

第4回市民委員会

市政改革プラン実施計画

職員課

柱2 時代の変化に即応できる組織体制の構築

市政改革プランの取り組み(職員課)

- ・職員の自主的な活動支援
- ・フレックスタイム制度の導入
- ・女性活躍の推進
- ・障がい者雇用率の拡大
- ・メンタル休職者の削減、ハラスメント対策の徹底
- ・コンプライアンスの推進
- ・内部通報制度の活用
- ・適切な労務管理による時間外削減
- ・繁忙期の人的支援による時間外削減
- ・効率的に業務を遂行する職員への評価制度

メンタル休職者の削減、ハラスメント対策にかかる取り組み

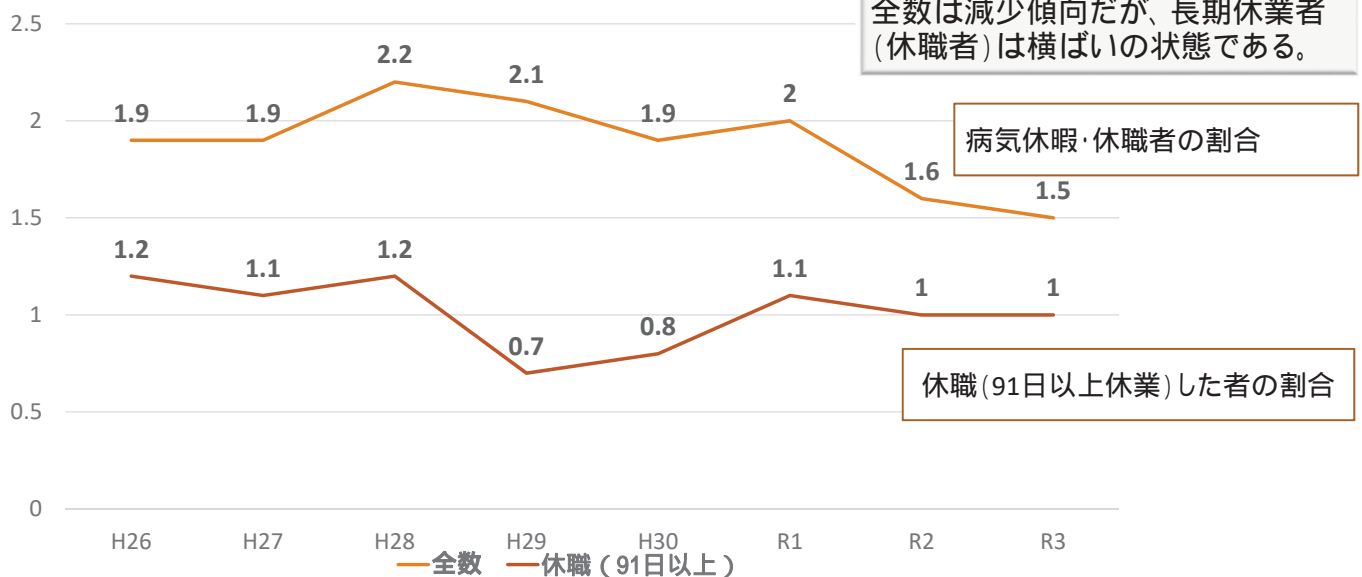
メンタル不調の予防・早期発見・対応

- ・管理監督者による把握・改善・相談対応
- ・内部・外部相談窓口における相談対応
- ・長時間勤務者への産業医面談
- ・ストレスチェック
- ・職場復帰支援プログラム
- ・健康管理・ハラスメント防止研修

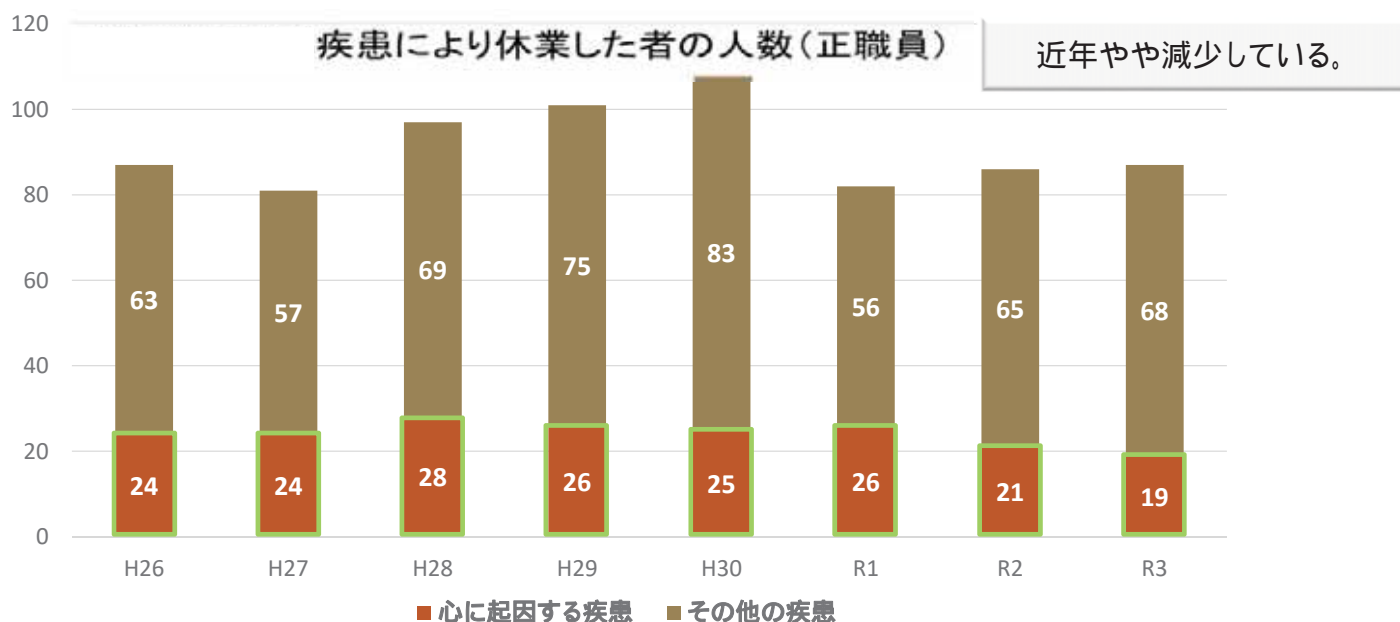
ハラスメント防止・対処

- ・ハラスメント防止等に関する要綱、ハラスメントの防止と対応の指針の策定
- ・管理監督者による把握・改善・相談対応
- ・内部・外部相談窓口における相談対応
- ・ハラスメント防止委員会の設置
- ・ハラスメント防止研修
- ・ハラスメント調査

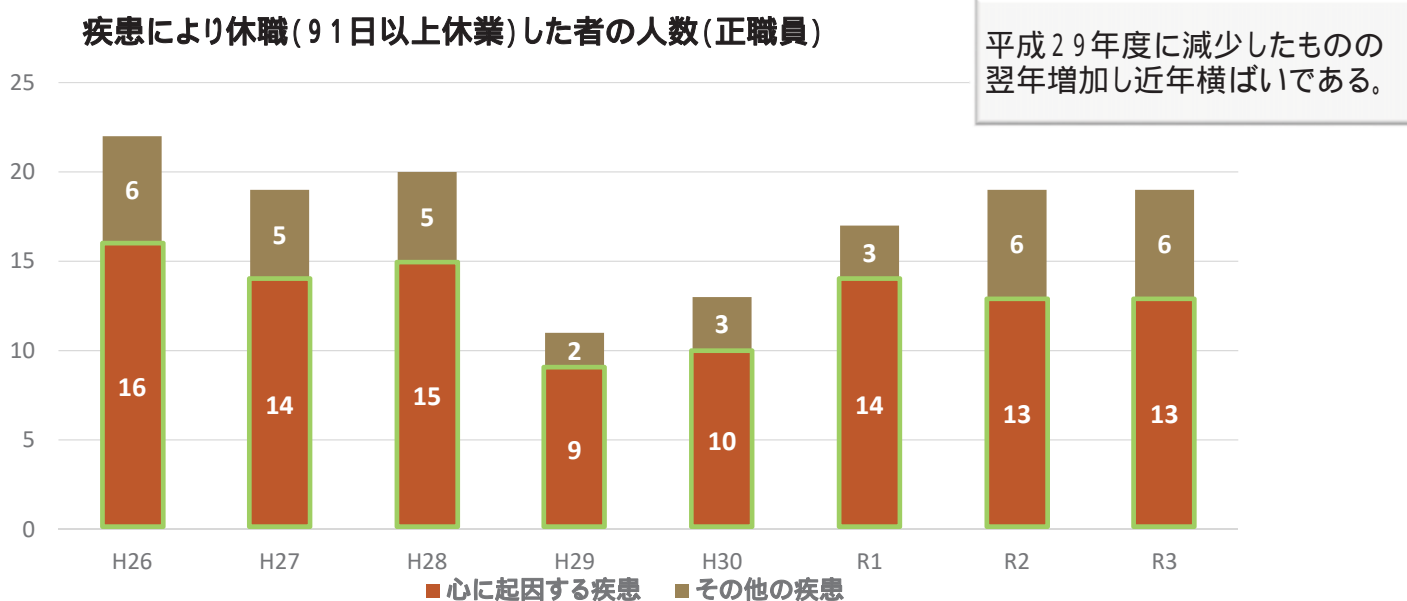
心に起因する疾患により休業した者の割合(%) (正職員)



メンタル休職者の削減、ハラスメント対策にかかる取り組み

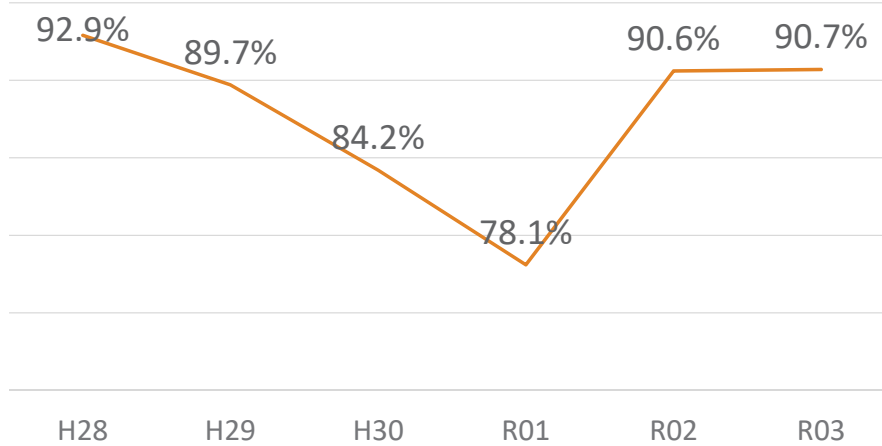


メンタル休職者の削減、ハラスメント対策にかかる取り組み



メンタル休職者の削減、ハラスメント対策にかかる取り組み

ストレスチェック受検率(回答率)



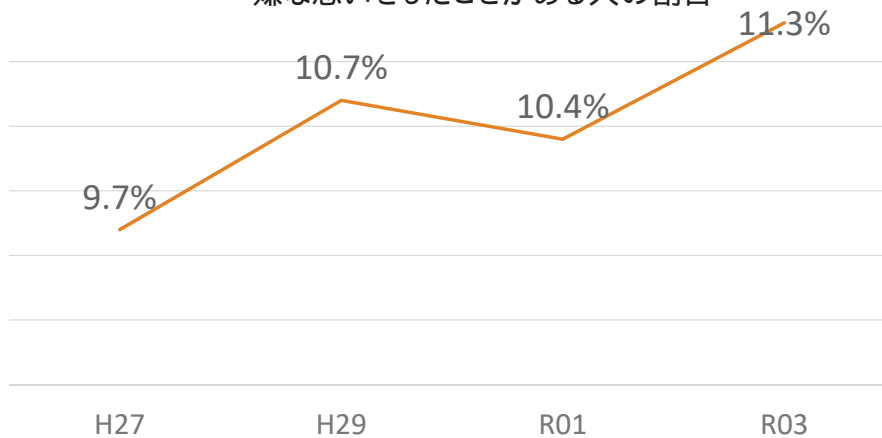
【課題】

近年増加に転じた。さらなる増加を目指し職員に周知し、認識を深める必要がある。

メンタル休職者の削減、ハラスメント対策にかかる取り組み

職場のハラスメントに関する調査結果

職場においてハラスメントと思われる行為を受けて嫌な思いをしたことがある人の割合



【課題】

令和3年度はさらに増加しており、職員の心身の不調、職場環境の悪化、ひいては行政サービスの質の低下にもつながりかねない。

心の健康づくり 4つのケア

- ・セルフケア
職員によるストレスへの気づき、ストレスへの対応、自発的な相談
- ・ラインによるケア
課長・課長補佐・係長等、管理監督者による把握、改善、相談への対応等
- ・職場内産業保健スタッフ等によるケア
産業医、保健師、衛生管理者等による相談への対応、研修等
- ・職場外資源スタッフ等によるケア
外部相談窓口による相談への対応、市町村職員共済組合によるメンタルヘルス対策事業、職員自身の医療機関への受診

まとめ

職員が相談しやすい環境づくりに努めるとともに、メンタルヘルス、ハラスメントの防止に係る研修の実施により、風通しの良い職場風土の形成を図る。

セルフケアとして職員自身の気づきのきっかけとなるよう、職場環境の改善につながるよう、ストレスチェックを実施する。

職員が安心して持てる力を発揮して働くことができることは、行政サービスの向上につながる。