



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市

# 川崎市職員メンタルヘルス対策第1期実施計画

## はじめに

本市においては、社会経済状況の変化による行政課題の高度化・複雑化への対応や、近年頻発する自然災害など突発的で多大な業務となる事象への対処など、職員を取り巻く環境が大きく変化しています。そのような中で、本市職員として求められる役割を果たしていくためには、心身共に健康でその能力を十分発揮できることが必要です。

平成17（2005）年4月に「川崎市職員メンタルヘルス対策基本方針」を策定して以降、市長のリーダーシップの下、人事担当部門のみならず、安全・衛生委員会を基本とした全庁的な体制を確保し、職員のメンタルヘルスの向上に、計画的かつ継続的に対応してきましたが、メンタルヘルス不調による長期療養者※<sup>1</sup>は増加している状況です。

療養に至る要因は様々ですが、職場不適応※<sup>2</sup>による長期療養者が増加しています。特に、20代及び30代の職員（以下「若年層職員」という。）の長期療養者が増加しており、課題となっています。このような状況は、本市に限らず、他の地方公共団体においても同様の傾向にあります。

長期療養者の増加を抑制するためには、取組の強化や体制の見直しを図り、関連する計画との更なる連動が必要です。

※<sup>1</sup> 「長期療養者」とは、1カ月を超えて病気休暇等を取り、当該年度における職員衛生管理審査委員会で調査審議された者  
※<sup>2</sup> 「職場不適応」とは、職場環境や業務に適應できず、心身の不調や勤務への支障が生じる状態

全ての職員にとって「川崎市で働く」ことが**人生の活力**になる。

そして、職員を「一人にしない」ことが、職員の心の健康を守ります。

職員一人ひとりが「**対話**※<sup>3</sup>」によって「**つながり**」を持つことで、よりよい職場、よりよい川崎市を作ることができます。

「市民とともに、かわさきの未来をつくる」ため「川崎市職員メンタルヘルス対策第1期実施計画」を策定し、自分も他者も大切にできる、**全ての職員の「幸せ」につながる職場**を目指します。

※<sup>3</sup> 「対話」とは、「向き合って話す」という意味があり、二人以上の人々が相互に意見を交換し、問題解決や相互理解、信頼関係を深めるためのコミュニケーション

「対話」は、  
人と人の「つながり」をつくるために必要なもの。

「対話」が、  
「かわさきで働く私」と「職場」、そして「市民」をつなぐ「架け橋」となる。

「対話」によって、  
私たちがつながって、市民とともに、「かわさきの未来」をつくる。

# 目次

はじめに	．．．．．	P 2
1	位置付けと取組期間	P 5
2	実施体制	P 6
3	目的及び目標並びにその成果指標	P 7
4	近年の動向	P 8
5	取組の柱	P 1 0
6	具体的な取組	P 1 3
7	計画の進行管理	P 2 9

人事施策全般に関わる「川崎市職員人財ビジョン」との連動を強化することで、関連する計画と一体的な取組を推進します。



最幸のまち かわさき



川崎市総合計画



川崎市職員人財ビジョン

「最幸のまちかわさき」の実現に向けて、職員を大切に育てていく組織風土を醸成するとともに、全ての職場において人材確保・育成の取組をより一層強化していくための、人事施策全般に関わるビジョン

取組計画

取組の体系



人材確保

人材育成

人事評価

人事配置

職場環境

メンタルヘルス対策は「職場環境」の取組の一つとして、位置付けられています。

全庁的な方針



川崎市職員メンタルヘルス対策基本方針

●取組期間 12年間

令和8(2026)年度から令和19(2037)年度まで

川崎市職員メンタルヘルス対策第1期実施計画

●取組期間 4年間

令和8(2026)年度から令和11(2029)年度まで

全庁的な取組

事務局 総務企画局 労務厚生課

各任命権者による取組

市長  
事務局

上下  
水道局

交通局

病院局

消防局

教育  
委員会  
事務局

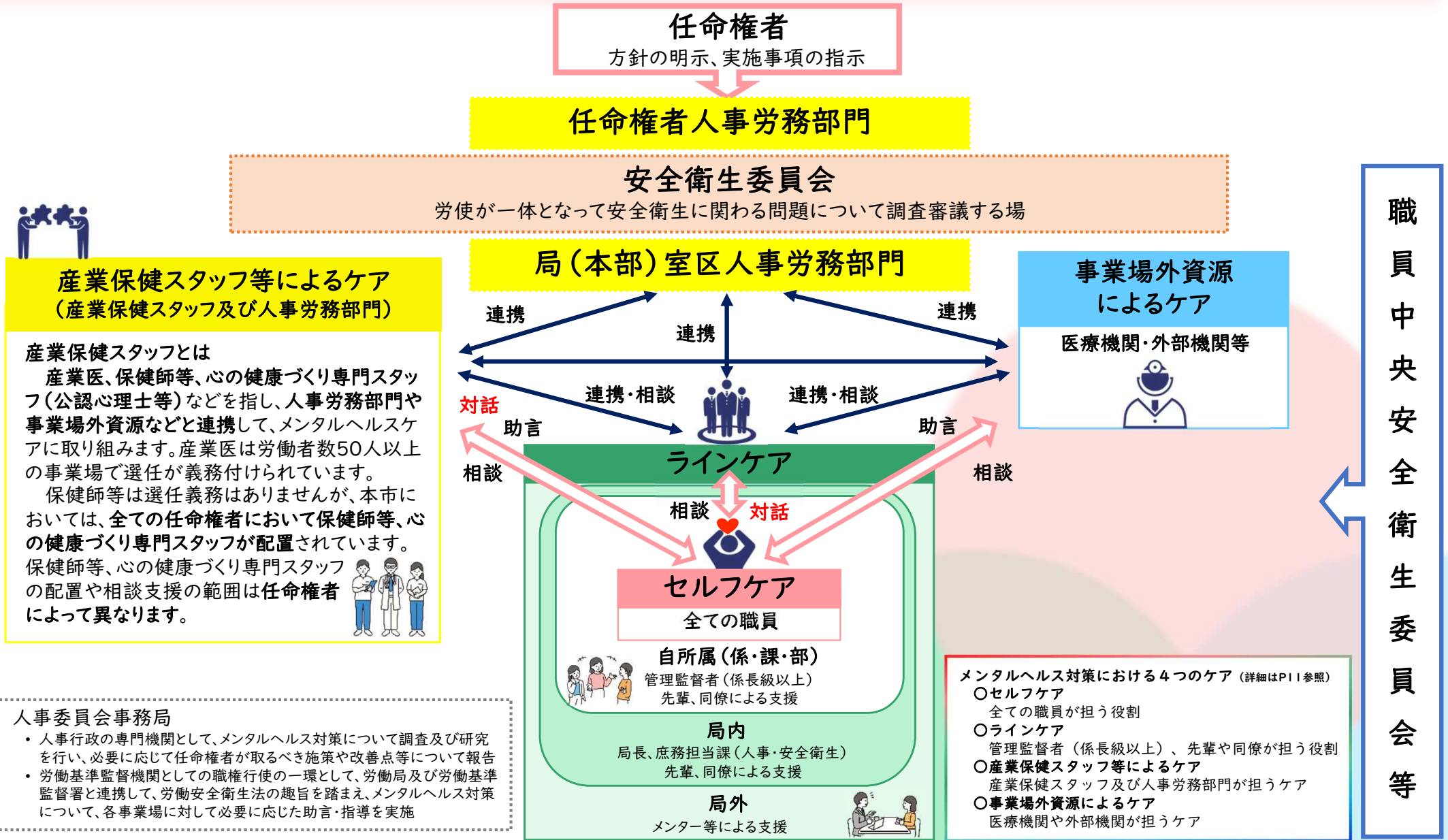
情報共有等による連携強化

教職員のこころの健康づくり第1期実施計画

■メンタルヘルス対策に特化した担当を設置

■人事・労務担当課に設置(心身が同じ担当)

任命権者のリーダーシップの下、人事労務部門のみならず、  
安全衛生委員会を基本とした全庁的な体制を確保



## 目的

職員は市政にとっての財産と位置付け、  
職員一人ひとりが成長し、その能力を最大限発揮することで、  
質の高い市民サービスを将来にわたり安定的に提供する。

## 目標

「対話」をキーワードに、若年層職員を中心とした1次予防対策の強化を図り、  
全ての職員が安心して「対話」できる職場環境を構築することで、  
メンタルヘルス不調による長期療養者を減少させる。

**成果指標** ※行財政改革第4期プログラムと同じ指標とする。

<b>成果 指標①</b>	メンタルヘルス不調による 新たな長期療養者割合の減少（全任命権者）	<b>現状値</b> （令和6年度）	0.90%	<b>目標値</b> （令和11年度）	0.80% 以下
<b>成果 指標②</b>	メンタルヘルス不調による 長期療養者割合の減少（全任命権者）	<b>現状値</b> （令和6年度）	1.90%	<b>目標値</b> （令和11年度）	1.80% 以下

### 成果指標の算出方法

成果指標① 当該年度における「精神及び行動の障害」による新規長期療養者数（全任命権者）/当該年度の4月1日時点での正規職員・再任用職員・臨時的任用職員数（全任命権者）

成果指標② 当該年度における「精神及び行動の障害」による長期療養者数（全任命権者）/当該年度の4月1日時点での正規職員・再任用職員・臨時的任用職員数（全任命権者）

### 目標値の考え方

成果指標① 過去6年間の平均値0.88%を下回る0.80%を目指すもの

成果指標② 新たな長期療養者割合の目標値に合わせ、全体の減少を目指すもの

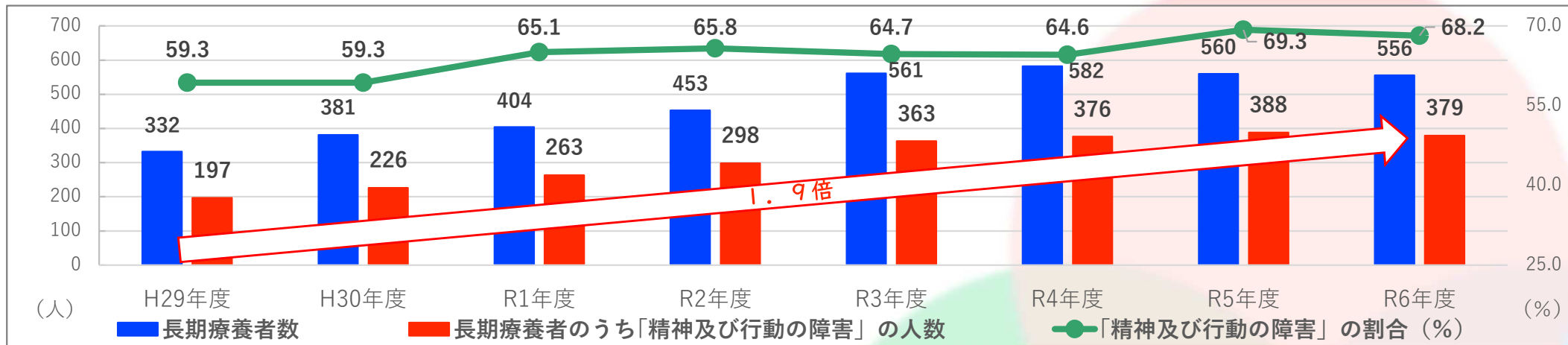
- 本市における「精神及び行動の障害」による長期療養者※1、いわゆるメンタルヘルス不調による長期療養者数は、8年前※2（平成29年度）の約1.9倍となり、特に若年層職員の長期療養者の割合が増加しています。

※1 長期療養者とは、1カ月を超えて病気休暇等を取り、当該年度における職員衛生管理審査委員会で調査審議された者

※2 平成28年度以前は教職員（教育職・学校事務・学校栄養）が含まれないため、平成29年度と比較

- 「地方公務員健康状態等の現況の概要（一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会）」によると、地方公務員におけるメンタルヘルス不調による長期病休者数は、10年前(平成25年度)の約1.9倍、15年前(平成20年度)の約2.0倍と、本市と同様の傾向です。
- 療養に至る要因は様々ですが、職場不適応による長期療養者が増加しています。

長期療養者数（全数及びうち「精神及び行動の障害」）及び「精神及び行動の障害」が占める割合の推移



「精神及び行動の障害」による長期療養者の割合の比較（平成29（2017）年度と令和6（2024）年度を比較）

	全年代		20代		30代	
	H29年度	R6年度	H29年度	R6年度	H29年度	R6年度
川崎市全体（全任命）	1.04%	1.90%	0.64%	2.45%	0.60%	1.85%
【参考】地方公共団体（全国）*	1.41%	2.29% (R5)	-	3.16% (R5)	-	2.62% (R5)

\* 出典：地方公務員健康状態等の現況の概要（地方公務員安全衛生推進協会）

## 職員を取り巻く環境と顕在化している現象

### 社会環境

少子高齢化  
生産年齢人口の減少

デジタル化の急速な進展

精神及び行動の障害による  
通院患者数の増加

### 本市全体の職場環境

公務員志望者の減少

業務効率化に伴う業務の質の変化  
(コア業務中心)

### 職員が所属する職場環境

管理監督者の  
役割の増加

育休・病休者等  
による欠員

OJTを担当  
する職員の負担  
が大きい

#### 職場環境の変化

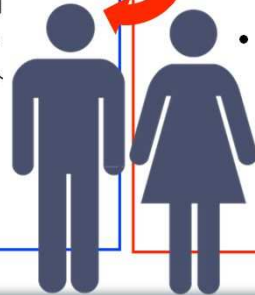
入庁、異動、業務分担の変更、突発的なイベント等

#### 仕事の質・量

- 経験のない業務等の仕事の質の変化
- 経験上、自分では処理しきれない業務量、相談できないことによって業務が滞る、業務分担量の増加
- 時間外勤務の増加
- ミスの増加 など

#### 対人関係

- 指導担当、係長、同僚に相談できない。
- それ以外の同僚との関係の悪化
- 職場の雰囲気・コミュニティになじめない。
- コミュニケーション手段になじめない。 など



#### 所属の介入

周囲の職員、係長、課長が本人の不調に気づき

- 業務量の軽減
- 業務分担の変更
- フォロー体制の変更

など

職場環境と職場外の環境を背景とした  
不適応によるメンタルヘルス不調

生活

家庭／家族

地域社会

### 職場外の環境

## 取組の柱 1

### 重要課題に特化した取組

#### 若年層職員を中心とした 1次予防対策の強化

職場不適応を防ぐため、職場不適応の実態把握及び分析により、職場で対応すべき課題をタイムリーに把握し、身体・精神症状が現れる一歩手前の状態に介入する取組を実施します。

## 取組の柱 2

### 1次予防から3次予防までの取組

#### 従来実施してきた取組をベースに全庁的な対応力強化

全庁及び各任命権者別の課題に対応できるよう、一括して実施する取組と各任命権者の実情に合わせた取組を明確にし、各取組のアウトプットを設定することで取組の見える化と好事例の横展開を図ります。

取組において、**全ての職員が各々の役割を果たし、連携する**ことが重要です。

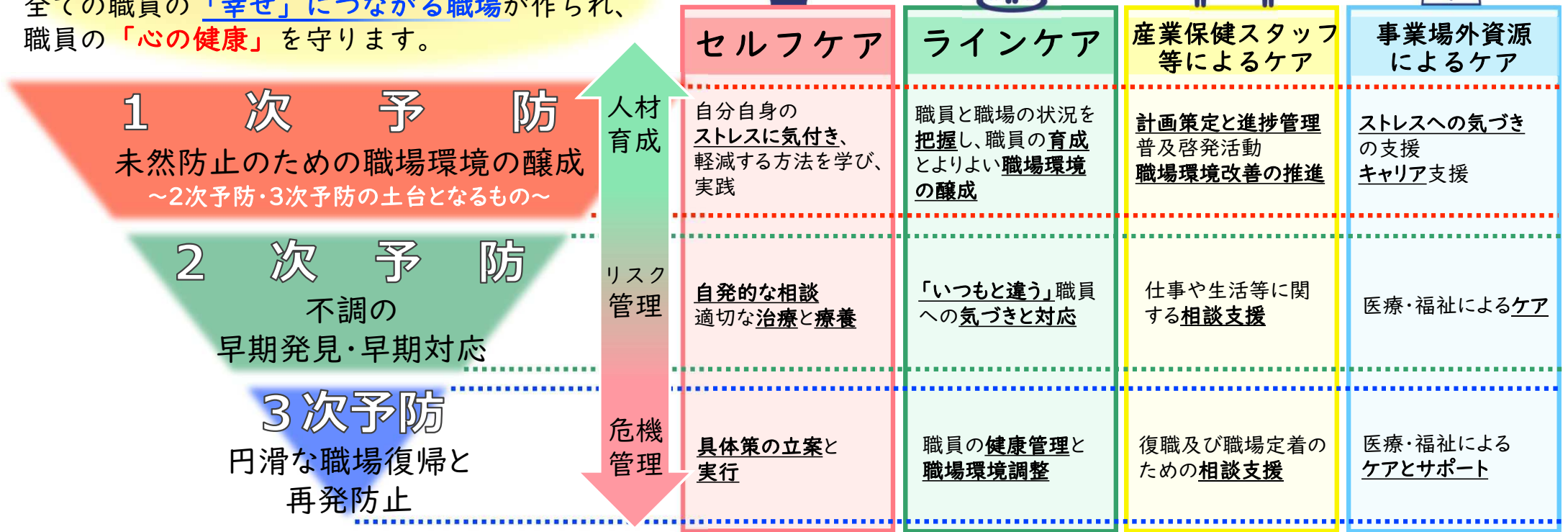
職員一人ひとりがメンタルヘルス対策を自分事として捉え、

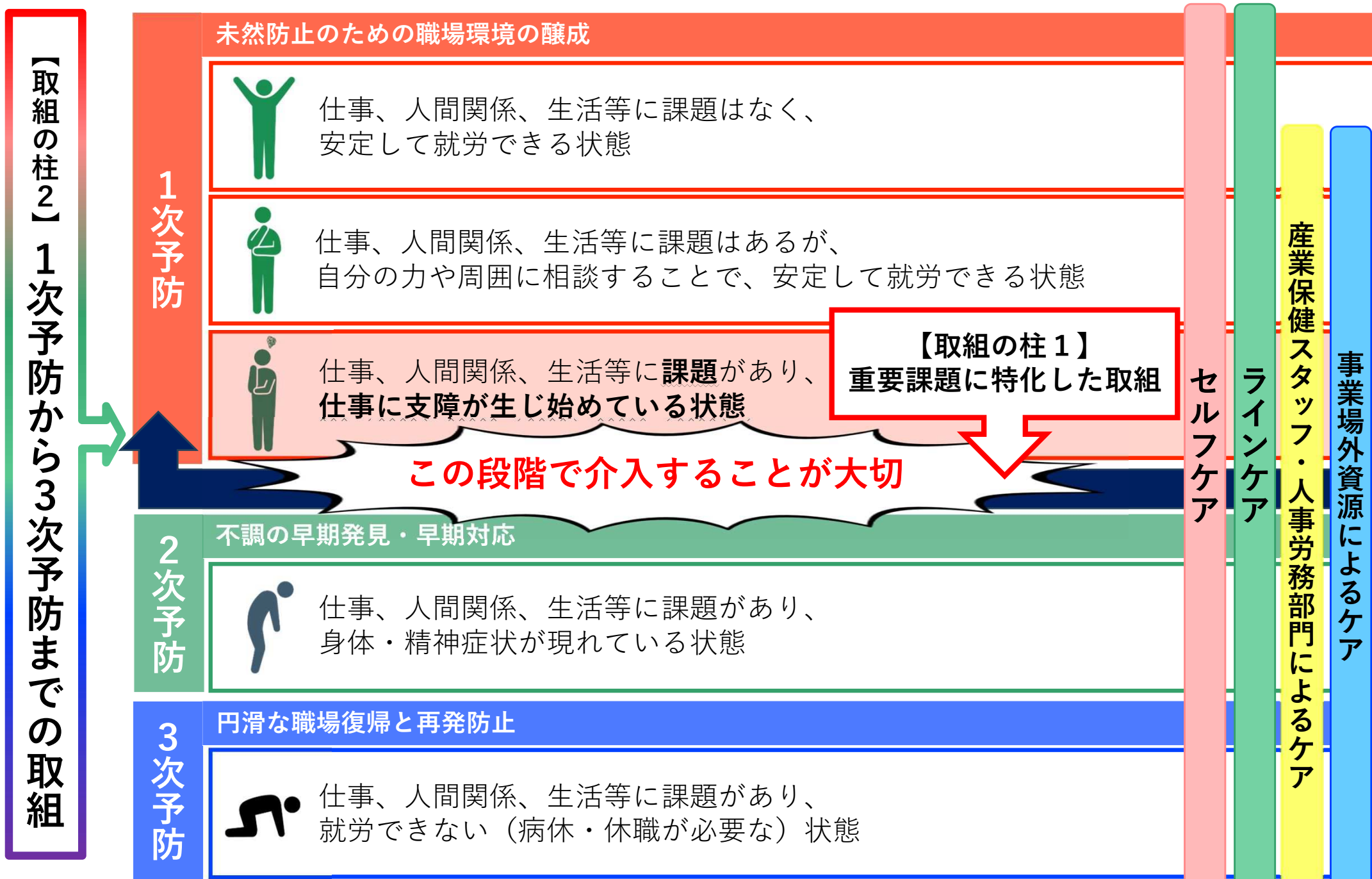
**「対話」**によって**「つながり」**を持つことで、よりよい職場、よりよい川崎市を作りましょう。

予防の定義と4つのケアの役割

(川崎市職員メンタルヘルス対策基本方針より抜粋)

**4つのケアが各々の役割を果たし、連携することで、自分も他者も大切にできる、全ての職員の「幸せ」につながる職場**が作られ、職員の**「心の健康」**を守ります。





## 若年層職員を中心としたⅠ次予防対策の強化

### 取組の方向性

職員の職場不適応を防ぐため、日常的にディスカッションが行われる組織文化を定着させ、全ての職員が安心して「対話」できる職場環境を醸成します。

### 取組Ⅰ 職場不適応の実態把握及び分析（新規）

- 職員衛生管理審査委員会にて、長期療養者の療養に至った経過と要因（下表参照）から、変化する職員のメンタルヘルス不調の実態を**タイムリーに把握**します。

仕事のこと	仕事以外のこと	心身の健康のこと
仕事の量、仕事の質、長時間労働、仕事の失敗、事故や災害、対人関係（上司）、対人関係（部下）、対人関係（同僚）、ハラスメント（職場内）、ハラスメント（職場外）、役割の変化、地位の変化、特になし	結婚、妊娠・出産、子育て、離婚・別居、介護、死別、対人関係、事件・事故・災害、金銭関係、特になし	身体疾患、精神疾患、身体障害、精神障害、特になし

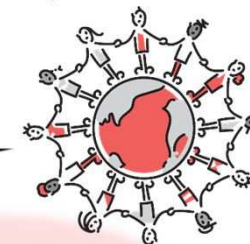
- 分析結果と課題を産業保健スタッフ及び人事労務部門が共有することで、人材育成や人事配置、ハラスメント防止等の取組に反映します。
- ラインケアを対象とした研修において、分析結果と課題を周知することで、**ラインケアを強化**します。

## 取組2 職員同士の「つながり」を作り、「ピアサポート※1」の場の提供（強化）

- 階層別研修と連携し、同じ階層の職員同士が「対話」をすることで「つながり」ができるよう支援します。
- セルフケア研修において、「ナラティブ・アプローチ※2」による「対話」を通して、参加者同士が安心して「つながり」合えるピアサポートの場を提供します。

※1 「ピアサポート」とは、同じような課題に直面する人同士がたがいに支えあうこと。

※2 「ナラティブ・アプローチ」とは、その人の「語り」や「物語 (narrative)」に着目し、自分自身の意味づけや問題解決に関わる心理支援の方法。カウンセリング以外にビジネスでも広く使われているアプローチ



## 取組3 1次予防における個別支援の強化（新規）

- 2次予防、3次予防中心の個別支援を1次予防へ拡大し、AIや外部機関を活用することで、職員が、「思い」や「悩み」を言語化し、「発信できる力」と管理監督者等の職場が、職員の悩みを「受け止める力」を強化します。
- 個人の生き方や仕事における継続的なプロセスである「キャリア」の視点から介入することで、仕事や生活に対する不安を軽減し、メンタルヘルス不調を防止します。

## 【新設】

AIを活用した  
メンタルヘルス相談窓口

- AIを活用し、時間や場所を問わず、仕事や人間関係、生活等について、気兼ねなく相談できる環境を整備
- 対象は若年層職員から開始し、効果を検討して対象範囲を拡充

## 【新設】

外部機関によるオンライン  
キャリアカウンセリング

- キャリア支援を専門とする外部機関のキャリアコンサルタントが、ビジネスキャリアとライフキャリアの両面から支援
- 職場では相談しづらい「職員」の仕事や生活等の不安や、「管理監督者」のマネジメントに関する悩み等に対応

取組4 職場環境改善の更なる推進と好事例の横展開（強化）

- ストレスチェック集団分析結果等から、職員同士のコミュニケーションや職場のサポート等が**良好な職場を把握**します。
- 職場環境が**良好な職場と連携**し、ストレスチェックや普及啓発媒体※等を活用した職場環境改善の取組を支援することで、**取組内容や好事例等を収集**し、安全衛生委員会等の場を通じた**横展開**を図ります。

安全衛生委員会

• 取組結果を報告



- メンタルヘルスに関する研修の実施
  - 職場主体の職場環境改善の取組の必要性を周知
- 普及啓発媒体の活用

職場



管理監督者

- 職場環境改善の取組を企画し、職員とともに検討
  - 取組の進捗管理及び評価
- 普及啓発媒体の活用



職員

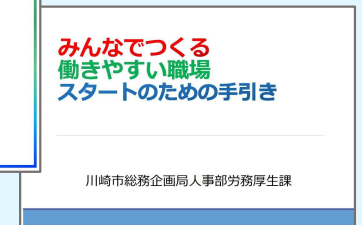
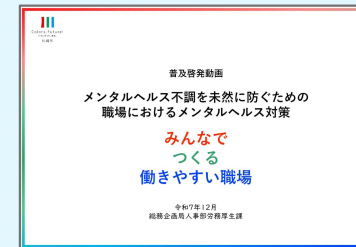
- 職員参加型ワークショップ等に参加し、改善策を検討
  - 改善策を実践
- 普及啓発媒体の活用



総務企画局労務厚生課

- 普及啓発媒体やストレスチェック関連研修等を活用し、職場環境が良好な職場を支援
- 取組内容や好事例の収集及び横展開

※普及啓発媒体とは、  
「みんなでつくる働きやすい職場スタートのための手引き」や普及啓発動画「みんなでつくる働きやすい職場」など、職場環境改善の取組をアシストするために作成した媒体です。



【全庁サイトライブラリ格納場所】  
各課の部屋>17総務企画局>人事部>労務厚生課>ストレスチェック>職場環境改善のための手引き>みんなでつくる働きやすい職場スタートのための手引き

## 従来実施している取組をベースに全庁的な対応力強化

### 取組の方向性

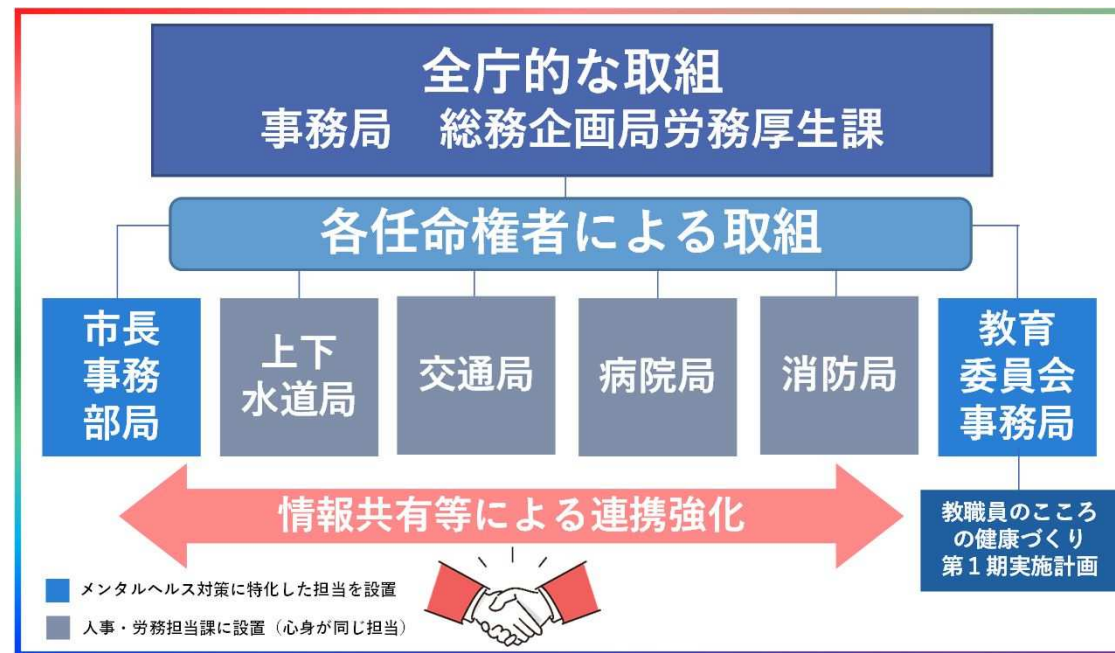
全庁及び各任命権者別の課題に対応できるように、一括して実施する取組と各任命権者の実情に合わせた取組を明確にし、各取組のアウトプットを設定することで取組の見える化と好事例の横展開を図ります。

### 1 全庁的な取組と各任命権者による取組を明確化

- 全庁的な取組については、事務局が所管し、各任命権者による取組については、全庁共通の取組と独自の取組を展開することで、**全庁的な対応力を強化**します。

### 2 取組の見える化による実施結果と好事例を横展開ができる体制の構築

- 1次予防から3次予防までの各取組における4つのケアの役割とアウトプットを明確にし、**取組の見える化**を行います。
- 各任命権者が、全庁的な取組と各任命権者による**取組の実施結果と好事例を共有**するなど、連携を強化することで、全庁的に取組の**ポトムアップ**を図ります。



## 1次予防対策

職員のセルフケア向上とラインケアの強化による、働きやすい職場環境の醸成により、メンタルヘルス不調を未然に防止します。

(取組番号・取組名)

- 1-1 ストレスチェック制度による職員及び職場のストレス状況把握と職場主体の職場環境改善活動の推進
- 1-2 長時間勤務者の把握と産業医面接の実施
- 1-3 職場巡視による職場環境の把握・評価の実施
- 1-4 相談窓口の設置と周知
- 1-5 新規採用者や異動者等を対象とした巡回健康相談
- 1-6 メンタルヘルスに関する普及啓発・人材育成

## 2次予防対策

職員の自発的な相談と、ラインケアと産業保健スタッフ等との連携により、職員のメンタルヘルス不調を早期に発見、対応し、適切な療養を促すと共に、不調者が発生した職場の不調の連鎖を防止します。

(取組番号・取組名)

- 2-1 巡回健康相談により把握した要フォロー者への支援
- 2-2 長期療養者等、配慮が必要な職員がいる職場における職場環境や職員への支援
- 2-3 適切な療養のための支援

## 3次予防対策

復職準備期から復職後まで、4つのケアが連携することで、職員の円滑な職場復帰を図ると共に、再発を防止します。

(取組番号・取組名)

- 3-1 試し出勤等による職場復帰支援
- 3-2 職員衛生管理審査委員会による療養等に関する意見の具申と任命権者による復職の適切な判断
- 3-3 復職後の職場定着支援

## 1次予防から3次予防までに関連する重要な取組

1次予防から3次予防対策を基盤とした応用課題に対応することで、職員の心の健康を守ります。

(取組番号・取組名)

- 4-1 自殺予防対策の普及啓発と推進強化
- 4-2 がん等の疾病の治療や障害を抱えながら働く職員のメンタルヘルス対策の推進
- 4-3 職員間や業務上のハラスメント等が起こった際の関係機関との連携による対応と危機介入
- 4-4 惨事ストレス並びに業務上の大きな人為的なストレスに対する取組
- 4-5 プライバシーへの配慮



1次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

1-1 ストレスチェック制度による職員及び職場のストレス状況把握と  
職場主体の職場環境改善活動の推進

- 職員がストレスに気付き、対処できるよう支援すると共に、職場主体の改善活動を促進することで、職員のセルフケア向上と働きやすい職場環境を構築します。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割				事業場外	アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
全庁	ストレスチェックによるストレスへの気付きの促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックの受検</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受検勧奨</li> <li>受検しやすい環境づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営管理</li> <li>個人結果通知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受検勧奨</li> <li>安全衛生委員会における調査審議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受検対象者数</li> <li>受検者数</li> <li>受検率</li> </ul>
任命権者	産業医による面接指導（以下「産業医面接」という。）の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医面接の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医面接を受けるための配慮</li> <li>産業医の意見を踏まえた対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医面接の勧奨及び実施</li> <li>職場への助言・勧告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医の意見を踏まえた対応</li> </ul>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高ストレス率</li> <li>高ストレス面接者数</li> </ul>
全庁	集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>関連研修への参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関連研修への参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関連研修の企画運営（委託事業者へ委託）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関連研修への参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関連研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施内容、回数、参加人数</li> </ul>
全庁	職場主体の職場環境改善活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善活動の実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善に向けた取組の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出前講座や啓発媒体による普及啓発、横展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生委員会等による各職場の改善活動の横展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出前研修による支援</li> <li>研修結果報告書による活動の横展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境改善活動の実施状況</li> </ul>
任命権者	集団分析結果を活用した職場環境改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善活動の実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善に向けた取組の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各職場を支援</li> <li>高ストレス職場への介入</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>高ストレス職場への介入数</li> </ul>

1次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

1-2 長時間勤務者の把握と産業医面接の実施

- 長時間勤務者を適切な把握と、1月当たり100時間以上又は2か月から6か月平均で80時間を超えて勤務を行った職員等に対して産業医面接を実施し、必要な場合は職員及び職場に対して就業制限や勧告を行うことで、過重労働による健康障害を防止します。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割				事業場外	アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	長時間勤務者の把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間勤務の適切な申告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間の管理及び業務管理</li> <li>長時間勤務者の把握と人事労務部門への報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事労務部門、管理職との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間勤務者の把握と通知</li> <li>産業保健スタッフへの報告</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間勤務者数</li> <li>面接指導対象者数</li> </ul>
任命権者	産業医面接の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医面接の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医面接を受けるための配慮</li> <li>産業医の意見を踏まえた対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医面接の勧奨及び実施</li> <li>職場への助言・勧告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医の意見を踏まえた対応</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医面接実施者延数</li> <li>産業医面接未実施者延数</li> <li>医師の面接指導が行われなかった理由別の人数</li> </ul>

1-3 職場巡視による職場環境の把握・評価の実施

※ 地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省）の調査項目に準ずる。

- 安全衛生委員会が定期的に職場巡視を行い、3管理（作業管理、作業環境管理、健康管理）の視点で職場環境の把握・評価を行い、安全に、安心して働くことができる職場環境を醸成します。

実施主体	取組内容	4つのケアの役割				事業場外	アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	職場巡視の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価結果に応じた改善の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価結果に応じた改善の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>巡視による職場環境の把握と評価を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場巡視に向けた準備及び各職場に結果を周知し改善</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場巡視の回数</li> <li>指摘事項</li> </ul>

1次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

1-4 相談窓口の設置と周知



- 職員の心身の健康に関する相談窓口を設置し、職員が安心して相談できる相談窓口を目指します。

実施主体	取組内容	4つのケアの役割					アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等		事業場外	
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	相談窓口の設置	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の活用と周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の管理運営</li> </ul>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談件数</li> </ul>
全庁	相談窓口の周知			<ul style="list-style-type: none"> <li>スクリーンセーバー、庁内放送の活用</li> <li>ライブラリ、職員月報れいんぼうによる周知</li> </ul>	—	—	
任命権者				<ul style="list-style-type: none"> <li>各任命権者による周知</li> </ul>	—		
任命権者	プライバシーの保護	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な情報管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員本人の同意と適切な情報管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な情報管理</li> </ul>	—	—

1-5 新規採用者や異動者等を対象とした巡回健康相談

- 環境の変化が生じる新規採用職員や異動者等を対象に、産業医や保健相談員が職場に出向いて面接を実施し、メンタルヘルスや健康管理に関するセルフケアについて意識付け、心身の相談窓口の担当者であることを周知し、セルフケアの意識向上と顔が見える相談しやすい関係を築きます。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割				アウトプット	
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			事業場外
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	巡回健康相談の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的な相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的な相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接の調整</li> </ul>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者数</li> <li>面接実施数</li> </ul>

1次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

1-6 メンタルヘルスに関する普及啓発・人材育成

- 入庁年数や職位、年代に応じたメンタルヘルス研修を実施します。
- ラインケアの基礎に関する研修の他、職位に応じて理解すべき事項や本市における最新の動向等を階層別研修に組み込むと共に、若年層職員への対応等、課題に即した実践的な研修を実施します。
- セルフケアやラインケアに関する情報のポータルサイトへの掲載、各種研修や巡回健康相談、個別相談時における情報媒体の配付により、職員のセルフケアの向上を図ります。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割					アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等		事業場外	
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
全庁	階層別研修においてセルフケア及びラインケアに関する科目の実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>職員が研修に参加できるよう配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の企画運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の周知</li> </ul>	-	
全庁	セルフケア及びラインケアに関する研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的な参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的な参加</li> <li>職員が研修に参加できるよう配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の企画運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施内容、回数、参加人数</li> </ul>
任命権者	安全衛生委員会等におけるセルフケア及びラインケアに関する研修の実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の企画運営</li> <li>職員が研修に参加できるよう配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の企画運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修講師</li> </ul>	
全庁	セルフケア及びラインケアに関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報の活用</li> <li>情報の配付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報媒体の作成、改訂</li> <li>情報の掲載と配付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報の配付</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報提供の方法</li> </ul>

2次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

2-1 巡回健康相談により把握した要フォロー者への支援

- 環境の変化が生じる新規採用職員や異動者等を対象に実施する、産業保健スタッフによる面接にて、不調者を早期に発見し、所属長と産業保健スタッフが連携して要フォロー者を支援します。
- 必要に応じて、療養が必要な職員を医療機関につなぎます。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割				事業場外	アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	巡回健康相談による不調者の早期発見と対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的な相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談の機会を提供</li> <li>産業保健スタッフとの連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不調者の早期発見と対応</li> <li>所属長や人事労務部門、医療機関との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接の周知と調整</li> <li>所属長や産業保健スタッフとの連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な治療</li> <li>職場との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要フォロー者数</li> <li>面接実施数</li> </ul>

2-2 長期療養者等、配慮が必要な職員がいる職場における職場環境や職員への支援

- 職場に長期療養者が出た場合、不調の連鎖の予防のため、産業保健スタッフによる職員への面接や産業医による管理職へのヒアリングを実施する等、職場を支援します。
- 業務分担の見直しや応援体制の整備、必要に応じて人員配置の配慮について検討します。

実施主体	取組内容	4つのケアの役割				事業場外	アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	職場環境や他の職員の健康状態の把握及び支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的な相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の健康管理</li> <li>産業医保健スタッフと人事労務部門との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医によるヒアリング、職員の面接</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場、産業保健スタッフとの連携</li> <li>人事配置の検討</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>対応件数</li> </ul>

2次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

2-3 適切な療養のための支援

- メンタルヘルス不調により継続通院が必要な職員や自宅療養等が必要な長期療養者に対し、療養に必要な情報提供を行うと共に、4つのケアが連携し、職員の療養をサポートします。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割				アウトプット	
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			事業場外
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	療養に関する情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報媒体の作成、改訂</li> <li>情報の掲載と配付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報の配付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報提供の方法</li> </ul>	
任命権者	就労中の職員の療養支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的な受診と職場への報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的な健康状態の把握と業務上のサポート</li> <li>産業保健スタッフ、医療機関等との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の療養支援</li> <li>管理職や人事労務担当者への助言</li> <li>医療機関等との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス・健康管理上のラインケアの支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な治療</li> <li>支援件数</li> </ul>	
任命権者	長期療養者への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な療養と職場への報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的な健康状態の把握</li> <li>産業保健スタッフ、医療機関等との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記の支援に加えて、産業医等による節目面接の実施</li> </ul>			

3次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

3-1 試し出勤※等による職場復帰支援

※ 試し出勤とは、「川崎市職員試し出勤指針」に基づき、心の健康問題により療養している職員の円滑な職場復帰に向け、職場復帰支援プランの一環として、職場復帰前に、当該職員の申出により、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤することで、職場環境に慣れ、職務遂行の自信を回復することを目的とする。

● 復職準備期から試し出勤まで、4つのケアが連携し、職員の円滑な職場復帰を支援します。

実施主体	取組内容	4つのケアの役割				アウトプット	
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			事業場外
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
全庁	試し出勤の制度運用	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>全任命権者の試し出勤の運用状況を、職員メンタルヘルス対策関係会議等に報告</li> <li>制度の管理運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤の運用状況を指針所管課（労務厚生課）に報告</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用状況</li> </ul>
任命権者	復職準備期の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>主治医に復職の準備が可能か相談</li> <li>所属長に復職の意思と復職準備の申出</li> <li>産業保健スタッフに連絡・面接</li> <li>生活リズムの確認</li> <li>試し出勤計画の作成</li> <li>所属長及び主治医に試し出勤計画を報告</li> <li>試し出勤に向けて産業医等と面接</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の復職意思と主治医意見の確認</li> <li>産業保健スタッフに連絡・相談</li> <li>試し出勤の受入れ準備</li> <li>試し出勤前の産業医等面接</li> <li>試し出勤計画作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活リズム等による復職準備性の確認</li> <li>復職後の再発予防策について助言・指導</li> <li>産業医による試し出勤可否の判断</li> <li>所属長及び人事労務担当、主治医との連携</li> <li>復職準備性が整わない場合は医療リワークの利用を検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属長、産業保健スタッフ、主治医との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>復職準備性の判断</li> <li>医療リワークの指示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取組内容</li> </ul>
任命権者	試し出勤の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤の申出</li> <li>試し出勤の実施</li> <li>主治医に試し出勤の状況を報告</li> <li>「勤務可」の診断書の提出</li> <li>復職に向けて産業医等の面接</li> <li>復職に向けた手続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤の手続</li> <li>試し出勤の進捗管理</li> <li>産業保健スタッフとの連携</li> <li>復職に向けた手続</li> <li>復職前の産業医等面接</li> <li>復職の受入れ準備</li> <li>試し出勤の継続、中止、延長の判断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤中の体調及び実施状況の確認</li> <li>産業医による復職可否の判断及び復職後の就業制限の指示</li> <li>所属長及び人事労務担当、主治医との連携</li> <li>試し出勤の継続、中止、延長の判断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤の継続、中止、延長の判断</li> <li>任命権者による復職の可否の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>復職可否の判断</li> <li>復職時の就業上の配慮事項の指示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤実施者数</li> </ul>

### 3次予防対策

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

#### 3-2 職員衛生管理審査委員会による療養等に関する意見の具申と任命権者による復職の適切な判断

- 職員の療養等に関する医学的事項及び衛生管理に関する事項を調査審議し、任命権者に意見を述べるため、川崎市職員衛生管理審査委員会（以下「審査委員会」という。）を設置し、任命権者は、審査委員会の意見を勘案し、職員の療養等に関し必要な措置を講ずることで、職員の円滑な職場復帰と再発予防を図ります。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割					アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等		事業場外	
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
全庁	審査委員会の設置	-	-	・審査委員会の設置及び運営管理	-	-	
任命権者	審査委員会への意見聴取	・書類による病状報告 ・所属長への連絡	・必要書類の準備と提出	・復職に関する意見	・審査依頼及び審査委員会への報告 ・審査委員会の意見を勘案復職の可否の決定と必要な措置	・診断書等による病状報告 ・復職時の配慮事項の指示	・開催回数 ・審査件数

#### 3-3 復職後の職場定着支援

- 復職後6カ月間は職場定着支援期間として、4つのケアが連携することで、再発を防止します。

実施主体	取組内容	4つのケアの役割					アウトプット
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等		事業場外	
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
任命権者	職場定着支援	・定期的な受診と職場への報告 ・異動時、異動先の管理職への説明	・定期的な健康状態の把握と業務上のサポート ・産業保健スタッフ等との連携 ・他の職員の健康管理 ・異動時の適切な引継ぎ	・産業医等による定期面接 ・就業制限の指示	・勤務状況の把握と管理職のサポート	・適切な治療	・復職後の支援者数 ・再発者数

1次予防から3次予防までに関連する重要な取組

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

4-1 自殺予防対策の普及啓発と推進強化

- 「川崎市自殺対策総合推進計画」と連携し、自殺予防対策（事前予防・危機対応・事後対応）として、ゲートキーパー研修等による普及啓発や自死遺族や同僚等への支援を実施します。



実施主体	取組内容	4つのケアの役割				アウトプット	
		セルフケア	ラインケア	産業保健スタッフ等			事業場外
				産業保健スタッフ	人事労務部門		
全庁	ゲートキーパー研修	・積極的な参加	・積極的な参加	・研修の企画運営	・研修の周知	・研修講師	・実施内容、回数、参加人数
任命権者	自殺者の家族や同僚への支援	・支援を受けながらセルフケアを実施	・職員の健康管理 ・人事労務部門及び産業保健スタッフとの連携	・職員及び管理職への支援	・所属支援 ・産業保健スタッフとの連携	・適切な治療	・介入件数

4-2 がん等の疾病の治療や障害を抱えながら働く職員のメンタルヘルス対策の推進

- 産業保健スタッフ間で、がん等の疾病の治療をしながら働く職員に対しての相談体制についての検討を行い、両立支援のしくみづくりについて、関係部署との情報共有を図ります。
- 「障害者活躍推進計画」と連携し、障害を抱えながら働く職員の療養・復職支援を実施します。

## 1次予防から3次予防までに関連する重要な取組

(実施主体) 全庁：労務厚生課 任命権者：各任命権者担当課

## 4-3 職員間や業務上のハラスメント等が起こった際の関係機関との連携による対応と危機介入

- 1次・2次予防的観点からのラインによるケアの強化の取組とともに、管理監督者、人事労務部門、産業保健スタッフ、関係機関が連携し、対応します。

## 4-4 惨事ストレス並びに業務上の大きな人為的なストレスに対する取組

- 職場内での死亡事故が発生した職場や業務上の大きな人為的なストレスがかかった職場等において、人事労務部門や産業保健スタッフなどの関係部署が連携し、職員と職場のストレスケア対策を実施します。
- 災害発生時、被災地派遣職員に対して「川崎市版 災害時こころのケアの手引」を配付、活用するとともに、必要に応じて職員の健康管理を支援します。



## 4-5 プライバシーへの配慮

- 職員のプライバシーに配慮し、職員が安心して相談できる環境を構築します。
- 管理監督者、人事労務担当者、産業保健スタッフ等のメンタルヘルス対策に携わる者は、個人情報の保護と職員の意思の尊重に十分留意する。
- 個人情報は目的に沿って適切に取扱い、メンタルヘルス対策に限定して利用し、不適切な利用によって職員に不利益を生じさせないようにする。

### 計画全体の進行管理

- 川崎市職員メンタルヘルス対策推進委員会及び川崎市職員メンタルヘルス対策検討専門部会にて、計画全体について調査審議及び進行管理を行います。
- 職員中央安全衛生委員会、産業医連絡会議等、その他関連会議において、メンタルヘルス対策の進捗状況を報告し、意見を求め、取組に反映させます。

#### 川崎市職員メンタルヘルス対策推進委員会

(所掌事務)

職員のメンタルヘルス対策についての調査審議及び適切な進行管理

(委員構成)

総務企画局長、職員中央安全衛生委員会委員、産業医、学識経験者、人事労務担当者、各任命権者安全衛生担当課長、その他職場関係者等

(事務局)

総務企画局人事部労務厚生課

#### 川崎市職員メンタルヘルス対策検討専門部会

(所掌事務)

具体的な取組内容、方法、及び評価等に関すること

(委員構成)

産業医、精神科医、人事労務担当者、学識経験者等

(事務局)

総務企画局人事部労務厚生課

#### (新設) 任命権者担当者ミーティング

(内容)

取組の進捗状況や課題の共有、実務レベルでの検討等

(構成)

各任命権者におけるメンタルヘルスの担当者(係長級以下)

(事務局)

総務企画局人事部労務厚生課

### 任命権者による進行管理

- 安全衛生委員会等において定期的に調査審議し、進行管理を行います。
- 実施状況については、川崎市職員メンタルヘルス対策推進委員会及び川崎市職員メンタルヘルス対策検討専門部会に報告します。

### 計画の評価

- 各取組の実施状況を踏まえ、成果指標に基づき評価します。評価にあたっては、川崎市職員メンタルヘルス対策推進委員会及び川崎市職員メンタルヘルス対策検討専門部会、その他関連会議にて調査審議します。

令和8(2026)年3月  
総務企画局人事部労務厚生課

