

高知県の取組

「職場ドック」で職場のコミュニケーションの活性化

(取材先：職員厚生課)

事業者（実施責任者）	知事	ストレスチェック実施者	産業医
産業医	県職員	ストレスチェック面接指導医師	産業医
ストレスチェック開始年度	平成 28 年度（職場ドックは、平成 22 年度）		
ストレスチェック実施事務従事者	職員厚生課保健師 2 名、事務 1 名		
ストレスチェック実施方法	WEB		
ストレスチェック対象者数	3,656 人（教育委員会、公営企業局、警察を除く）		
ストレスチェック受検者数	3,526 人（受検率 96.4%）		
医師による面接指導の実施人数	受検者全体の割合 0.8%		
集団分析の単位	全体		
職場環境改善実施事例集	平成 22 年度から作成		
外部委託業務の有無	無		
心の健康づくり計画	心とからだの健康づくり計画（第 2 期）（平成 26 年度から 30 年度まで）		
メンタルヘルス対策	研修会の実施（管理職、一般職員）、相談窓口の設置（常設）		

※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

● 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	面接指導						
		個人へ 結果返却							
職場環境改善の実施								県安全衛生 委員会へ報告	

ストレスチェック実施体制

ストレスチェックを、職場環境改善の指標として活用

はじめに、高知県では、ストレスチェック制度を職場環境改善の取組の評価として活用していることを申し上げる。

ストレスチェック制度の目的は、職員自身のストレスへの気づきを促し、検査結果を職場環境改善につなげ、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止することにある。他の地方公共団体からは、「ストレスチェックの結果を職場環境改善にどう活かしているのか、悩んでいる。」という声をよく聞かすが、高知県では、そもそも、そのような発想がない。ここでは、職場環境改善から職員のメンタルヘルス不調の未然防止へのストレートな取組、「職場ドック」を紹介する。

職場ドックは、単純に人間ドックの職場版である。このわかりやすいネーミングからか、職域担当保健師ならば知らない人がいないほどその名は、有名になっている。

さて、高知県では、メンタルヘルス不調の職員を減らすため、全職員を対象としたメンタルヘルス研修や相談による早期発見、また、平成 16 年度から職場復帰の支援制度の運用など、様々な取組を行ってきたが、一向に数が減らず、抜本的な改善につながらない。このように試行錯誤しながら、取り組んだ結果、「ストレスが少なく、職員が行きたいと思える職場なら、メンタルヘルス不調になる職員も減るのではないか」という結論に至り、これまで職員への対応に向けられ

職場ドックキャラクター



ていた視点から、職場の環境改善によるメンタルヘルス対策へと、発想の転換が行われた。

平成 22 年度に 2 所属のモデル事業を経て、平成 23 年度から、全所属を対象とした「職場ドック」が実施され、今年度で 7 年目を迎える。

その間、労働安全衛生法の改正により、ストレスチェック制度が義務化された。それは、職場ドックと目指すものは一緒だが、過程は全く異なる。国の方針では、高ストレス者が属する職場の環境改善を促し、職員のリスクを取り除こうとするもの。これに対して、職場ドックは、全ての職場において、よりよい職場を目指し、職場環境改善を行うものだ。その中で実施されるストレスチェックの位置づけは、職場ドックの取組の効果を把握する 1 つの指標に過ぎない。

ここで紹介する高知県の取組は、厚生労働省が策定した「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、ポジティブ志向の職場環境改善として良好事例の一つとして紹介されている。

職場ドックで職場環境改善

少しでも居心地がよく、働きやすい職場へ
—メンタルヘルスの向上—

職場ドックの 1 年の流れは、年度初めの 4 月からスタートする。その概要は次のとおり。

職場ドック、1 年の流れ

① リーダーの選出

年度初めの 4 月に、各職場において「職場ドックリーダー」を選出。リーダーとリーダーをサポートする管理職に対する研修を実施し、職場ドックの趣旨や手順の周知徹底を図る。

高知県の概要

面積 ● 7,103.93km²
人口 ● 728,276 人
人口密度 ● 102.5 人 /km²
<平成 27 年国勢調査>



高知県庁

〒 780-8570
高知市丸ノ内 1-2-20
職員数 4,513 人
<平成 29 年 4 月 1 日現在>



リーダー研修 グループ討議

②職場の「良い点」と「改善点」の洗い出し

職員全員が、職場ドックのチェックリストを用いて、職場の良い点、改善したい点を整理する。

③グループ討議によりアクションプランの策定

グループ討議により、職場の良い点を共有。改善したい点を絞り込み、実施項目の具体的なアクションプランを策定する。

④改善策の実施

夏から秋にかけて改善策を実施し、12 月にはその内容を「改善事例シート」としてまとめ、職員厚生課に提出する。

⑤審査と表彰

職員厚生課で事前審査を行い、それから県安全衛生委員会で本審査。委員会で職場ドック大賞、特別賞、部門賞を決定し、2月に表彰式を開催する。

その後、表彰された事例等は「改善事例集」にとりまとめ各職場に配布される。これらは、毎年度繰り返される。

職場ドックの最大の利点は、職員同士のコミュニケーションの活性化にある。それはこの取組が一貫して職員自ら行うものであることから、得られるものであり、それが狙いでもある。

また、グループ討議に先立ち、職員それぞれが、職場ドックチェックリストを用いて職場の現状を把握する。このチェックリストは、平成 15 年度厚生労働科学研究「職場環境などの改善方法とその支援方策に関する研究」（アクションチェックリスト作成ワーキンググループ編）を、職場の実情に合わせて改定した「高知県庁版」である。このチェックリストに答えていくだけで、改善に取り組むべき課題が明確になるという特徴を持っており、グループ討議にあたっては、課題等が自然な形で浮かび上がり、活発な話し合いが展開されるという。

●職場ドックチェックリストで取り上げた改善視点

	改善の領域	具体的な改善の視点
A	ミーティング・情報の共有化	ミーティング、業務の配分、情報の共有
B	ON (仕事)・OFF (休み)のバランス	業務量の調整、ノー残業デーなどの設定、休日、休憩時間の確保
C	仕事のしやすさ	レイアウトや動線の改善、書類等の保管方法、ミスや事故の防止
D	執務内環境の整備	空調環境・視環境・音環境の改善、休養設備、緊急時対応
E	職場内の相互支援	相談のしやすさ、チームワークづくり、職場間の相互支援
F	安心できる職場のしくみ	セルフケアの推進、スキルアップの研修、相談窓口、危機対応の情報共有・共通理解

このように各職場で改善に取り組むべき課題が分かったら、次はその課題に対するアクションプランを策定し、各々の職場で環境改善が実施される。その内容を「改善事例シート」に記載し、職員厚生課に提出する。また、ここまでの職場ドックの流れを「ハタラキヤスクスルドック3兄弟 (かい・ぜん・まる (。))」が分かりやすく解説するマニュアルも作成しており、全所属に周知されている。



表彰式

先にも述べたとおり、そもそも「職場ドック」の目的は、ストレスが少なく働きやすい職場づくりと職場のコミュニケーションの活性化である。職員参加型の職場環境改善でそれが成し得ている。

2月に行われる表彰式のプレゼンターは知事が行う。知事が行うことで、県庁全体にその意識が醸成され、また、受賞の意欲を掻き立て、取組が加速する。

職場ドック関連の説明が続いたが、最後にストレスチェックそのものの取組にも触れておく。

高知県のストレスチェックは、WEBによる健康管理システムで行われ、職員がチェックを実施すると、すぐに判定を確認できる。また、メンタルヘルス対策として、相談窓口の設置や研修会の開催なども実施しており、職員個人へのフォローも忘れてはいない。

ストレスチェックは、職場ドックを実施するうえでの「PDCAサイクル」の「C (チェック)」であるという。そんな職場の環境改善からの職員のメンタルヘルス対策を紹介した。

今後、このような取組が増えてくるのではないかと考えるところである。

●担当者からのコメント

高知県では、ストレスチェック制度の義務化前から職員参加型の職場環境改善に取り組んでいます。

職場ドックは、職員間の相互理解や職場のコミュニケーションの向上とあわせ、改善できた結果は、自己肯定感にもつながります。忙しい中でも、職員一人ひとりが前向きに頑張れる職場環境づくりを目指して、今後も継続していきたいと考えています。