

# 藤沢市職員の心の健康づくり計画



2024年4月改定  
藤沢市

1	計画の位置づけ .....	1
2	心の健康づくりの目標 .....	1
3	計画の期間 .....	2
4	推進体制 .....	2
5	本市の現状 .....	5
6	本市の課題 .....	8
7	具体的な取り組み .....	9
8	年次目標と評価 .....	15
9	プライバシー（個人情報の保護）への配慮 .....	15
10	相談体制について .....	16
11	休業者への復職支援 .....	18
	資料・関係規程 .....	21



## 1 計画の位置づけ

本計画は、藤沢市職員安全衛生管理規程に基づき、厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に従って、職員の心の健康づくり活動の具体的な推進方策を定めるとともに、職員の心の健康づくり及び風通しの良い職場づくりに向け、全職員が一丸となって取り組むための指針とするものです。



※職員のメンタルヘルス推進に積極的に取り組むことで、SDGsの達成に貢献します。

## 2 心の健康づくりの目標（あるべき姿）

- (1) 所属長をはじめ、全職員が心の健康の大切さについて理解し自らも取り組むとともに、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る。
- (2) 職場におけるストレス要因の軽減に取り組むとともに、円滑なコミュニケーションの推進により風通しの良い職場づくりを行う。
- (3) 各職場において、職場環境に起因する心の健康問題を発生させない。

### メンタルヘルス不調による休職者数

目標 目標（あるべき姿） 0人

現状 令和5年度（4月～2月末）42人



### 3 計画の期間

本計画の実施期間は、令和6年度から令和9年度までとします。

本市では、厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、平成25年3月に「藤沢市職員の心の健康づくり計画」を策定しました。また、平成28年4月には労働安全衛生法の改正（ストレスチェック実施の義務化）を踏まえて改定しました。

今回の計画は、改定から8年が経過し、現状に合わせて見直しを行うとともに、厚生労働省の第14次労働災害防止計画が令和9年度までの計画であるため、国の計画期間と整合性を図ります。



### 4 推進体制

本市では、職場における職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するため、職員の安全及び衛生管理について藤沢市職員安全衛生管理規程を定めています。これに基づき、心の健康づくり活動における全職員、管理職、事業場内安全衛生スタッフ、人事労務部門、安全衛生組織及び安全衛生審議会の役割を次のとおりとします。

#### (1) 全職員

職員は、ストレスや心の健康について理解し、早期に自らのストレスに気づき、適切に対処方法を実施できるよう努めるとともに、必要に応じて相談窓口を活用する。また、職場環境の改善に向け、他の職員と協力して取り組む。

## (2) 管理職

管理職は、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、各職場の心の健康づくり対策を推進する役割を担う。



## (3) 事業場内安全衛生スタッフ等

### ア 衛生管理者・安全衛生推進者

各事業場における特徴的な課題に着目し、各職場の心の健康づくり対策を中心的に推進する。

(※衛生管理者・安全衛生推進者 藤沢市職員安全衛生管理規程に基づき任命権者から任命された職員。)

### イ 専任衛生管理者（職員課衛生管理担当保健師）

産業医の助言を得ながら、主に全庁のメンタルヘルス推進の役割を担う。

- ・職員、所属長からの相談への対応
- ・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
- ・各安全衛生組織の衛生管理者等関係者との連絡調整



### ウ 産業医

市が委嘱する産業医は、藤沢市職員安全衛生管理規程に基づき、医学の専門的知識により次の役割を担う。

- ・心の健康づくり計画の企画・立案・評価及び改善への助言・指導
- ・職員、所属長からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価と改善による職場ストレスの軽減に向けた指導
- ・職員、所属長、事業場内安全衛生スタッフへの情報提供及び助言
- ・就業上の配慮についての意見



- ・ストレスチェックの結果、高ストレスと評価された  
職員への面接指導

## エ 人事労務部門

職員課（人事担当）は、職員、所属長からの相談があればその対応を行うほか、所属長では対応が困難な問題（職場配置、人事異動等）の相談に応じ、適正な職員配置を行う。

職員課（労務担当）は、労働時間や、休暇制度等、職員の労働条件の適切な管理運営を行う。

## オ 安全衛生組織

庁内8つの事業場グループ（※）に設置された安全衛生組織では、心の健康づくり計画の策定、評価に関わるとともに、衛生管理者を中心に、継続的に心の健康づくり活動を推進する。

### ※事業場とは

本市では、多くの施設で多様な職種の職員が働いています。安全衛生管理においては、藤沢市職員安全衛生管理規程に基づき、これら多様な職場を施設単位に個別に事業場としています。それぞれの事業場には安全衛生管理を行う組織が、事業場の職員規模に応じて設置されています。

また、本市の全事業場について、同様な業務を主に行い、かつ組織的に関連性が高い事業場ごとに8つのグループに分類し、各グループには安全衛生管理について協議するために安全衛生組織を設置しています。

（資料・関係規程 2 藤沢市職員安全衛生管理規程

資料・関係規定 3 藤沢市安全衛生組織体制 参照）

## カ 安全衛生審議会

産業医、庁内8事業場グループの総括責任者、職員団体の代表、職員安

全衛生主管課の長で構成された安全衛生審議会は、安全衛生に関わる重要事項として、この計画に関わる一切のことを調査審議し必要な調整を行う。



## 5 本市の状況

### (1) ストレスチェック分析結果

職員が自らのストレスに気づき、対処するための知識を得ることにより、健康度を高めていくためのきっかけづくりを行うこと、同時に組織としてメンタルヘルスの現状や実態を把握し改善を図るため、平成22年度から全職員を対象にストレスチェックを行っています。令和5年度の結果は次のとおりとなっています。

#### (a) 5つの視点で評価した組織分析（令和5年度）

5つの評価点を構成する詳細項目評価								
評価項目		藤沢市全体	悪い1	2	3	4	良い5	前年比
ウェルビーイング	ワークライフバランス	5						↑+1
	心の充足度	5						→
	仕事の満足度	5						↑+1
	家庭の満足度	5						→
仕事の負担感	仕事の量的負担	3						→
	仕事の質的負担	2						↓-1
	身体的負担	3						→
	職場環境	3						↓-1
イキイキ度	適材適所	4						→
	目標や役割の明確さ	5						→
	仕事のコントロール	3						→
	働きがい	5						→
	成長への期待	5						→
望ましい人間関係	対人関係	4						↑+1
	上司からのサポート	5						↑+1
	同僚からのサポート	5						→
	家族・友人からのサポート	5						→
他者への貢献	対人援助傾向	5						↑+1
	社会貢献の実感	5						→
	評価の適切さ	3						↓-1

- ストレスチェックの結果を組織として分析した結果、全体の傾向としては、平均より良好な評価が多い結果でした。ただし、事業場ごとに健康度に大きな差異があることなど、解決すべき課題があるといえます。



(b) 高ストレス者の割合（令和5年度）

( ) 内の数字は前年

	対象者数 A	実施者数			超高ストレス			高ストレス		
		人数 B	回答率 B/A	前年比	人数 C	割合 C/B	前年比	人数 C	割合 C/B	前年比
部署										
環境部施設	219	152	69.4%	-18.7%	6	3.9%	-1.1%	13	8.6%	+0.6%
保育園	431	384	89.1%	-2%	8	2.1%	-0.6%	37	9.6%	+1.2%
保健所	236	183	77.5%	-8.5%	4	2.2%	+1.1%	13	7.1%	-1.8%
市民病院	1211	904	74.6%	+23.3%	41	4.5%	-0.3%	121	13.4%	+1.4%
消防	471	442	93.8%	-0.8%	6	1.4%	+0.9%	21	4.8%	+0.1%
学校給食	169	158	93.5%	-0.8%	2	1.3%	-1.7%	17	10.8%	+2.9%
学校用務	61	48	78.7%	+0.6%	0	0%	-2%	2	4.2%	+2.2%
本庁舎職場等	2477	2077	83.9%	+2.5%	50	2.4%	0%	150	7.2%	+0.2%
年齢										
19歳以下	5	5	100%	-	-	-	-	-	-	-
20代	806	680	84.4%	+6.2%	23	3.4%	+0.8%	54	7.9%	-0.7%
30代	1104	864	78.3%	+1.5%	23	2.7%	-0.8%	86	10%	+2.4%
40代	1347	1080	80.2%	+2%	44	4.1%	+0.3%	113	10.5%	+0.8%
50代	1351	1141	84.5%	+5.4%	24	2.1%	+0.1%	94	8.2%	+0.8%
60代以上	662	578	87.3%	+15.8%	3	0.5%	+0.3%	26	4.5%	+1.4%
<b>全体</b>	<b>5275</b>	<b>4348</b>	<b>82.4%</b>	<b>+5.1%</b>	<b>117</b>	<b>2.7%</b>	<b>0%</b>	<b>374</b>	<b>8.6%</b>	<b>+0.8%</b>
	(5185)	(4009)	(77.3%)		(107)	(2.7%)		(311)	(7.8%)	

- 高ストレス者の割合の全国平均は、例年、超高ストレス者が3%~5%、高ストレス者が10%~11%で推移しているため、全国平均と比較するとおおむね良好な結果となっています。





## (2) 本市職員の休業者の状況

### ① 病気休暇者の推移

職員構成に占めるメンタルヘルス不調による病気休暇者

(31日以上取得した職員数)

年度		～20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
令和4年度	在職者数 A	727人	1143人	1078人	857人	292人	4097人
	病気休暇者 B	21人	28人	23人	14人	2人	88人
	B/A	2.9%	2.5%	2.1%	1.6%	0.7%	2.1%
令和3年度	在職者数 A	857人	1105人	1096人	802人	223人	4083人
	病気休暇者 B	23人	24人	14人	5人	0人	66人
	B/A	2.7%	2.2%	1.3%	0.6%	0.0%	1.6%
令和2年度	在職者数 A	873人	1103人	1091人	807人	188人	4062人
	病気休暇者 B	20人	16人	18人	10人	3人	67人
	B/A	2.3%	1.5%	1.6%	1.2%	1.6%	1.6%
令和元年度	在職者数 A	857人	1097人	1059人	816人	184人	4013人
	病気休暇者 B	14	15	20	14	2	65
	B/A	1.6%	1.4%	1.9%	1.7%	1.1%	1.6%

※職員数は正規職員・再任用職員・任期付職員

- ・令和4年度の在職者数に占めるメンタルヘルス不調による病気休暇者の割合は、20代が最も高く2.9%、次いで30代が2.5%となっています。
- ・令和元年度から令和3年度まで、職員数に占めるメンタルヘルス不調による病気休暇者の割合は横ばいの状態が続いていましたが、令和4年度に増加が見られます。



## ② 病気休職者の推移

職員構成に占めるメンタルヘルス不調による病気休職者

(91日以上取得した職員数)

年度		～29歳	30代	40代	50代	60代以上	合計
令和4年度	在職者数 A	727人	1143人	1078人	857人	292人	4097人
	病気休職者 B	9人	15人	8人	8人	1人	41人
	B/A	1.2%	1.3%	0.7%	0.9%	0.3%	1.0%
令和3年度	在職者数 A	857人	1105人	1096人	802人	223人	4083人
	病気休職者 B	10人	13人	4人	5人	0人	32人
	B/A	1.2%	1.2%	0.4%	0.6%	0.0%	0.8%
令和2年度	在職者数 A	873人	1103人	1091人	807人	188人	4062人
	病気休職者 B	10人	7人	11人	7人	1人	36人
	B/A	1.1%	0.6%	1.0%	0.9%	0.5%	0.9%
令和元年度	在職者数 A	857人	1097人	1059人	816人	184人	4013人
	病気休職者 B	5人	10人	14人	13人	0人	42人
	B/A	0.6%	0.9%	1.3%	1.6%	0.0%	1.0%

※職員数は正規職員・再任用職員・任期付職員

- ・令和4年度の在職者数に占めるメンタルヘルス不調による病気休職者は、30代が最も高く1.3%となっています。
- ・職員数に占めるメンタルヘルス不調による病気休職者の割合は、令和元年度が1.0%、令和3年度は0.8%と近年はやや減少していましたが、令和4年度に増加がみられます。

## 6 本市の課題

メンタルヘルス不調による病気休暇者・病気休職者はここ数年横ばいの状況が続いていましたが、令和4年度は病気休暇者・病気休職者ともに増加傾向となりました。年齢は年度により多少異なるものの、40歳未満の若い職員の不調が多く、結婚や出産等のライフイベントの多い時期でもあり、ワークライフバランスを整えるとともに、セルフケアを充実させることが重要な課題となっています。また、これまでの復職支援の結果、復職率は高く維持できています

が、復職後、メンタルヘルス不調を抱えながらの勤務で、能力が十分に発揮できない状態の職員への対応や、復職者を受け入れた職場のモチベーションの維持も課題となっており、復職後再発せずに継続できるような支援が必要となっています。

また、職場環境に起因するメンタルヘルス不調者の発症予防を目的に、ワークライフバランスの推進、新任期・異動など環境が大きく変わるタイミングでのフォローや、ハラスメント等の防止を推進するため、人事・労務担当との連携・協力をさらに強化することも必要です。併せて一人一人が、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた一次予防（メンタルヘルス不調の防止）・二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応）（※）に注力し、メンタルヘルス不調による長期病休の抑制に取り組む必要があります。

※一次予防・二次予防については、「7 具体的な取り組み」に記載

## 7 具体的な取組

厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成27年11月30日改正）の中で、職場におけるメンタルヘルス対策のためには、一次予防・二次予防・三次予防が円滑に行われるようにする必要があり、合わせて4つのケア【①職員（セルフケア）・②管理監督者（ラインケア）・③事業場内産業保健スタッフによるケア・④事業場外資源によるケア】が、相互に連携して積極的に推進されることが目的達成のためには大切であると言われています。

そのため、一次予防から三次予防までそれぞれを、4つのケアに分け、具体的な取組を進めます。また、職員全体のメンタルヘルスへの意識啓発にこれまで以上に取り組んでいくとともに、外部の専門家等を活用した意識啓発と職場改善にも取り組んでいきます。



## 【一次予防（メンタルヘルス不調の防止）】

### セルフケア

職員一人一人が、自身のストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、実践することは心の健康を保つために欠かせません。そのためには、ストレス要因に対する心身の反応や、心の健康問題について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について、正しく認識できるようにする必要があります。

#### （１）全職員

- ① ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ② ストレスチェックを活用したストレスへの気づき
- ③ 生活習慣の見直し（食事・運動・休養）
- ④ ワークライフバランスの調整



#### （２）管理職

- ① 勤務時間、年次有給休暇のマネジメントと、必要に応じ業務の分担を見直す等配慮の検討
- ② 日常の職場管理や職員の意見聴取、ストレスチェック組織分析結果による職場のストレス要因の把握と改善
- ③ ハラスメントに対する認識を職場内で共有するとともに、ハラスメントの防止と風通しのよい職場づくりの推進

### (3) 事業場内安全衛生スタッフ等

- ①心身の健康づくりの周知、啓発
- ②長時間労働者の把握と不調者の発生予防
- ③ワークライフバランスの推進
- ④ストレスチェックの実施（ストレスチェック実施要領：資料編）
- ⑤セルフケアを促進するための研修会の実施（新任期、昇任後の職員）
- ⑥職場巡視による職場環境の把握と改善への助言
- ⑦相談窓口の周知

### (4) 事業場外資源

- ①メンタルヘルスに関する情報提供、相談案内等
- ②相談窓口の開設、相談対応
- ③ストレスチェックの実施
- ④ストレスチェック組織分析結果を活用した所属長面談の実施



## 【二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応）】

### 職場内コミュニケーションの向上

日ごろからのコミュニケーションが円滑であると、仕事が効率的に進むだけでなく、互いに支え合いやすい雰囲気生まれ、早い段階での相談につながり、また、周囲が不調に気づけることで体調が悪化する前に対応策を検討することができるなどの効果が期待できます。

### ラインによるケア

ラインとは、日常的に職員と接する職場の管理監督者を言います。管理職は、部下の状況を日常的に把握しており、職場における具体的なストレス要因を把握し、改善を図ることができる立場にあることから、職場環境等の把握と改善、職員からの相談に対応することが必要です。

#### （1）全職員

- ① 報告、連絡、相談の実施
- ② 体調不良時には周囲の話せる人に相談する
- ③ 必要時は相談窓口を活用する



#### （2）管理職

- ① ラインケアの理解
- ② 相談しやすい環境の整備
- ③ メンタルヘルス不調者の早期発見、早期対応、専門家へのつなぎ

### (3) 事業場内安全衛生スタッフ等

- ①メンタルヘルス不調者への相談等対応
- ②ハラスメント防止（研修の実施や相談への対応）

### (4) 事業場外資源

- ①ラインケア研修会の実施

#### 部下や同僚の不調の SOS サインとその対応

職場のコミュニケーションを通じ、部下や同僚の変化に「気づく」ことは、管理職等によるラインケアの大きなポイントです。次のような「いつもと違う」様子が見受けられるようになった場合、**不調の SOS サイン**と考えられます。気づいたら、個室できちんと話を聞き、職場環境改善対応を行うとともに、庁内安全衛生スタッフによるケアにつなぎましょう。

- ①遅刻、早退、欠勤が増える
- ②休みの連絡がない（無断欠勤）
- ③残業、休日出勤が不自然に増える
- ④仕事の能率が悪くなる、思考力・判断力が低下する
- ⑤業務の結果がなかなか出てこない
- ⑥報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- ⑦表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- ⑧不自然な言動や行動が目立つ

## 【休職者への復職支援と再発予防（三次予防）】

### メンタルヘルス不調者への回復の支援

休職し不安を抱える方が、安心して元の職場に復帰できるように、職場復帰支援を行うことで、誰もが安心して働き続けることができます。休業していた職員とともに、その同僚や所属長に対する過度の負担がかからないように、配慮や支援により、復職率、復職後の就業継続期間も向上することが期待できます。



### （１）全職員

- ①メンタルヘルス不調者への理解、所属長との連携
- ②休職者は療養に専念し、復職に向けた支援を受ける

### （２）管理職

- ①復職支援の実施
- ②再発予防のための取組
- ③個人情報に配慮した上での、必要な所属職員とのメンタルヘルス不調者についての情報共有
- ④他の職員に過度な業務負担がかかっているか確認し、必要に応じて業務分担を調整する。

### （３）事業場内安全衛生スタッフ等

- ①産業医相談の実施
- ②職場復帰に向けた支援



③再発予防に向けた取組への本人・職場への助言、連携

#### (4) 事業場外資源

①相談窓口の開設、相談対応

### 8 年次目標と評価

市全体及び各安全衛生組織での年次目標を毎年設定し、達成状況については、安全衛生審議会で確認していきます。



### 9 プライバシー（個人情報保護）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あたっては、プライバシーの保護に留意します。また、庁内・庁外を問わず、職員からの相談対応に当たる者は、そこで知り得た個人情報の取扱にあたって、関連法令等を遵守するよう努め、正当な理由なく他に漏らしてはなりません。

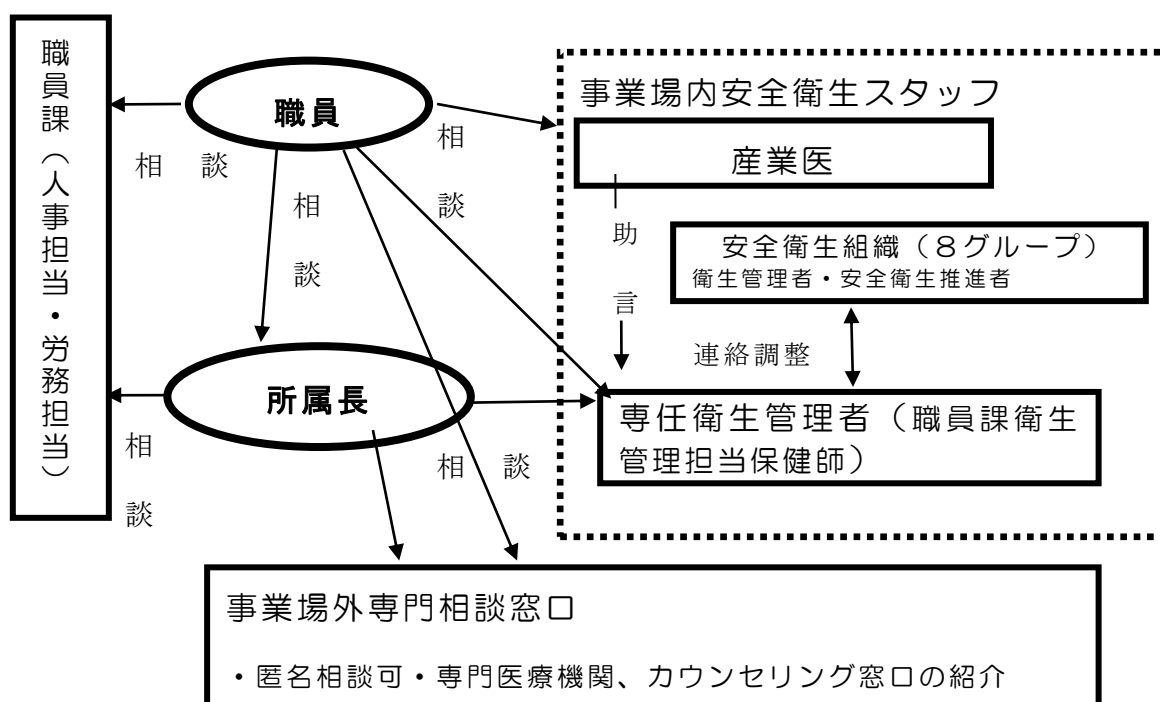


## 10 相談体制について

心の健康に関する相談体制は次のとおりとします。

(ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者の産業医面接指導については資料4 藤沢市職員ストレスチェック等実施要領参照)

### 心の健康に関する相談体制



#### ① 所属長等への相談

職員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には、所属長等に相談することができます。

所属長等は、職員の相談に対応し、必要があれば産業医、専任衛生管理者あるいは職員福利厚生会が実施しているメンタルヘルス支援事業の指定医療機関の医師に相談するよう勧めます。

所属長等は、相談対応に当たって、職員のプライバシーに配慮し、職員が

ら聞き知った個人情報について第三者に伝える場合には原則として本人の了解を得た上で行うこととします。

#### ②専任衛生管理者（職員課衛生管理担当保健師）への相談

職員は、いつでも専任衛生管理者に相談することができます。相談は、医務室で実施するほか、職員ポータルシステムによる電子メール、文書等でも行うことができます。

専任衛生管理者は、産業医の助言を受けながら、受診勧奨等必要な保健指導を行います。



#### ③産業医への相談

職員は、自らの心の健康の問題について、産業医に相談することができます。相談日は月2回ですので、あらかじめ専任衛生管理者に予約をすることが必要です。産業医は、法令等に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応します。



#### ④職員課（人事担当）への相談

職員及び所属長等は、必要に応じ人事担当者に自らの心の健康問題について相談することができます。人事担当者は、専任衛生管理者と相談しながら、職員や所属長等に対して助言や指示を行います。

人事担当者は、相談者本人や所属長等からの相談があった場合には当該相談者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。

#### ⑤事業場外専門相談窓口への相談

職員は、本市が委託契約している民間の専門相談窓口を利用することができます。相談は匿名で行うことも可能です。相談窓口ではメンタルヘルス専門のカウンセラーが対応します。相談の方法は電話、電子メールによります。

## 1 1 休業者への復職支援

メンタルヘルスの不調による休業者については、ケースに応じ、休業開始時期から療養期間、回復期間、復職準備期間、復職後を通じ、庁内安全衛生スタッフと所属長等、休業者の家族が協力・連携して、継続的に支援を行います。

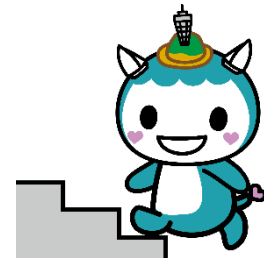
### ①休業開始時期

本人との連絡は、必要最低限の頻度（月1～2回程度）で所属長等が行います。療養状況については、本人から所属長に定期的に報告することが双方にとって有益です。また、療養には休業者の家族（非同居も含む）の協力が不可欠です。服薬・睡眠・食事等生活管理全般に協力を得るように努めます。

また、他の職員に過度な業務負担がかかっているか確認し、必要に応じて業務分担を調整する。

### ②療養期間～回復期間

必要に応じて、産業医、専任衛生管理者との面談を行います。日常生活レベルまで病状が回復したら、主治医の指導に基づき、段階的に生活を出勤時と同じようなリズムに戻していきます。



### ③療養期間が長期にわたる場合（90日を超える）

長期間の療養による漠然とした生活上の不安や、職場復帰への不安感を解消し、療養に専念するため、所属を通じ、私傷病による分限休職処分の効果や療養中の生活について、及び復職に向けた流れ等を説明したリーフレット「長期病気休暇を取得中の方へ」を配布し、時期に応じて管理職と職員課が連携して必要な手続の指導を行います。

#### ④復職準備期間

出勤可能レベルの生活リズムが回復し、主治医が復職可能と判断した段階で、所属長等、産業医、専任衛生管理者、人事担当者の連携により、復職に向けた準備を開始します。

関係者が面談し、現在の療養状況、復職に際しての課題等について話し合いを行い、所属、本人双方が不安を解消できるように支援していきます。

なお、本市では、私傷病により療養中の職員及びこれから復帰又は復職する職員の円滑な職務復帰並びに健康の回復及び傷病再発の防止を図るため、藤沢市職員のリハビリテーション勤務要綱に基づき、「慣らし出勤」及び「職務軽減勤務」の2種類のリハビリテーション勤務制度を設けています。復職準備期間から復職後まで、職員課長が、医師（主治医または産業医）等の意見を聴取した上で承認した場合に、リハビリテーション勤務を行うことができます。



（資料・関係規程6 藤沢市職員のリハビリテーション勤務実施要綱参照）

#### ⑤復職手続

療養期間が90日を超える職員の復職、その他職員課長が必要と認める場合には、主治医による「復職可能」の診断書の提出に加えて、産業医が本人の他、関係者の同席により復職診査を行います。産業医が復職可能と診断した場合にのみ復職が認められます。



#### ⑥復職後

主治医又は産業医が一部職務の軽減等、復職者の就業にあたり取るべき措置について意見を述べている場合には、必要な配慮を行います。

復職後は所属長等、専任衛生管理者が必要に応じて就労状況等を確認し再

発の防止に努めます。また、必要に応じて復職者からの相談を受け付けます。

長期療養者に対しては、復職後も必要に応じ定期的に産業医面談を行い、体調を把握し、必要な指導を行うことを通じ、私傷病の悪化・再発を最大限防止し、元気でいきいきと働けるようにサポートしていきます。

## 資料・関係規程

### 1 労働者の心の健康の保持増進のための指針

(平成27年11月30日 改正 健康保持増進のための指針公示第6号)

### 2 藤沢市職員安全衛生管理規程

### 3 藤沢市安全衛生組織体制

### 4 藤沢市職員ストレスチェック等実施要領

### 5 長期病気休暇を取得中の方へ

### 6 藤沢市職員のリハビリテーション勤務実施要綱

### 7 藤沢市職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱