

宮城県庁
〒980-8570
宮城県仙台市青葉区本町3丁目8番1号
職員数 4,627人
＜平成30年4月1日現在＞

事業者(実施責任者)	知事	実施者	産業医、保健師、看護師
産業医	県職員	面接指導医師	産業医、精神健康管理医
実施方法	WEB 及び紙		
対象職員数	6,250 人	受検者数(受検率)	1回目5,711人(91.4%) 2回目5,542人(88.7%)
高ストレス者数 (受検者全体の割合)	1回目498人(8.7%) 2回目510人(9.2%)	面接指導の実施人数 (受検者全体の割合)	1回目21人(0.37%) 2回目9人(0.16%)
集団分析の単位	所属別、部局別		
職場環境改善実施事例集	無		
外部委託業務の有無	有(システム環境調達、集団分析、紙面調査業務)		
メンタルヘルス対策	各種メンタルヘルス研修会、セルフケアセミナー、メンタルヘルス相談窓口、職場復帰支援 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

〇年間スケジュール(平成30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(1回目) ↔ 個人結果返却			↔ ストレスチェック(2回目) ↔ 個人結果返却				
		↔ 面接指導		↔ 集団分析結果返却	↔ 面接指導	↔ 集団分析結果返却			
				↔ 職場環境改善					

ストレスチェック実施体制

「東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業」を活用し、年2回のストレスチェックで気づきの機会を倍増

職員にストレスをもたらすものとして、長時間勤務や慣れない環境などが挙げられるが、なかでも災害の発生が引き起こす影響は計り知れない。東日本大震災は、宮城県にも甚大な被害をもたらした。職員への影響も相当なものであっただろう。

宮城県では、震災後の平成23年5月から継続的に「東日本大震災の発生に伴う職員の健康調査」を行い、精神的な負担が大きい職員の把握に努めており、それが平成25年度から始まるストレスチェックへとつながっていく。このストレスチェックは地方公務員災害補償基金の「東日本大震災に関連するメンタルヘルス総合対策事業」を活用し、平成27年度まで実施された。

平成28年度からは、ストレスチェックを年2回、7月下旬～8月上旬と11月中旬に実施している。2回実施している理由は、心身の変調を早期発見するための個人の気づきをより促すため、また、ストレスチェックを2回受けることでストレス状態の変化をより意識しやすくなり、個人のストレスケアへのつながりを期待しているためという。なお、この2回のストレスチェックは総務省の「東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業」を活用しており、2回目の実施分の費用が国から支援されている。

ストレスチェックは厚生労働省の57項目をシステムを活用したWEB方式で実施している。このシステムは、高ストレス者への勧奨メールなどの様々な機能を有しているが、先述の総務省事業の結果報告を円滑に行うためにも欠かせないシステム

でもある。また、システムを利用できない職員(現業職員や非常勤職員など)は、紙面により実施し、その結果をシステムに入力している。

実際のストレスチェックの流れを見ていくと、まず、受検案内メールを各個人へ送付し、あわせて管理監督者に受検を促すよう文書やメールで依頼している。また、受検期間を2週間程度とっており、期間終了4、5日前には、未受検者に対して勧奨のメールも送っている。受検勧奨の甲斐もあってか、平成29年度の実施率は2回とも90%前後と高い受検率であった。受検結果は、受検者がシステムですぐに確認することができるものとなっている。

高ストレス者については、実施者である産業医が面接対象者を選定し、その職員に対し、メールで通知する。医師による面接指導を勧奨しているが、上司にストレスチェックの結果を知られたくない職員のために、健康管理スタッフによる健康相談(補助面談)も併せて勧めている。



メンタルヘルス研修会

このように宮城県では、気づきの機会を増やすためストレスチェックを2回実施しており、1回の実施に比べて相当程度の業務量が増えることになる。システムの環境設定から、医師面談

の日程調整など、担当者の負担も増えることになるが、職員厚生課の阿部主幹は「震災復興のために他の自治体から派遣されている職員を含む全職員の心のケアのため、今後も総務省の事業を活用するなど、ストレスチェックの2回実施を続けていきたい。」と決意を語る。

宮城県からも震災復興のため、県内沿岸市町に職員を派遣している。その職員は、環境の変化や復興業務へのプレッシャーなどを感じることもあることから、人事課において面接を行うなど、派遣されている職員へのケアも大切にしている。

このようなことから、速くの自治体から単身赴任などで応援に来てくれている派遣職員の健康管理については、特にしっかりしなければならぬという強い思いをもって、ストレスチェックやメンタルヘルス研修を実施している。



派遣職員メンタルヘルス研修会

集団分析から職場環境改善

セルフケアセミナーを中心とした多くの研修会を開催

宮城県では、個人のストレス状況や集団分析の結果を、いち早く職員へ提供できるよう、システムによりストレスチェックを実施している。このシステムにより、課の分析結果は課長が、部局の分析結果は部の人事担当者が、集団分析結果を速やかに確認することができる。

集団分析の結果からは、30代、40代の職員が業務負担が多く感じていることや時間外勤務に比例するように総合健康リスクが高くなっていることがわかった。

毎年11月には、産業医によるメンタルヘルス対策実践講座(管理監督者対象)において、ストレスチェックの集団分析や、県職員の病休率の状況などを説明し、職場環境改善につなげていくためのアドバイスを行っている。また、ストレスチェックとは何か、どのような結果だったのかなどを管理監督者や新任職員指導役(メンター)に対してメールマガジンで情報提供している。

職員厚生課でも分析結果の見方や職場環境改善の例を紹介したり、メンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)を自由に使えるようイントラネットに掲載するなどの情報提供に力を注いでいる。しかし、職場環境改善が簡単に進まない実情について木村産業医は「職場環境改善についてのツールがあることは知っているものの、日常業務に追われて、ボトムアップ型の取組になかなか時間をとることができないのではないかな。」と話してくれた。

宮城県では、各所属長が集団分析結果を基に、職場環境改

善を行うこととなっているが、職場環境改善報告書の提出については任意としているため、提出される報告書はそう多くはない。しかし、ほとんどの所属長からは、「整理整頓の日を定期的に設けるようにした。」、「業務における意識を統一するために、プリントを作成して共有している。」などそれぞれの職場で工夫して職場環境改善に取り組んでいる話が聞ける。報告がないことが直ちに取り組んでいないとはならないようだ。このことから阿部主幹は今後の課題について「意識の高まりは年々感じている。もっとアピールしてほしいので、具体的に職場環境改善事例を示したい。そうすれば、報告書も多く提出されるのではないかな。」と語る。

職員厚生課では、セルフケア、ラインケアなどのメンタルヘルス対策に関する様々な研修会を開催している。県内市町村もいまだに復興に関する業務量が多いことから、県内の市町村職員も参加できる研修会を企画するなど、県内全体のメンタルヘルスにも気を配っている。



セルフケアセミナー

研修会の中には、所属の希望により実施する「セルフケアセミナー」がある。このセミナーは、県税事務所、保健福祉事務所、農業試験場など窓口業務等により、日時と場所が指定された研修会に参加しにくい職場に対し講師を派遣するもので、内容としてはセルフケアの方法、物事のとりえ方などが中心だ。職員厚生課では、ストレスチェックで総合健康リスクが高くなっている所属に、このセルフケアセミナーの実施を勧奨している。平成29年度は17所属の372名が参加しており、平成30年度も年度末までの開催に向けて調整中である。

これら様々なメンタルヘルス対策により、ストレスチェックの総合健康リスクは、平成29年度の1回目は88、2回目は89と2回とも平成28年度と比較して改善している。しかし、メンタルヘルス不調者自体の人数は減少していない。そのため、今後も職員厚生課からは、セルフケア、ラインケアの重要性を呼び掛けていく。

東日本大震災という未曾有の事態にも、県職員だけでなく、県内市町村職員を含め、全ての職員に対し、総務省の事業などを活用したメンタルヘルス対策を行っている宮城県の取組を紹介した。

被災地の日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

担当者より一言

セミナーは年々参加者が増えており、特に管理監督者のメンタルヘルスへの関心が高まっていることを感じます。

ストレスチェックで自分の心の健康状態に気づき、メンタルヘルスセミナーでケアの方法について知ってもらえるよう引き続き取り組んでいきたいです。



職員厚生課の皆さん