

# 平成25年度「心の健康づくりのための職場環境改善」実施要綱

平成24年10月

「心の健康づくりのための職場環境改善」（以下単に「職場環境改善」という。）は、心の健康づくり対策の一環として、職場のストレス要因等を職場単位で見出し、改善していこうという取組である。職場環境改善は、職場における様々なストレス要因の軽減・解消、コミュニケーションの円滑化、上司の支援等により、メンタルヘルス不調者の発生の未然防止等が期待される施策として、近年民間において注目されてきており、公務の職場においても、平成25年度より以下のとおり導入することとする。

## 1 目的

職員の心の健康に直接・間接に影響する「職場環境」<sup>※1</sup>の実態を把握して、働きやすい職場づくりのために役立っている点、改善すべき点を洗い出し、役立っている点については一層の促進を、改善すべき点については改善を行うことで、ストレスのないいきいきとした職場を実現し、職員のメンタルヘルスの向上を図ることを目的とする。また、働きやすい職場環境が整備されることで、職員の能力が十分発揮されることによる行政サービスの向上なども期待される。

※1 「職場環境」には、いわゆるソフト面（職場の一体感、仕事の意義、役割の明確さ、仕事の負担・コントロール度、上司の態度、職場のいじめ等）の環境とハード面（照明・温度・音等の物理的要因）の環境の両方を含む。

## 2 施策の概要

### ① 合意形成

各府省において職場環境改善の目的、実施方針等を明確にし、これらについて組織全体で意識共有を図る。

### ② 調査実施、結果のフィードバック

職場の実態把握のための調査を実施し、その結果を各部署にフィードバックする。

### ③ 改善策の検討

調査結果等を踏まえ、必要な事項についての改善策を検討し、改善計画を立案する。

### ④ 実施・状況確認

改善策を実施し、その進捗状況等を確認する。

### 3 実施主体等

実施主体は各府省とし、人事院は各府省における取組の円滑な実施のために必要な支援を行う。必要な支援には、職場環境の実態把握のための調査やその分析が含まれる。

### 4 取組の流れ

#### (1) 実施の申出等【実施府省】

本要綱に基づき職場環境改善に取り組む予定の府省（以下「実施府省」という。）は、本要綱提示後1か月以内に人事院に申し出るものとする。

この際、実施府省は、本取組に関連する部署（人事担当、健康管理担当等）のうち本取組全体の企画推進を主として担当する部署の代表者（以下「コーディネータ」という。）<sup>※2※3</sup>及びファシリテータ（改善策の検討の推進を支援する健康管理担当、保健スタッフ等。複数名可）<sup>※3</sup>の所属、氏名、連絡先等を人事院へ報告する<sup>※4</sup>。また、改善策の検討の対象単位となる部署ごとに推進担当者（職場のリーダー）<sup>※3</sup>を置く。

※2 職場環境改善はマネジメントに深く関わることから、コーディネータは人事管理や業務管理全般について関係部局間で連携を図ることができる立場にある者であることが望ましい。

※3 別添2「心の健康づくりのための職場環境改善マニュアル」参照。

※4 コーディネータの決定等に当たっては、関連する部局において十分協議して協力体制を構築しておく。

#### (2) 府省内の合意形成【実施府省】

実施府省は、(3)に掲げる職場環境の実態把握のための調査の実施までに、本取組の目的を明確にし、職場環境の実態把握及びその結果を踏まえた改善策の実施等に組織として取り組む旨の方針の表明を行うとともに、当該目的、実施方針等について組織全体で意識共有を図る。

#### (3) 職場環境の実態把握のための調査の実施、フィードバック【実施府省・人事院】

##### ア 実施時期

平成25年度春～夏（予定）

##### イ 対象職員

実施府省の本府省の常勤職員（原則として本府省の全職員）

##### ウ 調査項目

別添1「仕事や職場に関する質問票」の調査項目とする。なお、人事院と相談の上、以下のように実施府省独自に項目を増やすことは差し支えない。

- ① 既に類似の調査を行っている場合、当該調査の項目を追加すること
- ② 職員個人のメンタルチェックに関する項目を追加すること（この場合、記名式となる。）
- ③ 性別や年齢層等の質問項目を追加すること
- ④ 各府省において、民間で標準的に用いられている質問項目その他の項目の追加が必要と判断された場合、その項目を追加すること

エ 評価基準の設定と評価結果の取りまとめ【人事院】

人事院は、当該調査の結果を回収・分析し、職場環境改善ワーキンググループ等の専門家（以下「専門家」という。）の意見を踏まえて、当該調査結果に対する評価基準を設定した上で、評価結果を取りまとめる。

オ 調査結果・評価結果のフィードバック【人事院・実施府省】

人事院は、当該調査結果とともに評価結果を実施府省にフィードバックする。当該フィードバックを受けた実施府省は、当該結果を各部署へフィードバックする<sup>\*5</sup>。この際、各部署の代表者等（課長、推進担当者等）を集めて、「調査の目的と概要」、「結果とその見方」、「結果に基づく改善活動」等について説明会を開催するなどの方法が効果的である。

なお、各府省独自の調査項目の分析・評価については、原則実施府省が行う。

※5 当該調査結果・評価結果を人事評価に用いることは、本施策の趣旨に照らし、厳に慎まれない。

(4) 調査結果・評価結果を踏まえた改善策の検討等【実施府省】

(3)の調査結果・評価結果を踏まえ、働きやすい職場づくりのために役立っている点、改善すべき点を洗い出し、必要な事項について改善策を検討し、改善計画を立案する（別添2「心の健康づくりのための職場環境改善マニュアル」参照）。

この際、別添3「職場環境改善のためのヒント集」や先進事例等を活用し又は参考にすると効果的である。

なお、「改善策の検討」の方法（検討を行う場や進め方）については、民間における取組実績等から、職場単位での職員参加による討議（改善検討会）を実施する方法が効果的であると言われているが、そのほか職場の管理監督者が主体となって検討を行う方法、健康委員会等の既存の枠組みを活用する方法など、これまでの類似の取組の有無、組織の規模、コーディネータやファシリテータによるバックアップ体制等の各府省の実情に応じて、健康委員会等における検討や適宜人事院との相談を経て決定することとする。

(5) 取組状況の報告【実施府省・人事院】

実施府省は、平成25年内に取組状況について人事院に報告を行うこととし、人事院は、必要に応じて専門家と協議しながら、各府省連絡会議等を活用し、各府省に先進事例の紹介や必要な助言を行う。

5 人事院の行う支援

人事院は、4で掲げるもののほか、実施府省に対し、以下の支援を行う。

(1) 実施府省担当者等への教育研修の実施

人事院は、平成24年度中に、実施府省の担当部局の職員及びファシリテータに対して、専門家を講師とする研修を行う。

この場合において、参加希望者数によっては、実施府省の各部署単位の推進担当者等の参加を認めるものとする。

(2) ファシリテータの紹介等

人事院は、実施府省から申し出があった場合には、ファシリテータとして専門家を紹介するなどの支援を行う。

なお、専門家の招聘費用等の実施府省での取組費用は、実施府省が負担する。

6 その他

- 当初実施を申し出た府省が、職場環境の実態把握のための調査の実施前（例えば、具体的実施内容を健康委員会等で検討した段階等）に、実施が困難と判断された場合は、速やかに申し出ること。また、当該調査実施後に中断又は中止せざるを得ないやむを得ない事情が生じた場合も同様とする。
- 本取組については、平成26年度以降も継続していくこととし（当面は本府省のみを対象とすることを想定）、その調査方法、実施方法等については、平成25年度の結果を踏まえ、各府省や専門家の意見も聞いて見直しを行うこととする。