

事業者(実施責任者)	警察本部長	実施者	産業医、健康管理医、保健師
産業医	非常勤嘱託(4名)	面接指導医師	産業医、健康管理医
実施方法	WEB		
対象職員数	2,704人	受検者数	2,704人(受検率 100.0%)
高ストレス者数	139人(受検者全体の割合 5.1%)	面接指導の実施人数	3人(受検者全体の割合 0.11%)
集団分析の単位	全体、部、所属別、署部門別		
職場環境改善実施事例集	有		
外部委託業務の有無	無		
メンタルヘルス対策	健康管理医定例相談、所属別検討会、幹部集合研修、職務復帰訓練 ほか		

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
↔ ストレスチェック実施	↔ 個人結果返却	← 面接指導						↔ 高ストレス者フォロー	
		↔ 集団分析結果返却	↔ 衛生委員会報告						
↔ 職場環境改善の実施(SWAN推進チームの活動)	↔ 職場環境改善の実施								

ストレスチェック実施体制

これまでのメンタルヘルス対策を活用したストレスチェック

最近の犯罪は、ストーカー・DVなどの人身安全関連事案やサイバー犯罪など、その内容も複雑かつ多岐にわたっている。さらには、事件現場において警察職員が被害者となるケースも少なくない。このような状況の中、住民の安全安心を守るために、昼夜問わず働いている警察職員は、相当なストレスを抱えながら、職務にあたっている。

本稿では、警察職員の抱えるストレスを軽減するため、ストレスチェックを活用したメンタルヘルス対策について滋賀県警察本部(以下、滋賀県警)の取組事例を紹介する。その取組は、平成29年12月に開催された厚生労働省の「職場のメンタルヘルスシンポジウム」に取り上げられ、「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」で動画が紹介されている。

まず、滋賀県警のこれまでの取組は、平成20年度から厚生課幹部と保健師、警務課幹部が合同で各警察署を回り、署長以下の幹部とメンタルヘルス対策について検討する「メンタルヘルス巡回検討会」(警務課合同所属巡回)を実施しており、平成22年度にはWAN端末を利用した健康管理システムが導入された。これは職員個人が端末/パソコンから自身の健診結果などにアクセスできるもので、導入当初からセルフチェック機能として職業性ストレス簡易調査票を掲載している。WEB端末に定期健康診断の問診を入力し終わると、引き続きセルフチェックの画面が表示され、ストレスチェックが受検できる仕組みになっている。また、平成23年度には「滋賀県警察職員心の健康づくり計画」を策定し、当初から、メンタルヘルス疾患への対応だけでなく明るく働きやすい職場づくり、職場コミュニケーションの活性化が目標として掲げられ、この目標を達成するために

ストレスチェックを最大限活用したメンタルヘルス対策を実施している。

滋賀県警では、先述の健康管理システムによるWEB形式でのストレスチェックを実施し、その結果はWEBで確認できる。高ストレス者の通知は後日メールで行われ、そのメールには医師の面接指導と保健師の説明という選択肢があり、希望の有無を確認する。

保健師の説明とは、「高ストレス者」と突然言われて戸惑ったり、所属に通知される医師の面接指導に抵抗感のある職員に対する配慮であり、ストレスチェックの意義、自己管理の重要性について理解を促す機会となっている。

健康管理システムでは、ストレスチェックだけでなく、自身の健康診断の結果も確認でき、長期療養者や過重勤務者、健康管理指導区分の管理も行われ、職員の自己管理と管理監督者による職員の健康管理双方のサポートを担っている。

滋賀県警のストレスチェックで注目すべき点は受検率だ。ストレスチェックが制度化された平成28年度以降、すべて100%となっている。先述のとおり、制度化以前からセルフチェックとしてストレスチェックを定期健康診断の問診の流れの中で実施していたことが、この受検率の維持につながっているものと考えられる。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
対象職員数	2,658人	2,696人	2,704人
受検率	100%	100%	100%

滋賀県警では、ストレスチェックの制度化以前から、精神科健康管理医の定例相談を月2回実施している。医療機関にかかるほどでもないと考えている職員の悩みや相談からセカンドオピニオン、復職支援、超過勤務の多い職員の面接まで幅広く対応していたため、高ストレス者に対する医師の面接指導について

滋賀県警察本部
〒520-8501
滋賀県大津市打出浜1番10号
職員数 2,580人
<平成30年4月1日現在>

もスムーズに導入することができた。また、高ストレス者で医師の面接指導を希望しなかった職員に対しては、異動を控えた1月頃に再度、保健師相談や医師面接の勧奨、セルフケアの啓発を行っており、年間を通じて本人の意志で医師面接を利用することができる。

このように、ストレスチェック制度義務化以前から取り組んでいたメンタルヘルス対策を活用することにより、ストレスチェックをスムーズに導入し、更にストレスチェックを契機にメンタルヘルス対策の強化につなげている。

集団分析から職場環境改善

所属別検討会と働き方改革(スワン)推進チームの活動

次に、集団分析や職場環境改善はどうか。滋賀県警では、ストレスチェックの結果を、全体(1集団)、部別(7集団)、所属別(45集団)、署部門別(92集団)の4段階に分けて集計している。集団分析結果を活用して、まず行われるのは、各所属の健康管理業務推進者を対象とした幹部集合研修会である。その内容は①ストレスチェックの意義、集団分析結果の理解、②職場環境改善好事例の紹介、③臨床心理士によるセミナーとなっている。この研修会を皮切りに滋賀県警の職場環境改善の取組がスタートする。

取組の一つ目は、所属別検討会である。各所属において、所属長と所属幹部等が職場環境改善にどう取り組んでいくか、集団分析の結果から考えられる対策を検討していく。この検討会は平成28年度の制度導入当初、厚生課が主体となって行われたが、環境改善への取組は各所属が主体的に行っていく方が効果的との考えから、平成29年度以降は、各所属の衛生委員会を検討会の場としている。厚生課の鈴木保健師は「所属別検討会では忌憚のない意見を出してもらうことを大切にしています。そのため、意見の中には業務量が多すぎる、人手が足りないなどの不満もでたり、組織の体制についての意見など、すぐには解決できない問題もあります。しかし、良いところを見つけないという視点、昨年度より良くなっている点は何か、どうして良くなったのか、ということも分析してもらうなど、まずはできることから始めていくことにしています。」と語る。所属別検討会が現場任せにならないよう、産業医や厚生課長、厚生課職員が職場に出向き、職場環境改善について、どんな取組を実施しているか、以前と比べて変化はあったかなどのヒアリングを行っている。平成29年度、30年度ともに本部と出先機関20所属で所属別検討

討会を実施しており、現場との調整は大変だが、現場の声を聞くことができる機会を大切にしている。具体的な職場環境改善の事例としては、朝礼、終礼での情報共有化や進捗管理、チームを挙げての資格取得応援、係単位での定時退庁などにより年次休職取得率のアップやコミュニケーション活性化の効果があった。

取組の二つ目は、警務課が主体となって職場毎に設置されている、働き方改革推進チーム、通称、スワン推進チーム(SWAN:Shiga Work life balance Assist New way of thinking)の活動である。滋賀県警の職場環境改善の取組として特徴的なのが、人事・組織管理担当部署(警務課)との連携だ。人事と健康管理部署(厚生課)との連携は、その必要性を認識しているものの、なかなか上手くいかないという話はよく耳にする。

滋賀県警では、厚生課がメンタルヘルス対策を担当するが、職場環境改善や復職支援については、厚生課だけで対応するには限界があるため、これまでも警務課と連携してきた。その一つが上記のスワン推進チームである。所属別検討会が管理職を中心としたトップダウンの取組であるのに対し、こちらは職種、性別、階級を問わない若手メンバーが中心となって、現場の声を集め、職場環境改善案を検討する、ボトムアップの取組である。各スワン推進チームから報告される職場環境改善の取組はベストプラクティス集等としてまとめられ、先述の幹部集合研修会などで配付、共有されている。

このように滋賀県警では、ストレスチェック自体の実施は職員の健康管理を担当する厚生課が行っているが、集団分析を活用した職場環境改善対策では、厚生課だけでなく、人事・労務を担当する警務課と協力・連携して行っており、更に管理職と若手職員のそれぞれの目線から実行性のある取組により、明るく働きやすい職場づくりを進めている。

働き方改革が推進される中で、職員の健康管理担当部署と人事・労務担当部署との連携がより一層重要となっている。その意味で滋賀県警は先進的な取組が行われているのではないだろうか。

厚生労働省 職場のメンタルヘルスシンポジウム(平成29年度)動画 <http://kokoro.mhlw.go.jp/mental-sympo2017/>

担当者より一言

従来の仕組みや事業をできるだけ活用してストレスチェックを実施しています。職場環境改善も当たり前に行っていることに着目し、組織構造や業務の特性などの「強み」を意識することから始めました。



厚生課の皆さん