

地方公共団体における健康確保措置に関する取組

第1 長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施率向上に向けた取組

1. 面接指導対象者への受診勧奨

【さいたま市】《P2参照》

所属長へ面接指導の対象職員等を通知し、所属長から対象職員へ受診勧奨を行っている。また、対象職員へ面接指導の対象である旨通知するとともに、面接希望の有無にかかわらず疲労蓄積度を確認するための事前問診票への回答を求め、疲労蓄積度が高い職員へ保健師から受診勧奨を行っている。

【香川県東かがわ市】

安全衛生担当課に職員の健康管理を行う保健師を配置し、月に80時間を超える時間外勤務を行った職員で面接指導の希望がない職員へ個別に体調確認を行い、専門的な助言を交え受診勧奨を行っている。

2. 庁内のシステムを活用した面接指導の円滑な実施

【東京都】

庁内のシステムから日程通知メールを対象職員へ一斉送信し、加えて面接当日に庁内のシステムから自動でリマインドメールを送信することで、面接指導の欠席の未然防止に努めている。また、面接日程一覧を所属担当者へ提供し、各所属で面接日を管理できるようにしている。

【熊本市】

月に80時間を超える時間外勤務を行った職員を対象に、対象者の勤務状況や疲労の蓄積状況を確認する自己チェック票への回答を求めている。その際、庁内のアンケートシステムを活用し、自己チェック票の回答・集計を行うことで、速やかに面接指導が実施できるよう努めている。

3. 柔軟な面接指導の実施

【熊本県】

原則、対面で面接指導を実施しているが、出先機関の職員については、日程調整が困難な場合にリモートによる面接指導を実施している。

【相模原市】

産業医が所属を訪問し面接指導を実施することで、出先機関の職員が受診しやすい環境を整備している。

事例1) 面接指導対象者への受診勧奨(さいたま市)

- ▶ 面接指導の対象となった職員へ受診勧奨をすること、面接指導の希望有無にかかわらず疲労蓄積度を確認するための事前問診票を必ず提出することを所属長あての通知に記載している事例。

○所属長あての通知

令和 年 月 日

各 所 属 長 様

職 員 課 長

長時間勤務職員に対する保健指導の受診について(依頼)

本市では、職員の健康管理の一環として、長時間勤務職員に対し、産業医による保健指導を実施しています。

貴所属において、前月又は直近2~6か月平均で80時間を超える時間外勤務を行った職員がおりますので、下記により、当該職員が保健指導を受診するよう勧奨をお願いします。また、産業医による保健指導は任意ですが、現在の健康状態を把握するため、当該職員に送付している事前問診票を必ず提出するようお伝えください。

なお、この保健指導は、労働安全衛生法(第66条の8、第66条の9、第105条)に基づくものであり、さいたま市職員安全衛生管理規程第2条において、所属長には所属職員の安全と健康を確保する責務があることを申し添えます。

記

- 1 該当職員 別紙のとおり
- 2 受診方法 ①該当職員にS-netメールにて実施通知文、事前問診票を送付
②該当職員から事前問診票を返信、産業医による保健指導の希望を確認
③希望者に健康相談室から連絡、産業医面接日程調整
- 3 勤務の取扱い 面接・指導等に要した時間の範囲で職務専念義務免除扱い
- 4 実施場所 該当する事業所及び当該区内に勤務する職員が対象となります。
(裏面をご覧ください。)
- 5 その他
 - ・本通知の直近1か月以内に産業医による保健指導を受けた場合等、面接の必要がないと産業医が認める場合があります。
 - ・派遣先で同等の産業医面接を受けることが可能な場合は、これに替えることができます。
 - ・兼務職員へは、兼務元・兼務先、双方の所属長にこの依頼をお送りしています。なお、保健指導は、どちらの所管の産業医でも受診できます。
 - ・管理職の方も、ご希望いただければ保健指導を受けられます。

【担当】

総務局人事部職員課安全衛生係



■■■■ (直) / ■■■■ (内)

第2 メンタルヘルス対策の推進に向けた予防段階別の取組

1 メンタルヘルス対策に関する職員への情報提供【一次予防】

【大阪市】《P 5 参照》

メンタルヘルス不調に陥りやすい新規採用職員及び新たに係長級に昇任した職員に対し、年に3回セルフケアに関するチラシをメールで周知している。あわせてアンケートを実施し、職員が実践しているセルフケアの内容を次年度の対象者に紹介することで、職員のセルフケア意識の向上に努めている。

2. 相談体制の整備・活用【二次予防】

【岩手県】

全ての新規採用職員に臨床心理士又は保健師による個別面談を実施することで、早期に受診が必要と思われる職員への受診勧奨や相談窓口の周知につなげ、生活環境の変化によるメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応に努めている。

【兵庫県】《P 7 参照》

こころの健康相談をはじめとした各種相談窓口を掲載した携帯カードを配布することで、職員が相談したい際にスムーズに相談できるよう配慮している。

【三重県伊勢市】

新規採用職員及び新たに昇任した職員に対し、臨床心理士による個別面談を義務づけ、生活環境や職責の変化によるメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応に努めている。

【愛知県豊山町】《P 8 参照》

主任級以下の職員を対象に、職場における職員の精神的不安や孤立を解消する目的でメンター制度を導入している。相談する側のメンティは、指導役のメンター候補者について複数人の希望を出すことができ、メンティが信頼して相談できる者であれば必ずしも年上や先輩である必要がないものとする^{こと}で、相談しやすい環境を整備している。

3. ストレスチェックの集団分析結果等を活用した職場環境改善【二次予防】

【兵庫県姫路市】《P 9 参照》

ストレスチェックの結果を集団分析し、健康リスクが高い職場を「高ストレス職場」と認定し、安全衛生担当部署と相談の上職場環境の改善計画を各職場が作成し、安全衛生担当部署が定期的に進捗状況を確認・評価することで職場環境の改善に努めている。

また、職場環境の改善に取り組んだ職場の好事例を取りまとめ、全庁掲示板に掲載し職場環境改善の充実を図っている。

【相模原市】

ストレスチェックに加えて、メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）への回答を求め、その結果を職場ごとに集計し、各職場における職場環境改善の実現率の高い上位 10 項目を示すことで、職場環境改善への動機付け及び取組の進捗状況を評価し、要望率の高い上位 10 項目を示すことで、各職場における問題点を整理し、職場環境改善の目標設定に活用している。

4. メンタルヘルス不調による休職者に対する復職支援【三次予防】

【神戸市】

メンタルヘルス不調による休職者に対し、「プレ出勤」を実施している。始めは定刻に出勤することなどを目標に職場へ出勤し軽めの作業などから始め、段階的に職場の環境や業務に慣らしていくことで、心理的負担や不安を和らげ、円滑な職場復帰や復職後の再発予防に努めている。

【福島県いわき市】《P 10 参照》

メンタルヘルス不調による休職者に対し、復職前に所属している職場などに一定期間継続して試験的に出勤する「試し出勤」を実施している。加えて、「試し出勤」の前段階で「試し出勤準備プログラム」を実施することで、「試し出勤」をスムーズに実施し、円滑な職場復帰及び再発防止に努めている。

事例1) メンタルヘルス対策に関する職員への情報提供【一次予防】(大阪市)

- ▶ メンタルヘルス不調に陥りやすい新規採用職員及び新たに係長級に昇任した職員に対し、年に3回チラシをメールで周知しており、その中でも、セルフケアに関する情報提供に加えて職員が実践しているセルフケアの内容を紹介したチラシの例。

①セルフケアに関するチラシ(表面)

職場環境の変化でため込みがちな ストレスを解消するヒント



4月に昇任され、いかがお過ごしでしょうか?一般的に、昇任や人事異動による配置転換、新採用等の環境の変化から2~3か月後頃が、疲れや負担がたまりやすくなる時期と言われています。そんな時期を前向きに乗り切り、毎日をイキイキと楽しく過ごすための秘訣についてご紹介します。

十分な睡眠時間を

睡眠は、体の疲労を回復し、心のストレスを解消する特效薬。
睡眠時間には個人差があるため、何時間寝たかではなく、「眠った!」という満足感があり、前日の疲れが取れていることが大切です。また、寝つきが悪くても、決まった時間に起きるように心がけましょう。



十分な食事時間を

バランスのよい食事を1日3食規則正しくとり、生活のリズムを整えることがストレスへの抵抗力を高める基本となります。食事中は、リラックス状態になる副交感神経が活性化される時間です。長めにゆったりと時間をかけて食事をとることを心がけましょう。



からだを動かそう

適度な有酸素運動は、満足感や解放感、リフレッシュ効果が得られ、身体的、精神的ストレスを解消するのに役立ちます。運動を習慣化することで疲れにくくなり、ストレスへの適応力も高めます。



相談しよう

困ったときやつらいときに話を聞いてもらうだけでも、気持ちが楽になることがあります。ひとりで抱え込まずに家族、友人、同僚など身近な人へ相談しましょう。前向きになれない、心の疲れがとれないと感じる場合は、早めに「こころの健康相談窓口」(次ページ参照)に相談するなど、セルフケアに努めてください。



昨年実施した職員へのアンケートでは以下のような回答が寄せられました。
こちらもぜひ参考にしてみてください。

Q. あなたがメンタルヘルスケアのために心がけていることや実践していること等があれば教えてください。

A. 「意識して深呼吸する、食事と睡眠に気をつける。」
「時間のある時は、入浴剤をいれてゆっくりと湯船につかる。」
「楽しいことを予定に入れてモチベーションにする。」「笑う。」
「休日は趣味に没頭するか、1日なにも考えずゆっくりするようにしている。」
「オンとオフの切り替えを意識する。」
「すぐに答えを出さずに一旦考える。」
「悩んでも解決しないことは、悩み続けない。」
「1人で抱え込まず、周りに相談する。」



②セルフケアに関するチラシ（裏面）

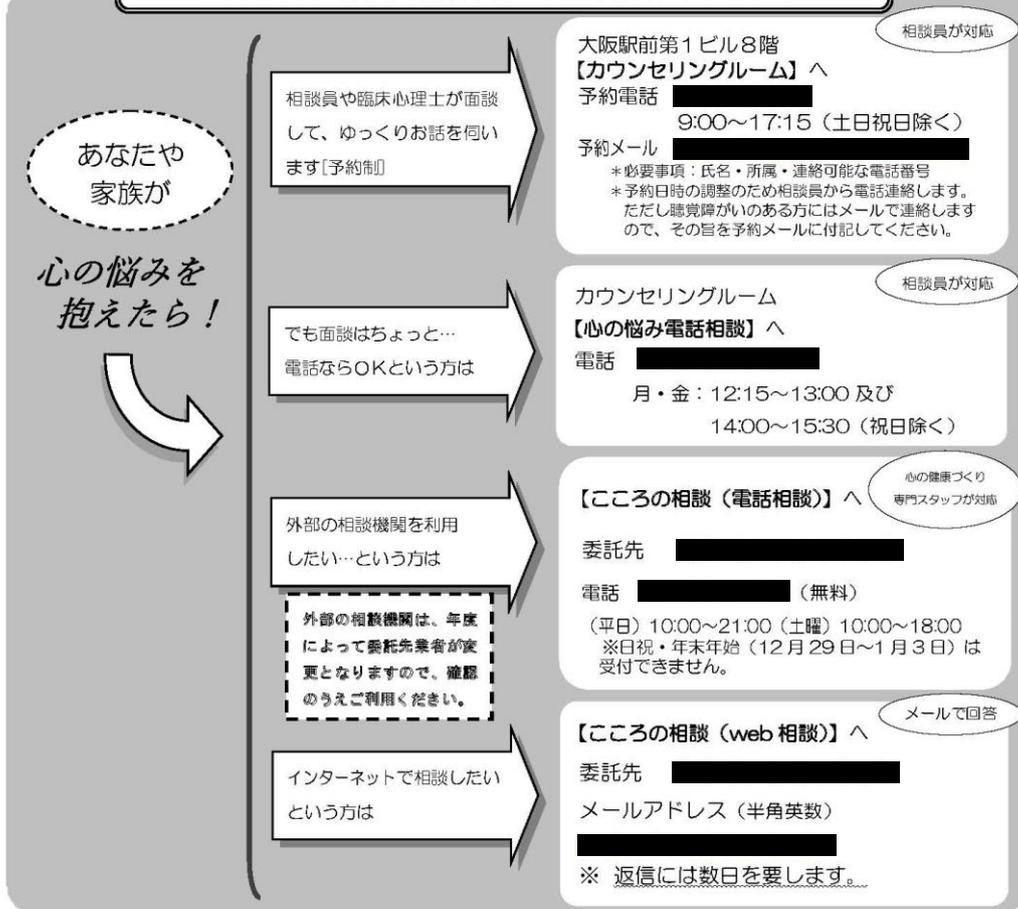
心の疲れが取れないとき・・・ ひとりで悩まず気軽に相談窓口へ

本市職員のためのこころの健康相談窓口では、職員カウンセリングルームのほか、外部機関の電話・Web相談についても無料で相談が受けられます。

なお、外部機関での電話・Web 相談において面接カウンセリングが必要となった場合も、5回まで無料です。（同一年度内6回目以降の相談については自己負担となります。）

各相談機関ともプライバシーは厳守され、相談内容が職場等に知られることは絶対にありません。相談内容に応じて、ご自身が利用しやすい相談窓口をみつけて、ぜひ利用してください。

こころの健康相談窓口一覧（令和5年度）



【セルフケアお役立ち情報】 ～ご自身のセルフケアのためにご利用ください♪～

- ✦ 「安全衛生・最前線！」： [REDACTED]
- ✦ 「メンタルリーフレット」： [REDACTED]
- ✦ 「職場環境改善良好事例集」： [REDACTED]

その他「階層別研修（新採用者研修、新任係長研修など）」でも確認できますので、ぜひご参考になさってください。

事例2) 相談体制の整備・活用【二次予防】(兵庫県)

➤ こころの健康相談をはじめとした各種相談窓口を掲載した携帯カードを配布し、職員に相談窓口を周知している事例。

○ 携帯カード (表面)

相談窓口携帯カード

★厚生課健康管理センター
 ■■■ - ■■■ - ■■■ (代表)

不安や困りごと
一人で悩まず
気軽に相談を!

医療全般 (心とからだ) に関する相談	職場・私生活に関する相談 及びメンタルな悩み相談
保健指導係 (医師・保健師・看護師)	ピアサポート係 (臨床心理士)
内線 ■■■■■■■■■■	内線 ■■■■■■■■
直通 ■■■ - ■■■ - ■■■	直通 ■■■ - ■■■ - ■■■
インターネットメール相談 ■■■■■■■■■■.lg.jp	

兵庫県警察本部 警務部 厚生課 2023.3

○ 携帯カード (裏面)

★行政機関等相談窓口

こころの健康相談	兵庫県こころの健康電話相談 (神戸市在住以外)	■■■ - ■■■ - ■■■
	兵庫県精神保健福祉センター (神戸市在住以外)	■■■ - ■■■ - ■■■
	神戸市精神保健福祉センター (神戸市在住)	■■■ - ■■■ - ■■■
自殺防止電話相談	兵庫県のちと心のサポートダイヤル	■■■ - ■■■ - ■■■
	神戸市こころといのちの電話相談 (神戸市在住)	■■■ - ■■■ - ■■■

★部外委託相談窓口

カウンセリング ■■■■■■■■	■■■ - ■■■ - ■■■
■■■ カウンセリング ■■■■	■■■ - ■■■ - ■■■
■■■ カウンセリング ■■■■	■■■ - ■■■ - ■■■

★ベネフィット・ステーション

心とからだの電話相談 (ID番号必要)	■■■ - ■■■ - ■■■ (無料)
---------------------	----------------------

事例3) 相談体制の整備・活用【二次予防】(愛知県豊山町)

- 主任級以下の職員を対象にメンター制度を導入しており、指導役であるメンターを所属や先輩・後輩に限らずメンティが信頼できる者とし、相談しやすい環境を整備している事例。

○メンター制度の手引き(抜粋)

POINT



◎「OJT制度」と「メンター制度」との違いについて

「OJT(On the Job Training)制度」は、配属された職場で直属の先輩職員が、実務を通じて業務に必要な知識やノウハウを指導する方法です。

一方、「メンター制度」は業務に関する実務指導は行わず、対話を通じてメンタル面に特化してサポートを行います。そのため、指導役であるメンターは所属や先輩・後輩に限らず、メンティが相談しやすい相手となります。

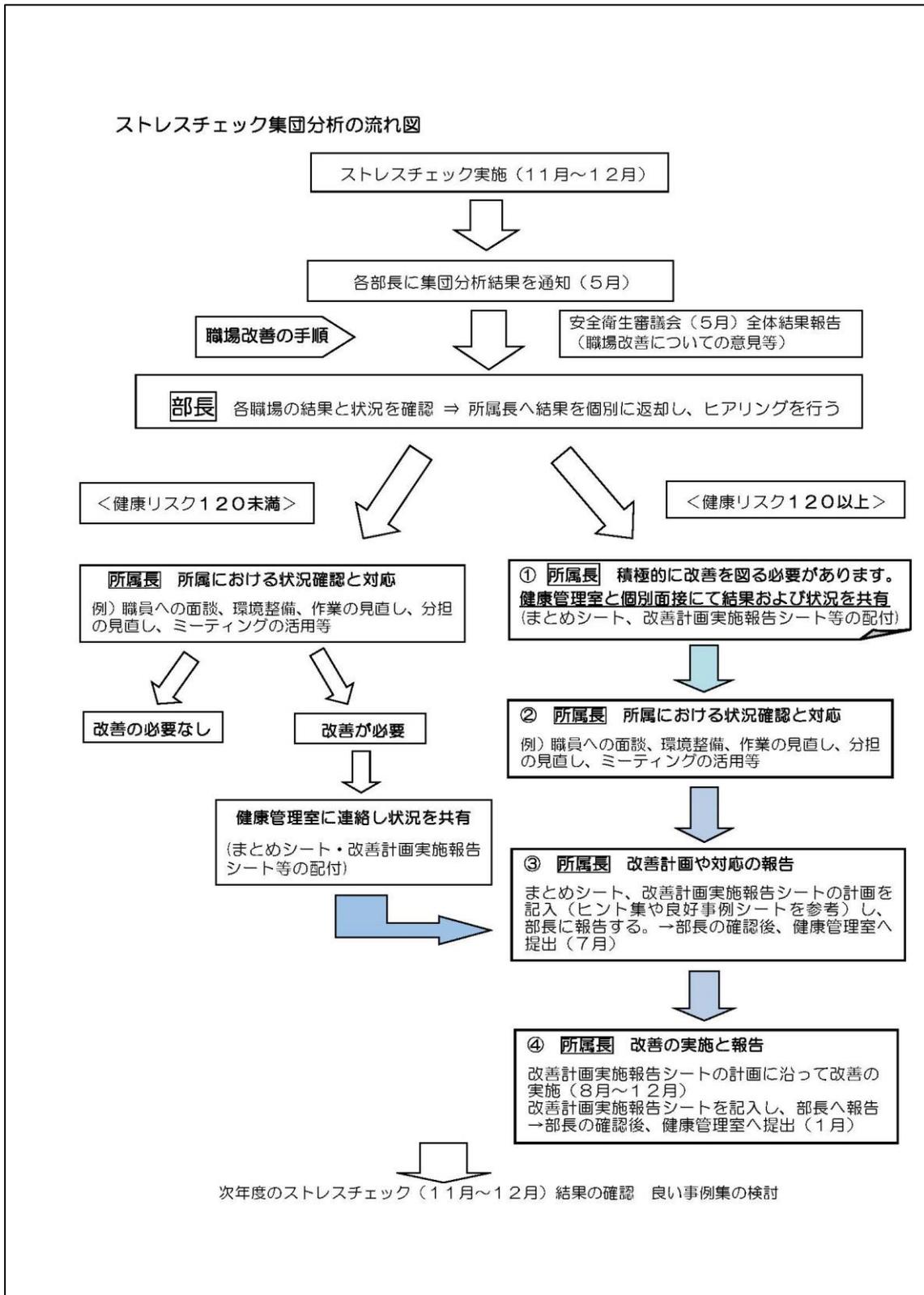
POINT

- ・メンティは、メンター候補者として複数人の希望を出すことができます。(上限はありません)
※希望報告を基に、1人のメンティに対して1人のメンターをマッチングします。
- ・メンター候補者は、必ずしも年上や先輩である必要はありません。信頼して相談できそうな相手であれば、同期や後輩職員も選任できます。(町長も選任可能です。)
- ・メンター候補者の希望報告として、「総務課一任」や年代・性別の条件指定だけでも構いません。
- ・メンタリングを進めていく中で、メンティにとってメンターが適切でないと感じた場合は、メンティからの希望により途中で変更することができます。(人事秘書グループへお知らせください。)
- ・メンターに選任された場合は、原則断ることはできません。そのため、1人のメンターが複数のメンティを受け持つ場合があります。
※ただし、メンター候補者として登録されることを望まない場合は、あらかじめ報告が必要です。
- ・メンター×メンティの組み合わせは、公表することはありません。

事例4) ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善【二次予防】（兵庫県姫路市）

➤ ストレスチェックの集団分析の結果、健康リスクが120を超える職場では、仕事のストレスに関する問題が生じている場合が多いことから、当該職場を「高ストレス職場」と認定し、環境・個人の状況を確認・ヒアリングし、改善すべき点がないか検討し、積極的に改善を図るよう促している事例。

○ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の流れ



事例5) メンタルヘルス不調による休職者に対する復職支援【三次予防】(福島県いわき市)

- 「試し出勤」の実施前に、一定期間継続して、病気の基礎知識の習得や生活リズムを整えることなどを目的とした「試し出勤準備プログラム」を実施することで、試し出勤をスムーズに実施し、円滑な職場復帰及び再発防止に努めている事例。

○ 試し出勤準備プログラムの概要



試し出勤準備プログラムについて

《プログラムの目的》

試し出勤をスムーズに実施し、円滑な職場復帰と再発防止を図ることを目的とします。

《利用対象者》

試し出勤の対象となる者で、試し出勤準備プログラムの実施を希望する者。

ただし、試し出勤を中止した者、又は試し出勤が2回目以上となる者については、原則、プログラムを実施することとします。

《プログラムの内容》

☆ 1週間のプログラム例

	月	火	水休み	木	金	面談
9:30	朝のミーティング・ウォーミングアップ					随時実施
9:45	個別ワーク	リラクゼーション		心理教育	健康	
12:00	昼食					
13:00	個別ワーク	個別ワーク		個別ワーク	個別ワーク	
15:20	帰りのミーティング					
15:30	終了					

☆ 個別プログラム：個別ワーク

パソコンを使用しての文書作成、思考力・集中力回復のためのワーク等

☆ 集団プログラム：心理教育（認知行動療法・SST等）、健康教育、リラクゼーション

グループディスカッション等による問題解決法・考え方の幅を広げる練習、リラクゼーション、健康・心理教育の講義等

☆ 個別面談

復職課題の検討、再発予防のための自己分析等

★原則 最初の3日間は午前のみ
2週目～4週目 1日(週4日)

※体調に合わせて、3週目まで午前
のみの利用が可能

《利用期間》

概ね8週間

