

大阪市の取組

健康で笑顔あふれるいきいき職場をめざして

(取材先：人事室人事課)

事業者（実施責任者）	市長	ストレスチェック実施者	総括産業医、保健副主幹
産業医体制	総括産業医1名（市職員）、健康管理担当医9名（嘱託）、職場産業医66名（嘱託）	ストレスチェック面接指導医師	総括産業医、健康管理担当医
ストレスチェック開始年度	平成23年度		
ストレスチェック実施事務従事者	人事課事務職1名、保健師4名		
ストレスチェック実施方法	紙ベース		
ストレスチェック対象者数	19,080人（交通局・水道局、消防局及び学校園職員を除く）		
ストレスチェック受検者数	18,572人（受検率 97.3%）		
高ストレス者数	1,256人（受検者全体の割合 6.8%）		
医師による面接指導の実施人数	161人（受検者全体の割合 0.9%）		
集団分析の単位	全体、区局室、職場		
職場環境改善実施事例集	平成26年度から作成		
外部委託業務の有無	有（個人結果の作成及び集団分析）		
心の健康づくり計画	大阪市職員心の健康づくり計画（第2次）（平成28年度から32年度まで）		
メンタルヘルス対策	研修会の実施（ストレスチェック実施後講習会1回、講師派遣型訪問研修18回）、相談窓口の設置（常設）ほか		

※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		ストレスチェック結果返却						
		面接指導							
		職員安全衛生常任委員会へ報告・審議		集団分析結果返却					職員安全衛生常任委員会へ報告・審議
職場環境改善の実施									

ストレスチェック実施体制

地道な制度設計と見えてきた課題へのアプローチ（ワークエンゲイジメントを推進するために）

大阪府は、平成17年度に「心の健康づくり指針」を策定し、職員相談事業や教育研修等の様々なメンタルヘルス対策を実施してきた。しかし、その後も心の健康問題を抱える休職者が年々増加していたことから、それまでの取組を検証・分析するとともに指針を見直し、平成23年度には、「大阪市職員心の健康づくり計画」を策定している。

また、平成28年度には、「同計画（第2次）」の策定や管理監督者向けにびきを大幅改訂し、職場環境改善の内容を盛り込むなど、いきいきしている職員が多い元気な職場づくりをすすめている。

ストレスチェックは、計画策定と同時に義務化前の平成23年度から始めており、その規模は、嘱託職員を含めた約2万人の職員（24区役所を含む600箇所以上の職場）が対象となる大規模なものとなっている。

制度の運用開始までの道のりは、険しいものであったが、心の健康問題を抱える休職者が増加している状況に「何とかせなあかん」と熱意を燃やし、先進的にストレスチェックを実施している地方公共団体に足を運び、そのノウハウを吸収した。

そうして、始まったストレスチェックの受検率は、初年度で96.7%、平成24年度では、99.9%を記録し、平成29年度まで

95%以上の高い受検率を維持している。

これらのことから、綿密な準備や制度設計を行うことで、主任安全衛生管理者への説明と職員への周知が実を結び、市全体で共通の認識を持って実施されていることがうかがえる。

一方、これまでのストレスチェックの結果の特徴として、年代別では40～50歳代、補職別では係長級がストレスが高い傾向にあり、また、平成28年度の面接申出者のストレスの主な要因として、3割が人間関係で問題を抱えているという結果が出ている。

集団分析では、分散事業所の同一窓口業務を抱える職場において総合健康リスク値が高い傾向が出ているなど、様々な課題や問題点が明らかになっている。

また、高ストレス職場と長時間労働の多い職場では、単純に人間関係がなかったこともわかり、人間関係や緩衝要因が職場環境に大きく影響していると考えられるなど、更に分析をすすめる必要がある。

ストレスチェックに係る面接指導については、前述したとおり、対象職員が2万人と大規模であることから、高ストレス者の割合を国基準（10%）に合わせず、市独自で平成28年度は約3%、平成29年度は約7%に拡大し、設定している。面接指導対象者へは、相談窓口の案内やセルフケアの情報提供、面接指導の再勧奨を行うなど、きめ細かく対応している。

集団分析から職場環境改善

ひろがれ！職場環境改善の輪 ～良好事例の収集・水平展開をめざして～

ストレスチェック実施後、全ての職員が主役となり主体的にメンタルヘルス対策を推進できるよう、次の5つの取組を実施している。

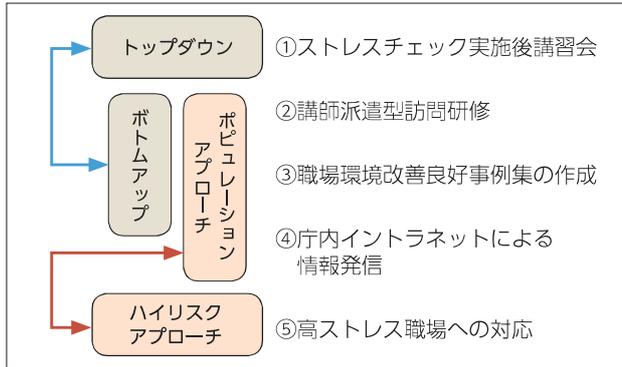
大阪市の概要

面積 ● 225.21km²
人口 □ ● 2,691,185人
人口密度 ● 11,949.7人/km²
<平成27年国勢調査>



大阪役所

〒530-8201
大阪府北区中之島1-3-20
職員数 41,219人
<平成29年4月1日現在>



① ストレスチェック実施後講習会

平成23年度当初から実施している講習会で、まず、集団分析結果を返却し、その見方や職場環境改善の手法等を説明する。その後、意見交換として、総合健康リスク値が前年度より大幅に改善された職場による事例発表などの内容となっており、参加者からは、「ロールプレイにより、集団分析結果を読み解くことができた」「良好事例が聞いて参考になった」と好評である。

毎年、この講習会を皮切りに、集団分析結果を活かした職場環境改善の活動が本格化する。

② 講師派遣型訪問研修

この研修も当初から実施されている取組で、職場向け、管理監督者向けのコースがある。手を挙げた職場から優先的に実施され、職場では、派遣された臨床心理士等の講師とともに、職場環境ミーティングが行われる。そこでは、職場の良い点や改善点の洗い出し、また、具体的な改善計画が発表される。受講者からは、「強みを伸ばす視点が印象的」「課員とじっくり考える良い機会になった」など、職場全体で話し合うことで改善策が見えてきている。



この研修も今年度で7年目を迎えているが、その実施回数や受講者は年々増えており、職場環境改善に自主的に取り組む職場が増えてきていることがうかがえる。

③ 職場環境改善良好事例集の作成

大阪府が特に力を入れているのが、良好事例集の作成である。平成26年度から作成しているもので、初年度は安全衛生委員会委員等講習会でのグループワークの内容をまとめた。平成27年度からは、各所属から提出された取組結果を集約し、良好事例のほか、課題別改善事例などの取組を紹介した冊子を保健師が作成している。

平成28年度は、各職場から545の取組が報告されるなど、

職場環境改善良好事例集



市全体でこの取組の有効性が認知されている。この取組を一つひとつ確認し冊子にするのは、大変な作業であるが、「予想以上に報告があり、とりまとめに苦労しているが、各職場の環境改善に活かしてくれれば」と更に工夫への想いや気合がみなぎっている。

事例を拝見してわかることは、どの事例も実施困難な取組ではなく、全ての職場ですぐに取組めるものであるということだ。また、事例が豊富なため、自分の職場にどの事例を採用しようかなど、その職場にあった取組を見つけやすい。

さらに、様々な取組が写真とともに掲載されていることから、改善内容がわかりやすいものとなっている。

④ 庁内イントラネットによる情報発信

以前から年4回発行していた「安全衛生最前線（健康情報紙）」を、平成27年度からは、毎月の発行に変更し、セルフケアやメンタルヘルス対策に関するタイムリーな情報を庁内イントラネットにより発信している。また、メンタルヘルスに係るリーフレット、ビデオやDVDの貸し出しなども掲載して周知し、活用を促進している。

⑤ 高ストレス職場への対応

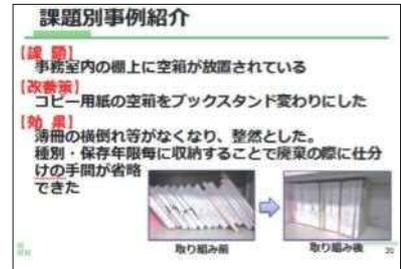
総合健康リスク値120以上の高ストレス職場は、職場環境状況ワークシートを作成している。それをもとに人事課の産業保健スタッフは対応について検討し、職場への訪問や電話によるアドバイスなど、働きやすい職場環境づくりについて支援している。

これらの取組によって、ストレスチェック開始当初から、集団分析における総合健康リスク値は改善してきている。また、②の講師派遣型訪問研修など、職場環境改善に積極的に取り組む職場も増えており、一定の効果をj得ている。

ある所属では、局部長会議に集団分析結果を報告し、独自にワークシートや事例集を作成し周知したり、自主的な活動に発展している。

人事課においても、集団分析結果を踏まえて、分散所属の窓口業務の管理職に対する合同研修会を開催した。この研修会は、新しい取組で、開催には様々な問題点をクリアしていかなければならなかった。大変労力を要したが、地道にその必要性を説明することで、管理職や組織の理解を得ることが出来た。

このように大阪府では、職場環境改善の輪が広がりにつつある。今後も良好事例を有効活用し、更なる自発的な活動につながるよう水平展開をすすめている。



● 担当者からのコメント

ストレスチェックを開始して6年が経過しました。今後も、取組内容をさらに見直し、具体的な手法や実践的な研修を充実させていきたいと思ひます。

また、職場自らが積極的に取り組む仕掛けづくりを推進していきたいと思ひます。

