

事業評価シート(R3年度事業評価用)

番号	0440040	001
----	---------	-----

【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	
実施方法	直営	補助等の種類	—	実施主体	岐阜市
実施期間	平成27 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		・健康管理医及び保健師による健康相談、過重労働面談、復職支援 ・外部資源を活用したメンタルヘルス事業 ・研修の実施 ・安全衛生委員会開催 ・過労死等防止対策会議開催			
事業の対象	何を	メンタルヘルス支援			
	誰に	岐阜市職員 約6,000人			
	どのくらい	・健康管理医面談及び保健師健康相談 随時 ・健康管理医復職支援面談 随時 ・過重労働者面談 随時 ・外部資源によるコンサルティング ・過労死等防止対策会議 ・メンタルヘルス研修2回 ・安全衛生委員会(庁内12・庁外16回開催)			
令和3年度(実施内容)		・精神科健康管理医による面談(復職相談含む) 44件 ・保健師健康相談 399件 ・外部資源によるコンサルティング2回、職場カウンセリング16回 ・過重労働者面談 81件 ・メンタルヘルス研修等開催3回 ・過労死等防止対策会議開催 2回 ・安全衛生委員会開催(庁内12回・庁外58回)			

【3.支出(行政コスト)】

(1)人にかかるコスト

	令和元年度決算額		令和2年度決算額		令和3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)
正職員	10,200	300	9,750	300	12,920	400
パートタイム会計年度任用職員(旧嘱託)	395	38	361	35	453	44
パートタイム会計年度任用職員(臨時雇用員)	0		0		0	
計(A)	10,595	338	10,111	335	13,373	444

(2)物にかかるコスト

直接経費【直接事業費】(B)		令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)	令和3年度決算額(千円)
		1,041	1,395	1,815
直接事業費の主な内訳		令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)	令和3年度決算額(千円)
項目	研修委託料	450	955	1,352
	メンタル指導用リーフ	47	65	86
	コンサル・カウンセル	544	375	377
減価償却費【施設管理】(C)		令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)	令和3年度決算額(千円)
		0	0	0
計(D)=B+C		1,041	1,395	1,815

(3)総コスト

総事業費(E)=A+D		令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)	令和3年度決算額(千円)
		11,636	11,506	15,188

【4.収入】

収入内訳	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)	令和3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)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)	令和3年度決算額(千円)
	11,636	11,506	15,188

【6.コストバランス】

	令和元年度	令和2年度	令和3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	5,922	5,998	6,054
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)	1,965	1,918	2,509

【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
	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目標値	—	—	—
実績値	5,922	5,998	6,054

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	%
	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目標値	—	—	—
実績値	0.6	0.9	0.8
達成状況	○(達成)	×(未達成)	○(達成)

【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	労働者の安全と健康の確保において必要である。ひいては業務効率や質が良好となることから、行政サービスの向上に有効である。 厚労省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」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が推奨されていることから、それを実施する。予防的であり職場環境改善に関する取組を目指す。
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	この数年で4つのケアが推進できた。中でも管理監督者によるラインケアの充実がみられる。平成30年度に導入した事業場外資源によるメンタルヘルス事業委託も順調に継続している。 長期病休者は全国平均と同様の傾向にあり、令和元年度以降微増していたが、令和3年度は減少に転じている。
公平性 (受益者及び受益者負担は適正か) ※【2】【6】【7】から	高	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)	現状維持	「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の4つのケアについて推進でき、平成30年度に導入した事業場外資源の活用としての委託事業と並行して産業保健スタッフでの個別相談で早期対応が効果的であった。病休者数は微増しているが、復職者も多くあった。これらを総合的に考え対策効果で微増に留まっている。