休業取得者数

男性 500 人

総 数 女性 363 人

男性 278 人

21～40 歳 女性 229 人



## (2) 療養休暇者の推移

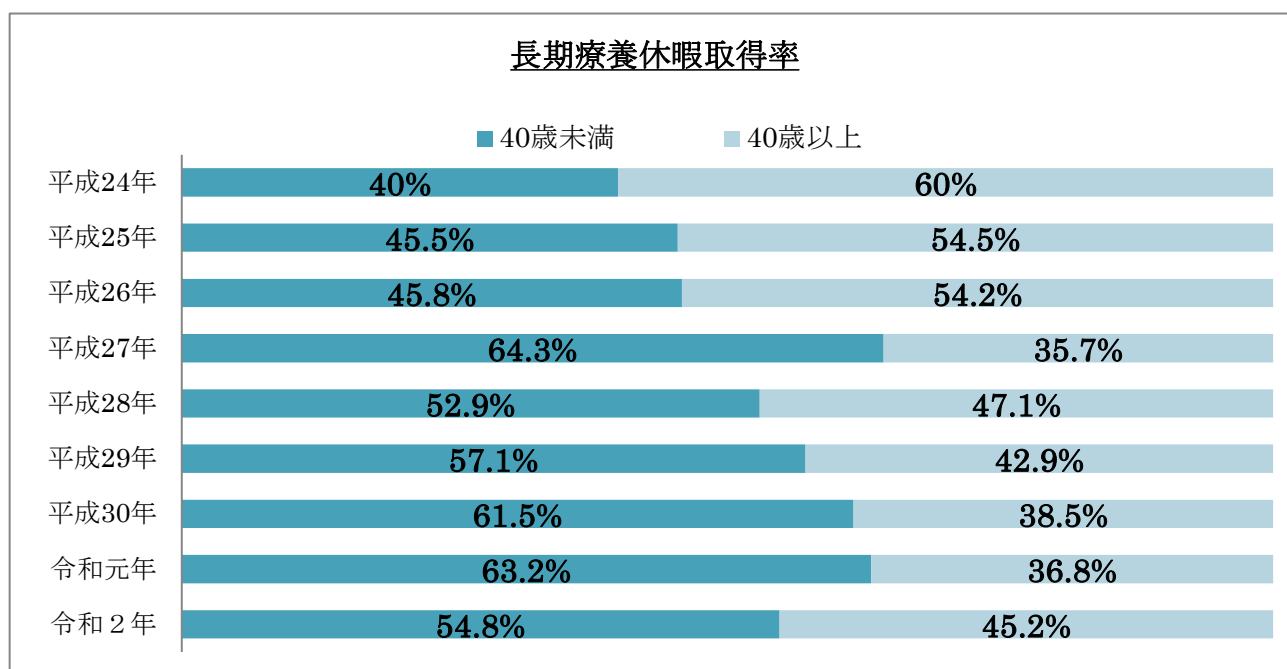
平成18年より統計を行っておりますが、職員数に占める療養休暇取得者割合は、10.0%前後で推移しており、全職員のうちのメンタルヘルス不調者の割合は、3.0%前後で推移しています。最近の傾向として、職員構成の変化に合わせてメンタルヘルス不調となる職員の半数以上が40歳未満の職員となっています。

		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31 R1	R2
職員数		1,000	970	941	939	942	944	966	971	979	1,014	1,027	1,046	1,063	1,076	1,079
療養休暇取得者		120	148	127	115	96	97	118	124	123	111	118	115	122	127	98
(%)		12.0%	15.3%	13.5%	12.2%	10.2%	10.3%	12.2%	12.8%	12.6%	10.9%	11.5%	11.0%	11.5%	11.8%	9.1%
療養休暇取得者のうち	1か月以上療養休暇取得者	41	46	52	48	44	37	35	31	45	26	28	39	43	59	60
	(%)	4.1%	4.7%	5.5%	5.1%	4.7%	3.9%	3.6%	3.2%	4.6%	2.6%	2.7%	3.7%	4.0%	5.5%	5.6%
	精神疾患理由	18	26	25	20	14	12	9	21	24	13	17	27	26	38	42
(%)	1.8%	2.7%	2.7%	2.1%	1.5%	1.3%	0.9%	2.2%	2.5%	1.3%	1.7%	2.6%	2.4%	3.5%	3.9%	
療養休暇取得者のうち	1か月未満療養休暇取得者	79	102	75	67	52	60	83	93	78	85	90	76	79	68	38
	(%)	7.9%	10.5%	8.0%	7.1%	5.5%	6.4%	8.6%	9.6%	8.0%	8.4%	8.8%	7.3%	7.4%	6.3%	3.5%
	精神疾患理由	3	5	3	3	5	5	1	2	1	3	5	7	5	3	2
(%)	0.3%	0.5%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.1%	0.2%	0.1%	0.3%	0.5%	0.7%	0.5%	0.3%	0.2%	
療養休暇取得者のうち精神疾患理由 合計		21	31	28	23	19	17	10	23	25	16	22	34	31	41	44
全職員のうちメンタルヘルス不調者割合 (%)		2.1%	3.2%	3.0%	2.4%	2.0%	1.8%	1.0%	2.4%	2.6%	1.6%	2.1%	3.3%	2.9%	3.8%	4.1%

1 職員数は、各年4月1日現在

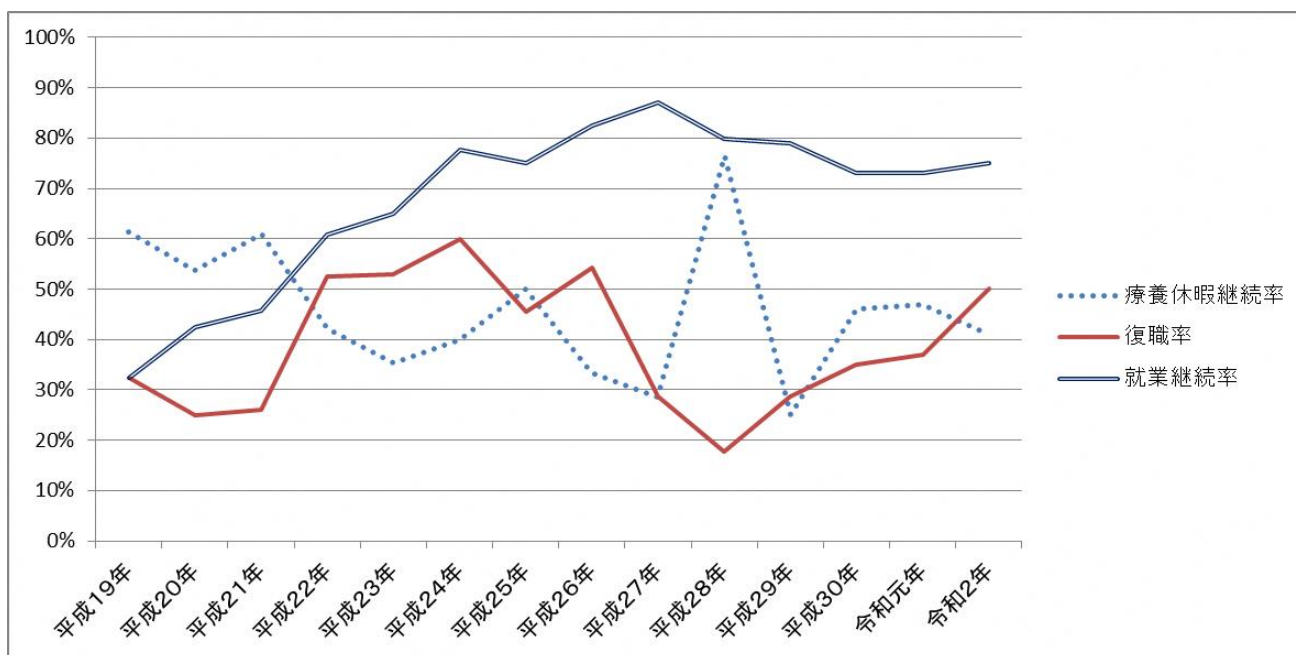
2 長期療養休暇者とは、同一年分で通算して1か月以上療養休暇を取った職員

## (3) 長期療養休暇者のうち40歳以上と未満の取得率



#### (4) 就業継続率・復職率の推移

復職率は30日以上長期療養休暇を取得した職員のうち復職した職員の割合としており、平成28年度以降上昇傾向が続き、令和2年度には50%となっています。就業継続率は、長期療養休暇者のうち、復職した後に再発せず就業を継続している職員の割合としており、平成27年の87.1%からはやや減少しましたが、休職した職員の7～8割が再発せず、就業を継続しています。メンタルヘルス不調者の再発率が一般的に5割程度であることから、復職する環境は整ってきているので、今後は復職後の継続した支援の取り組みが課題です。

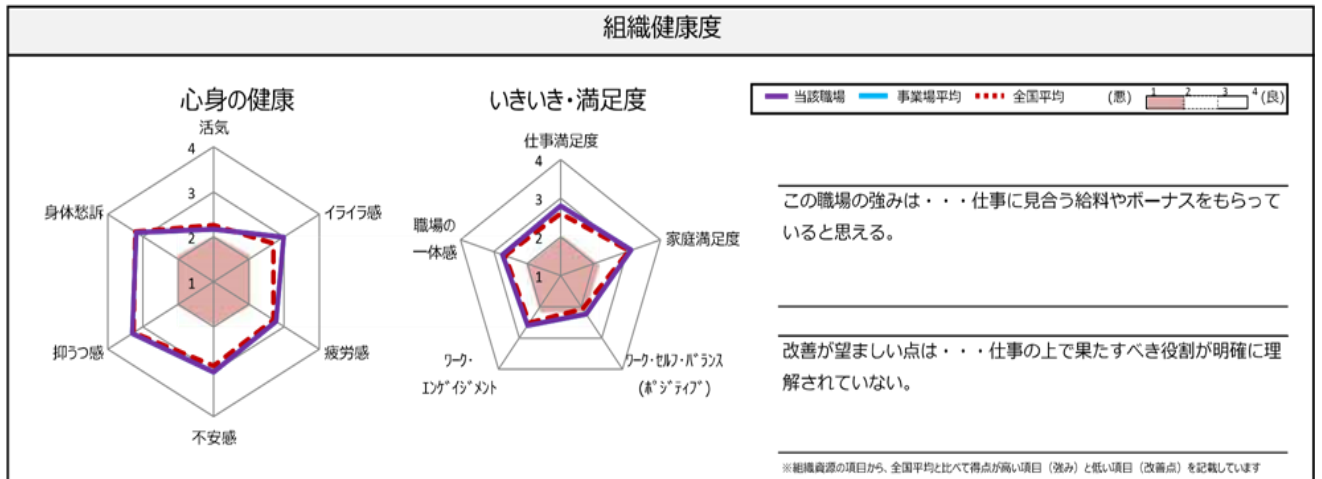


※復職率＝復職者数/長期療養休暇者数、療養休暇継続率＝療養休暇継続者数/長期療養休暇者数  
 就業継続率＝(復職者総数-再発者)/長期療養休暇者総数



(5) ストレスチェックの全体結果からの本市の傾向

本市においてのストレスチェックの結果は大変よく、ストレスチェックの総合健康リスク値は90 (R2)、94 (R1)、93 (H30) と、全国平均より良好な値が3年連続継続しています。職場の強みは3年間通して、部署レベル・事業所レベルの資源が総じて良好で、仕事に見合う報酬が得られており努力と報酬のバランスが良好で、上司支援が良いと感じています。組織全体としては、仕事への満足度が高く、3年間通して組織健康度の高いいきいき職場であると言えます。



## 8 本市の課題

メンタルヘルス不調による長期療養休暇者などの欠勤者は一時減少しましたが、漸増傾向に転じています。特に、40歳未満の若い職員の不調が多く、その原因については今後も検討を重ねていくこととなりますが、復職後の長い勤務期間を再発せずに継続できるような支援が必要となっています。これまでの復職支援の継続した取り組みの結果、復職率は向上し就業継続率も改善しましたが、メンタルヘルス不調を抱えながらの勤務で、能力が十分に発揮できない状態の職員への対応や、復職者を受け入れた職場のモチベーションの維持が、新たな課題となっています。

また、職場環境に起因するメンタルヘルス不調者の発症予防を目的に、過重労働の減少、新任期・異動など環境が大きく変わるときの対策や、メンタルヘルス不調の原因となり得るハラスメント等の防止を推進するために、人材育成や人事・労務担当及びコンプライアンス推進室との連携・協力をさらに強化することも必要です。あわせて一人一人が、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1次予防・2次予防に注力し、メンタルヘルス不調による長期病休の抑制に取り組む必要があります。

## 9 心の健康づくり長期目標

- 1 所属長を含む職員全員が心の健康問題について理解し、心身の健康管理に自らも取り組むとともに、心の健康づくりについてそれぞれの役割を果たせるようにする。
- 2 職場におけるストレス要因の軽減に取り組むとともに、コミュニケーションの推進により活気があり働きやすい職場づくりを行う。
- 3 所属長を含む職員全員が職場環境による心の健康問題に取り組み、メンタルヘルス不調による療養休暇者を減少させることにより、職場の業務遂行力の向上を図る。
- 4 メンタルヘルス不調による退職者の復職率及び復職後の就業継続率を向上させる。

### 【体系図】

#### 心の健康づくりの長期目標

- 1 所属長を含む職員全員が心の健康問題について理解し、心身の健康管理に自らも取り組むとともに、心の健康づくりについて、それぞれの役割を果たせるようにする。
- 2 職場におけるストレス要因の軽減に取り組むとともに、コミュニケーションの推進により活気があり働きやすい職場づくりを行う。
- 3 所属長を含む職員全員が職場環境による心の健康問題に取り組み、メンタルヘルス不調による療養休暇取得者を減少させることにより、職場の生産性の向上を図る。
- 4 メンタルヘルス不調による退職者の復職率及び復職後の就業継続率を向上させる。

心の健康づくりの  
ためのヘルスケア

心の健康問題を  
発症させないための  
活気ある職場づくり

メンタルヘルス不調者の  
発生予防と復職者の  
復職支援と再発予防

## 10 具体的な取組

心の健康づくり長期目標の3つの柱ごとの具体的な取組を、4つのケアが相互に連携して積極的に推進されるよう、職員（セルフケア）・管理監督者（ラインケア）・事業所内産業保健スタッフによるケア・事業所外資源によるケアにわけています。

### 【心の健康づくりのためのセルフケア】

#### セルフケアの推進

身体の健康は心の健康の基礎となります。そもそもストレスとは、外部から刺激を受けたときに生じる緊張状態のことです。ストレスを受けている状態では、眠れない、お腹が痛くなる、怒りっぽくなるなど、ストレスサインが出ているものです。『サインが出ている＝心の病気』というわけではありませんが、気づかないままストレスを受け続けると、さらに調子をくずしてしまうので、自分のストレスサインを知っておくことが大切です。そして、そのサインが出ていないかどうか、ときどき自分の状態を観察し、自分のストレスに気づけるようになると、休息を取る、気分転換をするなどの自分に合ったストレス対処行動がとれるようになります。

#### (1) 職員

- ・生活習慣の見直し（食事・運動・休養）
- ・ストレス対処能力の向上への取り組み
- ・ストレスチェック等による自己チェック
- ・必要時は専門家へためらわず相談

#### (2) 管理監督者

- ・年次有給休暇、勤務時間のマネジメント
- ・ストレスチェックによる自己チェックと、ストレスチェック組織診断の活用

#### (3) 事業所内産業保健スタッフ等

- ・心の健康づくり10か条や心身の健康づくりの周知、啓発
- ・年次有給休暇の取得、長時間労働者の把握
- ・メンタルヘルス不調への気づきの支援（研修会の実施等）

#### (4) 事業所外資源

- ・メンタルヘルスに関する情報提供（相談案内・メルマガの発行等）
- ・相談窓口の開設、相談対応
- ・ストレスチェックの実施、管理監督者へのコンサルテーション

## 【心の健康問題を発症させないための活気ある職場づくり】

### 職場内コミュニケーションの向上

職場環境改善モデル事業では、職場内のコミュニケーションが不足していたことが、職場の環境改善に共通した課題でした。改善事項としてミーティングの定期化やコミュニケーションボードの活用などを行うことで、職場環境の改善を実感されている結果が得られました。職場内には職位だけでなく、様々なライフステージの職員が在籍しています。日ごろからのコミュニケーションが円滑であると、仕事が効率的に進むだけでなく、互いに支え合いやすい雰囲気生まれ、ストレスで疲れ果てる前に相談ができるようになります。

#### (1) 職員

- ワークライフバランスの調整
- 報告、連絡、相談の実施（助けられ上手）

#### (2) 管理監督者

- ラインケアの理解
- 長時間労働による不調者の発生予防
- 相談しやすい環境の整備（助け上手）
- 助け合う職場風土の醸成

#### (3) 事業所内産業保健スタッフ等

- 仕事と生活の調和の推進
- 多様な働き方の周知・啓発
- メンタルヘルス不調者の早期対応の連携、協力
- ハラスメント対応の連携、協力

#### (4) 事業所外資源

- ラインケア研修会の実施
- ハラスメント被害者・行為者のケア



# 【メンタルヘルス不調者の発生予防と

# 復職者の復職支援と再発予防】

## メンタルヘルス不調者の発生予防と回復の支援

メンタルヘルス不調は誰にでも起こりますが、早めの対応で休職の人数や期間は減らすことができます。休職し不安を抱える方も、周囲の職員も安心して元の職場に復帰できるように、職場復帰支援を行うことで、誰もが安心して働き続けることができます。休業していた労働者とともに、その同僚や管理監督者に対する過度の負担がかからないように、配慮や支援により、復職率、就業継続率も向上することが期待できます。

### (1) 職員

- ・メンタルヘルス不調者の理解
- ・休職者は療養に専念し、復職に向けた支援を受ける

### (2) 管理監督者

- ・メンタルヘルス不調者の早期発見、早期対応、専門家へのつなぎ
- ・ラインケアによる復職支援の実施
- ・EAP コンサルテーションの活用
- ・再発予防のための業務分担の見直し

### (3) 事業所内産業保健スタッフ等

- ・産業医、健康相談医、出張EAP相談の実施
- ・再発予防の取組の充実
- ・業務遂行能力の向上及び回復の支援のための連携、協力

### (4) 事業所外資源

- ・休業中からの復職支援相談の実施
- ・2次不調者をつくらない職場支援のためのコンサルテーション

## 1.1 心の健康づくり活動の評価

心の健康づくりを効果的に推進するため、長期目標と別に年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行います。

また、年度毎に「職場における心の健康づくり計画」の取組内容の進捗状況について、「心身の健康支援合同連絡協議会」で評価と見直しについて協議するとともに、EAP 委託業者の費用対効果について検証を行います。

## 12 用語定義

本計画における用語の定義は、それぞれ以下のとおりとします。

- メンタルヘルス不調 … 精神及び行動の障がいに分類される精神障がいや自殺のみならず、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及び行動の問題を幅広く含むもの。
- 産業保健スタッフ … 産業医・嘱託精神科医、衛生管理者及び任命権者ごとの厚生担当者
- 職場内メンタルヘルス推進担当者等 … 衛生管理者、任命権者ごとの厚生担当者及びメンタルヘルス相談員
- 人事労務部門 … 任命権者ごとの、職員の任用、配置等に携わる課（人事課、教職員課、水道管理課、消防本部総務課、芦屋病院総務課）
- セルフケア … 職員自身がストレスや心の健康について理解し、自らストレスを予防し、軽減する、あるいは対処すること。
- ラインケア … 職員と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や職員に対する相談対応を行うこと。
- EAP … 職員支援プログラム（Employee Assistance Program）の略。事業所と契約して、職員及びその家族に対し総合的なカウンセリングサービスを提供することにより、業務に影響を与える可能性のある職員の個人的な問題の解決を図るとともに、管理監督者及び人事担当者に対する助言、ストレスチェック及び職場環境改善への取組支援や、復職に向けてのプランの作成（職場復帰支援）並びに職員及び管理職への研修等を通じてメンタルヘルスケアの充実を支援するための民間機関。
- 復職支援プログラム … 復職支援の手順、内容及び関係者の役割等について、事業所の実態に即した形であらかじめ当該事業場において定めたもの。
- ストレスチェック制度 … 平成27年12月1日から実施。メンタルヘルス不調を防ぐ「1次予防」を目的として、ストレスチェックの結果から、自分のストレス状況を確認することで、セルフケアに活かすことができ、集団ごとの集計・分析により職場の状況もあきらかになるため、働きやすい職場づくりに取り組むための制度。
- レジリエンス … ストレスに対する耐性力や回復力、しなやかさなどを意味する言葉。周囲に支援を求める能力（援助希求行動）が高いほどレジリエンスが高く、ストレスに対して強くなる。



## 心の健康づくり10か条

- 1 早寝・早起きを心がけ、朝ごはんをしっかり食べましょう
- 2 一日の始まりは朝の日光を浴びて体内時計のリセットから
- 3 有給休暇の取得は心の健康づくりの近道です
- 4 週に2日（水・金）はノー残業デー
- 5 一日30分の運動を週に2~3回行って体力の強化を
- 6 自分にあったリラックス方法を見つけましょう
- 7 1日8時間は仕事のために、後の8時間は睡眠のために、残りの8時間は家族と自分のために
- 8 「あいさつ」や「調子はどうですか」という声掛けを実践しましょう
- 9 一人で悩まないで、だれかに打ち明けてみましょう
- 10 笑いのある職場づくりで心のリフレッシュをしましょう

