

メンタルヘルスケア(心の健康づくり) 1/4 (サンシングループ行動基準より抜粋)

● 私たちは、より良い職場環境の形成のため、心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組みます。

私たちの仕事や職場を取り巻く環境は、日々目まぐるしく変化しています。この変化に柔軟に対応し、仕事を通じて社会に対してより良いパフォーマンスを継続的に提供するために、心の健康づくりはとても大切なことです。

そして、私たち一人ひとりが職場だけでなく、家庭や個人生活等の職場以外の場でも、心身のバランスの取れた充実した生活を送るために、お互いに思いやりを持って行動することが大切です。

1. 行動方針

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みます。

メンタルヘルスケア(心の健康づくり) 2/4

2. 具体的目標および実施計画

- (1) 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになります。
 - ① コンプライアンス委員会を中心とした心の健康づくり推進体制を構築し、効果的なセルフケア及びラインケアの実施を推進します。
 - ② 管理監督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ります(社外の相談窓口も含みます)。
 - ③ 従業員、管理監督者等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ります。

- (2) 円滑なコミュニケーション推進により活気ある職場づくりを行います。
 - ① 職場環境等の把握と改善
 - ・管理監督者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、職場のストレス要因を把握し、その改善に努めます。
 - ・コンプライアンス委員会は、必要に応じてアンケート、ヒアリング等を用いて職場環境等を確認します。また、その結果を元に、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援します。
 - ② セルフケア推進のためのストレスチェックの実施
 - ・従業員は、コンプライアンス委員会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します。

メンタルヘルスケア(心の健康づくり) 3/4

(3) 管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させないように努めます。

① 心の健康に関する相談の実施

ア. 管理監督者への相談

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管理監督者に相談することが出来ます。

管理監督者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて社内相談窓口あるいは社外の無料の公共機関等に相談するよう勧めます。

管理監督者は、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ます。

イ. 社内相談窓口への相談

必要な場合には、従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、社内相談窓口にご相談することが出来ます。

社内相談窓口は、管理監督者と相談しながら、従業員や管理監督者に対して助言や指示を行います。また、社外の無料の公共機関を別紙「メンタルヘルス相談機関のご案内」で案内することが出来ます。

社内相談窓口は、相談者本人や管理監督者が相談した場合には、その当該従業員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮します。

社内相談窓口はコンプライアンス委員会内に設置しております。具体的な担当者は、別紙「メンタルヘルス相談機関のご案内」で確認することが出来ます。

ウ. 社外の無料の公共機関等への相談

従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、社外の公共機関等に相談することが出来ます。詳しいご案内は、別紙「メンタルヘルス相談機関のご案内」で確認することが出来ます。

メンタルヘルスケア(心の健康づくり) 4/4

(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の実施に当たっては、個人のプライバシーの保護に留意します。

また、従業員からの相談対応に当たった者は、そこで知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関連する法令及び社内規定を遵守し、正当な理由なく他に漏らしません。

<関連する主な法令など>

- ・労働安全衛生法
- ・厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

<別資料>

- ・「メンタルヘルス相談機関のご案内」