

埼玉県

心の健康が常に意識される職場風土を目指して

(取材先：職員健康支援課)

| | | | |
|-----------------|--|----------------|----------------|
| 事業者（実施責任者） | 知事 | ストレスチェック実施者 | 産業医、職員健康支援課保健師 |
| 産業医 | 精神科産業医 1名（県職員） | ストレスチェック面接指導医師 | 嘱託医（精神科医） |
| ストレスチェック開始年度 | 平成 28 年度 | | |
| ストレスチェック実施事務従事者 | 職員健康支援課 保健師 2名 | | |
| ストレスチェック実施方法 | 県庁 LAN（病院局は紙ベース） | | |
| ストレスチェック対象者数 | 10,576 人（教育局、警察を除く） | | |
| ストレスチェック受検者数 | 9,300 人（受検率 87.9%） | | |
| 高ストレス者数 | 953 人（受検者全体の割合 10.2%） | | |
| 医師による面接指導の実施人数 | 95 人（受検者全体の割合 1.0%） | | |
| 集団分析の単位 | 全体、部局及び所属 | | |
| 職場環境改善実施事例集 | 平成 29 年度作成 | | |
| 外部委託業務の有無 | 無 | | |
| 心の健康づくり計画 | 第 4 次埼玉県職員心の健康づくり計画（平成 29 年度から 33 年度まで） | | |
| メンタルヘルス対策 | 4 つの施策 ①セルフケアの推進 ②ラインによるケアの強化 ③メンタルケア対策委員会及びメンタルケアチームの活動 ④県組織外資源によるケアの活用 | | |

※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 | 個人へ結果返却 | 面接指導 | | | | | | | |
| | | | | 集団分析 | 職場環境改善の実施 | | | | |
| | | | 衛生委員会へ報告 | | | | | 衛生委員会へ報告 | |

ストレスチェック実施体制

県庁 LAN を活用した心と体の健康管理

埼玉県は、少子化の影響を受けて、今後、75 歳以上の高齢者の割合が全国一のスピードで増加する見込みである。こうした中、県民の安心・安全で豊かな生活を守るためには、まず、職員自身が心身ともに健康であることが必要である。特に、埼玉県では、長期療養者の約 7 割を精神疾患が占めていることから、メンタルヘルス不調者を減らす取組が重要となっている。

平成 15 年度には、職員一人ひとりの心の健康の増進と、全ての職員が常に心の健康を意識できる職場風土づくりを目指すため、「埼玉県職員心の健康づくり計画（第 1 次）」を策定し、現在は第 4 次計画に基づきメンタルヘルス対策を実施している。

埼玉県では、平成 21 年度から「ブラウザを活用した県庁 LAN 上の健康管理システム」が導入されている。このシステムにより、職員は個人の業務用パソコンから、健康診断の申込みやその結果確認をいつでも行うことができるようになった（一部短時間勤務職員等を除く）。

このシステムを活用し、年 1 回の法令に基づくストレスチェックの実施体制を整備したほか、システムにセルフケア用のストレスチェックのページを設け、職員がいつでも自分のストレス状態をチェックできるようにしている。

これにより、職員自らが健康について考え、自主的に行動でき、健康管理部門が職員の心と身体の健康に関する情報を総合的に管

理できる仕組みとなった。

埼玉県では、今後、健康診断結果とストレスチェック結果を連携させた分析を進めるなど、更なるシステムの充実化を検討している。



受検率向上への取組

平成 28 年度のストレスチェックの受検率は 81.8% だった。この制度は、職員一人ひとりが受検しなければ、メンタルヘルス不調への気づきを促す一次予防に繋がらない。職員健康支援課では、2 回目の実施となる平成 29 年度の受検率向上に力を注いだ。

埼玉県の概要

面積 ● 3,797.75km²
人口 ● 7,266,534 人
人口密度 ● 1,913.4 人 / km²
<平成 27 年国勢調査>



埼玉県庁

〒 330-9301
さいたま市浦和区高砂 3-15-1
職員数 9,796 人
<平成 29 年 4 月 1 日現在>

受検率向上のための取組として、

- ①各所属の衛生管理者及び衛生推進者に対して研修を行い、ストレスチェックへの理解を深めた。
 - ②受検期間中は全職員が使用する県庁 LAN を用いて、積極的な受検を促した。
 - ③希望する所属には受検率を開示し、更なる受検勧奨を促した。
 - ④受検率の低い所属には職員健康支援課保健師から衛生管理者等へ連絡し、受検勧奨を行った。
- これらの取組が功を奏し、平成 29 年度の実受検率は、87.9%となり、6.1%向上した。

ストレスチェックの実施状況

埼玉県では、人事異動などの環境変化に伴い、ストレスが高まることを考慮し、6月にストレスチェックを実施している。前述のとおり、健康管理システムを活用し、ストレスチェックの結果確認や高ストレス者と判定された場合の医師面接の申出が行われる。

高ストレス者の判定は、厚生労働省の基準に合わせて行っており、平成 28 年度については、受検者の 9.2%が高ストレス者と判定された。そのうちの 12.5%が医師による面接指導を受けている。ストレスチェックを受検した職員のうち実際に医師による面接指導を受けた職員の割合は、総務省の調査結果によると、他の地方公共団体の平均と比べて高い結果となった。

「これまでの取組が少しずつ浸透し、相談しやすい職場風土が定着してきたのかもしれない。」と職員健康支援課保健師の中村さんは話す。

医師による面接指導は 8 月から 1 月のおよそ 6 か月の期間をかけて行われる。本人記載の問診票及び所属長等が記載する勤務状況の確認票をもとに情報収集を行ったうえで、保健師が問診を行う。保健師は医師と情報共有を図り、保健師同席のもと、医師面接指導を行う。

面接結果は、所属、主管課、人事課で共有しており、その通知内容については、本人の意向を踏まえ、面接を担当した医師、保健師で協議している。必要に応じて、所属や人事部門での配慮が検討されることになる。

一方で医師面接指導を希望しない高ストレス者は 8 割にも及ぶ。このため、これらの職員に対しては、個人メールで臨床心理士・保健師による補足的面談（所属・人事管理部門と結果を共有しない）を勧奨するなど、独自の支援を行っている。

「心の健康づくり推進体制」を活かした独自の取組

埼玉県では、職員のメンタルヘルスケアに関して全庁的に取り組むために「メンタルケア対策委員会」を設置している。委員会は、委員長を副知事とし、副委員長に総務部長と精神科産業医、各委員は各部署の主管課長で構成されている。

その委員会の下部組織として、メンタルヘルス不調者への早期対応や職場復帰、再発防止など、個々の職員に対する



メンタルケアチーム

きめ細かい対応を行うメンタルケアチームを設置している。このメンタルケアチームは精神科産業医を中心に、人事管理スタッフ、健康管理スタッフにより構成され、メンタルヘルス不調者がいる職場の支援（困難事例の対応検討）や復職後のフォローアップとして、定期的な経過報告を受け再発防止のための助言もを行っている。ストレスチェックにおいて、配慮を要するとされた職員やその所属長などに対する支援についても、この体制が有効に機能している。

集団分析から職場環境改善

仕事のストレス判定図（集団分析結果）は、県庁全体、各部署、各所属単位で作成している。各所属には全国平均、県庁全体、当該部署、当該所属がプロットされた判定図を通知している。

平成 28 年度は、集団分析結果を 12 月に通知したため、この結果に基づき取り組む職場環境改善の実施期間が年度末までの 3 か月間と短かった。このため平成 29 年度は、集団分析作業を早め、10 月に通知し、職場環境改善に取り組む期間を確保した。

職場環境改善は、「ストレスチェックを活かした職場のメンタルヘルス研修」（10 月に実施）や「職場環境改善のためのヒント」（チェックシート）、「平成 28 年度の実施事例集」を参考に各所属単位で取り組んでいる。

年度末に改善事例を報告してもらい、好事例については次年度の事例集に増補し、まとめる予定である。

また、健康リスクが高い職場には、産業医と健康管理スタッフが職場訪問し支援をしている。

一方、ストレスチェックの結果を分析し、従来から実施していたセルフケア研修の見直しも行った。セルフケア全般の基礎研修のほか、睡眠（快眠生活）、自律訓練法、リラクゼーション、ストレッチ体操、アサーティブコミュニケーション、アンダーコントロールなどテーマ別のセルフケア応用研修を増やし、実施している。

職員健康支援課保健師の牧野さんはいは、「ストレスチェック制度を実施することで、職員の健康管理に係る事業に広がりを持って進めることが出来る。今後、様々な事業の展開に期待が持てる。」このように、埼玉県では、ストレスチェックだけでなく、健康管理に広い視野を持って取り組んでいる。



ストレスチェックを活かした職場のメンタルヘルス研修

●担当者からのコメント

埼玉県では、ストレスチェック制度の実施に伴う業務を直営で行っており、職員のメンタルヘルス対策の強化と連動させて取り組んでいます。

今後も心の健康が常に意識される職場風土を目指し、ストレスチェックが有効に機能するよう取り組んでいきたいと考えています。