事例No.	3241
公表年度	R6
団体の属性	町村
団体名	秋田県美郷町

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革

事例種類	職場環境の改善

事例内容・タイトル

秋田県美郷町におけるメンタルヘルス対策の取組について

出典

地方公務員月報2024年12月号（事例紹介）

秋田県美郷町におけるメンタルヘルス対策の取組について

秋田県美郷町総務課総務班

1　はじめに

美郷町では、平成二二年頃から庁内でメンタルヘルス不調による休職者が年々増加傾向にあったことから、メンタルヘルスガイド、メンタルヘルス対策のフローチャート、メンタルヘルス不調職員の職場復帰支援に関するマニュアルを作成し、対策を講じて取組を行ってきました。

本編では、美郷町のこれまでのメンタルヘルス対策の取組をご紹介させていただき、全国の地方の自治体職員をはじめとする皆様に、少しでも参考にしていただける内容があれば幸いです。

2　メンタルヘルスガイド等作成の取組

美郷町の職員数は約二〇〇名でありますが、平成二二年頃から庁内でメンタルヘルス不調による休職者が毎年出ており、年々増加傾向にありました。この背景には、メンタルヘルス不調職員の対応は各部署に任せっきりになっていたこと、相談・支援体制が未整備であったこと、また、職員のメンタルヘルスに対する理解不足により休職者に対し「怠けている・やる気がない」といった誤った見方がなされるという課題がありました。

そこで、まず平成二四年度にメンタルヘルス対策の重要性と職員の意識変化を促すための研修を実施しました。そのうえで、平成二六年度に管理監督職員を対象とした「メンタルヘルスガイド」を作成しました。

作成までの流れについては、安全衛生担当の職員が素案を作成し、産業医に確認を依頼し、その修正内容を反映するといったやり取りを繰り返した後、職員安全衛生委員会に諮問し成案化しました。

成案化にあたっては、「メンタルヘルス不調は誰にでも起こりうる身近なことである」、「職員が話しやすい職場の雰囲気づくりが大切である」や「メンタルヘルス不調職員の早期発見や早期対応方法」を職員に周知することや「相談窓口の設置」が大切であると認識して検討を行いました。

「メンタルヘルスガイド」の内容については、メンタルヘルス不調職員の早期発見（職員の変化に関するチェックポイントや職員との傾聴のポイント）、早期対応（不調職員を発見した際の対応の流れ）、相談窓口の設置、病気休暇中・休職中の対応（職員や家族へのケアや他の職員への周知）、回復中・職場復帰後のフォロー（再発防止に向けた取組）といった流れをフローチャートとして掲載しています。さらに、管理監督職員の責務と役割、メンタルヘルス対策の内容、管理監督職員自身のメンタルヘルス等についても掲載しています。また、情報提供を充実させるため、病気休暇・休職制度、疲労蓄積度の自己チェックリスト、パワーハラスメントについてのチェックリスト、職員との面接等対応記録簿を掲載しています。

「メンタルヘルスガイド」は、管理監督職員に配布するとともに、メンタルヘルス不調を感じた場合の対応に関するフローチャートを全職員に配布して、保健師を相談員とする相談窓口を周知しています。

また、令和二年度には、「メンタルヘルス不調職員の職場復帰支援に関するマニュアル」を作成し、長期療養中の職員が職場復帰する際の支援や不調を疑わせる職員の支援について記載しています。内容については、メンタルヘルスを要因とする不調を訴える職員が現れたら（回復へのフォローアップ、病気休暇に係る制度等）、職場復帰支援について（第一ステップ　病気休暇の開始及び休暇中のケア、第二ステップ　病気

の改善による職場復帰の判断、第三ステップ　職場復帰訓練の検討及び職場復帰プランの作成、第四ステップ　職場復帰の決定、第五ステップ　職場復帰後のフォローアップ）、職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項（主治医との連携の仕方、職場復帰の判断基準、「現職へ復帰」の原則、職場復帰する職員への心理的支援）について掲載しております。

3　メンタルヘルス対策全般に関する取組

「メンタルヘルスガイド」等作成以外の取組は、四つの取組を実施しています。

一つ目は、「時間外労働縮減、年次有給休暇取得の呼びかけ」です。毎年、比較的年次有給休暇が取得しやすい八月と年末前の一一月に、管理監督職員には所属職員分、特別職には全職員分の時間外勤務状況一覧と年次有給休暇取得状況一覧を配布し、時間外勤務時間の縮減と年次有給休暇の取得を呼びかけしています。この呼びかけを実施してからは、少しずつではありますが年次休暇の取得率が上昇していますので、職員の意識に定着していると考えています。

二つ目は、「健康づくり講座」の開催です。「健康づくり講座」は、職員研修として年六回実施し、開催回ごとに「腰痛改善」や「肩こり改善」など「体」をテーマとして、職員の体の健康づくりに取り組んでいます。今後もより多くの職員に参加してもらえるようにテーマの検討を行ってまいります。

三つ目は、「職員ストレス相談窓口」の設置です。当町と秋田大学とは、平成二三年度から連携協定を締結しており、平成三〇年度から、秋田大学臨床心理士による「職場ストレス相談窓口」の設置を委託契約により実施しています。相談内容の匿名性を保つため、総務課には、年代・性別・相談件数以外の情報は提供しないことにしています。また、令和四年度からは、直接、秋田大学に行かなくても相談できる窓口として、電話やＺｏｏｍでの相談を可能としたことから、積極的な利用につながっていると考えています。

四つ目は、「若手職員へのサポート」です。当町では、個々の担当業務において、主担当と副担当を決め、双方がよくコミュニケーションをとって業務を行っています。特にメンタルヘルス対策を意識した取組ではあ

りませんが、若手職員にはこういった形で業務に慣れてもらうようにしています。県民性か東北人の気質か「そんなことは自分で考えろ」という形ではなく、手取り足取りとまではいきませんが、自然と指導しながら育てることが出来ていると認識しています。当町は地域が小さく、職員の七、八割が町内に居住しているため、コミュニケーションがとりやすい環境にあることも若手職員へのサポートにつながっていると考えています。また、令和三年度からコミュニケーション研修に取り組んでいます。町としては、コミュニケーション能力を重視しなければならないという考えが根底にあり、若手職員を中心に、職員としてより人間力の向上に重きを置いた研修を行っています。この研修でコミュニケーションスキルを身に付けることによって、職場でいろんな人と話ができるようになり、自分で考えこまなくなるようになり、フラストレーションの解消につながるなどメンタルヘルスにも影響すると考えています。

4　メンタルヘルスガイド作成後の状況や効果

「メンタルヘルスガイド」の作成や対策によって、病気休暇や病気休職の職員が減少しているという実績は残念ながらありませんが、むしろ、潜在的なニーズが掘り起こされて、メンタルヘルスケアを必要とする職員が適切に相談するようになってきたことを効果と考えています。「メンタルヘルスガイド」の作成を通じて、職場がメンタルヘルスのサポートが出来るというメッセージを職員に伝えることにより、困ったら職場に相談して良いという土壌づくりにつながっているため、「メンタルヘルスガイド」を作成した意味があると考えています。

また、昨年度のメンタルヘルス対策の研究会においては、当町の取組に対して、「メンタルヘルスガイドのフローチャートのように、事業者が職員の健康管理のために実施している取組を体系化して示すことは大事である。」、「民間では、メンタルヘルス対策は一つのインフラのようになっており、対策をすることで相談しやすい土壌ができてくると、病気休暇・休職者数はいったん増えても潜在的リスクは減っていくと認識

している。」、「取組内容を形として示すことで、職場が職員を大事に思っていることの意思表示につながり、健康経営的な側面にも結びついていく。こうした取組を行っていることが、就職先として選ばれるポイントにもなるほか、自治体の生産性の向上にもつながっていくと感じた。」や「職場外資源の活用として、大学と連携した取組を実施している点が非常に参考になった。」などの意見をいただいたことも一定程度の効果があったものと考えています。

5　今後の方向性

昨年度のメンタルヘルス対策の研究会において、「メンタルヘルスガイド」の作成を振り返り、当町副町長が「地域住民からのクレームや関係事業者とのコミュニケーション不足、家庭内の出来事からもメンタルヘルスに不調をきたすなど、いろいろな場面でメンタルヘルスに不調をきたすきっかけが潜んでいると考えます。いったん、メンタルヘルスに不調をきたしてしまうと、治癒することは難しいと感じています。復職を果たしたとしても、一つのきっかけでメンタルヘルス不調になって、長期の休職となる場合があります。メンタルヘルスの不調は職員一人の人生を狂わせてしまうようなことがあると思います。こうした状況は、町にとっては損失になるため、職場がこうした状況にならないように、すぐに職場がサポートできるように取組を強化し、犠牲者を出さないようにしなければならないという思いが第一にあり、職員のメンタルヘルス対策は重要な取組と考えています。」と述べています。

こうしたことから、メンタルヘルス不調は誰にでも起こりうる身近なことであると認識し、今後もメンタルヘルス対策を継続して取り組む必要があることから、社会情勢や地域環境など実態に合わせた内容となるように「メンタルヘルスガイド」、「メンタルヘルス対策のフローチャート」や「メンタルヘルス不調職員の職場復帰支援に関するマニュアル」の随時見直し、相談窓口の充実や職員向けの研修などの取組の拡充、これまで以上に職員が話しやすい相談しやすい職場づくりを進めてまいります。