

「職域担当看護職研究会」の参加者アンケート結果

【問い】 ストレスチェック制度を実施するうえで、課題と感じた点を全てお答えください。

(回答者数118人)



(単位:人)

当協会が主催する「職域担当看護職研究会」では、地方公共団体において職員の健康管理を担当している保健師・看護師等が、職務上の諸問題をテーマに有識者による講演やグループ討議などにより、問題解決に向けた検討を行っています。関東地区、関西地区において、前期、後期の年2回ずつ開催しています。

なお、本アンケートは、平成30年度の関東地区、関西地区の前期研究会の参加者を対象に実施しました。

編集後記

本冊子は、昨年度作成した「地方公共団体におけるストレスチェック制度実施事例集2017」に引き続き、平成30年度においても地方公共団体のストレスチェック制度の実施状況等について取材させていただいたものです。

今回は、一般職だけでなく、教育委員会、警察及び消防など職種に着目し、取材先を選定しました。様々な現場において、日々の業務で受けるストレスに対して、ストレスチェックがどう生かされ、運用されているのかを取材させていただきましたが、どの取材先も現場で働く教員、警察官及び消防士などが、心身ともに健康でその職責を果たせるよう、本部や事務局において、しっかりとしたメンタルヘルス対策が実施されていました。

ストレスチェック制度は、義務化されてから3年が経過しており、各地方公共団体では、課題や問題点について検討を重ね、より効果的なストレスチェック制度の実施に向け取り組んでいます。しかし、一方では、上記職域担当看護職研究会のアンケート結果のとおり、まだ、課題は残っています。

今後も、ストレスチェック制度は、職員のメンタルヘルス対策にとって重要な役割を担うものとなるため、当協会としても、ストレスチェック制度を含め、地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に協力してまいります。

おわりに、業務ご多忙の中、取材及び本冊子の作成にご協力いただきました各団体の担当者の皆様にこの場をお借りしまして御礼申し上げます。

一般財団法人 **地方公務員安全衛生推進協会**
Japan Local Government Employee Safety & Health Association

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-2 垣見麹町ビル3F
TEL 03-3230-2021 FAX 03-3230-2266

※本誌は再生紙(古70%)、
植物油インキを使用しています。



地方公共団体における ストレスチェック制度実施 事例集 2018

事例1	宮城県4
事例2	滋賀県警察本部6
事例3	香川県教育委員会8
事例4	川崎市消防局10
事例5	足立区12
事例6	錦江町14

はじめに

平成26年6月に労働安全衛生法が一部改正され、医師又は保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という)を実施することなどを事業者の義務(職員50人未満の事業場は当分の間努力義務)とする新たな制度が導入されました。(平成27年12月施行)

この制度は、職員のストレスの程度を把握し、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、職員がメンタルヘルス不調になることを未然に防止すること(一次予防)を主な目的としています。

実際の制度の運用は、労働安全衛生法により事業者に対してストレスチェックの実施を義務付けている一方、職場ごとの集団分析など、努力義務としている事項も多いことから、各地方公共団体の方針等によって様々で、団体の規模や職種によって特色ある取組が行われています。

本書は、制度の運用開始から3年目となった平成30年度におけるストレスチェックの実施方法や医師による面接指導等の対応、また、公務職場の特殊性などによる課題やその改善策等について、特色ある取組を行っている地方公共団体や、教育委員会、警察及び消防の職種別の取組事例を取材し、全国の地方公共団体がストレスチェックの実施にあたり、参考となる事例集としてまとめたものです。

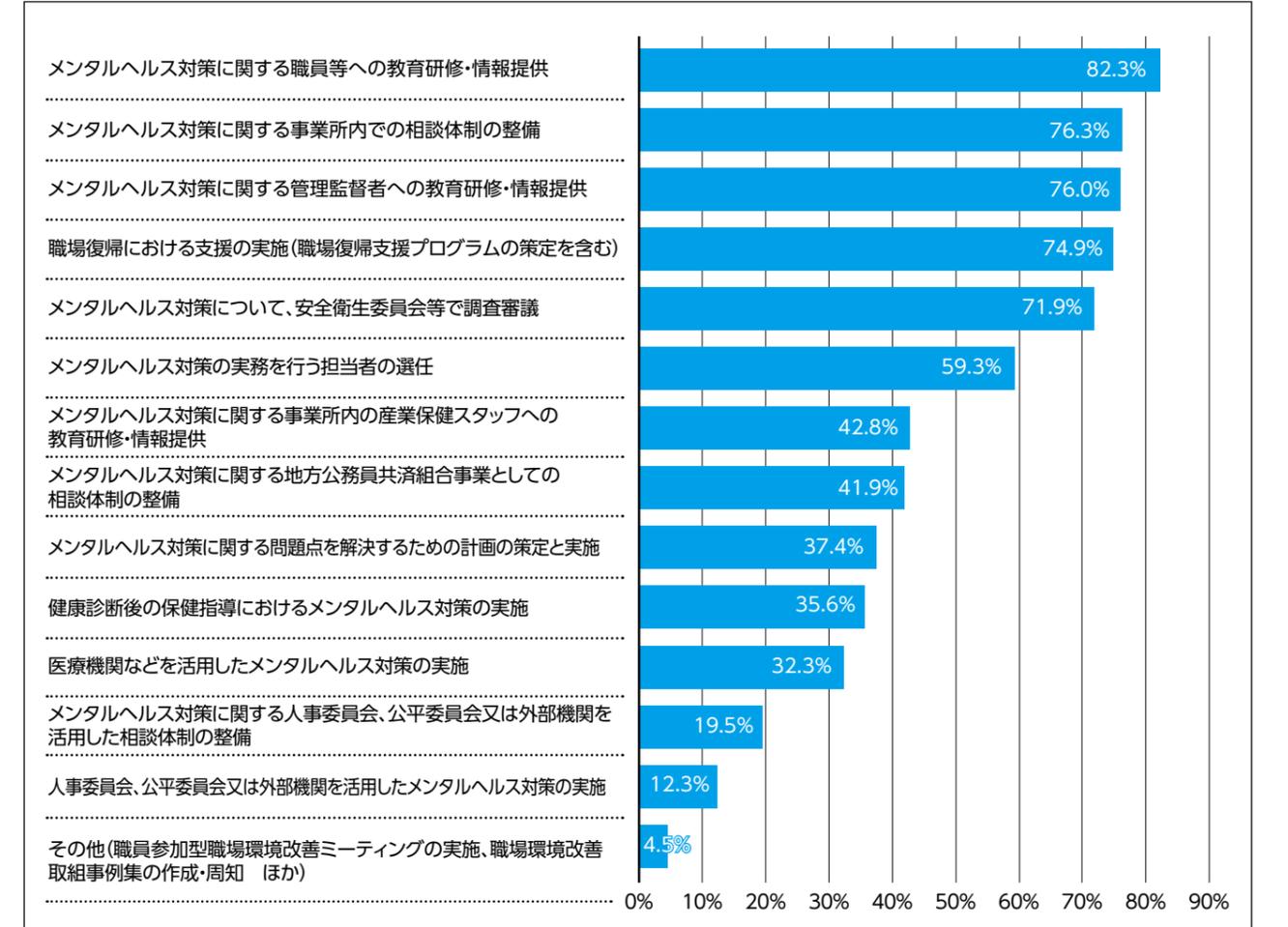
本書が、皆様の職場にとって効果的なストレスチェックの参考になり、職員のメンタルヘルス不調の未然防止や働きやすい職場づくりの一助となれば幸いです。

地方公共団体におけるメンタルヘルス対策

メンタルヘルスについては、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においても課題として取り上げられ、地方公共団体等においても職場におけるメンタルヘルス対策に取り組むこととされています。

下記グラフは、総務省において調査した、全国の地方公共団体で実施しているメンタルヘルス対策の調査結果です。全都道府県及び市区町村から抽出された団体のうち、メンタルヘルス対策に取り組んでいる団体(334団体)を対象としており、職員の健康のために様々なメンタルヘルス対策が行われていることがわかります。

(平成29年度)



総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室調べ

地方公務員のメンタルヘルスに関する状況

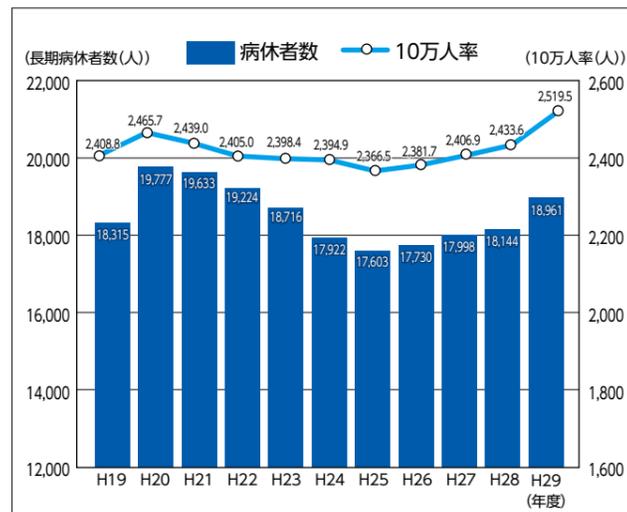
「地方公務員 健康状況等の現況」(平成29年度)によると、体調を崩して長期病休となる職員(長期病休者)の数は、平成20年度の職員10万人当たり2,465.7人をピークに高止まりの状況が続いていましたが、平成29年度は2,519.5人となり、2,500人台に達してしまいました。【図1】

主な疾病分類別にみると「精神及び行動の障害」(いわゆる「心の病」)による長期病休者数は、職員10万人当たり1,409.3人で、10年前の約1.4倍、15年前の約2.8倍となっており、他の疾病に比べ大きく増加しています。【図2】

これは、職員が100人いる職場であれば、心の病による長期病休者が1人以上いることを意味しています。長期病休者全体における「精神及び行動の障害」が占める割合も年々増加し、5割を超えるなど、このような状況から地方公共団体においては、より積極的にメンタルヘルス対策を推進していくことが重要かつ喫緊の課題となっています。

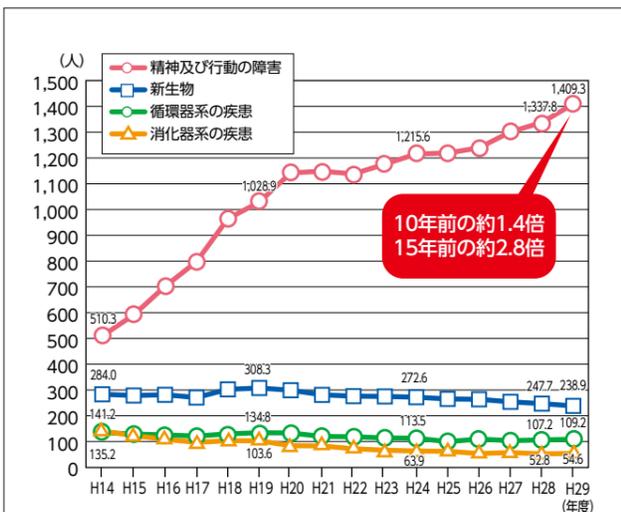
職員自身が自らのストレスに気づき自発的に適切な対処をするとともに、職場のストレスの要因そのものを軽減するため、各事業場の管理監督者などによる職場環境の改善を進め、メンタルヘルス不調の発生を防止していくことが大切です。

【図1】 長期病休者数(10万人率)の推移



一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員 健康状況等の現況」

【図2】 主な疾病分類別の長期病休者数(10万人率)の推移



地方公共団体におけるストレスチェック制度の受検状況等

平成29年3月31日現在

	全部局 (知事・市区町村長、教育委員会、警察、消防、公営企業)	
	常時50人以上の職員 を使用する事業場	常時50人未満の職員 を使用する事業場
ストレスチェックを受けた職員の割合 (ストレスチェック受検率)	87.9%	71.5%
ストレスチェックを受けた職員のうち 医師による面接指導を受けた職員の割合	0.58%	0.48%
集団分析を実施した事業場の割合	89.7%	69.1%

総務省自治行政局公務員部公務員課、安全厚生推進室「平成28年度 地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

宮城県庁
〒980-8570
宮城県仙台市青葉区本町3丁目8番1号
職員数 4,627人
<平成30年4月1日現在>

事業者(実施責任者)	知事	実施者	産業医、保健師、看護師
産業医	県職員	面接指導医師	産業医、精神健康管理医
実施方法	WEB 及び紙		
対象職員数	6,250人	受検者数(受検率)	1回目5,711人(91.4%) 2回目5,542人(88.7%)
高ストレス者数 (受検者全体の割合)	1回目498人(8.7%) 2回目510人(9.2%)	面接指導の実施人数 (受検者全体の割合)	1回目21人(0.37%) 2回目9人(0.16%)
集団分析の単位	所属別、部局別		
職場環境改善実施事例集	無		
外部委託業務の有無	有(システム環境調達、集団分析、紙面調査業務)		
メンタルヘルス対策	各種メンタルヘルス研修会、セルフケアセミナー、メンタルヘルス相談窓口、職場復帰支援 ほか		

※上記データは、平成29年度ストレスチェックの実施による

〇年間スケジュール(平成30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(1回目)				↔ ストレスチェック(2回目)				
	↔ 個人結果返却				↔ 個人結果返却				
	↔ 面接指導				↔ 面接指導				
		↔ 集団分析結果返却			↔ 集団分析結果返却				
	↔ 職場環境改善								

ストレスチェック実施体制

「東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業」を活用し、年2回のストレスチェックで気づきの機会を倍増

職員にストレスをもたらすものとして、長時間勤務や慣れない環境などが挙げられるが、なかでも災害の発生が引き起こす影響は計り知れない。東日本大震災は、宮城県にも甚大な被害をもたらした。職員への影響も相当なものであったろう。

宮城県では、震災後の平成23年5月から継続的に「東日本大震災の発生に伴う職員の健康調査」を行い、精神的な負担が大きい職員の把握に努めており、それが平成25年度から始まるストレスチェックへとつながっていく。このストレスチェックは地方公務員災害補償基金の「東日本大震災に関連するメンタルヘルス総合対策事業」を活用し、平成27年度まで実施された。

平成28年度からは、ストレスチェックを年2回、7月下旬～8月上旬と11月中旬に実施している。2回実施している理由は、心身の変調を早期発見するための個人の気づきをより促すため、また、ストレスチェックを2回受けることでストレス状態の変化をより意識しやすくなり、個人のストレスケアへのつながりを期待しているためという。なお、この2回のストレスチェックは総務省の「東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業」を活用しており、2回目の実施分の費用が国から支援されている。

ストレスチェックは厚生労働省の57項目をシステムを活用したWEB方式で実施している。このシステムは、高ストレス者への勧奨メールなどの様々な機能を有しているが、先述の総務省事業の結果報告を円滑に行うためにも欠かせないシステム

でもある。また、システムを利用できない職員(現業職員や非常勤職員など)は、紙面により実施し、その結果をシステムに入力している。

実際のストレスチェックの流れを見ていくと、まず、受検案内メールを各個人へ送付し、あわせて管理監督者に受検を促すよう文書やメールで依頼している。また、受検期間を2週間程度とっており、期間終了4、5日前には、未受検者に対して勧奨のメールも送っている。受検勧奨の甲斐もあってか、平成29年度の実施率は2回とも90%前後と高い受検率であった。受検結果は、受検者がシステムですぐに確認することができるものとなっている。

高ストレス者については、実施者である産業医が面接対象者を選定し、その職員に対し、メールで通知する。医師による面接指導を勧奨しているが、上司にストレスチェックの結果を知られたくない職員のために、健康管理スタッフによる健康相談(補助面談)も併せて勧めている。



メンタルヘルス研修会

このように宮城県では、気づきの機会を増やすためストレスチェックを2回実施しており、1回の実施に比べて相当程度の業務量が増えることになる。システムの環境設定から、医師面接

の日程調整など、担当者の負担も増えることになるが、職員厚生課の阿部主幹は「震災復興のために他の自治体から派遣されている職員を含む全職員の心のケアのため、今後も総務省の事業を活用するなど、ストレスチェックの2回実施を続けていきたい。」と決意を語る。

宮城県からも震災復興のため、県内沿岸市町に職員を派遣している。その職員は、環境の変化や復興業務へのプレッシャーなどを感じることもあることから、人事課において面接を行うなど、派遣されている職員へのケアも大切にしている。

このようなことから、遠くの自治体から単身赴任などで応援に来てくれている派遣職員の健康管理については、特にしっかりしなければならないという強い思いをもって、ストレスチェックやメンタルヘルス研修を実施している。



派遣職員メンタルヘルス研修会

集団分析から職場環境改善

セルフケアセミナーを中心とした多くの研修会を開催

宮城県では、個人のストレス状況や集団分析の結果を、いち早く職員へ提供できるよう、システムによりストレスチェックを実施している。このシステムにより、課の分析結果は課長が、部局の分析結果は部の人事担当者が、集団分析結果を速やかに確認することができる。

集団分析の結果からは、30代、40代の職員が業務負担を多く感じていることや時間外勤務に比例するように総合健康リスクが高まっていることがわかった。

毎年11月には、産業医によるメンタルヘルス対策実践講座(管理監督者対象)において、ストレスチェックの集団分析や、県職員の病休率の状況などを説明し、職場環境改善につなげていくためのアドバイスを行っている。また、ストレスチェックとは何か、どのような結果だったのかなどを管理監督者や新任職員指導役(メンター)に対してメールマガジンで情報提供している。

職員厚生課でも分析結果の見方や職場環境改善の例を紹介したり、メンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)を自由に使えるようイントラネットに掲載するなどの情報提供に力を注いでいる。しかし、職場環境改善が簡単には進まない実情について木村産業医は「職場環境改善についてのツールがあることは知っているものの、日常業務に追われて、ボトムアップ型の取組になかなか時間をとることができないのではないかと話してくれた。

宮城県では、各所属長が集団分析結果を基に、職場環境改

善を行うこととなっているが、職場環境改善報告書の提出については任意としているため、提出される報告書はそう多くはない。しかし、ほとんどの所属長からは、「整理整頓の日を定期的に設けるようにした。」「業務における意識を統一するために、プリントを作成して共有している。」などそれぞれの職場で工夫して職場環境改善に取り組んでいる話が聞ける。報告がないことが直ちに取組んでいないとはならないようだ。このことから阿部主幹は今後の課題について「意識の高まりは年々感じている。もっとアピールしてほしいので、具体的に職場環境改善事例を示したい。そうすれば、報告書も多く提出されるのではないかと語る。

職員厚生課では、セルフケア、ラインケアなどのメンタルヘルス対策に関する様々な研修会を開催している。県内市町村もいまだに復興に関する業務量が多いことから、県内の市町村職員も参加できる研修会を企画するなど、県内全体のメンタルヘルスにも気を配っている。



セルフケアセミナー

研修会の中には、所属の希望により実施する「セルフケアセミナー」がある。このセミナーは、県税事務所、保健福祉事務所、農業試験場など窓口業務等により、日時と場所が指定された研修会に参加しにくい職場に対し講師を派遣するもので、内容としてはセルフケアの方法、物事のとらえ方などが中心だ。職員厚生課では、ストレスチェックで総合健康リスクが高まっている所属に、このセルフケアセミナーの実施を勧奨している。平成29年度は17所属の372名が参加しており、平成30年度も年度末までの開催に向けて調整中である。

これら様々なメンタルヘルス対策により、ストレスチェックの総合健康リスクは、平成29年度の1回目は88、2回目は89と2回とも平成28年度と比較して改善している。しかし、メンタルヘルス不調者自体の人数は減少していない。そのため、今後も職員厚生課からは、セルフケア、ラインケアの重要性を呼び掛けていく。

東日本大震災という未曾有の事態にも、県職員だけでなく、県内市町村職員を含め、全ての職員に対し、総務省の事業などを活用したメンタルヘルス対策を行っている宮城県の取組を紹介した。

被災地の一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

担当者より一言

セミナーは年々参加者が増えており、特に管理監督者のメンタルヘルスへの関心が高まっていると感じます。ストレスチェックで自分の心の健康状態に気づき、メンタルヘルスセミナーでケアの方法について知ってもらえるよう引き続き取り組んでいきたいです。



職員厚生課の皆さん

滋賀県警察本部
〒520-8501
滋賀県大津市打出浜1番10号
職員数 2,580人
<平成30年4月1日現在>

事業者(実施責任者)	警察本部長	実施者	産業医、健康管理医、保健師
産業医	非常勤嘱託(4名)	面接指導医師	産業医、健康管理医
実施方法	WEB		
対象職員数	2,704人	受検者数	2,704人(受検率 100.0%)
高ストレス者数	139人(受検者全体の割合 5.1%)	面接指導の実施人数	3人(受検者全体の割合 0.11%)
集団分析の単位	全体、部、所属別、署部門別		
職場環境改善実施事例集	有		
外部委託業務の有無	無		
メンタルヘルス対策	健康管理医定例相談、所属別検討会、幹部集合研修、職務復帰訓練 ほか		

〇年間スケジュール(平成30年度)

6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
← 実施	← 個人結果返却		← 面接指導					← 高ストレス者フォロー	
			← 集団分析結果返却						
			← 衛生委員会報告						
← 職場環境改善の実施(SWAN推進チームの活動)			← 職場環境改善の実施						

ストレスチェック実施体制

これまでのメンタルヘルス対策を活用したストレスチェック

最近の犯罪は、ストーカー・DVなどの人身安全関連事案やサイバー犯罪など、その内容も複雑かつ多岐にわたっている。さらには、事件現場において警察職員が被害者となるケースも少なくない。このような状況の中、住民の安全安心を守るために、昼夜問わず働いている警察職員は、相当なストレスを抱えながら、職務にあたっている。

本稿では、警察職員の抱えるストレスを軽減するため、ストレスチェックを活用したメンタルヘルス対策について滋賀県警察本部(以下、滋賀県警)の取組事例を紹介する。その取組は、平成29年12月に開催された厚生労働省の「職場のメンタルヘルスシンポジウム」に取り上げられ、「働く人のメンタルヘルスポータルサイト『こころの耳』」で動画が紹介されている。

まず、滋賀県警のこれまでの取組は、平成20年度から厚生課幹部と保健師、警務課幹部が合同で各警察署を回り、署長以下の幹部とメンタルヘルス対策について検討する「メンタルヘルス巡回検討会」(警務課合同所属巡回)を実施しており、平成22年度にはWAN端末を利用した健康管理システムが導入された。これは職員個人が端末パソコンから自身の健診結果などにアクセスできるもので、導入当初からセルフチェック機能として職業性ストレス簡易調査票を搭載している。WEB端末に定期健康診断の問診を入力し終わると、引き続きセルフチェックの画面が表示され、ストレスチェックが受検できる仕組みになっている。また、平成23年度には「滋賀県警察職員心の健康づくり計画」を策定し、当初から、メンタルヘルス疾患への対応だけでなく明るく働きやすい職場づくり、職場コミュニケーションの活性化が目標として掲げられ、この目標を達成するために

ストレスチェックを最大限活用したメンタルヘルス対策を実施している。

滋賀県警では、先述の健康管理システムによるWEB形式でのストレスチェックを実施し、その結果はWEBで確認できる。高ストレス者の通知は後日メールで行われ、そのメールには医師の面接指導と保健師の説明という選択肢があり、希望の有無を確認する。

保健師の説明とは、「高ストレス者」と突然言われて戸惑ったり、所属に通知される医師の面接指導に抵抗感のある職員に対する配慮であり、ストレスチェックの意義、自己管理の重要性について理解を促す機会となっている。

健康管理システムでは、ストレスチェックだけでなく、自身の健康診断の結果も確認でき、長期療養者や過重勤務者、健康管理指導区分の管理も行われ、職員の自己管理と管理監督者による職員の健康管理双方のサポートを担っている。

滋賀県警のストレスチェックで注目すべき点は受検率だ。ストレスチェックが制度化された平成28年度以降、すべて100%となっている。先述のとおり、制度化以前からセルフチェックとしてストレスチェックを定期健康診断の問診の流れの中で実施していたことが、この受検率の維持につながっているものと考えられる。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
対象職員数	2,658人	2,696人	2,704人
受検率	100%	100%	100%

滋賀県警では、ストレスチェックの制度化以前から、精神科健康管理医の定例相談を月2回実施している。医療機関にかかるほどでもないと考えている職員の悩みや相談からセカンドオピニオン、復職支援、超過勤務の多い職員の面接まで幅広く対応していたため、高ストレス者に対する医師の面接指導について

もスムーズに導入することができた。また、高ストレス者で医師の面接指導を希望しなかった職員に対しては、異動を控えた1月頃に再度、保健師相談や医師面接の勧奨、セルフケアの啓発を行っており、年間を通じて本人の意志で医師面接を利用することができる。

このように、ストレスチェック制度義務化以前から取り組んでいたメンタルヘルス対策を活用することにより、ストレスチェックをスムーズに導入し、更にストレスチェックを契機にメンタルヘルス対策の強化につなげている。

集団分析から職場環境改善

所属別検討会と働き方改革(SWAN)推進チームの活動

次に、集団分析や職場環境改善はどうか。滋賀県警では、ストレスチェックの結果を、全体(1集団)、部別(7集団)、所属別(45集団)、署部門別(92集団)の4段階に分けて集計している。集団分析結果を活用して、まず行われるのは、各所属の健康管理業務推進者を対象とした幹部集合研修会である。その内容は①ストレスチェックの意義、集団分析結果の理解、②職場環境改善好事例の紹介、③臨床心理士によるセミナーとなっており、この研修会を皮切りに滋賀県警の職場環境改善の取組がスタートする。



所属別検討会

取組の一つ目は、所属別検討会である。各所属において、所属長と所属幹部等が職場環境改善にどう取り組んでいくか、集団分析の結果から考えられる対策を検討していく。この検討会は平成28年度の制度導入当初、厚生課が主体となって行われたが、環境改善への取組は各所属が主体的に行っていく方が効果的との考えから、平成29年度以降は、各所属の衛生委員会を検討会の場としている。厚生課の鈴木保健師は「所属別検討会では忌憚のない意見を出してもらうことを大切にしています。そのため、意見の中には業務量が多すぎる、人手が足りないなどの不満もであり、組織の体制についての意見など、すぐには解決できない問題もあります。しかし、良いところを見つけるという視点、昨年度より良くなっている点は何か、どうして良くなったのか、ということも分析してもらうなど、まずはできることから始めていくことにしています。」と語る。所属別検討会が現場任せにならないよう、産業医や厚生課長、厚生課職員が職場に出向き、職場環境改善について、どんな取組を実施しているか、以前と比べて変化はあったかなどのヒアリングを行っている。平成29年度、30年度ともに本部と出先機関20所属で所属別検

討会を実施しており、現場との調整は大変だが、現場の声を聞くことができる機会を大切にしている。具体的な職場環境改善の事例としては、朝礼、終礼での情報共有や進捗管理、チームを挙げての資格取得応援、係単位での定時退庁などにより年次休暇取得率のアップやコミュニケーション活性化の効果があった。

取組の二つ目は、警務課が主体となって職域毎に設置されている、働き方改革推進チーム、通称、スワン推進チーム(SWAN:Shiga Work life balance Assist New way of thinking)の活動である。滋賀県警の職場環境改善の取組として特徴的なのが、人事・組織管理担当部署(警務課)との連携だ。人事と健康管理部署(厚生課)との連携は、その必要性を認識しているものの、なかなか上手くいかないという話はよく耳にする。

滋賀県警では、厚生課がメンタルヘルス対策を担当するが、職場環境改善や復職支援については、厚生課だけで対応するには限界があるため、これまでも警務課と連携をしてきた。その一つが上記のスワン推進チームである。所属別検討会が管理職を中心としたトップダウンの取組であるのに対し、こちらは職種、性別、階級を問わない若手メンバーが中心となって、現場の声を集め、職場環境改善案を検討する、ボトムアップの取組である。各スワン推進チームから報告される職場環境改善の取組はベストプラクティス集等としてまとめられ、先述の幹部集合研修会などで配付、共有されている。

このように滋賀県警では、ストレスチェック自体の実施は職員の健康管理を担当する厚生課が行っているが、集団分析を活用した職場環境改善対策では、厚生課だけでなく、人事・労務を担当する警務課と協力・連携して行っており、更に管理職と若手職員のそれぞれの目線から実行性のある取組により、明るく働きやすい職場づくりを進めている。



幹部集合研修会

働き方改革が推進される中で、職員の健康管理担当部署と人事・労務担当部署との連携がより一層重要となっている。その意味で滋賀県警は先進的な取組が行われているのではないだろうか。

厚生労働省 職場のメンタルヘルスシンポジウム(平成29年度) 動画 <http://kokoro.mhlw.go.jp/mental-sympo2017/>

担当者より一言

従来の仕組みや事業をできるだけ活用してストレスチェックを実施しています。職場環境改善も当たり前に行っていることに着目し、組織構造や業務の特性などの「強み」を意識することから始めました。



厚生課の皆さん

川崎市消防局
〒210-8565
神奈川県川崎市川崎区南町20番地7
職員数 1,417人
<平成30年4月1日現在>

事業者(実施責任者)	市長	実施者	市統括産業医、消防局産業医、保健師
産業医	市職員	面接指導医師	産業医
実施方法	WEB、紙(非常勤・臨時職員のみ)		
対象職員数	1,504人	受検者数	1,498人(受検率 99.6%)
高ストレス者数	101人(受検者全体の割合 6.7%)	面接指導の実施人数	3人(受検者全体の割合 0.20%)
集団分析の単位	所属別、隊別、年代別、役職別等		
職場環境改善実施事例集	無		
外部委託業務の有無	有(調査票の配付、集団分析)		
メンタルヘルス対策	各種研修会の実施、異動者・新規採用者の面談、相談窓口の設置(常設)、巡回保健指導、職場環境改善のためのファシリテーションミーティング ほか		

〇年間スケジュール(平成30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		←→ 個人結果返却			←→ 面接指導			
←→ 集団分析コード附番			←→ 集団分析結果返却			←→ 職場環境改善			
←→ 各安全・衛生委員会でのストレスチェック制度に関する調査審議および職場環境改善方針の検討									

ストレスチェック実施体制

全ての高ストレス者に対して補助面談

消防職員の業務は火災の予防・消火、救助はもとより、事故や自然災害への対応など多岐に渡る。それゆえに、他の職種では遭遇しない状況に見舞われ、惨事ストレスを含め様々な場面でストレスが生じることがある。もちろん、人間関係などによるストレスも一般事務職場と同じようにある。本稿では、そのような消防職員に対し、ストレスチェックをどのように実施しているのかを紹介する。

川崎市では、消防局を含め一括してストレスチェックの実施と集団分析を委託している。その実施方法などは市で統一されているものの、その運用については、川崎市消防局独自の手法で行っている。

ストレスチェックは、WEB方式で実施される。川崎市消防局では、より多くの職員に受検してもらうために、人事課の保健師、担当係長、担当職員の3名が、ストレスチェックの実施前に8つある消防署のそれぞれを訪問して、ストレスチェック制度の内容や受検の結果が職場環境改善に活かされていくことを説明するなど、受検の勧奨を行っている。人事課の鹿又係長は「各消防署に足を運んで説明することは大変だが、ストレスチェックに対する現場の理解が徐々にではあるが、進んできているので、今後も丁寧に説明して参りたい。」と決意を語ってくれた。その効果は、平成29年度、平成30年度の高い受検率となって表れている。

ストレスチェックの結果は封筒で職員個人あてに通知され、高ストレス者に対する医師の面接指導という流れになる。川崎市消防局においても、医師の面接指導を希望する高ストレス者

は少ない。こういった場合の対応として一般的なのは、保健師等による補助面談の実施である。医師の面接指導は、所属長に面接の実施が通知されることに対し、補助面談は所属に知られることなく受けられるため、希望する職員も多い。この対応は多くの自治体で行われており、医師の面接指導を希望しない高ストレス者への対応のひとつとして定着しつつある。

川崎市消防局では、半年に1回、職場に対する保健師による巡回保健指導(健康診断後のフォロー)を実施しているが、それに合わせて高ストレス者に対する補助面談を行っている。高ストレス者だけでなく、人事異動のあった職員や新規採用職員などメンタルヘルス不調が懸念される職員にも面談を行っており、個人情報に配慮した対応が行われている。この方法により、保健師が全ての高ストレス者と面談している。出勤などで面談できなかった職員に対して、次回の巡回保健指導のときに再度アプローチをかけたり、手紙や電話によりフォローを行ったりして、1年の間には何らかの形で状況を確認できている。こまめな面談を行う理由を人事課の川田保健師は、「ストレスチェックの結果だけでは、それが一時的なものなのか、恒常的なものなのかかわからないので、高ストレス者全員に面談をしている。実際に会ってみると、この時期は忙しかったが、今はもう大丈夫だという話も少なくない。」と語る。

川崎市消防局では、保健指導とうまく連携させることで、全ての高ストレス者に対する補助面談が効果的に実施されている。

集団分析から職場環境改善

細かく集団分析することで、ストレスの状況を詳細に把握

川崎市消防局の集団分析は、グループ分けに必要な集団分

析コードを附番するところから始まる。一般的に集団分析というと、課や事業場ごとに分析しているが、ここに川崎市消防局の工夫がある。課単位だけでなく、さらに小さな単位、各消防署や出張所の救急隊や消防隊なども集団分析の単位としているのだ。

それ以外にも30代などの年代別や消防士長などの階級別にも分析できるようになっており、様々な分類で集団分析が出来る。

これだけ細かく集団分析を行っている自治体は、とてもめずらしい。

消防署のような大きな単位での分析は、大きすぎて見えてこないものもある。救急隊など隊ごとに分析することでストレスのリスクや傾向をつかむことが出来、その後の職場環境改善に取り組みやすくなる。

このようにして集団分析された結果は、受検前と同じように各消防署を回って、消防署全体とそれぞれの部署・隊の結果とその結果表の見方を説明している。

集団分析の単位を細かくする方法は平成29年度から実施している。その結果、救急隊は比較的健康リスクが高いなどの分析ができた。これにより救急隊を所管する課に対して、出勤件数や時間外との関係を示した資料を作成、情報提供するなど、メンタルヘルス対策に役立てている。

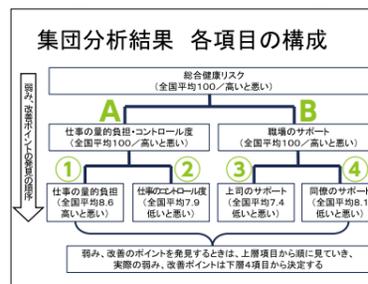
職場環境改善への取り組みとして、職員参加型の職場環境改善のモデルケースとすべく「職場環境改善のためのファシリテーションミーティング」を実施した。それは、ミーティングをより効果的に実施するため、目的を設定したり、参加者が意見を出しやすくするなど、合意形成や相互理解をサポートするかじ取り役のファシリテーターを中心としたミーティングである。平成29年度には、市主催の「職場環境改善ファシリテーター養成研修」に参加した職員にファシリテーターをお願いし、集団分析の結果から自所属の強みを更に引き出すためにはどうしたらよいかについて、職員の意見を基に今後の具体的な行動目標(ア

集団分析コード名調査票

No.	集団分析コード	集団分析コード名
1	2301	総務部人事課
2	2302	総務部人事課初任教育訓練所
3	2303	総務部人事課カテゴリー
4	2304	警防部指令課指令係
41	2341	川崎消防署警防第1課
42	2342	川崎消防署警防第1課消防隊
43	2343	川崎消防署警防第1課救急隊
44	2344	川崎消防署警防第1課救急隊
263	3165	50代以上消防士長
264	3166	40代以上消防士長
265	3167	30代以上消防士長
266	3168	20代以上消防士長
267	3169	消防副士長
268	3170	30代消防士
269	3171	20代以下消防士



集団分析結果を丁寧に説明



説明時の資料

クションプラン)を作成した。このような職員参加型の職場環境改善の取組が各所属で行なわれることを目指して、平成30年度はファシリテーションミーティングの実施回数を増やしている。



ファシリテーションミーティング

ポジティブアプローチとして健康リスク値が低かった良好な職場の取組を水平展開するため、保健師が良好職場の職員からヒアリングを行った。ヒアリングの内容は「あなたの職場の良いと思うところ」、「あなたの職場でさらに伸ばしていきたいところ」、「(管理監督者に)雰囲気づくりのために心がけていること」などで、職場環境改善の参考事例として収集し、平成30年度のストレスチェック実施前の説明時に紹介している。

各消防署の安全衛生委員会では、ストレスチェックに関して、実施、面接指導、集団分析、職場環境改善、情報管理の様々な視点から意見や今後の活用方法などの要望を聞いており、次年度のストレスチェックに役立てている。鹿又係長は「すべての意見や要望を実現できるわけではないが、消火活動や救急活動で忙しい中、普段思っていることや感じていることを自由に言える機会を提供するという意味では有意義なのではないか。」と語る。川崎市消防局では20代、30代の若い職員が6割で、その若い職員に興味を持ってもらえるようにすることが、今後の課題の一つだという。

川崎市消防局のストレスチェックの取組は、安全衛生委員会での反省を生かし、次年度に新たな取組にチャレンジするものである。そういう意味ではまだ軌道に乗ってはいないかもしれないが、より効果的なストレスチェックの取組を目指して、次回のストレスチェックでは更なる創意工夫が施されることは間違いなくだろう。

担当者より一言

ストレスチェック自体は市全体で同じ実施方法ですが、高ストレス者へのフォローや集団分析、職場環境改善では、消防局独自に工夫しています。ファシリテーションミーティングなども若手職員に理解してもらい、職場環境改善に生かされればという気持ちで実施しました。



左から人事課 鹿又係長、川田保健師、藤川主任

足立区役所
〒120-8510
東京都足立区中央本町1丁目17番1号
職員数 3,226人
<平成30年4月1日現在>

集団分析から職場環境改善

健康リスク値120以上の職場の所属長には臨床心理士の面接

集団分析は、課単位、安全衛生委員会設置事業場ごと、出先事業場(保育園、区民事務所等)ごとに実施している。

分析結果は、各部長に対し部内全所属分を配付し、部長が各課長に結果を伝える流れになっている。

平成30年度のストレスチェックの結果、高ストレス者は、50歳代の職員に多かった。50歳代は管理監督者が多く、業務に対する責任や部下との人間関係などで、日頃からストレスを受けているためと考えられる。

職場環境改善が真っ先に必要なのは、集団分析の結果で健康リスク値が120以上となっている職場である。足立区では、健康リスク値120以上の所属すべてに臨床心理士による所属長面接を実施している。集団分析の結果から、どのように職場環境改善をしていくのかを一緒に考えるためだ。

更に、前年度と比較して職場の健康リスク値が急に高まったり、その原因がわからなかったりする場合には、所属の職員全員にも臨床心理士の面接を行うなど、職場と臨床心理士が連携して職場環境改善に取り組んでいる。

平成30年度からは、所属長面接の後に、職場環境の改善方法についての計画書を提出してもらっている。これは、人事課において職場の取組を把握するためのものであり、年度末には職場環境改善活動の結果を確認している。

健康リスク値が前年度よりも良くなった職場では、職場環境改善活動として、「休暇を取りやすくするための配慮や声かけをした」、「連絡事項や気づいたことを記載する情報共有ノートを用意し、ヒヤリハットの事例などがノートで共有できた」、また、別の職場では「あいさつは気持ちよくしよう、ねぎらいの言葉をかけようといったことを呼び掛けた」など、職場の状況にあった取組を行っていた。

人事課の長谷川係長は「出先事業場では、所属長の周りには部下しかおらず、相談できる相手が少なかったり、苦勞が絶えないことが多いのではないかと。そこをうまく臨床心理士の面接を活用してもらい、一緒になって問題解決に向けて考えてもらえれば。」と語り、臨床心理士の面接を職場環境改善のきっかけづくりと捉えている。

足立区では、個人に対しては保健師が、所属長に対しては臨床心理士が、それぞれ面接を行うことで、職場状況の把握から今後の取組方法まで共に考えていくという体制で、職場の環境改善を支援している。まずは面接。全てはそこから始まっていく。

担当者より一言

足立区では、保健師2名と産業医2名と相談体制がしっかりしているため、ストレスチェックも既存の相談体制を組み込むことでうまく実施できたと感じています。

ストレスチェックの実施時期については今後も効果的な実施を目指し検討していきたいと思っています。



左から 永宮保健師、矢作保健師

足立区では、医師面接の前に保健師による面接の実施が基本である。保健師が面接を行い、医師の面接指導につなげることが目的だ。面接の環境整備にも気を遣っている。以前は閉め切った個室で行っていたが、現在はソファを置き、景色が眺められる、リラックスできるスペースを確保している。

保健師による面接を行うようになったのは、ストレスチェックがきっかけではない。以前から、健康診断の問診票を用い、「眠れない」などの9項目によりストレス状態を確認しており、ストレスが高い職員に、保健師面接を実施してきた。また、初めて職場に配属されたり、人事異動などの環境の変化により体調を崩す職員が多かったことから、新入職員および4年目の全職員に対して、保健師による面接を実施している。

新入職員や4年目の職員それぞれ100名程度に面接をするため、保健師の負担は相当なものだが、人事課の永宮保健師は「職員に、相談できる場所があることを知ってもらう意味合いが強い。また、面談を一度でも受けていれば、保健師を含む産業保健スタッフのことや面接の雰囲気なども知ることができ、気軽に足を運んでみようと思うのではないかと語る。実際のところ、メンタルヘルスに関する相談件数は年々増えている。

足立区では、メンタルヘルスで困った場合に、まずは保健師に相談するという体制が築かれている。



相談室



相談風景

事業者(実施責任者)	区長	実施者	主任産業医、産業医、人事課保健師
産業医	嘱託医	面接指導医師	産業医
実施方法	紙		
対象職員数	5,018人	受検者数	4,774人(受検率 95.1%)
高ストレス者数	247人(受検者全体の割合 5.2%)	面接指導の実施人数	67人(受検者全体の割合 1.4%)
集団分析の単位	全体、課、安全衛生委員会設置事業場、出先事業場		
職場環境改善実施事例集	無		
外部委託業務の有無	有(調査票の作成、集団分析、臨床心理士による面接指導関連)		
メンタルヘルス対策	保健師面接、産業医面接、こころとからだの健康相談 ほか		

〇年間スケジュール(平成30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	個人結果返却			面接指導				
			←→						
			集団分析結果返却			職場環境改善実施			
					←→				
				衛生委員会報告					

ストレスチェック実施体制

医師面接につなげるための保健師面接

ストレスチェックの実施にあたり、民間企業、自治体を問わず課題となっていることの一つに、医師の面接指導を受ける職員が少ないことがあげられる。医師の面接指導を希望すると職場の管理監督者に「ストレスチェックの結果を知られる可能性がある」と、職員が不安に思うことが原因と考えられる。

本稿では、このような課題に対して、保健師や臨床心理士による面接を充実させ、医師の面接指導につなげていくことに注力している足立区の取組を紹介したい。

足立区では、まずストレスチェック開始前の5月に、管理監督者を対象としたストレスチェック事務説明会を開催している。その席上で、昨年度の実施状況やストレスチェック制度における管理監督者の役割について説明し、各所属での受検勧奨を依頼している。

平成29年度までは、ストレスチェックを健康診断と同時期(6月)に実施していたが、平成30年度は健康診断の1か月後の7月に変更した。実施時期をずらした理由は、6月が人事異動の

メンタルヘルス関連の講演会

実施月	内容	講師
5月	ストレスチェック事務説明会 「ストレスチェック制度と管理監督者の役割」 対象：管理監督者	ストレスチェック実施機関の臨床心理士
8月	衛生推進者講演会 「職場のメンタルヘルスの実践」 対象：衛生推進者	足立区主任産業医
10月	ストレスチェックフォロー研修 「からだところのサインに注目！」 対象：全職員	ストレスチェック実施機関の臨床心理士
1月	健康管理講演会 「やる気を高める目標設定」 対象：入区3年目職員	メンタルトレーニングコーチ

影響や年度初めの多忙期でもあり、一時的に高ストレスになっているのではという観点から、少し落ち着いた時期に状況を把握するためだ。ストレスチェックの実施時期は、どの自治体でも頭を悩ませており、足立区でも、必ずしも7月というわけではなく、今後も模索していく予定である。

足立区では、紙ベースでストレスチェックを実施している。一人一台パソコンが整備されていない職場もあるという理由だが、対象者が約5,000名に及び、調査票を各所属に送るだけでも相当の業務量になっている。また、平成29年度まで健康診断の問診票と同時にストレスチェックの調査票を提出すればよかったものが、実施時期を変更したことによって受検率が下がることも懸念された。しかし実際は、健康診断と同時に実施していた時の受検率96%に対して、平成30年度においても95.1%と、ほとんど変わらない、高水準を維持することができた。

個人結果が返却された後の10月には、セルフケアのためのストレスチェックフォロー研修を開催している。



ストレスチェックフォロー研修

錦江町役場
〒893-2392
鹿児島県肝属郡錦江町城元963番地
職員数 121人
<平成30年4月1日現在>

事業者(実施責任者)	町長	実施者	産業医、衛生管理者(保健師)
産業医	委嘱1名	面接指導医師	産業医
実施方法	WEB、紙(PC端末がない職員)		
対象職員数	171人	受検者数	168人(受検率 98.2%)
高ストレス者数	13人(受検者全体の割合 7.7%)	面接指導の実施人数	0人
集団分析の単位	所属別(各課局が10名以上のグループとなるよう調整)		
職場環境改善実施事例集	無		
外部委託業務の有無	無		
メンタルヘルス対策	メンタルヘルスセミナー、心の健康セミナー、職場訪問、退職者復職支援 ほか		

○年間スケジュール(平成30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	個人結果返却	面接指導							
	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→
	集団分析結果返却				職場環境改善の実施				
	←→	←→							
	衛生委員会報告								

ストレスチェック実施体制

地方公務員災害補償基金の事業を活用したメンタルヘルス対策

「海と川と照葉樹の町」錦江町は、平成17年3月に旧大根占町と旧田代町が合併して誕生した。人口1万人あまりの小さな町から日本へ、世界へ情報を発信できる町、日本一住みやすい町を目指している。錦江町は、鹿児島湾(錦江湾)の東に位置し、海と山に囲まれ自然に恵まれた地域にあり、安心・安全な農業を目指し、農業や化学肥料に頼らないその土地にある「土(つち)」本来の持つ力を活性化してより安全な農作物を作ること目標としている。

このような一見ストレスとは無縁の環境の中でも、メンタル不調に陥る職員は後を絶たない。錦江町では、職員の心の健康について重大な課題であると認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組んでいる。

錦江町は、平成25年から平成27年まで地方公務員災害補償基金の「メンタルヘルス総合対策事業」(以下、基金事業)により、町の全職員を対象としたメンタルヘルスセミナーを開催し、平成27年度には、ストレスチェックも実施している。このストレスチェックは、義務化前のものでもあり、県内では、いち早く取り組まれていたとも言える。

基金事業は、東日本大震災の被災地域で復旧・復興等に携わる職員が心身の疲弊から心の健康を害し、重大な公務災害が発生することのないよう実施されたものだが、被災地域での任務を終えて派遣元に戻られた被災地域以外の地方公共団体職員のメンタルヘルスケアも対象としている。

錦江町は、「鹿児島県大隅半島の4市5町復興支援チーム」と

して、岩手県大船渡市に人員派遣を含む災害支援を行ったことから、事業の対象となっており、ストレスチェックやメンタルヘルスセミナーなどを、費用の負担がなく、かつ契約手続等の事務負担も少なく行えることから、基金事業をメンタルヘルス対策の充実に効果的に活用している。

錦江町が平成27年度に実施したストレスチェックは、厚生労働省が推奨する「職業性ストレス簡易調査票」の57項目とは異なり、「抑うつ気分」「不安」「怒り」等、11のカテゴリで構成され、心理的ストレス反応に関する50問、身体反応ストレス反応に関する13問に加え、ストレス原因に関する16問、周囲からのサポート状況に関する項目6問で構成されている。この時のストレスチェックは、初めての実施ということもあり、受検率は67.4%と低かった。

それから3年が経過し、4回目の実施となった平成30年度のストレスチェックは、受検率98.2%でほぼ全員が受検している結果となった。この高い受検率は、非常勤を含む職員数が171名と少ないことから、担当職員自らが各所属に伺い、声かけをするなどの丁寧な対応ができたこともあるが、なにより、ストレスチェックを行う前の事前研修として「心の健康セミナー」を実施していることから生まれている。これまで、職員の間では、ストレスチェックについて、やらされている感を強く持っており、その重要性を理解する職員は少なかった。そのため、ストレスチェックの目的や効果をより分かりやすく説明するとともに、セルフケアについても理解してもらうために本セミナーを実施している。そのセミナーでの講義が冷めやらぬまま、翌日からストレスチェックが始まる。概ね2週間で回収し、8月までに個人の結果が返却される。

その後、職員個人のメンタルヘルス対策に活用できるように、改めてメンタルヘルスセミナーを開催している。平成30年度は、普段から町のメンタルヘルス対策に協力いただいている働く人の心の保健室 ガトウリア代表取締役の藤井志帆先生に

講師を依頼し、役場職員(給食センター職員、学校用務員含む)、町内小中学校の非常勤の学習支援員など幅広く、91名もの職員が参加した。今回のセミナーのテーマは「ストレスチェックの活用法～メンタル不調の予防と対処は自己理解から～」で、ストレスチェックの結果から自身のストレス状態を把握し、その予防から対処法までを学んだ。なお、このセミナーは平成29年度に引き続き、地方公務員安全衛生推進協会の「公務災害防止対策セミナー市町村研修支援コース事業」を活用することで町の負担なく実施されている。



働く人の心の保健室 ガトウリア 藤井志帆先生



集団分析から職場環境改善

高ストレス者の状況を産業保健スタッフが把握

ストレスチェックの結果から、7.7%(13名)の職員は医師の面接指導が必要と判定された。そのうち医師の面接指導を受けた職員は、一人もいない。この結果について、衛生管理者の船迫主幹は、すでに医療機関で受診していたり、普段から相談されていたりと、改めて面接が必要だと考える職員は少ないというのが、医師の面接指導を受診する職員が少ない主な原因ではないかと分析している。

医師による面接指導の申出はないが、規模の小さな町役場ということもあって、これまでメンタルヘルス不調に陥った職員の状況にある程度把握しており、既に何らかの措置を講じている。

課題は、新たに高ストレス者と判定された職員であり、どのようにして医師の面接指導に繋げていくのか。また、町役場職員は、メンタルヘルスの重要性をある程度理解していると思うが、出先機関の職員については、まだまだその重要性に気づいてないことだ。

これらを踏まえ、セミナーや研修会等の際には、相談窓口や

相談方法などの周知を行っている。

集団分析については、所属ごとに行うこととしているが、中には3人の所属もある。集団分析は、個人が特定されることを防ぐため、10名以上での実施が望ましいとされているため、10人以上になるように隣接する所属をまとめ、グループごとに実施することで、全職員が集団分析に含まれるよう工夫され、毎年7月の衛生委員会に報告している。



衛生委員会では、集団分析結果が協議され、対応が必要なグループに結果を伝えている。そのグループは、総務課を交えて、職場環境の改善策を協議していく。

各々の所属で、毎週月曜日の朝にチームミーティングを行うなど様々な改善策が実施されているが、総務課として、これらの取組に対し、どのように関わっていくべきかを今後も課題として考えていくという。

最後に錦江町の取組を1つ紹介したい。

錦江町では、様々な事業に挑戦し、日本のメンタルヘルス対策に貢献しているが、その一つに過疎化が進む状態を逆手にとった町の未来づくりの取組がある。

平成28年度には、総務省の「お試しサテライトオフィス」事業に採択され、国が推進する「地方創生」や「働き方改革」について、広島大学と共同研究することになった。研究内容は、都市部のIT企業社員が田舎オフィスでの勤務によりメンタルヘルスがどう変化するかを研究するもので、平成30年10月には、田舎でのワークスタイルは、ストレスによって左右される「心理的・生理的負荷」及び「作業効率」に効果があるとする研究結果が公表されたところである。具体的には、転地勤務によって精神的健康度の改善が期待できると示され、個人の感想には、「転地勤務によって新たな発想、アイデア、気づきができた。」「仕事に集中でき、進んで仕事や課題に取り組めた。」「共同生活は同僚と仲良くなれコミュニケーションが向上した。」など、サテライトオフィスによるメンタルヘルスへの効果が認められたという。

これらの研究が、今後日本の職場環境改善にどう生かされるのか、今から楽しみである。

担当者より一言

錦江町では、職員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。

様々な研修会やセミナーに比べ、現在、メールや電話による相談体制や高ストレス者以外の面談なども検討しているところだ。

職員のメンタルヘルスのために、できることはすべて取り組む姿勢で頑張っています。



左から 総務課演田主幹、高崎課長、船迫衛生管理者(保健福祉課)、坪内総務チームリーダー