



### 1. 管理職による全職員への面談などを通じたきめ細かな状況の把握

#### 現 行

人事評価の期首・期末の面談のほか、人事上の希望等についての面談を実施。

#### 対応案

- ・面談等を通じた勤務状況等の確実な把握（特に配慮を必要とする職員には、定期的な面談）を徹底。
- ・健康管理医・カウンセラー・外部専門家への相談を促す。
- ・人事課等を中心としたきめ細かな職員の個別面談を適宜実施。
- ・これらを支える管理職のマネジメント力の向上。

### 2. カウンセラーなどの外部専門家の配置の充実

#### 現 行

診療所・健康管理室に非常勤の健康管理医（心療内科）3名・臨床心理士2名を配置し、定期的にカウンセリングを行っている。

#### 対応案

- ・健康管理医・臨床心理士等の体制を強化し、職員からの相談に随時対応
- ・これらの専門家の一部を人事課の執務室でも勤務してもらい、職員の心身の健康のための人事施策の企画立案に参画。

### 3. メンター制度の更なる充実

#### 現 行

入省1年目職員(60名)を対象に、若手職員がメンター(67名)となり、「聞き役」として声掛けを行ったり相談相手となったりすることにより、新人職員をサポート。

#### 対応案

- ・メンター制度の抜本的拡充（中堅職員や管理職へも導入）
- ・外部メンター制度の導入・・・キャリアプラン等の専門家を外部から招聘し助言を受ける
- ・中堅職員の情報交換会・・・横の人脈を広げ課題を共有するランチ会等の開催

### 4. 心身の健康保持のための研修の充実

#### 現 行

- ①メンタルヘルス等心身の健康に関する研修を実施
- ②ストレスチェック（H30.12に職員・研修生へ調査票配布）  
受検者3,172名（回収率96%） 結果は受検者に通知

#### 対応案

- ・メンタルヘルス研修の内容・回数の充実
- ・ストレスチェック参加率の向上のための周知・工夫
- ・高ストレス職員への面接指導の徹底等ストレスチェックの更なる活用を検討。