

事業評価シート

番号 0440040 - 003

【1.基本情報】

事業名	職員のメンタルヘルス対策				
担当部名	行政部	担当課名	職員厚生課		
総合計画政策	行政を効率化しよう		政策コード	5 - 2 - 0 - 0	
実施方法	直営	補助の種類※	実施主体	岐阜市	
実施期間	平成 2 年度～	年度	根拠法令 関連計画※	労働安全衛生法 岐阜市安全衛生管理規程	

【2.事業概要】

事業の目的	職員のメンタルヘルス不調を未然に防止し、過労死、労働災害等のない良好な職場環境を実現する。				
事業の内容	<ul style="list-style-type: none"> 産業医及び保健師による健康相談 専門カウンセラーによるコンサルティング及びカウンセリング メンタルヘルス研修(一般・所属長) 職場巡視 				
事業の対象	何を	メンタルヘルス支援			
	誰に (対象者・対象者数)	岐阜市職員 約5,500人			
	どのくらい (具体的 数値で)	<ul style="list-style-type: none"> 産業医及び保健師による健康相談 通年 専門カウンセラーによるコンサルティング及びカウンセリング 通年 メンタルヘルス研修(一般・所属長) 各年1回 職場巡視 通年 			
平成29年度 (実施内容)	<ul style="list-style-type: none"> 産業医によるメンタル健康相談 85件 産業医による過重労働者面談 29件 メンタルヘルス研修(一般・所属長)年間2回 保健師によるメンタル健康相談 814件 保健師によるハラスメント相談 11件 職場巡視(庁内12回・庁外16回) 				

【3.支出(行政コスト)】

(1)人にかかるコスト

	平成27年度決算額		平成28年度決算額		平成29年度決算額	
	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)
正規職員	8,850	300	9,120	300	9,510	300
嘱託職員	358	16	358	16	358	16
アルバイト		0	0	0	0	0
計(A)	9,208	316	9,478	316	9,868	316

(2)物にかかるコスト

直接経費【直接事業費】(B)		平成27年度決算額(千円)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)
		295	110	217
直接事業費の主な内訳		平成27年度決算額(千円)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)
項目	研修講師報償費	162	100	200
	メンタル指導用リーフ	133	10	17
減価償却費【施設管理】※(C)		平成27年度額(千円)	平成28年度額(千円)	平成29年度額(千円)
計(D)=B+C		295	110	217

(3)総コスト

総事業費(E)=A+D	平成27年度決算額(千円)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)
	9,503	9,588	10,085

【4.収入】

収入内訳	平成27年度決算額(千円)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)
国庫支出金			
県支出金			
市債			
使用料・手数料			
その他			
計(F)	0	0	0

【5.収支】

市負担額一般財源(E-F)	平成27年度決算額(千円)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)
	9,503	9,588	10,085

【6.コストバランス】

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
事業受益者	メンタルヘルス対象者数(職員数)	メンタルヘルス対象者数(職員数)	メンタルヘルス対象者数(職員数)
受益者数	5,213	5,451	5,705
受益者負担額(千円)	0	0	0
受益者負担率(%)	0.0%	0.0%	0.0%
受益者1人当たりのコスト(円、一般財源ベース)	1,823	1,759	1,768

【7.指標】

アウトプット評価 (資源投入(インプット)により産出した活動(サービス))			
活動指標名	メンタルヘルス対象者数(職員数)	単位	人
	平成27年度	平成28年度	平成29年度
目標値	-	-	-
実績値	5,213	5,451	5,705

アウトカム評価 (アウトプットによりもたらされた成果)			
成果指標名	精神及び行動の病気休暇率	単位	%
	平成27年度	平成28年度	平成29年度
目標値	-	-	-
実績値	0.7	0.7	0.8

【8.評価】

評価項目	評価	理由(可能な限り定量的又は定性的な指標を用いて説明)
必要性 (①目的が市民・社会のニーズに合っているか) (②事業を市が担う必要があるか(民間・国・県)) ※【1】【2】から	高	職場のメンタルヘルス対策推進は社会的な課題である。 労働安全衛生法第3条に、職場における労働者の安全と健康の確保が事業者の責務とされており、事業を市が担う必要がある。
効率性 (①費用対効果) (②他に効率的な方法がないか (広域・民間活用・市民協働)) ※【1】【3】【4】【5】【6】から	高	メンタルヘルス相談、研修及び職場環境への支援は、労働者の安全と健康の確保において有効である。しかしながら依然メンタルヘルス不調者数が多い状況となっていることから、方法の見直しをする必要がある。 厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に示されている事業場外資源の活用について、今後、重点的に取り組む方向である。
有効性 (期待した効果が得られたか 又は計画した将来に効果が得られる見込か) ※【2】【7】から	高	メンタルヘルス不調を削減することにより、業務効率が上昇し、市民サービスの向上につながる。
公平性 (受益者及び受益者負担は適正か) ※【2】【6】【7】から	高	事業は、すべての職員と職場を対象としている。また、事業者の責務であることから、受益者負担は求めない。
【総合評価】 (現状維持・改善(統合・縮小含む。)-廃止)	改善	「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、①セルフケア②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を推進する。一方で、研修は受講が対象職員の一部となるため広がりを得にくいなどの課題がある。新たに導入した外部資源の活用も含め、事業内容を総合的に見直す必要がある。