

Reportage

ルポ PART1

# ほぼ現状の仕組みで 義務化後も運用 課題は非正規職員への対応

愛知県名古屋市長

名古屋市では、市長部局の正職員全員を対象としたストレスチェックを、平成18年度から毎年実施している。精神疾患を原因とする休職者の増加に歯止めをかける目的に加え、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を出すなど、メンタルヘルズ対策が官民間問わず、大きな課題となってきた時流を受けてのものであった。今回はその運用の現状や、義務化後の対応などについて取材した。

## 平成18年度の開始当初から 個人・職場双方への対応を実施

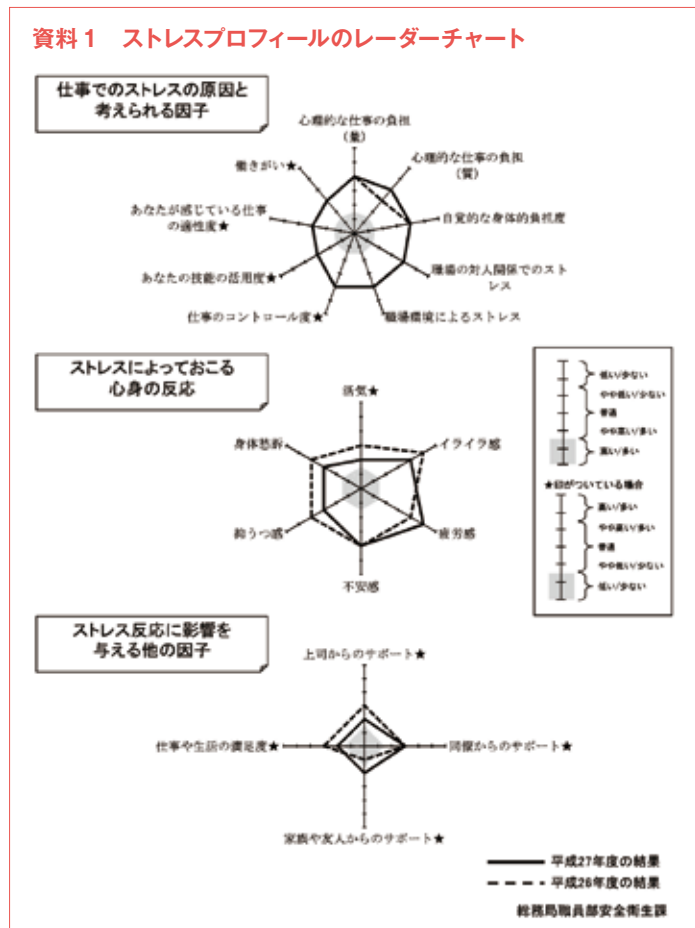
ストレスチェックは、毎年8月に問診票の配付・記入・回収を行い、9月に集計・分析し、10月上旬に

は結果を戻している。義務化後もこのスケジュールで運用される予定だ。

問診票には、「職業性ストレス簡易調査票」を使用。周知のとおり、改正労働安全衛生法におけるストレスチェック制度で推奨されているツールであり、個人および集団分析の結果も、同調査票に付随する「ストレスプロフィール」「仕事のストレス判定図」で示される。

ストレスプロフィールは、各尺度の5段階評価をレーダーチャートおよび表形式で出力した一般的なものだが、総務局職員部安全衛生課安全衛生係主事の安藤唯さんは、「レーダーチャートは前年度の結果を点線で示し、最新の結果と比較できるようにしているのが特徴です」という(資料1)。

資料1 ストレスプロフィールのレーダーチャート



対象者数は平成18年度の開始当初で1万6000人余、現在でも約1万3000人にも及び、回収率は85%前後で推移している。担当の安全衛生課だけで業務を回すことは不可能であり、問診票の印刷やデータの入力・分析、封筒への封入作業などは外部業者に委託している。

改正労働安全衛生法のストレスチェック制度では、個人への対応（個人の気づきの促し、医師による面接指導と職場側の配慮の実行）

が求められる、職場への対応（集団分析を踏まえた職場環境改善の取り組み）は努力義務とされているが、名古屋市では開始当初から、この双方を実施してきた。まず個人への対応について見てみたい。

## 高ストレス者はまず 産業保健スタッフが面談

職員には、ストレスプロフィールとともに、リラクゼーション法や睡眠などセルフケアに関するちよつと



総務局職員部安全衛生課主査の藤原啓子さん（左）と、同課安全衛生係主事の安藤唯さん

した情報を掲載した「セルフケアのご案内」、および相談窓口の案内が送付される。

案内される窓口は、庁内だけでなく外部委託している庁外の相談窓口も含まれる。ただし、ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された場合は、原則、庁内の産業保健スタッフによる面談をすることとなっており、保健師9人、臨床心理士2人の計11人のスタッフで対応する。

この「産業保健スタッフ面談」は、簡易調査票の心理ストレス反応項

目や身体的ストレス項目でストレス度が高いと判定された人に案内を送付し、希望者に対して実施されている。面談ではBDI-II\*を実施のうえ、面談時の状態も踏まえ産業医面接につなげるか否かを判定する。

この仕組みは、義務化後も継続する予定だ。

現在、産業保健スタッフ面談の対象者（Ⅱ高ストレス者）として判定される人の割合は、受検者の2%程度、産業医による面接実施者は、さらにその1割程度という。

産業保健スタッフおよび産業医のキャパシティから、この件数でも、対応は精いっぱいというが、厚生労働省の「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」では、受検者の10%程度が高ストレス者として判定される評価基準の例を示している。

マニュアルは「それぞれの事業場の状況により、該当者の割合を変更することが可能」とも示しているため、総務局職員部安全衛生課主査の藤原啓子さんは、「従来どおりの基準で行っていく予定」としている。

ちなみに名古屋市は、精神科の産業医を6人委嘱している。一見、恵まれた体制だが、「非常勤という体制を考えると、必ずしも十分とはいえないのです」と藤原さんは語る。

### 判定図を基に課長研修を実施 その成果を事例集にまとめる

次に、職場への対応について見ていく。

集団分析の結果（仕事のストレス判定図）は、部・課ごとに出される各管理職に配付される。併せて、管理職が自分の部・課の結果と市全体とをひと目で比較できるグラフ（資料2）も配られる。ちなみに判定図は、個人差の影響を排除するため、できれば20人以上、少なくとも10人以上の集団を対象とするよう推奨されているため、名古屋市の場合は職場単位で10人以上になるようにして結果を返している。

結果が出た後は、ハイリスク職場などの課長級職員が判定図やグラフを持ち寄り、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」が毎年実施されている。また、各課長は研修終了後、その結果を踏まえ各職場で改善策を実施し、改善内容などを「職場環境改善まとめシート」（資料3）に記入、安全衛生課に提出する。

安全衛生課ではこれを基に、「職場環境改善の事例集」を作成。庁内ネットワークで公開するとともに、冊子としてまとめ、次年度の職場ストレス対策研修でも活用する。「斬新な事例、広く参考になりそうな事例をセレクトして、毎年追加していきま

資料2 市全体と自分の部・課の結果を比較できるグラフ



\* BDI-II (ベック抑うつ質問票): 世界的に最も広く使用されている自記式抑うつ評価尺度。過去2週間の状態についての21の質問により、抑うつ症状の重症度を短時間で評価する。

資料3

所属 \_\_\_\_\_ (職員番号 \_\_\_\_\_)

### 職場環境改善 まとめシート

自職場のストレスフルな問題とストレス軽減のための対策

上記としてやること	部下に啓蒙すること

自職場のストレスフルな問題とストレス軽減のための対策

上記としてやること	部下に啓蒙すること

現物は A4 判。「職場ストレス対策研修」の結果を踏まえ、実際に行った職場環境改善策について、課長職級が記入する。

資料4 「事例集」の構成

5つの大項目と、それに付随する複数の小項目から成り、各小項目に毎年度、「まとめシート」からセレクトされた対策が追加されていく。

1 「仕事の量」へのアプローチ編

残業を減らす／業務内容を整理する／仕事の可視化により、計画的に事務をすすめる／業務量を平準化する／作成資料を減らす

2 「仕事のコントロール」へのアプローチ編

情報の共有により、仕事のコントロールに努める／情報を正しく伝達して仕事をコントロールさせる／窓口担当者の負担感を軽減する など

3 「上司の支援」アップのためのアプローチ編

不在がちな上司の動向を把握する／上司に相談しやすい雰囲気をつくる／休暇の取得日数を増やす／休暇が取得しやすい職場環境にする など

4 「同僚の支援」アップのためのアプローチ編

課内他係の仕事の状況を知る／人数が多い職場で意見をまとめる／課内の職員の動向を把握する など

5 その他の観点からのアプローチ編

快適な職場づくりのための一歩／書類を取り出しやすくする／働きやすい職場環境づくり／窓口業務の流れを効率的にする など

資料5 「事例集」の内容

3 「上司の支援」アップのためのアプローチ編・「休暇が取得しやすい環境にする」より

<事例>

1 改善前の状況

休暇を取得すると他の職員に迷惑がかかるの思いから、休暇が取りにくい雰囲気がある。

2 1の改善策

用事がないと休暇を取得しなかったが、「リフレッシュ」名目で全員に強制的に休暇を割り振った。

3 改善実施後の職場の変化

出勤している職員は大変になったが、平等に休暇が取得できることでリフレッシュできたとの声が聞かれた。また、年末年始に始めて休暇を割り振ったため、長期の休みが取得できた。

<事例>

1 改善前の状況

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 1の改善策

各職員に各月毎に取得する休暇の計画を立てるよう指示し、気兼ねなく休暇が取得できる雰囲気作りを進める。

3 改善実施後の職場の変化

休暇取得日数が増えた。また、メリハリを持った効率的な業務遂行に繋がった休暇の取得日数が向上するとともに、残業時間数も減少した。

す。職場で何か問題が起きたときに、良く似た事例を探し、対応の参考にしてみてください」と藤原さん。事例集は、参考にしたい改善策を見つけてやすい構成となっており(資料4)、「休暇取得促進のため、誕生日休暇と称して自分の誕生日は休んでもらえるよう工夫している」、「部下が気軽に相談できるように、管理職の部屋のドアを開けておく」などといった、ちょっとした工夫が並んでいる(資料5)。

チェックに加え  
研修などで効果を上げる

市長部局の精神疾患を原因とする休職者数は、20、21の両年度をピークに、わずかながらも減少に転じ、以降、横ばいを続けている。これについて藤原さんは、「ストレスチェックの実施に加え、チェック後の個人・集団への対応、そして階層別研修に組み込んでいくセルフケア、ラインケア研修なども含めた総

合的な取り組みの成果かもしれない」としている。以上見てきたとおり、名古屋(市長部局)の場合、ほぼ現状の仕組みで義務化後も運用できそうだが、ただ、課題もある。これまでストレスチェックの対象外だった非正規雇用職員への対応\*である。前述のとおり、現状の体制では正職員の対応で精一杯であるため、外部機関の活用などを予算措置も含めて検討中という。

\* 法は、一般定期健診と同じ条件を満たす非正規雇用職員もストレスチェックの対象とすることを求めている。