

# 健康管理義務に重点を置きメンタル不調予防に手厚い対策

新型コロナウイルス感染症対策による業務過多は、職員のメンタルヘルスに大きな影響を及ぼしている。加古川市においても、長時間勤務者が増え、メンタルヘルス不調に関する相談実人数はコロナ前の2倍以上に増えている。そのため市では、職員の心身の健康を守るために対策・配慮を尽くしている。

## 新型コロナウイルス感染症対策でメンタル不調者が急増

「職員が市民に対して質の高い行政サービスを提供するためには、職員自身が心身の健康を良好な状態に保つ必要があります。私たちは安全配慮義務の実務にあたっていますが、コロナ禍になってからは健康管理義務の比重が大きくなってきました」。そう話すのは、総務部職員課安全衛生担当係長(兼)人事課支援担当係長であり、保健師でもある橋本敦子さん。加古川市における主な健康管理対策としては、メンタルヘルス対策、長時間勤務対策、40歳以上を対象とするがん対策などが挙げられる。なかでも最も重要視しているのは、若年層のメンタルヘルス対策だという。

「新型コロナウイルス感染症予防の

対応のため、忙しい状態が続き、多くの職員が長時間勤務を余儀なくされました。さらに、会食など交流の場が制限されたこともあり、コミュニケーションを図る機会も激減しました。それにより職員にストレスがたまり、メンタルヘルス不調者が大幅に増加したと考えられます(橋本さん)。

令和3年度のメンタルヘルスに関する職員からの相談実人数は、平成30年度の2倍以上に増加した。

対策の一つとして力を入れているのが、職員への健康相談対応だ。さまざまな内容や相談の仕方に対応できるようにするため、7種類の相談を用意している(表)。また、年々増加している女性職員が全体の約半分となったことから、女性職員を対象とした「女性相談」(年2回)を新設し、今年度中の開始を予定している。女性特有の

さまざまな健康相談に対して、産婦人科の女性医師が答えるものだ。このように相談種類が豊富なため、職員は相談相手を選んだり、面談か電話かメールかを選んだりしやすい。

さらに特徴的なのは、相談窓口を担っている職員課が、相談に対する職員の抵抗感をなくし、気軽に相談できるように促している点だ。たとえば、電話相談の「こころのホットライン」では、匿名での相談も受け付けている。「パーソナル・メッセージ」では、保健師に直接、メールで相談することができ。また、「精神衛生相談」「こころの相談室」などでは、部下や



総務部職員課の課長・西村かおるさん(左)と、同課安全衛生担当係長・人事課支援担当係長を兼任する橋本敦子さん

同僚に関する相談も受け付けている。職員への広報も行き届いていて、案内チラシを職場やイントラネットに掲示するほか、職員全員に配布もしている。そうした配慮の結果、「いきなり

表 加古川市の職員健康相談一覧

(令和5年4月1日現在)

相談種類	相談内容など	相談員	相談対応日
一般健康相談【対面】	①健康診断や人間ドックの結果について相談したいとき ②身体の健康について気になることや心配なことがあるときなど	産業医(内科)	第4または第5水曜日
精神衛生相談【対面】	①「憂うつだ」「落ち込んでいる」など気分がふさがちなとき ②不安感やイライラが大きいとき、続くときなど ③部下や同僚についての相談	心療内科医	第2木曜日
こころの相談室【対面】	①心のモヤモヤや不安な気持ちを聞いてもらいたいとき ②ストレスを上手く解消できないとき ③部下や同僚についての相談	公認心理師	毎週月曜日 第1・3・4火曜日
こころのホットライン(匿名でも可)【電話】	④各種ハラスメント相談(パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児などに関するハラスメント、SOGIハラなど) ⑤ワーク・ライフ・バランスの崩れによる心身の疲労など		
健康相談【対面】	健康診断の結果、生活習慣病予防、禁煙方法など、その他心身の健康についての相談	保健師	随時
障がい者職業生活相談【対面】	障がいのある職員の仕事に関する相談		
パーソナル・メッセージ【書面/メール】	相談内容をパーソナル・メッセージ・シートに記入し、職員課保健師宛に庁内便またはメールで提出		

心療内科などを受診するのは抵抗があるので相談したい、という職員も多い(橋本さん)という。

### 新規採用職員を支援する「エルダー制度」

全職員にメンタルヘルス対策の重要性を理解してもらうため、講座・研修も実施している。その一つが階層別研修だ。新規採用時の研修はもちろん、主事、主査、係長、副課長(課長代理)、所属長(課長)へと昇格するたびに行っている。主に、職員自身のセルフケア対策の強化が目的だが、部下の健康状態の把握・報告などを担っている所属長に対しては、管理職向けラインケア研修も行っている。

また、新規採用職員に対しては「エルダー制度」と呼ばれる制度がある。エルダーと呼ばれる先輩職員がマンツーマンで指導するとともに、相談相手としてあらゆる面でサポートするものだ。職員課課長の西村かおるさんは、その意図を次のように話す。「新規採用職員は初めての環境で初めての仕事をやるわけですから、わからないことが多く、心身ともに負担もかかります。ですから、いつでも気軽に相談できる職員が側にいる体制にしたのです。制度期間は半

年間です。その間に、公認心理師が本人と面談して支援するほか、研修担当職員がエルダーや所属長と面談をしてフォローアップしています」。

職場全体で協力して不調者を出さないようにしようとする取り組みだ。制度が終わる10月には、再度、新規採用職員向けメンタルヘルス講座を実施するという手厚さである。

なお、休職者に対しては、『職員のための治療と仕事のハンドブック』を提供し、病気や経済的な不安に対する支援も行っている。

### 時間外労働45時間以上なら所属長が報告書を提出

メンタルヘルス対策とともに充実しているのが、長時間勤務者へのサポートだ。加古川市では、全職員の時間外労働を調査・把握し、月の時間外労働が45時間以上の職員については、その職員が所属する長が「長時間勤務者等健康状況報告書」(図)に記入して翌月10日までに職員課に提出することとしている。

時間が45時間未満であっても、所属長が健康状態を危惧する職員がいれば、同報告書を提出する。報告書への記入事項は、所属長から見た該当職員の健康状態だ。たと

えば、該当職員の健康状態に異常があるか否か、心配な状態であれば具体的にどのような状態か、産業医との面談を希望するか否か、などである。あわせて、時間外労働が45時間を超えた職員本人に対して、「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による自己診断を義務づけ、疲労蓄積度が「高い」または「非常に高い」場合には、その結果を職員課保健師に提出することとしている。

これらによって健康状態が心配だと思われる職員には、所属長あるいは職員課が産業医との面談を勧める。橋本さんによると、「面談対象となる職員は多い時で月に20〜30人」だという。ケースによっては、産業医ではなく、公認心理師や保健師が対応することもある。

事後措置については、「産業医などと相談の結果、就業制限など有効な対応・対策を所属長に伝えるとともに、人事異動の配慮事項として人事課とも情報を共有しています」と橋本さん。橋本さんは人事課支援担当係長も兼任しているため、部署間の連携は非常にスムーズだ。

また、次のような状況がうかがえる職場に対しては、職員課による相談支援を行っている。

- ストレスチェックで「高ストレス」と判定された職場
- メンタルヘルス不調者への対応で、他の職員への負荷が大きい職場
- 業務上のストレスが多い職場
- 長時間勤務が多い職場

「特に少数数の職場の場合は、一人の不調者の影響によって職場全体の業務負担バランスが崩れてしまうおそれがあります。そのため、予防を目的とした職場全体への支援が大切なのです(橋本さん)」。

長時間勤務者の状況については安全衛生委員会にも報告され、必要があれば産業医から事業者への報告がなされる。さらに、健康診断の結果次第では、健康講座を開催するなどの対策も行われている。学ぶべき点の多い好事例である。

### 長時間勤務者等健康状況報告書

同報告書は「パーソナル・メッセージ」を利用して、所属長から職員課の保健師に提出される