

Reportage

ルポ PART 2

「いつでもサポートしてくれている」
その安心感が派遣職員を支える

神奈川県川崎市

神奈川県北東部、多摩川を挟んで東京都に隣接する川崎市は、人口140万人余りの政令指定都市だ。東日本大震災の発生以降、今年4月1日までに延べ746人（日数に換算すると8927日に相当）の職員を被災地に派遣。現在も継続している。川崎市のさまざまな支援のなかでも、今回は宮城県気仙沼市における短期派遣と、中長期派遣について話を聞いた。

「短期派遣」は1週間程度の派遣で、2011年5月から12年3月まで実施。派遣先は宮城県気仙沼市で、主たる業務は避難所管理運営、行政事務支援（生活再建支援金、罹災証明書発行）など、災害発生後初期の業務支援を行った。一方でより専門性の高い職務分野、例えば土木や建築などの専門職も必要とされ、その需要に応じて中長期派遣も始まっ

た。2か月から1年ほどの期間、現地に腰をすえてじっくりと業務に取り組むのだ。市ではこれまでに、土木施設の災害復旧業務や港湾復旧業務などを担当する職員を、宮城県南三陸町、女川町、東松島市、気仙沼市、岩手県、岩手県山田町に派遣。現在も継続中で、10人を被災地に派遣している。

職場の推薦と健康状態の確認を経て派遣が決定

職員を派遣するにあたり、まず難しいのが人選だ。単純に業務能力の有無だけではなく、慣れない土地で働くということは健康面でも心配があるし、長期間家を離れることができるのか家庭の事情にも配慮する必要がある。もちろん、職員を派遣する元の職場が職員不在の期間をフォローできるかどうか重要な問題だ。

川崎市では、派遣職員の選定はまず各局の推薦から始まる。短期派遣の場合は、まだ被災地が混乱している時期で現地に行つてどのような業務をするのか定まっていなかったため、主に代替性の高い一般事務職のなかで勤続年数3年以上の職員から選定。それに対し中長期派遣は派遣自治体が要望する職務内容が明確なため、求められている業務内容にあった所管局で適性のある職員から選定している。総務局人事部人事課の福島聡さんは「所属長には、この段階で本人の意思確認はもちろん、家庭の事情に困難な点はないか確認してもらいます。さらに派遣期間中の担当業務についても支障がないことを説明してもらい、できる限り不安を解消できるように配慮しました」と語る。

こうして各局からの推薦を受けた人事部では、次にその職員が被災地で業務に取り組める健康状態かどうかを確認する。短期派遣の場合、推薦された職員の中で確認が必要だと思われる場合に産業医との面談を実施。中長期派遣の場合は推薦された職員のとんどが産業医と面談する。人事部職員厚生課課長補佐で保健師の野木珠美さんは「特に私たちが注目し、実際に産業医との面談をして



（後列左から）人事課・福島聡さん、酒井裕之さん、（前列左から）職員厚生課長・小山勝さん、課長補佐 保健師・野木珠美さん、健康支援課長・熊切真奈美さん

もらうケースが多くなるのが、血圧が高い場合と心電図に異常があった場合です。少しでも心配がある人には、主治医の診断書をとってきてもらうこともあります。また、メンタルヘルスに不安がある場合、今現在は問題がないとしても、環境が変わることで影響が出てしまう心配があるので、その点についても配慮しながら派遣ができるか判断してきました」と野木さんは言う。

派遣前から帰庁後まで、細やかなサポートで派遣職員を支える

さらに市では、派遣が決まったら出発までの間に、職員の不安を軽減するための対策を講じている。短期派遣の場合は全派遣職員を対象に説明会を実施。派遣先での業務概要

や服務管理、公務災害などについて説明した後、派遣から戻ってきた職員による状況報告も行われ、タイムリーな現地情報を伝えた。自身も短期派遣で被災地へ行った福島さんは「特に短期派遣の初期は現地の情報が不足していたので、生きた情報を得られる機会は非常に大切でしたね」と語る。一方、中長期派遣では、ほとんどの場合、事前に派遣先を訪問する機会を設ける。これは、業務内容の確認や引き継ぎのためと、生活環境を確認するためという両面がある。「中長期派遣の場合は現地で担当する業務は明確なので、業務面での不安よりも生活面での不安が大きいです」と福島さんは言う。

また派遣期間中の派遣職員サポート体制もある。短期派遣でも中長期派遣でも、夜間休日等の緊急連絡先として派遣元の所属長の携帯電話番号や人事課の携帯電話番号を知らせる。また庁内にある健康相談窓口の連絡先も改めて周知徹底し、何かあったときにはすぐに連絡ができる体制を整えた。さらに中長期派遣の場合は、1か月に1回程度、帰庁して業務報告をしている。業務報告の際には所属長や庶務担当課との面談を実施。派遣職員の入替わりの時期が近づけば、この機会を使って次に派遣される職員との業務の引き

継ぎも行われる。また可能な限り、野木さんから健康管理担当職員との面談も実施。健康状態の把握や、定期健診もこの機会に受けてもらう。派遣先での業務の都合によって帰庁の日程はまちまちだが、「土日をはかめて戻る職員が多い」と福島さんが言うように、月に一度、家族や友人と会うことは派遣職員の健康維持に非常によい影響を与えていることは間違いない。

「つながっている」安心感が安定した職員派遣を可能にする

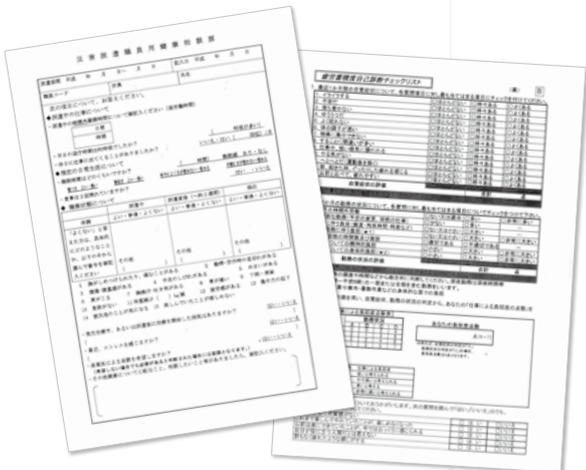
派遣期間が終わった後もサポートは続く。短期派遣の場合は、基本的に健康相談窓口の周知や業務日報による派遣中の健康状態の把握だけでなく、中長期派遣から戻った職員はまず庶務担当課と面談。これは業務の報告を受けるとともに、長期にわたる派遣へのねぎらいの言葉をかける大切な機会でもあるのだという。またほぼ全員が健康管理担当職員と面談し、必要な場合には産業医に引き継ぎ面談が行われる。さらに中長期派遣の職員全員を対象に、戻ってから1か月程度経過したところ健康管理アンケートを実施。A4の用紙1枚両面のアンケート（**下参照**）で、派遣前、派遣中、帰庁後で、何か健康

上に変化があったかどうか、精神面で何か負担を感じるかなどがあるかなどを聞いている。野木さんは、「派遣中や戻った直後は気が張り詰めていて不調に気づかなかったという人でも、しばらくたって体調が悪くなるようなこともあるのではないかと思います。いい実施していますが、幸いにもこれまでに問題があったケースはありません」と言う。

実際に派遣されていた職員からは「事務処理方法が違うので手間取った」「土地勘がないため慣れるのに時間がかかる」などの声もあったというが、こうした業務上の問題は慣れることで解決される。むしろ心配なのは、業務外の部分だ。知らない土地、

知人や友人がいない環境のなかで、体を休めることができるのか。苦勞を吐露する相手がいるのか。その点について、福島さんは「今のところみなうまく現地で生活しているようです。被災地の自治体も受け入れに際して非常に気を使ってくれていて、よい環境で仕事ができます」と語る。野木さんも「休日にはほかの自治体からの派遣職員と一緒に食事に行くなど交流しているようで、深刻な悩みも聞きませぬ」と語るなど、これまでの川崎市の職員派遣に大きな問題は発生していない。

とはいえ、慣れない土地、しかも被災地への派遣は、少なからず苦勞があるはずだ。それでも「健康相談室にもほとんど相談はないんですよ」というほどうまくいっているのは、さまざまサポート体制をつくっていることによる「安心感」がもたらすものではないだろうか。職員厚生課長の小山勝さんは「これで完璧だというわけではないですが、これからは、可能な限りバックアップしていきたいと考えています」と言う。慣れない土地で仕事をしているも「いつでもサポートしてくれている」「つながっている」、そう思えることが、派遣職員により影響を与えているのだろう。



▲実際に使われているアンケート用紙