

医師による面接指導 対象者へ資料配布し意識を啓発

大分市では、すべての職員が仕事と生活の調和を実現し、ますます活躍できるようにと、各種の取り組みを推進している。長時間労働の是正に關しても、その一環として進められている。本記事ではその中でも「長時間労働者への医師による面接指導」に焦点を当て、その対策についてお話をうかがった。

面接指導の該当者を 独自に分類して状況把握

労働安全衛生法では、時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について本人の申し出があった場合は、医師による面接指導を行って適切な事後措置を行うよう規定されている。しかし、「地方公務員における働き方改革に係る状況―令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要―」（総務省）によると、要件に該当するにもかかわらず面接指導が行われなかった職員は67.7%であった。主な理由は、「職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」、「面接指導を受ける必要がないと医師が判

断した」などである。それについて、総務部職員厚生課保健室の堀佳代さんは次のように語る。

「本市でも同様のケースはあります。ただ、私たちは保健師ですので、職員の皆さんに健康に働いていただくことを第一義に考え、なるべくご自身の健康を気遣ってもらえるよう努めています」。

この言葉に、法的義務以上の取り組みを志す姿勢が映る。実際、面接指導の「該当者」は、市独自で④のように①～⑤に分類している。

「①と②は人事院規則にならって、本人からの申し出がなくても医師による面接指導を行うものとししました。また、月45時間の扱いについては、市が独自に④の『6か月連続』と⑤の『2～6月平均』を追加設定しています。職員の健康障害リスクをきめ細

かく把握するとともに、本人に自分の労働時間を意識してもらうためです」。

面接指導の実施フロー

面接指導の実施フローは、まず、保健室が人事課から各職員の勤務時間情報を受け、毎月の該当者を把握。

次に、保健室から各部長に面接指導実施の案内書を渡し、部局長を通じて所属長および本人に通知される。面接指導の実施について所属長も把握できるため、職員の健康状態や業務の繁忙状況への意識づけになっているそうだ。案内通知の際、該当者分類ごとに、次の異なる資料を配

布しているのも特徴的だ。

【該当者①②】

●面接指導実施通知

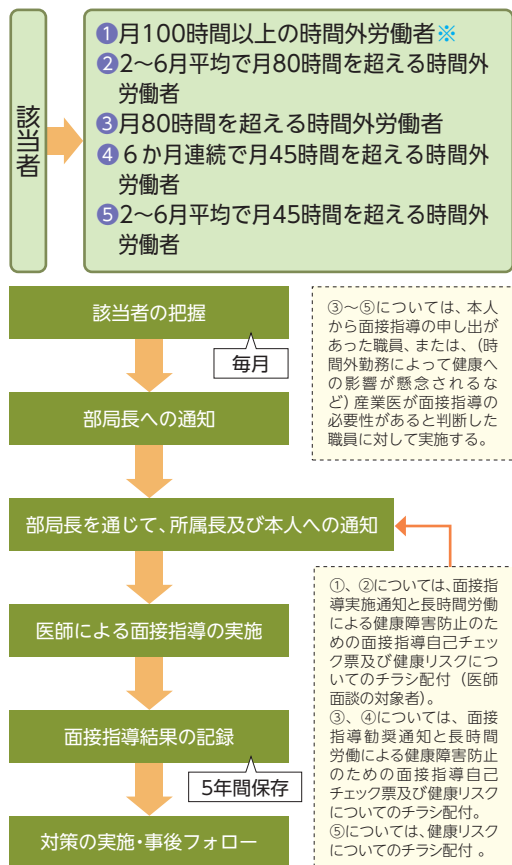
●自己チェック票

●健康リスク啓発チラシ（高リスク版）



総務部職員厚生課保健室の堀佳代さん（左）と今井みゆきさん

④ 長時間労働者への面接指導等実施フロー



※時間外労働者とは、正規の勤務時間を超えての時間外勤務および休日勤務をした職員を指す(ほかも同)。

【該当者③④】

● 面接指導勧奨通知

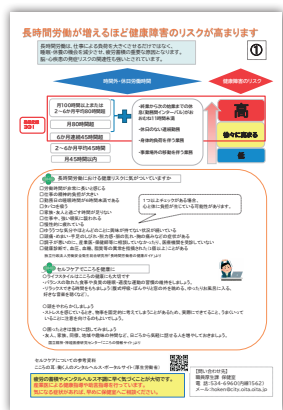
● 自己チェック票

● 健康リスク啓発チラシ(高リスク版)

【該当者⑤】

● 健康リスク啓発チラシ(低リスク版)

自己チェック票とは、「長時間労働による健康障害防止のための面接指導自己チェック票」の略称。チェック内容は厚生労働省の「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023年改正版)〔本人用〕」から引用している。これは、労働者が自身の疲労蓄積度を知るためのツールとして開発されたものだが、面接指導前に行うことによって、産業医の参考情報になるとともに、本人が自身の現状を意識し、産業医との面談で相談しやすくなることも期待しているという。



健康障害リスクの啓発チラシ

健康リスク啓発チラシは2種類用意されている。ともにA4判1枚で、

長時間労働による健康障害リスクへの気づきと、こころの健康のセルフケア

を促している。

「2種類の違いは、リスクが高いか低いかを視覚的に示す部分です。①②はもちろん、③④の職員にも高リスク版を配布し、面接指導の申し出を促しています」。

実施率を高めるための対策はしているのだろうか？

「部局長に面接指導の案内を手渡し、所属長にも面接日時を周知していることが、実施率向上につながっているように思います」。

就業上の措置が必要な場合

面接指導後は、医師が指導結果を記録し5年間保存。産業医が「経過観察が必要」と判断した場合は、再面談を案内する。

「面接指導の結果によっては、就業上の措置が必要だと産業医が判断することもあります。そうした場合は、本人の了承を得たうえで職員厚生課の所属長から対象者の所属長へ産業医の意見を伝えるときにも、業務の調整や配慮を含めた対策を求め、対策実施報告書の提出を依頼しています」。

医師による面接指導の実施と合わせて、時間外勤務そのものの縮減が重要だが、その施策は各所属が「大

分市職員活躍推進プ

ラン」と「大分市職員

働き方改革推進プロ

グラム」に沿って取り

組んでいる。参考ま

で、近年の時間外勤

務100時間以上の

職員数は、表のよう

なる。令和4年度か

ら5年度にかけて大

きく減ったのは、新

型コロナウイルス感

染症が5類に移行し

たことで関連業務が

減ったことによる。

もうかがった。

「長時間労働はメン

タルヘルス不調に

もつながりやすい

ため、セルフケア

の内容を盛り込んだ

リーフレットも作

成し、印刷物や庁内

LANで啓発してい

ます」。

表紙には「気づきの

セルフケア(職員・

ご家族用)」と記載

されている。「メン

タルヘルス不調は

家族の方の気づき

表 月あたりの時間外勤務100時間以上の職員数(延べ)

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
80人	171人	140人	16人

メンタルヘルス対策も

面接指導以外の取り組みについて

「長時間労働はメンタルヘルス不調にもつながりやすいため、セルフケアの内容を盛り込んだリーフレットも作成し、印刷物や庁内LANで啓発しています」。

表紙には「気づきのセルフケア(職員・ご家族用)」と記載されている。

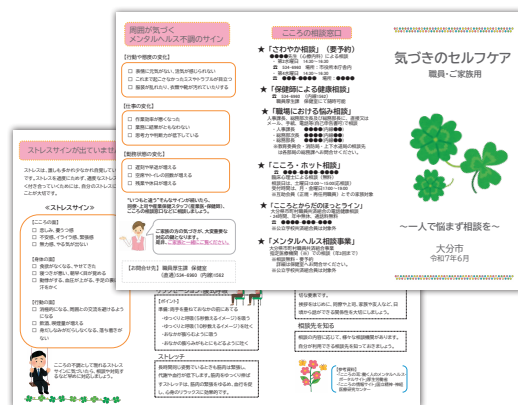
「メンタルヘルス不調は家族の方の気づきもとても重要なので、一緒に読んでほしい」という理由からだ。

A4判三つ折りの簡易なチラシだが、メンタルヘルス不調のサインやセル

フケアの方法などがわかりやすくとめられている。数種類の『こころの相談窓口』も記載されている。

「メンタルヘルス不調は、早めに気づき、相談や治療につなげることが大切です。ちょっとした気がかりでも相談してもらえればと思います」。

職場のメンタルヘルス対策として、「大分市職員メンタルヘルス対策推進プラン」を策定し、節目ごとのセルフケア研修、所属長やグループリーダー向けのラインケア研修、ハラスメント対策研修など、安全衛生に関する研修も充実している。引き続きの取り組みを応援したい。



メンタルヘルスの啓発リーフレット