

川内村の取組

所在地 福島県双葉郡川内村

ストレスチェック対象者数 85名(令和3年9月1日現在)

(取材先：総務課総務係 主査 服部芳治さん)

首長のリーダーシップにより課題を解決。 風通しのよい職場づくりで、職員の離職を防ぐ。

東日本大震災発生時、川内村は震度6弱の揺れに見舞われた。建物等の損壊は少なく、人的被害(直接死)はなかったが、原発事故の影響により、事故後まもなく全村避難を余儀なくされ、役場機能も郡山市内の仮設役場に移った。その後、放射線量が全体的に低く、また原発の水素爆発の危険性が低くなったことから、平成24年1月、「戻れる人から戻ろう」と帰村宣言を行った。役場機能も速やかに村内に戻し、同年3月に業務を再開。生活環境の回復やインフラ整備等、様々な施策に取り組んだ。

現在の居住人口は事故前の居住人口の約8割に回復している。原発事故で全村避難してから丸10年となる令和3年3月16日、川内村は村民一人一人が輝く村を目指し「輝村(きそん)宣言」を行った。かつて「帰村」を宣言した村は、今は「輝村」を掲げ新たな村づくりに取り組んでいる。

川内村の職員数は60～70人と規模が小さい。中小規模の事業場は専任の産業保健スタッフの確保が難しく、一般的にはメンタルヘルス対策が進みにくい傾向があるが、川内村は村長のリーダーシップの下、厳しい環境の中で村の復旧・復興に尽力する職員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組んできた。ストレスチェックの活用を始め、風通しのよい職場づくりの秘訣について伺った。

職員の退職を機に、メンタルヘルス対策を強化

震災直後、職員は郡山市内の仮設役場で業務にあたり、毎日交代で川内村に現状確認をしに行っていました。帰村宣言後、役場機能も川内村に戻り、職員は基本的に村内で業務を行っていましたが、震災直後から役場機能が戻った後1年ぐらいは放射能に対する不安があり、それが一番ストレスを感じる部分であったかと思えます。また、自らも被災者であるものの公務を優先せざるを得ない葛藤や慢性的な過重労働、除染等今まで経験したことのない災害対応業務に直面し、精神的に追い込まれる職員もいました。

ただ、そのような厳しい状況の中でも震災を直接の原因として離職した職員は1～2名ほどしかいません(編集部注：原発被災自治体の殆どで被災後4年間に3～4割の職員が退職している*)。これは原発による被害状況が他の自治体に比べて小さく、早い時点で帰村を進められたことが大きい

ですが、職員同士の繋がりや村長によるリーダーシップの強さも影響しているのではないかと思います。

川内村の人 平成24年1月31日「帰村宣言」

口は2,439人(令和3年12月1日時点)と少なく、当村の職員は殆どが村内出身者。もともと皆が小さな頃からお互いを知っている親戚のような関係で、良いことも悪いことも一緒に話し合えるような雰囲気です。

また、現村長は震災前から首長を務めています。オープンで明るい性格なので、元気がない職員がいれば執務室に呼んで話をすることもあります。大きな自治体では、職員が首長と話す機会はなかなかないと思いますが、当村では気軽に話すことができ、意見を言いやすかったり、一体感を持って事業を行ったりしやすい職場環境であると思います。村長も職員一人ひとりのことをかなり詳細に把握しています。

このように職場の風通しの良さから、災害対応業務に追われる職員のストレスも軽減されているところがありましたが、震災から数年経った頃、復旧・復興事業に当たっていた職員が精神的な不調から退職する事態が起きました。このことをきっかけに、役場全体として職員のメンタルヘルス対策により真剣に取り組まなければならないとの意識が高まり、それ以降現在に至るまで、職員のメンタルヘルス対策には積極的に取り組んでいます。

※「福島インサイドストーリー 役場職員が見た原発避難と震災復興」(今井照・自治体政策研究会 編著)

ストレスチェック後は全員面接が定着

ストレスチェックは義務化される前から、「東日本大震災に関連するメンタルヘルス総合対策事業」(地方公務員災害補償基金)を活用する等して実施していました。除染業務や保健福祉業務等、直接復旧・復興業務に関わる部署では高ストレス者の割合がかなり高く出ていました。平成28年に全



村避難指示が解除され、そのあたりから災害対応業務の中で、とりわけストレスがかかる除染業務が縮小していき、今年度（令和3年度）にはほぼなくなりました。震災関連の予算も縮小傾向にあり、これに伴い、災害対応業務に起因するストレスは軽減されてきています。ここ2～3年は高ストレス者の割合も、緩やかではありますが減少傾向にあります。

ストレスチェック実施後の面接は全職員が対象です。ストレスチェック義務化前からその様にしており、また職員には面接の意義を繰り返し周知してきたため、この運用が定着しています。面接を希望しない職員もいますがごく僅かです。

面接は7月末から8月中旬までの間に一人20分で予めスケジュールを組んでいます。この日はこの課というように課ごとに日を定め、7月頭の定例課長会議でスケジュールを周知し、課員を面接に行かせるよう依頼しています。日時の都合がつかない場合は、課内で調整してもらっています。ストレスチェックは制度上、高ストレス者にのみ面接を勧奨することになっていますが、この方法だと高ストレス者は自分がそうであることを周りに気付かれないため、面接を受けやすい取組になっていると思います。

面接後、継続的なフォローが必要な場合は、2～3か月後にフォローアップ面接を設定しています。面接の時期が繁忙期と重なり都合が付かなかった職員にも、別の時期に再設定しています。

ストレスチェックで職場の課題を解決

集団分析や面接結果は、労働安全衛生委員会のメンバーである臨床心理士から所見を得て、課題を整理した後、村長に報告しています。時には職場の人間関係等の課題が明らかになることもあります。当村は人数が少なく、お互いを良く知っているからこそ、話せば分かるのにお互いが遠慮したり、どうせあの人に話しても事態は変わらないだろうと思いついてしまったりして、組織の体制としてうまくかみ合わなくなることもあります。このような場合、まずは臨床心理士や状況に応じて人事労務担当者が介入し、管理職や当事者間での話し合いの場を設定する等して解決を試みます。それでも解決しない場合や状況が深刻である場合は、村長が介入します。介入の仕方はケースバイケースですが、時には村長自らが業務時間内に管理職や係長、当事者を集め、お互いの状況を明らかにし、課題について共通認識を持たせようとして、解決に導くこともあります。

また、面接の結果、就業上何らかの措置が必要となる職員についても、村長に報告します。村長は日頃から職員一人ひとりに気を配っているため、報告を受ける前から大体の状況を把握していることが多いのですが、ストレスチェックというエビデンスを基に相談ができるのは、担当者としてはやりやすいところがあります。これらストレスチェックの結果を踏まえ、人員配置を工夫しています。実際にストレスチェックの結果を踏まえて人員配置を行った後、状況が改善する

ケースが多く見受けられます。

当然、個人情報保護への配慮から、村長や管理職には共有しない情報も多々ありますが、報告内容は本人の了承を得る等十分に注意を払ったうえで課題は共有し、解決の糸口に繋げるよう取り組んでいます。

メンタルヘルス専門職との連携を深め、積極的に取組を進める

毎月の労働安全衛生委員会も活用して、時間外勤務が月50時間を超える職員や、いつもと様子が異なりメンタルヘルス不調が疑われる職員等の対応策を協議しています。ストレスチェックによる高ストレス者が多く出ている頃は、労働安全衛生委員会の開催後に、高ストレス者に対して産業医や臨床心理士が定期的に面接を行っていました。今でも気になる職員がいた場合は、随時、産業医や臨床心理士に面接を実施してもらっています。

産業医と臨床心理士のお二人は、ともに震災を機に川内村に関わりを持つようになった方々で、震災後の村の状況を良く把握されていることから、5～6年前にお声がけしました。長年一緒にやっていることもあり、産業医と臨床心理士、総務課の連携は良く取れています。以前は外部機関に面接を依頼していましたが、面接実施者が毎回変わるため、深い話はしたくないという職員もいました。今は毎回同じ先生方なので、職員も心を開きやすくなっているようです。メンタルヘルスの問題は、かなりデリケートで改善に時間がかかります。地域の状況を把握し、かつ、長く付き合える産業保健スタッフを確保して、職員との間に信頼関係を築くことも必要ではないかと思えます。

結局、メンタルヘルス対策は人と人との関わり合いなので、卒にはめれば良いというわけではなく、それぞれの自治体でそれぞれの状況にマッチする対応策を模索していくしかありません。例えば、看護師や保健師等、専門職の専任配置が難しいければ、人事労務担当者がそれら専門職の職員との関わりを深くして、相談しやすい関係性を築いたり、職員同士で話しても分からないことがあったら、事業場外の専門職に相談したりする等、メンタルヘルス対策には人事労務担当者が専門職と積極的に繋がっていくことが重要だと思っています。



総務課総務係 主査 服部芳治さん