

大規模災害時のメンタルヘルス対策を効果的に進めるためのポイント

～被災地方公共団体の取組事例から～

突然発生する災害に対応する被災地方公共団体の職員の苦勞は、計り知れないものがあります。災害対応によりメンタルヘルス不調に陥る職員を最小限に抑えるためには、災害が起きたときに組織としてどのように対応するのか、予め対策を講じておくことが重要です。今回、先のページでご紹介した団体以外の被災地方公共団体からも、広く被災後の職員のメンタルヘルス対策について伺いました。それぞれの団体が組織の状況に合わせた機知に富む対策を講じていましたが、それらの対策には共通するポイントがあると思われるので、以下にご紹介します。具体的な取組方法を検討する際には是非お役立てください。

< 発災直後の短期的支援 >

▶ 質問紙による災害ストレステスト

多くの地方公共団体で発災後1ヵ月程度を目安に、主に急性ストレス障害、PTSDのスクリーニングを目的とした災害ストレステストを行っていた。どの団体も質問数が少ない質問紙を採用し、業務負荷が増した中でも行いやすいよう配慮していた。熊本市では独自に自由記載欄を設けていたが、自由記載欄から急性ストレス障害、PTSD以外のリスクや職場環境要因の把握が可能となることがある。実際、熊本市では生活の不安、家庭の状況、職場環境要因等も明らかになっていた。また、女川町では、発災直後から数年にわたり、課長による課員の心身状況の把握を目的として、ストレステストを実施したうえで課長が課員の気になる点を就労状況確認票にまとめて産業医に報告し、助言を得ていた。

▶ 面接の重視

ほぼすべての団体で、災害ストレステストの結果を踏まえ、医師、保健師、看護師、臨床心理士等の産業保健スタッフがハイリスクと判定された職員と面接して詳細な状態を把握し、必要に応じて、専門医の受診勧奨や継続してフォローを行うことにより、事態の悪化を防いでいた。また、ハイリスクと判定された職員だけではなく、全職員に面接を行った団体もあった。直接会うことで職員の状態をより詳しく把握できるだけでなく、職員からすると「見てくれている」という安心感が得られ、面接が職場環境について率直な意見を伝える貴重な場として機能していた。

▶ 災害ストレステスト及び面接の結果の活用

災害ストレステストと面接を通じて、職員の状態と周囲の環境をかなり詳しく把握することにより、リスクマネジメントを行っていた。例えば、被災後は部署間で業務負担感に差が生じたり、職員が自身のことを後回しにしたりすることでストレスが増幅する傾向があるが、災害ストレステストと面接を通じて実態を把握することにより、部署間の業務負担差の解消や、職員本人の休暇・罹災証明取得の促し等、各職員の困りごとや実情に応じた対策に繋がっていた。

< 中長期的支援 >

▶ アセスメントツールの継続的なクロス活用

益城町では、「職員健診時の自覚的ストレスチェック（7月）」、「法定ストレスチェック（11月）」、「災害ストレステスト（被災直後、翌年度からは3月）」を活用し、各職員の心の状態の変化を短期スパンで把握することで、職員のメンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応に役立てている。また、多くの団体で時期をずらして様々なアセスメントを行うことにより、メンタルヘルス不調者のスクリーニング精度を上げている。法定ストレスチェックは実施率が9割を超える点が強みだが、年に1回の実施が多く、本人がストレスチェック後の面接を希望しないと対策に繋がりにくいという弱みがある。アセスメントツールを複層的に活用することで、こうした弱みを補っている。

▶ 創意工夫による医師面接や補助面接の活用

医師面接の実施率の低さは官民間問わず全国的な課題だが、被災地方公共団体では様々な工夫がなされていた。川内村では「高ストレス判定が周囲に分かるのでは面接を希望しにくい」と考え、全員を面接対象にしている。益城町では、「高ストレス者全員に面接を受けてもらう」ことを前提として、予め面接日程を指定し、その後庁内メールで数回連絡を取り合い面接日程の調整をしている。

▶ ストレスチェックの集団分析結果の有効活用

いわき市では、ストレスチェックの集団分析を実施したすべての職場において、分析結果を基に職場環境改善計画を作成している。各職場に作成を一任せず、外部コンサルタントが分析結果の見方と活用について研修し、また、すべての職場環境改善計画の評価に対してフィードバックを行う等して、PDCA サイクルを回している。こうした工夫は他の団体でも見られた。福島県では集団分析結果の見方について研修し、分析結果の発送通知に見方や職場環境改善のヒントを添付することで、分析結果に対する理解を促し、対策に繋がられるよう工夫している。西予市では部署のキーパーソンである部長職に所属課長への助言、指導を依頼し、職場環境改善に向けた実現性の高い対策に繋げている。

いわき市によると、集団分析結果の活用に積極的に取り組んでもらうために、ことあるごとに「集団分析結果は所属長の成績表ではない、課題を見つけ対策する事が目的」と管理職に伝え続ける必要性があるとのことであった。メンタルヘルス対策には、病休者数等、目先の数値にとらわれない視点も必要である。

<その他の重要事項>

▶ リーダーシップ

こうした取組は、強力なリーダーシップの下に行われていた。被災後の混乱時には、職員が非日常的なストレスに晒され、心の余裕を失う状況であると推察されるが、そのような中でも巡回をしたり、職場に介入したりする必要が生じることもある。今回紹介した団体においても、人事や労務・安全衛生管理の責任者や担当者はもちろん、首長が率先して決意と熱意を示し、取組を主導しており、被災後の混乱でメンタルヘルス対策を推進するには、リーダーシップは欠かせない要素となっている。

▶ 専門家の活用

熊本市や益城町、川内村では産業保健スタッフも対策をリードしている。また、いわき市では外部コンサルタントが中心的な役割を果たしている。効果的な支援を行うためには、専門家の活用が必要不可欠である。平時から地域のことを熟知した専門家と信頼関係を構築しておくことが望ましい。

<平常時の対策>

▶ 大規模災害を想定したアセスメントツールの整備及び面接対応人員の確保

大規模災害発生時、被災地方公共団体の職員は極めて多くの業務量に追われることとなる。災害ストレステストの質問紙の選定、実施方法や評価基準の整備を予め行うとともに、被災後に多くの職員に面接が行えるよう専門家を確保する方法を検討しておく必要がある。こうしたアセスメントツールの整備や面接対応人員の確保を含めて、大規模災害時の職員のメンタルヘルス対策を、平時から策定しておくことが求められる。

