

事業者(実施責任者)	市長	実施者	市統括産業医、消防局産業医、保健師
産業医	市職員	面接指導医師	産業医
実施方法	WEB、紙(非常勤・臨時職員のみ)		
対象職員数	1,504人	受検者数	1,498人(受検率 99.6%)
高ストレス者数	101人(受検者全体の割合 6.7%)	面接指導の実施人数	3人(受検者全体の割合 0.20%)
集団分析の単位	所属別、隊別、年代別、役職別等		
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、集団分析)		
メンタルヘルス対策	各種研修会の実施、異動者・新規採用者の面談、相談窓口の設置(常設)、巡回保健指導、職場環境改善のためのファシリテーションミーティング ほか		

○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
	←→		←→					←→	
	ストレスチェック実施		個人結果返却			面接指導			
←→				←→			←→		
集団分析コード附番				集団分析結果返却			職場環境改善		
←→									←→
	各安全・衛生委員会でのストレスチェック制度に関する調査審議および職場環境改善方針の検討								

ストレスチェック実施体制

全ての高ストレス者に対して補助面談

消防職員の業務は火災の予防・消火、救助はもとより、事故や自然災害への対応など多岐に渡る。それゆえに、他の職種では遭遇しない状況に見舞われ、惨事ストレスを含め様々な場面でもストレスが生じることがある。もちろん、人間関係などによるストレスも一般事務職場と同じようにある。本稿では、そのような消防職員に対し、ストレスチェックをどのように実施しているのかを紹介する。

川崎市では、消防局を含め一括してストレスチェックの実施と集団分析を委託している。その実施方法などは市で統一されているものの、その運用については、川崎市消防局独自の手法で行っている。

ストレスチェックは、WEB方式で実施される。川崎市消防局では、より多くの職員に受検してもらうために、人事課の保健師、担当係長、担当職員の3名が、ストレスチェックの実施前に8つある消防署のそれぞれを訪問して、ストレスチェック制度の内容や受検の結果が職場環境改善に活かされていくことを説明するなど、受検の勧奨を行っている。人事課の鹿又係長は「各消防署に足を運んで説明することは大変だが、ストレスチェックに対する現場の理解が徐々にではあるが、進んできているので、今後も丁寧に説明して参りたい。」と決意を語ってくれた。その効果は、平成29年度、平成30年度の高い受検率となって表れている。

ストレスチェックの結果は封筒で職員個人あてに通知され、高ストレス者に対する医師の面接指導という流れになる。川崎市消防局においても、医師の面接指導を希望する高ストレス者

は少ない。こういった場合の対応として一般的なのは、保健師等による補助面談の実施である。医師の面接指導は、所属長に面接の実施が通知されることにに対し、補助面談は所属に知られることなく受けられるため、希望する職員も多い。この対応は多くの自治体で行われており、医師の面接指導を希望しない高ストレス者への対応のひとつとして定着しつつある。

川崎市消防局では、半年に1回、職場に対する保健師による巡回保健指導(健康診断後のフォロー)を実施しているが、それに合わせて高ストレス者に対する補助面談を行っている。高ストレス者だけでなく、人事異動のあった職員や新規採用職員などメンタルヘルス不調が懸念される職員にも面談を行っており、個人情報に配慮した対応が行われている。この方法により、保健師が全ての高ストレス者と面談している。出勤などで面談できなかった職員に対して、次回の巡回保健指導のときに再度アプローチをかけた後、手紙や電話によりフォローを行ったりして、1年の間には何らかの形で状況を確認できている。ここまではして面談を行う理由を人事課の川田保健師は、「ストレスチェックの結果だけでは、それが一時的なものなのか、恒常的なものなのかわからないので、高ストレス者全員に面談をしている。実際に会ってみると、この時期は忙しかったが、今はもう大丈夫だという話も少なくない。」と語る。

川崎市消防局では、保健指導とうまく連携させることで、全ての高ストレス者に対する補助面談が効果的に実施されている。

集団分析から職場環境改善

細かく集団分析することで、ストレスの状況を詳細に把握

川崎市消防局の集団分析は、グループ分けに必要な集団分

川崎市消防局
〒210-8565
神奈川県川崎市川崎区南町20番地7
職員数 1,417人
＜平成30年4月1日現在＞

析コードを附番するところから始まる。一般的に集団分析というと、課や事業場ごとに分析しているが、ここに川崎市消防局の工夫がある。課単位だけでなく、さらに小さな単位、各消防署や出張所の救急隊や消防隊なども集団分析の単位としているのだ。

それ以外にも30代などの年代別や消防士長などの階級別にも分析できるようになっており、様々な分類で集団分析が出来る。

これだけ細かく集団分析を行っている自治体は、とてもめずらしい。

消防署のような大きな単位での分析は、大きすぎて見えてこないものもある。救急隊など隊ごとに分析することでストレスのリスクや傾向をつかむことが出来、その後の職場環境改善に取り組みやすくなる。

このようにして集団分析された結果は、受検前と同じように各消防署を回って、消防署全体とそれぞれの部署・隊の結果とその結果表の見方を説明している。

集団分析の単位を細かくする方法は平成29年度から実施している。その結果、救急隊は比較的健康リスクが高いなどの分析ができた。これにより救急隊を所管する課に対して、出勤件数や時間外との関係を示した資料を作成、情報提供するなど、メンタルヘルス対策に役立てている。

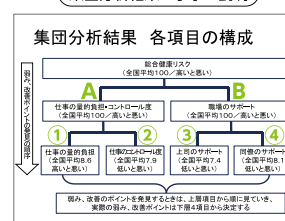
職場環境改善への取り組みとして、職員参加型の職場環境改善のモデルケースとすべく「職場環境改善のためのファシリテーションミーティング」を実施した。それは、ミーティングをより効果的に実施するため、目的を設定したり、参加者が意見を出しやすくするなど、合意形成や相互理解をサポートするかじ取り役のファシリテーターを中心としたミーティングである。平成29年度には、市主催の「職場環境改善ファシリテーター養成研修」に参加した職員にファシリテーターをお願いし、集団分析の結果から自所属の強みを更に引き出すためにはどうしたらよいかについて、職員の意見を基に今後の具体的な行動目標(ア

集団分析コード名調査票

No.	集団分析コード	集団分析コード名
1	2301	総務部人事課
2	2302	総務部人事課初任教育訓練所
3	2303	総務部人事課力ラーボード
4	2304	警防部指令課指令係
41	2341	川崎消防署消防第1課
42	2342	川崎消防署消防第1課消防隊
43	2343	川崎消防署消防第1課救急隊
44	2344	川崎消防署消防第1課救急隊
263	3165	50代以上消防士長
264	3166	40代以上消防士長
265	3167	30代以上消防士長
266	3168	20代以上消防士長
267	3169	消防士長
268	3170	30代消防士
269	3171	20代以下消防士



集団分析結果を丁寧に説明



説明時の資料

クションプラン)を作成した。このような職員参加型の職場環境改善の取組が各所属で行なわれることを目指して、平成30年度はファシリテーションミーティングの実施回数を増やしている。



ファシリテーションミーティング

ポジティブアプローチとして健康リスク値が低かった良好な職場の取組を水平展開するため、保健師が良好職場の職員からヒアリングを行った。ヒアリングの内容は「あなたの職場の良いところ」、「あなたの職場でさらに伸ばしていきたいところ」、「(管理監督者に)雰囲気づくりのために心がけていること」などで、職場環境改善の参考事例として収集し、平成30年度のストレスチェック実施前の説明時に紹介している。

各消防署の安全衛生委員会では、ストレスチェックに関して、実施、面接指導、集団分析、職場環境改善、情報管理の様々な視点から意見や今後の活用方法などの要望を聞いており、次年度のストレスチェックに役立てている。鹿又係長は「すべての意見や要望を実現できるわけではないが、消火活動や救急活動で忙しい中、普段思っていることや感じていることを自由に言う機会を提供する」という意味では有意義なのではないか。」と語る。川崎市消防局では20代、30代の若い職員が6割で、その若い職員に興味を持ってもらえるようにすることが、今後の課題の一つだという。

川崎市消防局のストレスチェックの取組は、安全衛生委員会での反省を生かし、次年度に新たな取組にチャレンジするものである。そういう意味ではまだ軌道に乗ってはいないかもしれないが、より効果的なストレスチェックの取組を目指して、次のストレスチェックでは更なる創意工夫が施されることは間違いないだろう。

担当者より一言

ストレスチェック自体は市全体で同じ実施方法ですが、高ストレス者へのフォローや集団分析、職場環境改善では、消防局独自に工夫しています。

ファシリテーションミーティングなども若手職員に理解してもらい、職場環境改善に生かされたいという気持ちで実施しました。



左から人事課 鹿又係長、川田保健師、藤川主任