

# 久留米市の取組 自分の健康は自分で守る、そして事業者としての支援

(取材先：人事厚生課)

事業者（実施責任者）	市長	ストレスチェック実施者	産業医
産業医	外部委託	ストレスチェック面接指導医師	外部委託
ストレスチェック開始年度	平成 17 年度		
ストレスチェック実施事務従事者	人事厚生課事務職 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	2,493 人（教職員を除く）		
ストレスチェック受検者数	2,479 人（受検率 99.4%）		
高ストレス者数	188 人（受検者全体の割合 7.6%）		
医師による面接指導の実施人数	33 人（受検者全体の割合 1.3%）		
集団分析の単位	全体、部局、所属、男女、任用区分、職位、年代など		
職場環境改善実施事例集	無		
外部委託業務の有無	有（調査票の配付・回収、個人結果の判定送付、集団分析）		
心の健康づくり計画	久留米市職員の心の健康づくり計画（平成 21 年度策定）		
メンタルヘルス対策	研修会（管理監督職メンタルヘルス研修、新任チームリーダーメンタルヘルス研修、新規採用職員メンタルヘルス研修）、健康相談（産業医及び臨床心理士）		

※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		集団分析結果返却					
				衛生委員会へ報告	職場環境改善の実施				

## ストレスチェック実施体制

### 高い受検率と面談出席率が示す、自分の健康への気遣い

久留米市では、精神疾患による病休者数（新規）が平成 15 年度から急激に増加し、その後も増加傾向が続いたことから、平成 21 年度に市のメンタルヘルス事業の指針となる「久留米市職員の心の健康づくり計画」を策定した。この計画の基本的な考え方に、①自分の健康は自分で守る、②事業者としての役割、③健康な職場づくり、④公務能率の保持、の 4 つを掲げ、職員の心の状態に応じたメンタルヘルスクエア対策を講じている。

一方、ストレスチェック制度の導入はというと、平成 17 年度に遡る。当時は、人事異動者等を対象として、メンタルヘルスチェックを実施していた。また、臨床心理士の面談対象者は、調査票を提出した職員全員とし、平成 21 年度には、対象者のうち 56.38% の 371 名の職員が面談を実施している。

心の健康づくり計画の策定後の平成 22 年度には、ストレスチェックを「心の定期健康診断」と位置づけ、非常勤職員等を除く全職員を対象に年 1 回実施することとし、職場におけるストレスを強く感じている職員の把握に努めた。また、臨床心理士との面談対象者を、高ストレス者と判定された職員に限定し、きめ細かい対応を心がけた。

久留米市におけるストレスチェック調査票の提出率は、非常に高く、計画策定後の平成 22 年度から常に 99%（平成 23、24 年度は、100%）の提出率を維持しており、メンタルヘルスに対する職員の意識の高さがうかがえる。また、臨床心理士等との面談も 90%（平成 24 年度は 98%）を超えるなど、メンタルヘルス不調者への個別面談の重要性が、職場によく浸透していると思われる。

「以前の臨床心理士による面談は義務ではなかったが、これほ

ど面談出席率が高いのは、高ストレス者と判定されたら、当然、面談を受けるものという風潮があったからではないか。中には既に主治医がいる職員や、治療中の職員も受けていたと思う。」と人事厚生課共済労安チームの佐野主査は語る。



人事厚生課共済労安チーム

ストレスチェックの受検、高ストレス者の面談は、当たり前という感覚が市の全職員に浸透している。

ストレスチェックを WEB で実施している地方公共団体もあるが、久留米市では、いつでも回答できるからと後回しにされ、提出率が低下する懸念があったことや、多くの非常勤職員にはパソコンが配布されていないという実態をふまえ、当初から紙ベースで実施しているという。この考えが適切なかどうかは、ストレスチェックの高い受検率が物語っている。

このような経緯を経て、平成 28 年度の義務化後最初のストレスチェックは、これまでの常勤職員全員だけでなく雇用期間が 1 年以上の非常勤職員を含めて実施されたが、これまでどおり、99.67% という高い受検率を維持することが出来た。

しかし、面談は大きく変化している。義務化前は、臨床心理士による面談を行っていたが、義務化後は、労働安全衛生法改正に則り医師による面接が原則となった。また、面接対象者からの申し出（同意や希望）を前提に実施されることとなった。

## 久留米市の概要

面積 ● 229.96km<sup>2</sup>  
人口 □ ● 304,552人  
人口密度 ● 1,324.4人/km<sup>2</sup>  
<平成27年国勢調査>



## 久留米市役所

〒830-8520  
福岡県久留米市城南町15-3  
職員数 2,046人  
<平成29年4月1日現在>

これまで義務ではないにしろ、面談を受けることが当たり前になっていた風潮も、臨床心理士から医師へ、また、申出による面接になったことで、一気に敷居が高くなり、面談出席率が激減した。ここに、どの地方公共団体も抱える問題、面接未実施者への対応が押し掛かる。

久留米市では、労働安全衛生法改正による医師の面接に加え、これまでどおり臨床心理士による面談も、併せて面接対象者に勧奨している。医師面接の希望調査の際に、臨床心理士面談についても触れ、医師面接を希望しない場合は臨床心理士面談を受けるように案内することで、高ストレス状態の放置が発生しないよう努めている。医師面接を希望しない職員には、「すでに主治医がいる」、「繁忙期が過ぎ、ストレスが解消された」などの回答が多かったという。

なお、義務化以降、臨床心理士による面談の出席者数は、把握できないものとなっており、医師による面接出席率は低くても、面接対象者の多くは臨床心理士による面談を受けていると考えている。

その臨床心理士による面談は、「臨床心理士による健康相談制度」として確立しており、毎週3日、月、水、金の15時から19時まで、3名の臨床心理士で対応している。その内容もきめ細かく、また気軽に相談できる体制で運用されている。

年度	受検対象者	ストレスチェック受検率	高ストレス者の面談出席率	参考(面談対応)
21	人事異動者等	77.96	56.38	臨床心理士による
22	全職員(非常勤職員除く)	99.68	88.52	〃
23	〃	100.00	92.05	〃
24	〃	100.00	98.01	〃
25	〃	99.94	88.46	〃
26	〃	98.92	89.30	〃
27	〃	99.49	91.37	〃
28	全職員(非常勤職員含む)	99.67	18.30	医師による
29	〃	99.44	17.55	〃

※平成28、29年度の面談出席率は、医師による面接のみの率である。

## 集団分析から職場環境改善

### 職員の健康への意識をどう職場環境改善に活かすかが課題

久留米市の集団分析は、市全体、男女別、年代別、部局別及び所属ごとに、また、常勤職員、非常勤職員、そして職種別も実施しているなど、様々な分類で状況把握に取り組んでいる。

安全衛生委員会の上部組織である安全衛生審議会では、そのうち市全体、部局別集団分析の結果を配付し、今後のメンタルヘルス対策を検討する予定であるという。また、市全体の集団分析結果は、管理職に対し配付しているが、各所属の分析結果については、現在のところ、どこにも配付していない。それは、所属の通知表のようなものと誤解される恐れがあるからという。

なお、集団分析の結果、総合健康リスクが120を超えた所属については、その所属長と人事厚生課の労働安全衛生担当で意見交換及び職場の環境確認を行っている。市全体の分析結果と比べ、健康リスクが高いことを理解してもらい、職場の環境改善に

取り組んでもらっている。平成28年度は、3つの所属がこれに該当したため、所属の職員全員による職場環境の改善方法等の検討をしている。また、管理職を対象としたメンタルヘルス研修では、ストレスチェックについての説明及び職場環境改善の重要性をしっかりと説明している。



管理監督職メンタルヘルス研修

このように久留米市では、各所属の職場環境改善に取り組んでいるが、現在フィードバックしていない各所属の集団分析結果は、今後、安全衛生審議会に諮ったうえで、返却したいと考えており、その結果をどのようにに取り扱い、活用していくかは、今後の課題だという。

集団分析の結果はというと、若い世代にストレスはあまり見当たらない。また、50代の管理職等にも、業務のコントロール権があるので、思った以上にストレスにうまく対応できているのではないかと分析する。問題は、中間の30、40代の職員である。まさに中間管理職の立場にある職員の多くにストレスが見られるという結果が出ている。

現在、久留米市においてもメンタルヘルス不調による病休者が増え、それが高止まりの状況である。これら病休者をできる限り減らすよう、今後、「ストレスチェックの受検率」、「高ストレス者の医師面接率」の向上、そして「職場環境改善の取組」の3つの大きなテーマを持ち、人事厚生課共済労安チーム一同取り組んでいくと、意気込みを語ってくれた。

### ●担当者からのコメント

メンタルヘルス不調による病休者は久留米市でも増えています。

幸い職員一人ひとりの健康に対する意識は高いので、ストレスチェックでの各所属の分析結果を、効果的に活用できるような取組や支援方法などを検討し、病休者の増加に歯止めをかけていきたいと思っております。



佐野主査(左)と松石主任主事(右)