

# 職員が相談しやすいように「相談員の顔を見せる」研修を実施

メンタルヘルス不調による休業者数は、全国的には増加しているものの、明石市では全国平均よりも少ない状態を維持している。そのポイントの一つに、職員が相談しやすくなるための「相談員の顔を見せる」研修が挙げられる。

## 相談せずに長期休業する職員を減らすために

明石市のメンタルヘルス対策は多様だ。各種健康診断、長時間勤務確認、健康相談、産業医面接を行うのはもちろん、ストレスチェックの活用、ラインケア研修、セルフケア研修、いきいき職場サポーター制度、職場コンサルテーション研修、階層別カウンセリングなどを導入・実施している(図)。

これらの計画は、大枠は決まっているものの、詳細は直近1年間の状況に合わせて、安全衛生委員会で年度ごとに検討される。毎年同じ取り組みだと「実施すること」が目的になりがちで、職員の状態に合わせたきめ細かい対応ができないからだ。中でも力を入れているのが相談対応と研修だ。相談対応は、本庁の総務局職員室厚生担当の保健師のほ

か、外部カウンセラーなどが担当する。メンタルヘルス不調の原因は職場に限らず、家庭の問題なども複雑に絡むため、家族を含めて専門家に相談

図 明石市のメンタルヘルス対策(2023年)

時期	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月
内容	新任課長・係長研修へ資料提供 いきいき職場サポーター選任 メンタルヘルス相談助成案内 各種相談窓口揭示	新任課長・係長研修へ資料提供 いきいき職場サポーター研修 階層別カウンセリング(係長 ストレスチェック実施	セルフケア研修10年目 職場コンサルテーション研修 新任課長・係長フォローアップ研修 高ストレス者面接	いきいき職場サポーター報告書 階層別カウンセリング(3年目)
通年	長時間勤務確認・健康相談・産業医面接・カウンセリング			
	各種健康診断			

できる体制を整えている。必要があれば、保健師からカウンセラーに連携することもある。

「ただ、誰にも相談せずに長期休業になってしまう職員が毎年何名かいます。そうなる前にできることがなかったのか、それが大きな課題です」。

そう語るのは、職員室課長の小中規義さん。明石市がメンタルヘルス研修に力を入れ始めた理由の一つだ。

「相談体制があるのですから、それを多くの職員に知ってもらい、本人はもちろん、いつもと違う様子に気づいた上司や同僚が気軽に相談できるようにしたいのです。その周知のためにも研修は必要です」(小中さん)。

## 3種類のラインケア研修

ラインケア研修は、新任課長研修、新任係長研修、いきいき職場サポーター研修が軸となる。なお、職場コンサルテーション研修は、ストレスチェック後に、希望する職場を対象に集団分析結果の説明と職場環境改善に向けたグループワークを行っている。

### ①新任課長・係長研修

新任課長・新任係長へは、研修の



左から、総務局職員室の室長・中原一憲さん、厚生担当主任・今中美紀さん、課長・小中規義さん、係長・田中良さん

「コマを使って、市のメンタルヘルス対策を説明している。講義を行う職員室室長中原一憲さんは次のように話す。「ラインケアやセルフケアの知識を説明することも大切ですが、さらに重要だと考えているのは、誰が話を聞いてくれるかがわからないと、相談しづらいだろうから保健師やカウンセラーの顔を見て、『この人なら相談しやすい』と思っていたら、この人なら相談しやすい」と思っていたら、部下に不調がうかがえる際には、管理監督者が自分の困りごととして「相談すること」を通じて、部下本人の支援につなげてもらえたらと思っています

す」。

そして、年度の後半にあるフォローアップ研修では、保健師の今中美紀さんが、相談後の実際の流れを説明する。

「相談した後どのような支援につながるのか、個人情報に配慮しながら具体例を説明することで、安心かつ気軽に相談ができるイメージを持ってもらえます。研修後、それまで一度も相談歴がない管理職の方からもご連絡いただき、困りごとを抱えた職員の面談につながったケースもあります」。

予約してなくても、職員が職員室に立ち寄れば、先約がない限り、その場で相談を受けている。2023年度の保健師への相談件数は約300件になる見込みだ。

## ② いきいき職場サポーター研修

「いきいき職場サポーター」とは、各職場で相談ごとを聴く役割を持つ職員を指す。以前は「リスナー」と呼ばれ、管理監督者が兼任することが多かったが、役割を整理して2018年度から現制度となった。本庁舎にしか保健師がいる相談窓口がないため、保育所や消防署の分署に、サポーターの選任を依頼しているという。現在は市合計で約50人のサポーターがいる。



グループワークを取り入れた「いきいき職場サポーター研修」

いきいき職場サポーター研修の目的は、いつもと違う職員に気づき、話を聴き、専門職による相談や支援につなげていく方法を学んでもらうこと。講義は相談窓口を担当している保健師が行い、内容は、メンタルヘルスの基礎知識に加え、前年度の活動報告を踏まえた情報提供やグループワークだ。

「サポーターからの『もつと知識を得たい』『厚生担当にどうつなげばいいかわからない』『ほかのサポーターと情報交換したい』などの意見・感想を、研修に反映させています。」(今中さん)。

グループワークでは、参加者3〜4人が1グループとなり、相互に相談

をする。各グループには前述の外部カウンセラーも加わり、参加者同士でコミュニケーションを取りながら困りごとを共有したり、解決方法を提案しあったりしている。職員は年度内に15回まで外部カウンセリングを受けられるため、カウンセラーと顔見知りになることも大切だという。

「もちろん、『何かあったら厚生担当に連絡してくださいね』と相談窓口の存在もPRしています」(今中さん)。

## 10年目のセルフケア研修

セルフケア研修は、入庁10年目の職員を対象とする。その理由は、各所属で役割が増えるとともに、相談されることも増え、責任が重くなる時期だからだ。職員室係長の田中良さんによると、「入庁以降、採用時研修、人材開発担当によるフォロー、3年目個別カウンセリング、5年目研修、7年目研修を行っています。10年目前後はそうしたケアや研修の狭間」でもあるという。

研修は、ストレスやメンタルヘルス対策の基礎知識についての講義とグループワーク。ストレスチェックを基に今の自分を知って、セルフケアにつなげていくことを主眼としていて、ストレスチェック委託先の外部カウンセラーが実施する。

ラーが実施する。

気心の知れた同期が集まって、仲間と課題を共有することも研修の狙いの一つだ。そのため、リアルで集合する形式を重視している。事後アンケートでは、「久しぶりに同期と会えてよかった」「周りが知っているメンバーなので、恥ずかしいことでも自己開示できた」など非常に好評だったという。もちろん、この研修でも各種相談窓口の案内は忘れていない。

## 職員室ワンチームで対策

「研修全体を通して伝えたいのは、悩んだり問題を抱えたりしたときには相談できる場所があるということ。一人で悩むことなく『自分は守られている』と実感してもらえればと思います。そのためにも『顔を見せる』研修を大切にしています」(中原さん)。

これほど手厚い対策を行っているにもかかわらず、実は職員室の保健師は今中さん1人だ。相談対応に滞りは生じないのだろうか。

「事務業務は課長や係長がフォローしてくださいますので、私は相談対応や研修などに一定程度専念できています」(今中さん)。

まさにワンチームでの対策と言えるだろう。