

名古屋市の取組

みんなで育む こころの健康 明るい職場

(取材先：安全衛生課)

事業者（実施責任者）	市長	ストレスチェック実施者	(総括) 産業医、安全衛生課保健師
産業医	委嘱6名	ストレスチェック面接指導医師	市産業医及び委託
ストレスチェック開始年度	平成18年度		
ストレスチェック実施事務従事者	安全衛生課 事務職1名 保健師1名		
ストレスチェック実施方法	紙ベース		
ストレスチェック対象者数	18,078人（消防局、上下水道局、交通局、病院局、教職員を除く）		
ストレスチェック受検者数	15,560人（受検率 86.1%）		
高ストレス者数	41人（受検者全体の割合 0.2%） *高ストレス予備軍 291人（2%）		
医師による面接指導の実施人数	35人（受検者全体の割合 0.2%）		
集団分析の単位	全体、部局、所属、男女		
職場環境改善実施事例集	平成22年度研修実施分から作成		
外部委託業務の有無	有（調査票の作成、個人結果の判定、集団分析の電算処理）		
心の健康づくり計画	名古屋市職員心の健康づくり計画（平成21年度から平成30年度まで）		
メンタルヘルス対策	ストレスチェック実施後研修会2回、相談窓口の設置（常設）、職場訪問、階層別研修、セルフケア講演会、長時間労働対策ほか		

*上記データは、平成28年度ストレスチェックの実施による

● 年間スケジュール（平成29年度）

6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		ストレスチェック実施		個人へ結果返却	衛生委員会へ報告				
					面接指導（補足的面談及び医師による面接指導）				
				集団分析結果返却	職場環境改善の実施				

ストレスチェック実施体制

産業保健スタッフによるきめ細かな補足的面談

名古屋市も義務化以前からストレスチェックを実施している地方公共団体の1つである。他の地方公共団体と同様に精神疾患を原因とする休職者の割合が増加していたことから、その増加に待ったをかけるため、平成18年度からストレスチェック制度を導入（市長部局等）している。その内容としては、厚生労働省において平成17年4月から検討が進められていた「職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討会」の結果報告を参考に57のチェック項目を採用している。

「全国の地方公共団体の中では、かなり早い時期からストレスチェックに取り組んでいたのでは」と安全衛生課の藤原主幹。早だけでなく、開始当初から、個人への対応だけでなく、職場環境改善にも取り組んでいた。

名古屋市では、「名古屋市職員心の健康づくり計画」により、8月をメンタルヘルス推進月間と位置づけ、ストレスチェックを実施している。

ストレスチェックの結果、一定の基準点以上のいわゆる高ストレス予備軍と判定された職員に対して、産業保健スタッフ（保健師及び臨床心理士）による補足的な面談を行っている。産業保健スタッフの面談は、義務化前から取り組んでおり、労働安全衛生法改正に伴い「補足的な面談」として位置づけられた。

このように補足的な面談により高ストレス者を選定する仕組みは、産業保健スタッフの体制が整い、また対象職員が多い地方公共団体ならではの取組で、医師による面接指導が必要な職員を絞り込む狙いがある。また、一定基準以上の高ストレス者予備軍の職員全員に対し、確実に医師による面接指導を勧奨することが出来る。これは名古屋市の特色ある取組の一つで、勧奨された職員

の9割近くの職員が医師の面接指導を受けるなど、大きな成果を上げている。

今回の制度改正（義務化）における課題はこれまで対象としていなかった非正規職員への対応であった。

非正規職員への対応は、臨床心理士による補足的な面談や医師による面接を外部委託することにより、義務化前の仕組みをほぼ変えることなく移行することが出来た。

今後の課題は、補足的な面談率の向上とその基準点の見直しの検討である。補足的な面談率は昨年度実績では5割程度であり、周知の徹底などによりさらに面談率を高める工夫をしていくとのことである。また、基準点は正規職員の過去の実績から2%程度を選定する点数としているが、非正規職員込みの場合2%を下回り、適切な基準点について再度検討することを考えているとのことである。

集団分析から職場環境改善

ハイリスク職場の取組を職場環境改善事例集として

名古屋市では、集団分析の結果を部局、課ごとに作成し、管理職に配付している。併せて市全体の結果と比較できるグラフを作成し、自分の所属が市全体と比べてどこにストレスを感じているのかわかりやすくしている。集団分析によりハイリスク職場と判定された所属長等を対象に、判定図やグラフを持ち寄って、意見交換やグループワークを行う「職場ストレス対策研修」が年2回ほど開催される。この研修では、「仕事のストレス判定図」の見方やメンタルヘルスに対する管理職の役割、また、職場環境改善の進め方などを研修している。

この研修は、平成18年度のストレスチェック制度開始年度から行っているもので、当初は「仕事のストレス判定図説明会」を各局区等安全衛生担当課長等に行っていた。その後、対象者や内

名古屋市の概要

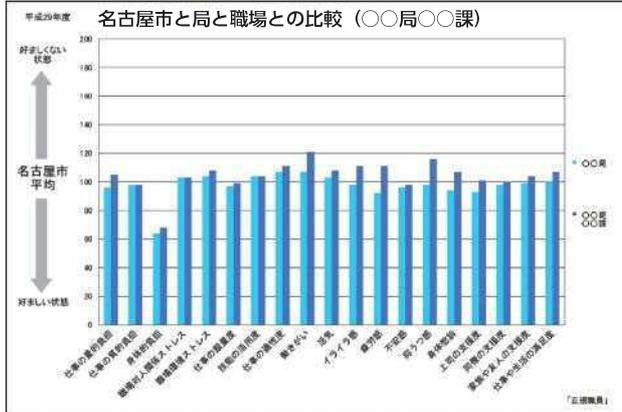
面積 ● 326.45km²
 人口 ● 2,295,638人
 人口密度 ● 7,032.1人/km²
 <平成27年国勢調査>



名古屋市府所

〒460-8508
 名古屋市中区三の丸3-1-1
 職員数 35,045人
 <平成29年4月1日現在>

容の見直しを行い、今では昇任2年目の課長級職員や高ストレス職場の所属長などを対象に「職場ストレス対策研修」として行っている。



職場ストレス対策研修

研修後、各自職場に戻り改善策を実施する。その内容を「職場環境改善まとめシート」にまとめ、年度末に安全衛生課へ提出することになるという。

このまとめシートをもとに、「職場環境改善の事例集」を作成している。この事例集は、平成22年度実施分から積み上げているもので、当初11ページだったものが、今では57ページに大幅に増強され、年度毎に事例が増えている。事例集の構成としては、①改善前の状況、②①の改善策、③改善策実施後の職場の変化、といった構成であり、その事例の一部を以下のとおり紹介する。

◆「仕事の量」へのアプローチ編

- ①業務量が多い
- ②業務内容を困難なものと単純なことに分けるなど整理して、臨時的任用職員の活用も図りながら、事務分担を見直す。
- ③超過勤務時間が減少し、職員の表情が明るくなった。また、係内のチームワークが良くなった。

◆「仕事のコントロール」へのアプローチ編

- ①窓口業務の繁忙時は待ち時間が長くなるため来客者もイライラしており、窓口当番の職員のストレスは相当なものとなる。また、職員自身で仕事のコントロールができない事項が多いことからストレスが溜まりやすくなっていた。
- ②窓口当番だけでなく、サポートする職員を決めて来客者が多い時は窓口の担当者を増員する。また、課長が早めに出勤して職員一人一人に挨拶して声を掛けて、気軽に話ができる職場づくりに努める。
- ③職場全体が明るい雰囲気になり、職員が気軽に上司に話をするようになった。復職後も頻りに休んでいた職員が元気になり、ほとんど休むことがなくなった。

◆「上司の支援」アップのためのアプローチ編

- ①なんとなく休暇が取りにくい雰囲気があり、職場全体として年間の年次休暇取得日数が少ない。
- ②各職員に各月毎に取得する休暇の計画をたてるよう指示し、

気兼ねなく休暇が取得できる雰囲気づくりを進める。

- ③休暇取得数が増えた。また、メリハリをつけることで効率的な業務遂行に繋がり、休暇の取得日数が向上するとともに、残業時間も減少した。

◆「同僚の支援」アップのためのアプローチ編

- ①当日及び週間スケジュールや重要案件等の情報が係内で共有されていない。
- ②毎日朝礼を実施し、その後、係ごとにミーティングを行うことにより情報の共有化を図る。
- ③係員同士がそれぞれのスケジュールを確認することにより、仕事が集中している係員のサポートに回ることができ、助け合う気持ち生まれ、職場の雰囲気良くくなった。



以上、4つの事例を紹介したが、平成29年3月に作成された事例集には、146の事例が盛り込まれており、今後も拡充が期待できる。また、無理なく取り組めるものが多く、多くの職場で実践されている。

このように名古屋市では、メンタルヘルス対策を積極的に取り組んでおり、ストレスチェックの回数も今年度で12回を数える。「継続して行っているので毎年8月にストレスチェックを行うという意識づけや、安全衛生委員会を取り上げるという体制は整ってきている。目に見えての効果ということではないが精神疾患による休職者数が増加せず横ばいであることはストレスチェックをはじめとするメンタルヘルス対策の効果ともいえるのではないかと市では分析する。

今後の課題は、メンタルヘルスの重要性を職員に理解してもらい、産業保健スタッフの補足的面談や医師による面接をできる限り受けてもらうことや、高ストレス職場の所属長にもれなく研修を受講してもらうよう意識づけを図っていくことである。

職員によっては、ストレスチェックの個人結果の通知をよく確認せず、補足的面談の案内を見落とすことがある。これらの制度について、さらに周知を図り、メンタルヘルス対策の重要性を啓発していくことである。

●担当者からのコメント

ストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策は地道な積み重ねが必要です。

大きなことではなく小さなことから始めていくことをそれぞれの職場の職員一人ひとりに意識してもらい、職場環境改善に取り組める風土づくりに努めていきたいと思っています。



藤原主幹(左)と安藤主事(右)