

評価実施	令和	5	年度	事務事業マネジメントシート																	
事務事業名				職員健康増進事業										主管部	行政管理部	主管課	職員課				
政策名				9 自治体経営																	
施策名				基本施策26 変化に対応できる柔軟で効率的な行政運営																	
予算科目				会計		款		項		目		事業コード				法令根拠		労働安全衛生法			
				一般		02		01		13		0106000									
事業期間						単年度のみ				☒		単年度繰返				期間限定複数年度					
																		→ (		年度 ~ 年度)	

事務事業の概要

事業内容	活動実績及び事業計画
・メンタル系の疾患又はその疑いのある職員との面談(高ストレス者面談、メンタル不調による病休者面談、長時間勤務者の内必要な者の面談、その他メンタルヘルス相談希望者の面談) ・本人からの相談 ・復職支援における相談、判断 ・主治医との連携 ・各種産業医意見書の作成、記録 ・復職支援等における各種様式等フローの作成 ・管理職相談	令和5年度の実績(令和5年度に行った主な活動を具体的に記載) ・休職者面談(職場リハビリ開始時、復職時、その他) ・健康相談 ・高ストレス者面談 ・長時間勤務者面談 令和6年度以降の事業計画(令和6年度以降に計画している主な活動を具体的に記 ・休職者面談(職場リハビリ開始時、復職時、その他) ・健康相談 ・高ストレス者面談 ・長時間勤務者面談

1 現状把握の部 (PLAN) (DO)

(1) 事務事業の目的	
この事業を実施する経緯・背景・課題等(なぜこの事業を行うのか) 高ストレス者の面談は労働安全衛生法において義務づけられている。また、メンタルヘルス不調に係る病休者やそれに関する相談も近年増加しており、内科産業医だけでは対応に限界がある。 メンタルヘルス不調による休職者や病休者、相談者については、より専門的な見地から対応する必要がある、精神科医と面談することが適切である。精神科医との面談により、メンタルの病気を事前に防ぐことやこれまでより早い受診や復職を期待することができる。	
事業の対象者及び対象とした理由(できるだけ細かくセグメント化する) 正規職員及び会計年度任用職員	
この事業による直接的な効果及び施策の成果向上への道筋 直接的効果として、メンタル系疾患による病気休暇及び休職の予防及び早期復職、再発防止が期待でき、職員の実質的な減少を防ぐことができる。 回復が不十分な状態での復職させ、なんとか出勤できたとしても相当にパフォーマンスが低下しており、周囲も本調子でない職員に対してどのように接したら良いのか悩みながら業務に当たることになり、ますます職場全体が疲弊する可能性があるため、業務遂行に当たり、十分な回復度であるかどうかの見極めは非常に重要であると同時に、高い専門性を要する。また、復職や休職について本人の認識と周囲からの病状の評価にずれが生じていることも珍しくなく、その場合にも医師の意見が非常に重要となる。 他にも、部下にメンタル系の疾患を抱えている可能性がある職員がいる管理職が相談することも可能であり、良好な職場環境を整えることにつながることも期待できる。	

(2)各指標等の推移

項目	名称	単位	令和3年度 (決算)	令和4年度 (決算)(A)	令和5年度 (決算見込み)(B)	令和6年度 (令和6年度目標値)	目標年度 (目標値)	差額 (B)-(A)
① 活動指標 (事務事業の活動量を表す指標)	面談実施回数	ア 回			12	12		12
	面談実施件数	イ 回			42	45		42
	面談実施時間	ウ 時間			27.5	24		27.5
② 対象指標 (対象の大きさを表す指標)	正規・再任用職員数(4月1日現在)	ア 人			487	484		487
	会計年度任用職員数(4月1日現在)	イ 人			754	697		754
③ 成果指標 (事務事業の達成度を表す指標)	再発人数(年度内に再発し再度の休みに入った人)	ア 人			2	0		2
	再発率	イ %			8	0		8
④ 上位成果指標 (施策の達成度を表す指標)	市の組織運営や職員の仕事ぶりに不満を持っている市民の割合	ア %	6.3	-	4.9			#VALUE!
		イ						0

(3)事務事業コストの推移

項目			単位	令和3年度 (決算)	令和4年度 (決算)(A)	令和5年度 (決算見込み)(B)	令和6年度 (当初予算)	目標年度 (目標値)	差額 (B)-(A)
支出内訳	人件費	正規職員従事人数	人			1	1		1
		延べ業務時間	時間			180	180		180
		正規職員人件費計(C)	千円	0	0	720	720		720
		会計年度任用職員従事人数	人			0			0
		延べ業務時間	時間			0			0
		会計年度任用職員人件費計(E)	千円			0			0
		人件費計(F)	千円	0	0	720	720		720
	事業費	物件費・維持補修費	千円			0			720
		扶助費	千円			0			0
		補助費等	千円			1,356	1,246		1,356
		繰出金	千円			0			0
		その他(普通建設事業費・公債費・投資及び出資金等)	千円			0			0
		事業費計(G)	千円	0	0	1,356	1,246		1,356
	歳入	国庫支出金	千円			0			0
		都支出金	千円			0			0
		地方債	千円			0			0
		その他	千円			0			0
		歳入計(H)	千円	0	0	0	0		0
	事業費における一般財源 (G)-(H)			千円	0	0	1,356	1,246	

2 評価の部(CHECK)

必要性評価	① 事業の必要性	☐ 見直し余地がある ⇒【以下に理由を記入】 ⇒3 改革・改善方向の部に反映 ☒ 妥当である ⇒【以下に理由を記入】 市の職員の健康増進のための事業であり、市が行うべき事業である。
	なぜこの事業を行政が行わなければならないのか？税金を使う必要があるか、民間や受益者ができる事業か？かつ、行政が行うとした場合、国・都が行う事業か、それとも市が行う事業か？	
有効性評価	② 事業の有効性	☒ 見直し余地がある ⇒【以下に理由を記入】 ⇒3 改革・改善方向の部に反映 ☐ 十分有効的である ⇒【以下に理由を記入】 時間数に限りがあり、現状不足している。短時間で面談を終了せざるを得ず、また、相当優先度が高い事案から面談を行っているため、予防的な働きかけなどは不十分な面がある。 一方で、リハビリ勤務開始の判断が適切になったことで、職場リハビリの実施期間の延長などが起こりにくなり、順調に職場復帰に向かうケースが増えている。
	成果指標は目標を達成しているか？ 施策の目的に十分貢献しているか？ 成果を向上させる余地はあるか？ 成果の現状水準とあるべき水準との差異はないか？ 何が原因で成果向上が期待できないのか？	
効率性評価	③ 事業の効率性	☐ 見直し余地がある ⇒【以下に理由を記入】 ⇒3 改革・改善方向の部に反映 ☒ 十分効率的である ⇒【以下に理由を記入】 産業医の訪問時間のすべてを面談に費やしているため、削減する余地はない。
	成果を下げずに事業費を削減できないか？ (仕様や工法の適正化、住民の協力など)さらなる歳入を確保できないか？ やり方を工夫して延べ業務時間数を削減できないか？ 成果を下げずに外部委託できないか？	
公平性評価	④ 受益機会・費用負担の適正化余地	☒ 見直し余地がある ⇒【以下に理由を記入】 ⇒3 改革・改善方向の部に反映 ☐ 公平・公正である ⇒【以下に理由を記入】 時間数が不足しており、面談の希望があっても、また産業医から数カ月後の再面談の指示があっても実施できていない。状況から優先度を判断して実施しているため、予防的な働きかけや、復職後のフォローなどは不十分。
	事業の内容が一部の受益者に偏っていないか？ 不公平ではないか？ 受益者負担が公平・公正になっているか？	
⑤この事業の対象者からの意見(想定している効果と対象者の感じている効果のギャップはあるか？)		
「医師に精神科受診のことを相談できてよかった」「医師に相談したことで、上司にも相談する気持ちになった」「内服薬に不安があったので、主治医以外の医師の意見を聞けて良かった」という声がある一方「時間を急かされて、もっと医師に相談したいことがあった。」「面談を受けたかったのに時期を延ばされた。」との意見あり。		
⑥この事業は施策の成果向上や公益の増進に役立っているか？		
職員が健康で生き生きと仕事をすることは、市民サービスの向上につながる。		

3 評価結果の総括と今後の方向性(次年度計画と予算への反映)(ACTION)

(1) 評価結果		(2) 全体総括(振り返り、反省点)
① 必要性	☒ 適切 ☐ 見直し余地あり	面談を受けることができた職員にとっては自身の状況の振り返りや物事の捉え方の見直しなどの整理ができ、また職場との調整についての助言や事業所への意見なども得ることができることから職場における安心感につながり非常に有効である。一方、受けることができなかったり、十分に質問をする時間が取れなかったりする職員もいる。現状は復職支援を最優先に行っており、予防・再発予防が必要な職員が面談を受けにくい状況となっている。本来は、復職後3か月で再度の面談を実施し、体調の確認を行うべきだが、その時点で体調不良が認められる場合以外ではほぼ実施できていない状況にある。また、復職した職員の中には産業医面談希望者もいるが、実施できていない状況にある。
② 有効性	☐ 適切 ☒ 見直し余地あり	
③ 効率性	☒ 適切 ☐ 見直し余地あり	
④ 公平性	☐ 適切 ☒ 見直し余地あり	
(3) 今後の事業の方向性(改革改善案)・・・具体的に記載		
☒ 改善策を検討・実施する ⇒【以下に具体的に記入】 ☐ 現状維持(担当課評価がすべて適切である場合)		
有効性改善	【改善策】 精神科産業医業務委託時間の延長	【改善策を実施した場合の効果】 メンタルヘルス不調の予防・再発予防
公平性改善	【改善策】 精神科産業医業務委託時間の延長	【改善策を実施した場合の効果】 メンタルヘルス不調の予防・再発予防 現状では、復職支援を最優先にし、予防的働きかけである高ストレス者面談は保健師が事前面談を実施し緊急度や訴えの内容によって優先順位をつけ、時には内科産業医面談とするなどの振り分けを行っている。高ストレス者面談に限らず、健康相談を希望する職員が相談できる環境を整えることによって安心できる職場になると考える。
	【改善策】	【改善策を実施した場合の効果】
(5) 改革、改善を実現する上で解決すべき課題とその解決策		
(6) 令和7年度予算編成に向けて		
【予算規模】	【取組方針】 本事業を開始したことで、再発予防という効果がでているが、現状、休職者が多く、面談回数や面談時間が十分にとることができないケースがある。 また、現状では復職支援が主となっているが、本事業は休職に対する予防効果を高めることも有効であるため、拡充に向けた検討を行う。 なお、メンタルヘルス不調に陥ってしまう前の事前のケアに向けては、本事業のみではなく、担当課や職員課が実施すべき事前の対応策を明確にする等の対応を行う。メンタル不調の職員を抱えた職場では、休職の有無によらず他職員への負担が重くなり、時間外勤務の増や課内業務の遅延、業務成果の低下にも繋がっている。組織全体に影響するため、確実にメンタル不調者を減らしていく必要がある。	
拡充		