

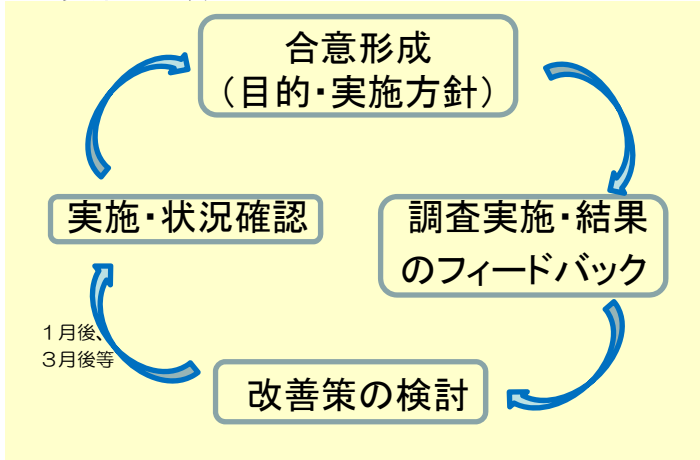
心の健康づくりのための職場環境改善マニュアル(概要)

1 職場環境改善の目的・期待される効果

職員の心の健康に直接・間接に影響する職場環境の実態を把握して、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、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。

2 職場環境改善の進め方等

(1)実施手順(PDCAサイクル)



(2)役割分担

- ①コーディネータ
施策全体の企画・立案を行う。
- ②ファシリテータ
組織及び各職場における取組の促進・支援を行う。
- ③各職場の推進担当者
各職場において、改善策の実施、進捗状況管理等を行う。

3 実施内容

(1)合意形成

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)調査の実施及び調査結果のフィードバック等

職員の心の健康に直接・間接に影響する職場環境の把握のための調査を実施し、その結果をフィードバック。

(3)改善策の検討

調査結果等を踏まえ、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、改善策を検討し、改善計画を立案。

ア 「職場環境改善のためのヒント集」等を活用すると効果的。

イ(ア) 職員参加による改善検討会(課単位(10~30人))を開催し、討議を行う方法が効果的。

(イ) 職場の管理監督者が主体となった検討・改善、健康委員会等既存の枠組みの活用等、各府省の実情に応じた方法も。

ウ 対象職場については、手挙げ方式で希望する職場から順次拡大していくことが望ましいが、柔軟に対応。

(4)改善策の実施と状況確認(フォローアップ)

改善策を適切に実施し、一定の期間において実施状況を確認。

府省全体の進捗状況を取りまとめて評価。