

自治体におけるメンタルヘルスへの取り組みについて



問 21世紀に入り、時代は大きく変化、複雑化している。

公務員の職場も例外ではなく、地方公共団体に求められる役割が多種多様化する中で、職員の精神的負担やストレスは増加している。

OA化の進展や仕事の増加・専門化、そして人間関係の変化などからくる、職場不適応といった「心の病」や、「健康問題」を抱える人が増えている。

職場におけるメンタルヘルスへの取り組みは、疾病対策・病人対策だけではなく、むしろ心の健康を増進し、明るく活力に満ちた職場づくりを推進する事にある。

そこで、町のメンタルヘルスに対する取り組みについて伺



職員研修の様子

う。

- ① 教育・研修について。
- ② 健康相談について。(保健衛生活動及びカウンセラーなどの人材確保を含む)
- ③ アフターケアの指導について。(職場復帰の支援活動を含む)
- ④ 担当者の役割について。
- ・ 職場管理者の役割
- ・ 人事担当者の役割
- ・ 保健医療担当者の役割

⑤ システムづくりについて。

- ・ 一般職に対して
- ・ 消防職員に対して
- ・ 教職員に対して
- ⑥ 管理監督者の役割について。(メンタルヘルス活動が成果を上げるか否かは、部長の働きにかかっている)
- ⑦ 管理監督者自身の心の健康について。(上司の精神的不健康は部下のストレスになる)
- ⑧ 職場のストレス対策について。

⑧ 職場のストレス対策について。

町長

① 平成15年度から3年連続し、全職員を対象に「メンタルヘルス」について取り組んだ。

平成17年度については、12月1日、2日の2回に分けて実施し、参加者は約100名で「心の病」の状況や兆候、メンタルヘルスチェック、その対応と職場復帰に向けてなどを学んだ。

② 相談が必要と感じた場合、又相談をしたい場合は総務課と保健師が連携し対応する。

専門的相談が必要な場合は専門の医師を紹介し診察を受けるよう勧めるとともに職場では相談しづらいことも考えられ、市町村職員共済組合が実施する「ファミリー健康相談」や北海道の「いのちの電話」などの利用も周知している。

③ 担当の医師から指導を受け、職務遂行能力の順調な回復を図るべく、時間的勤務など状況に合わせた対応と、職場内の異動などを考える。

④ 「職場管理者の役割」は、職員個々の健康状態の把握や部下のストレス状況の改善、業務内容の調整である。「人事担当者の役割」は、研修機会の企画、職員個々の健康相談に応じたアドバイスやバランスの調整、職場管理者からの報告に基づき対応が役割である。

「保健医療担当者の役割」は、職員個々の健康相談に応じたアドバイスや職場管理者への指導助言である。

⑤ 「一般職及び消防職員」については、職場内に労働安全衛生法に基づき、町職員衛生委員会を設置し、委員会の意見を聞きながら体制づくりを進めている。「教職員」については、校長、教頭を中心に悩みなどを気軽に相談できる環境づくり心がけ、町の相談員やスクールカウンセラーが教職員の相談にも対応し、北海道の「職員相談室」、北海道教育委員会の「心の健康相談」が電話での相談窓口となり教職員のサポートをしている。

⑥ 職場全体の勤務環境の整備や職場復帰の支援、再発防止対策などが役割である。

⑦ 課題を自分自身で抱え込まず、身近によき相談相手を持ち、職員との交流が一番の心の健康保持の秘訣であると考える。

⑧ 役場内には消防職員も含めた全職員で組織する「職員交友会」があり、元気回復事業を実施し、各職場を中心に計画的な年休の取得、リフレッシュなどストレスをため込まないよう指導をしている。