

株式会社コーエイシステムにおける心の健康づくり計画 およびストレスチェック実施計画

1. 心の健康づくり活動方針

(1) 位置づけ

本計画は、ID&E グループ規程「グループ健康衛生管理規程」および当社「衛生管理規程」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に従って、当社の心の健康づくり活動ならびに労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の具体的推進方法を定め、もって従業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。

(2) 心の健康づくりの目標

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、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取り組む。具体的には以下の目標を 2030 年までの 6 年間に達成する。

- 1) 従業員は、心の健康問題について理解し、自ら早期にセルフケアに取り組み、ストレスチェックによる高ストレス者率が11%以下になっている。
- 2) 役職者は、ラインによるケアの重要性を理解し、対応することによって、ストレスチェックによる従業員の高ストレス者率が11%以下になっている。
- 3) 従業員は、事業場内・事業場外資源によるメンタルヘルスサポート体制があることを、100%認知している。
- 4) ストレスチェック制度を効果的に運用するために、ストレスチェックの受検率が95%以上になっている。

(3) 推進体制

- ① 従業員
- ② 役職者
- ③ 事業場内産業保健スタッフ（メンタルヘルス推進担当者、衛生管理者、産業医）
- ④ 業務部
- ⑤ 日本工営ビジネスパートナーズ（以下、NKBP）安全衛生管理部、ID&E グループ健康管理室（統括産業医、保健師、公認心理師等）
- ⑥ 外部機関

(4) 推進事項

以下のとおり実施する。

1) 相談体制

役職者を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

2) 教育・研修及び情報提供

従業員、役職者、事業場内産業保健スタッフ及び業務部がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

3) ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすようにストレスチェックをはじめ各種のストレス対策・職場環境改善対策を実施する。

4) マニュアル等

心の健康づくりの体制整備やストレスチェックの実施等の進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、全社に周知・徹底する。

5) プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

2. 心の健康づくり推進体制およびストレスチェック実施体制

従業員、役職者、衛生管理者、事業場内産業保健スタッフ、業務部及び衛生委員会およびのNKBP 安全衛生管理部、ID&E グループ健康管理室の役割を以下のとおりとする。

(1) 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、またストレスチェックの受検の機会を活用することで、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてストレスチェック結果に基づく面接指導やメンタルヘルス相談を利用すること。

(2) 役職者

役職者は、職場の監督者として、ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、役職者自身も必要に応じてストレスチェックおよびその結果に基づく面接指導や、メンタルヘルス相談を利用する。

(3) 事業場内産業保健スタッフ

役職者を含む従業員の活動を支援する。

1) メンタルヘルス推進担当者

衛生管理者がその役割を担う者とし、産業医の助言を得ながら、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、ストレスチェックを含めた事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

2) 産業医

- ① 心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力
- ② 従業員、役職者からの相談への対応と保健指導
- ③ 職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減に対する助言（ストレスチェックの集団分析結果等に基づくものを含む）
- ④ 従業員、役職者等に対する情報提供及び教育研修
- ⑤ 外部医療機関等との連絡
- ⑥ 就業上の配慮についての意見（ストレスチェック結果に基づく面接指導の事後措置を含む）

3) 業務部

業務部担当者は従業員、役職者からの相談および対応を行う。担当者は、役職者だけでは対応が困難な問題（職場配置、人事異動等）に対応し、労働時間等の改善及び適正配置を行う。

4) 衛生委員会

衛生委員会は、メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定、評価に関わる。また、ストレスチェックを含む心の健康づくり活動が計画どおりが進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

5) NKBP 安全衛生管理部、ID&E グループ健康管理室スタッフ（統括産業医、保健師、公認心理師等）

- ① 心の健康づくり計画の企画・立案および評価への協力
- ② 従業員、役職者からの相談への対応と保健指導
- ③ 職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減に対する助言（ストレスチェックの集団分析結果等に基づくものを含む）
- ④ 従業員、役職者等に対する情報提供および教育研修

6) ストレスチェック実施者

- ① ストレスチェック実施の企画・立案および評価への協力
- ② ストレスチェック受検者からの相談への対応
- ③ ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の評価ならびにその結果の事業者への提供
- ④ ストレスチェック受検者に対する情報提供および教育研修、当社のストレスチェックの実施要領は以下の通りである。

A) 実施体制

- ・ 実施者：産業医
- ・ 実施事務従事者：業務部 衛生管理者
- ・ 委託先実施事務従事者：東京海上日動メディカルサービス株式会社

B) ストレスチェック調査票、評価基準等

- ・ 使用調査票：職業性ストレス簡易調査票（57 項目版）にパフォーマンス指標を測定する質問を 5 問追加。東京海上日動メディカルサービス（TMS）が提供する Web システムを使用。
- ・ 高ストレス選定基準・評価方法：『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』（2015 年 5 月、厚生労働省）で示された「心身のストレス反応」に着目する評価基準に準拠（実施者が必要と認めた場合は実施者による面接を追加）。
- ・ 実施頻度・時期：原則として年 1 回、繁忙期を避けて実施。
- ・ 対象者：ストレスチェック実施開始日の 1 か月前に在籍している従業員（取締役を除く）。
- ・ 結果通知：Web システム上で即時結果を通知。結果通知後、実施者もしくは実施事務従事者が同意した者の事業者への結果提供、面接指導勧奨（高ストレスと判定され、面接指導が必要な場合）、その他必要な連絡を実施。

C) ストレスチェック結果に基づく面接指導

前項の基準に基づき、原則として産業医が実施。産業医もしくは会社が必要と認めた場合、会社が指定する医師による面接を実施。

D) ストレスチェック結果に基づく集団分析等

- ・ 集計・分析手法：『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』（2015 年 5 月、厚生労働省）で示された「仕事のストレス判定図」に準拠。
- ・ 対象集団規模：5 人以上の部署単位毎に集計。5 人未満の部課については原則実施しない。

E) ストレスチェック結果に関する情報の取扱い

会社側関係者のうち、ストレスチェック実施者および実施事務従事者は個々の従業員の受検結果について委託先から通知され、把握するとともに、当該情報に基づいて面接指導の勧奨、実施等の対応に利用するものとする。面接指導の勧奨に際しては、勧奨そのものによって高ストレス結果であったことが他者に伝わらないよう、十分留意するものとする。個々の従業員の受検結果については同意なく通知されない。

面接指導の申出があった者については、面接指導対象に該当するかどうかを確認

するため、ストレスチェック結果を実施事務従事者が確認し、必要に応じて業務部に伝える。また、面接指導の結果についても同様であるが、いずれの情報も面接指導実施や面接指導結果に基づく事後措置の実施に必要な最小限度の範囲・内容の共有に留めるよう留意するものとする。集団分析結果については業務部、事業場内産業保健スタッフ、管理職までとする。

職場環境改善を実施する際、情報共有が必要と考えられる当該部署関係者等を都度特定し、その対象範囲に限定して開示するものとする。

F) 個人情報に関する窓口（質問、苦情、開示請求など）

実施事務従事者：業務部 衛生管理者

〔連絡先〕 メールアドレス ksi-privacy@n-koei.co.jp

3. 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施

(1) 職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて、職場環境等の把握と改善を実施する。

1) 役職者による職場環境等の把握と改善

役職者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握しその改善に努める。

2) 事業場内産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

ストレスチェック実施者は、職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて面接指導対象者に追加調査等を実施し、職場環境等を評価、確認する。また、その結果をもとに、役職者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

(2) ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

- 1) 従業員は、事業場内産業保健スタッフが提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックするよう努めるものとする。
- 2) 従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、医師（産業医）による面接指導または、事業場内産業保健スタッフによるストレスに関する保健指導を受ける。
- 3) ストレスチェックは従業員本人のストレスへの気付きとその対処の支援、および職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的とし、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的としないこと、またストレスチェックは強要されて受検されるべきものではないこと、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不

利益取扱いを防止すること等の趣旨を十分周知するものとする。

(3) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

1) 全従業員向けの教育研修・情報提供

セルフケア、特にストレスチェックによる一次予防を促進するため、役職者を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

2) 役職者への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、役職者に対して教育研修・情報提供を行う。

3) 事業場内産業保健スタッフ等（メンタルヘルス推進担当者、衛生管理者）への教育研修・情報提供

ストレスチェックおよびその結果に基づく面接指導その他事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して事業場外資源が実施する研修等への参加を含めて教育研修・情報提供の機会を設ける。

(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。

1) 役職者への相談

従業員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の役職者に相談することができる。役職者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて ID&E グループ健康管理室スタッフ、業務部担当者、あるいは外部 EAP 機関に相談するよう勧める。

役職者は、相談対応に当たって、従業員のプライバシーに配慮し、従業員から聴いて知った個人情報については原則、本人の了解を得た上で他に伝える。

2) 事業場内産業保健スタッフ ID&E グループ健康管理室スタッフへの相談

従業員はストレスチェック結果に基づく面接指導の他、自らの心の健康問題について事業場内産業保健スタッフおよび ID&E グループ健康管理室スタッフに相談することができる。

役職者は部下である従業員の心の健康問題について、事業場内産業保健スタッフおよび ID&E グループ健康管理室スタッフに相談することができる。

産業医は、従業員本人や業務部担当者に対して助言や指導を行う。

事業場内産業保健スタッフおよび ID&E グループ健康管理室スタッフは、法令および社内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。

3) 外部「EAP機関」への相談

従業員および役職者は、当社と契約している「EAP機関」の公認心理師等に相談することができる。

4) 業務部担当者への相談

従業員および役職者は自らの心の健康問題について、業務部担当者に相談することができる。

業務部担当者は、役職者、産業医と相談しながら、従業員や役職者に対して助言や指示を行う。また、従業員および役職者から相談を受けた場合は、その従業員および役職者に不利益が発生しないよう配慮する。

4. 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、従業員からの相談対応に当たった者およびストレスチェックの実施事務従事者は、そこで知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関連する法令および社内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

ストレスチェックに携わる全ての者は、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない。

5. 心の健康づくりのための目標および評価

効果的な心の健康づくりを進めるために、別紙のとおり、長期目標を定め、これを実現するため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うこととする。

6. 主管部署および改廃

(1) 本計画の主管部署は業務部とし、その改正は、同部が起案し、当社衛生委員会で審議した上で、社長決裁とする。

(2) 業務部は、前項により本計画が改正された場合、速やかに社内に内容を周知する。(1)の定めにかかわらず、組織・役職名変更などに伴う形式的変更は業務部長の決定により行う

制定 2019.01.01

改正 2024.07.01

		対象者	長期目標KGI（2030年6月期）	2025年6月期		
				年次目標	取組み	評価KPI
1	セルフケア	全員	従業員は、心の健康問題について理解し、自ら早期にセルフケアに取り組み、ストレスチェックによる高ストレス者率が11%以下になっている。 ※ストレスチェックにおいて、高ストレス者率は10%程度になるよう設計されている。	従業員は、メンタルヘルス不調についての正しい知識を身につけ、必要に応じて、自らセルフケアを実施している。	従業員全員に対して、セルフケアに関する教育・研修を実施する。	セルフケアに関する研修への全従業員の参加率100%を目指す。
2	ラインによるケア ※役職者（＝ライン）が所属員に対して行うメンタルヘルスケア全般のこと ・不調や異変等の早期発見とその対応 ・相談への対応 ・職場復帰支援への対応等	役職者	役職者は、ラインによるケアの重要性を理解し、対応することによって、ストレスチェックによる従業員の高ストレス者率が11%以下になっている。	役職者は、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下から相談された場合の対応について、基本的技術を修得している。	役職者に対して、ラインによるケアに関する教育・研修を実施する。	ラインによるケアの研修への役職者の参加率100%を目指す。
3	事業場内産業保健スタッフによるケア、事業場外資源によるケア	従業員（派遣社員を除く）	従業員は、事業場内・事業場外資源によるメンタルヘルスサポート体制があることを、100%認知している。	事業場内・事業場外資源によるメンタルヘルスサポート体制があることが、従業員に浸透している。	各種セミナー開催時に、事業場内・事業場外資源によるメンタルヘルスサポート体制があることを周知する。	従業員向けアンケートにて、メンタルヘルスサポート体制の認知状況を、年に一度モニタリングしている。
4	ストレスチェック	従業員（派遣社員を除く）	ストレスチェック制度を効果的に運用するために、ストレスチェックの受検率が95%以上になっている。 ※ストレスチェックの受検は義務としないと厚労省は定めているが、多くの人が受検することにより、傾向や問題が明らかになるため。	できる限り従業員全員がストレスチェックを受検している。	従業員全員へ受検を繰り返し周知している。	ストレスチェックの受検率90%以上とする。