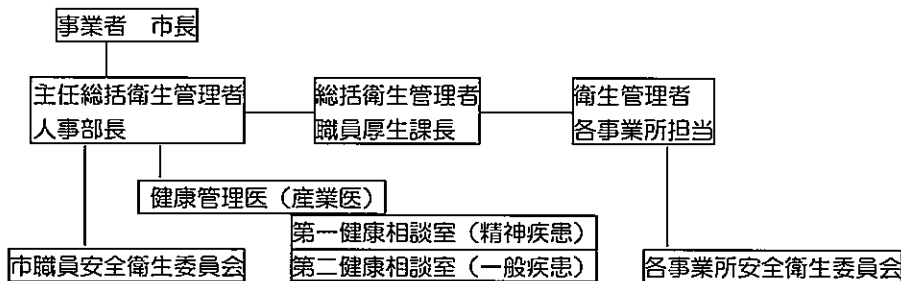


職員の健康管理の現状とその課題

職員の衛生管理は、労働安全衛生法、労働安全衛生規則、横浜市職員衛生管理規則などの法規に基づき事業主の責任において実施していますが、職員の健康を維持、増進していくためには、職員の自主的な健康管理も欠かせません。そこで横浜市では、職員の自主努力への支援として健康管理体制を確立するとともに各種の健康増進事業を推進しています。

職員の高齢化や社会環境の変化等の要因により生活習慣病に罹患している者やその予備軍も増加しており、これらの職員へのきめ細かな対応が必要となっています。また、精神疾患により長期休養する者も急増しており、予防や職場復帰の対策を含めた対策が急がれます。

1 健康管理のための体制



(1) 衛生管理者

労働基準局長の免許を受けた職員を衛生管理者に選任しています。衛生管理者は各局区において職員の健康管理を主管する部署に配置されており、本市全体で233名が任命されています(平成16年3月31日現在)。

(2) 健康管理医(産業医)

本市全体で36名の健康管理医を任命しています。主な業務としては健康診断の結果に基づく健康教育や健康相談、職場の巡視等があげられます。特に本庁舎には専任の健康管理医がおり、健康診断やその他の健康増進事業の企画段階から参画しています。

(3) 安全衛生委員会

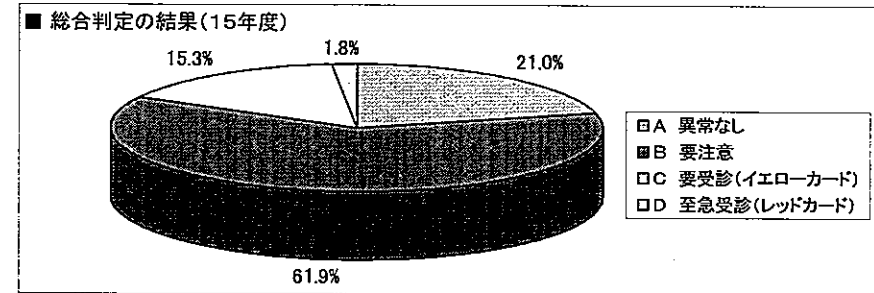
常時50人以上の従業員を雇用する事業場に設置義務があり、横浜市では131の事業所で安全衛生委員会を設置し、職員の危険及び健康障害の防止、労働災害の再発防止対策などを審議しています。

2 衛生増進事業

職員の健康障害を未然に防ぐとともに、健康の増進をはかるため、健康診断やその結果に基づく事後指導、健康教育や健康相談等の衛生増進事業を実施しています。

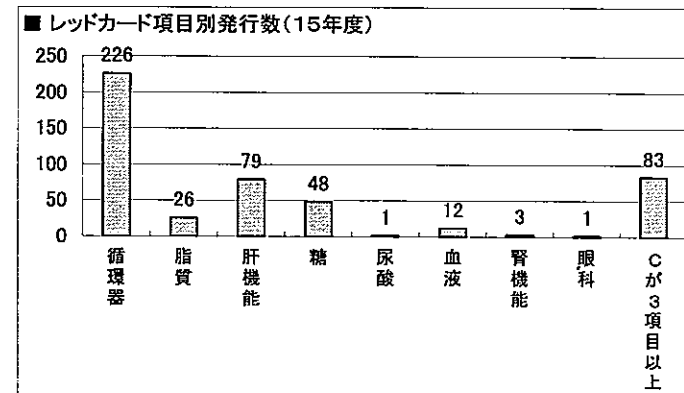
(1) 健康診断

全職員を対象とした年1回の定期健康診断、電離放射線業務従事者や有機溶剤業務従事者などを対象とした特別定期健康診断、雇入時健康診断等を実施しています。定期健康診断の受診率は99パーセントを超えており、ほぼ全職員が受診しています(他機関受診を含む)。



(2) 健康診断後の事後指導

健康診断の結果、所見があった職員に対しては、早期の医療機関受診やその後の自己管理を促すため、「至急受診(面談) 勧告書(レッドカード)」「受診勧告書(イエローカード)」等を交付しています。



(3) 健康教育、健康相談

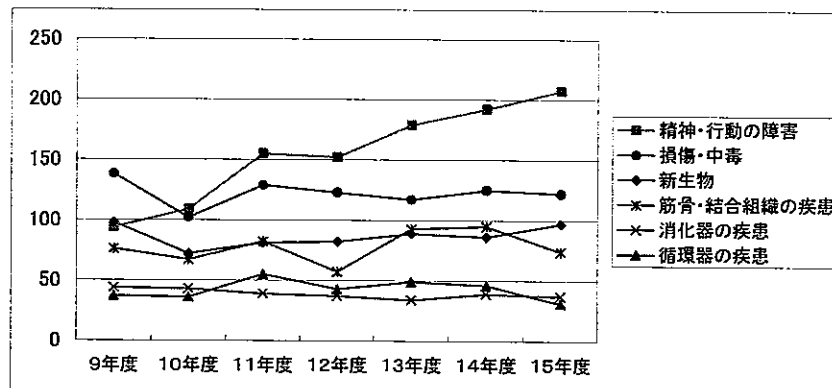
職員が健康管理に対する理解を深め、自主的に健康の保持増進を図り、より健康的な生活がおくれるよう健康教育、健康相談を行っています。

(4) 過重労働による健康障害防止対策

6か月間に月100時間以上の超過勤務を1月以上行った職員や月80時間以上の超過勤務を2月以上行った職員等を対象として、問診票により健康状態を確認するとともに、特に負担度の高い職員については健康管理医による面談を行っています。

■ 対象者の把握状況（15年度）〔延べ人数〕

	問診票による把握	健康管理医による面談
1 月100時間以上の超過勤務を1月以上	126	8
2 月80時間以上の超過勤務を2月以上	92	7
3 平均超過勤務時間が60時間以上	32	3
4 1～3の重複	367	26
5 上記に準ずる管理職	6	1
合計	623	45



4 メンタルヘルス事業

(1) 横浜市のメンタルヘルス対策

メンタルヘルスの専門相談窓口として第一職員健康相談室を設置しています。相談室は昭和57年に市庁舎内に開設し、昭和63年に職員の利便を考慮し民間ビルに移転しました。3名のケースワーカーが常駐し、面接を中心に電話相談や訪問相談を行っています。また、月に12回（半日単位）の精神科医（嘱託）による相談を実施しています。

(2) メンタルヘルス研修

管理職や一般の職員を対象としたメンタルヘルス研修、講演会、啓発事業を実施しています。（実施状況は別紙のとおりです。）

(3) 相談の状況

相談室では職員本人からの相談を受けるとともに、職場の上司や職員の家族からの相談にも応じています。

3 長期休養者の状況

30日以上長期休養者についてみると、全疾病では平成9年度の609人から平成15年度の688人と約13%の伸びとなりますが、精神疾患に限ってみると94人から207人と約120%の伸びとなっています。他の疾患による休養者は、ほぼ横ばいの状況となっています。全地方公務員について調査した統計でも同様の傾向が見られ、精神疾患は平成9年度から14年度にかけて約107%（横浜市では約104%）の伸びとなっています。他の疾患についても横浜市の場合と同様に、ほぼ横ばいの状況が見られます。

■ 長期休養者の推移（30日以上休養者）

(実数)

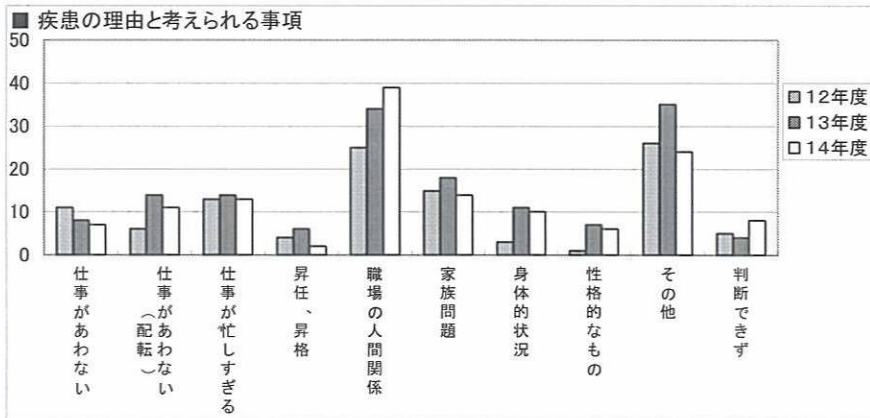
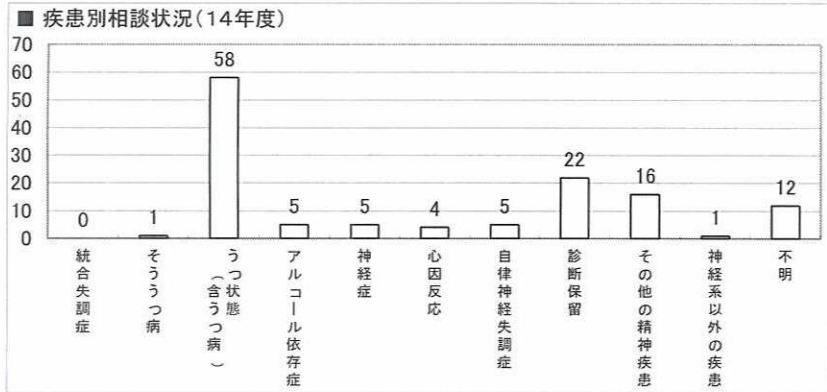
	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度
精神・行動の障害	94	109	155	152	179	192	207
損傷・中毒	138	102	129	123	117	125	122
新生物	98	72	81	82	89	86	97
筋骨・結合組織の疾患	76	67	82	57	93	95	74
消化器の疾患	44	43	39	37	34	39	37
循環器の疾患	37	36	55	43	49	46	31
全疾病	609	526	645	575	691	704	688

■ 相談者の状況

人

年 度	実 数	性 別		年 齢						
		男	女	20歳未満	20～29	30～39	40～49	50～59	60歳以上	不明
15	381(176)	242	139	1	50	116	105	93	5	11
14	344(127)	214	130	3	50	117	81	83	5	5
13	353(159)	225	128	1	54	125	72	81	5	15
12	345(158)	225	120	1	50	101	81	89	4	19
11	335(144)	234	101	9	40	105	99	77	4	1

※（ ）は新規相談者



(2) 休職者の状況

長期病休者の状況と同じように精神疾患による休職者の割合が高くなっています。各年度末の休職者数を見ると、全疾病では平成9年度の64名から平成15年度は88名となっていますが、精神疾患に限ってみると25名から69名と176%の伸びとなっています。

■ 年度末休職者数(実数)

	人						
	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度
一般疾患	39	22	21	29	29	27	19
精神疾患	25	38	42	59	53	69	69
合計	64	60	63	86	82	96	88

(3) 衛生管理審査委員会

職員が私傷病により休職する場合や復職する場合に、その職員の健康状態を医学的に判断し、休職、休職期間の更新、復職といった処分が適切かどうかを審査する場として衛生管理審査委員会を設けています。平成15年度の審査件数は一般疾患の審査が延べ85件、精神疾患の審査が延べ313件でした。

■ 休職発令等の状況

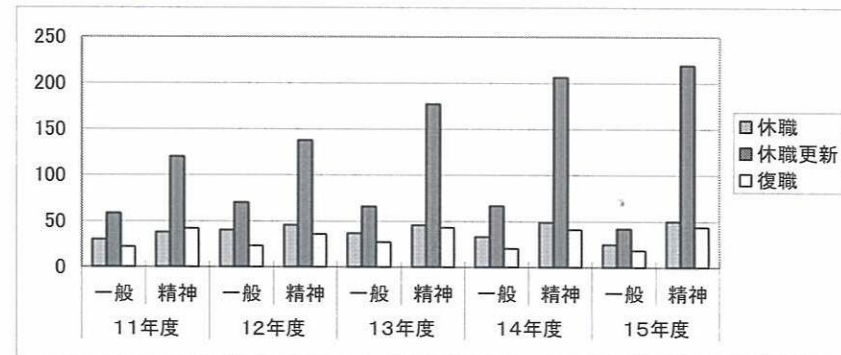
	人									
	11年度		12年度		13年度		14年度		15年度	
	一般	精神	一般	精神	一般	精神	一般	精神	一般	精神
休職	30	38	40	46	37	46	33	49	25	50
休職更新	59	120	70	138	66	177	67	206	42	219
復職	22	42	23	36	27	43	20	41	18	44
合計	111	200	133	220	130	266	120	296	85	313

5 休職・復職の制度

職員が心身の故障のため長期の休養を要する場合、任命権者は職員の意に反してこれを休職することができますとされています(地方公務員法第28条)。

(1) 制度の内容

休職の期間は3年までとなっていますが、個々の期間については、医師の診断に基づき定めることとなっています。また、職員が負傷又は疾病のために療養する必要がある場合には、180日間の範囲内で病気休暇を取得することができます。一般的に180日の病気休暇を使用して、なお傷病が治癒しない場合に休職発令がされることになります。復職後1年を精勤した場合には、再度、病気休暇を180日、休職発令を3年の範囲内で行うことができます。



64A

(4) 慣らし出勤

休職していた職員が復職する場合、健康管理医による復職面談と衛生管理審査委員会での審査というふたつの関門があり、そこで職員が職場に適應できる状態であるかを判断することになります。

慣らし出勤は、長期療養中の職員が職場復帰を前提として心身の調整を図ることを目的として休職期間中に出勤するものですが、慣らし出勤が十分にできているかどうかは、復職の可能性を判断する際の目安ともなるものです。精神疾患で休職した場合には、ほとんどの休職者が慣らし出勤をしてから復職しています（平成14年度は88%）。また、復職の確率も慣らし出勤を行った場合の方が高くなっています。

■ 慣らし出勤と復職の状況

年度	実数	延べ数	人		
			慣らし出勤を実施	復職可(率)	
12	29	36	24	復職可	21 (87.5)
				復職不可	3
13	36	43	34	復職可(率)	7 (58.3)
				復職不可	5
14	33	41	36	復職可	26 (72.2)
				復職不可	10
合計	98	120	94	復職可	75 (79.8)
				復職不可	19
			26	復職可	14 (53.8)
				復職不可	12

6 課題

職員の健康管理を行っていく上で次のような課題がありますが、いずれも狭い意味での健康管理という枠の中では解決が難しいものばかりです。人事制度全体の中で検討していく必要があります。

(1) メンタルヘルスの予防対策

長期病休者の状況でみたとおり、精神的に不健康な状態に陥ったり精神疾患に罹患する職員が増えています。その原因については、社会情勢の変化や職場環境の変化が影響しているのではないが、精神的なストレスに脆弱な世代が職員に増えているのではないが、メンタルヘルスの重要性が広く知られるようになったことから、今まで医療機関を受診しなかった人が受診するようになり、その結果、比較的軽度の者も休業治療するようになったのではないが、などさまざまな推論はありますが明確な答えはでていません。休養職員が急増している原因の分析を行うとともに、職員が相談しやすい環境の整備、メンタルヘルスに関し正しい知識を得るための研修等、的確な対応が求められています。

(2) 慣らし出勤の課題

慣らし出勤は復職に際しての制度として実施しているものではありません。慣らし出勤は、休職者の希望と職場の理解、協力で行われていますが、出勤中の事故について関係者は絶えず心配を抱えているのが現状です（幸いにも今まで事故は起こっていません）。また、出勤に際しての交通費も支給されないことから、慣らし出勤を拒む職員も出てきます。従来、慣らし出勤は、本人の希望に基づき、職場復帰を前提として職場で一定の時間を過ごし、心身の調整を図っているものであり、職務には従事していないという解釈から災害補償や交通費の支給は行わないこととしてきました。慣らし出勤を制度化して行くには、これらの課題への対応が必要ではないかと考えています。

(3) 病気休暇、休職・復職制度の運用

疾病の状況によっては、休職・復職を繰り返すこととなる職員も出てきます。また、職場復帰に際し、復帰先の職場を変えた方が職員のためには望ましいと思われるケースや職種の変更ができれば、復帰がより容易になるケースも考えられますが、いずれも現行の取り扱いでは行っていません。これらの問題についても人事制度全体の中で検討が必要と考えています。

平成15年度 職員の心の健康づくりのための教育や意識啓発等の実施状況

<研修>

対象	研修名	対象者	講師	方法・内容等	備考
一般職員	新採用職員研修	新採用職員	健康相談室精神保健相談員	いきいきとした職場生活が送れるように、ストレスマネジメントについての講義 70~100人×4回、50~60分/回	人材開発課と共催
	中堅職員研修	30才、40才職員	外部講師、健康相談室精神保健相談員	セルフケアの知識を修得して働き盛りを乗り切るための、実習も取り入れた講義 「心の健康とアルコール問題」、「ストレスと上手につきあう」の2マ 100人×6回、1コマ60分と120分/回	人材開発課と共催
	主任昇任者研修	主任昇任者	外部講師	将来を見据え、自らの性格や行動を見つめ直しセルフケアを行うための実習も取り入れた講義 90人×7回、120分/回	人材開発課と共催
	転職者研修	技能職から事務職、技術職に転職する職員	健康相談室精神保健相談員	転職後のストレスに対処していけるよう話し合いと講義 20~25人×1回(転職前に実施) 120分/回	職員厚生課保健師と合同開催 人材開発課と共催
衛生管理者	衛生管理者研修	各所属の新任衛生管理者	健康相談室精神保健相談員	衛生管理者としての役割、休職者・復職者の支援体制について講義 50人×1回、半日	職員厚生課主催 業務担当、保健師と合同開催
管理・監督者	係長昇任研修	係長合格者	健康相談室精神保健相談員	職場のメンタルヘルスについて講義 150人×1回、60分	人材開発課と共催 (1月に実施予定)
	選考職係長昇任者研修	選考職係長昇任者	健康相談室精神保健相談員	職場のメンタルヘルスについて講義 50人×1回、120分	人材開発課と共催
	管理・監督者メンタルヘルス研修	管理職	外部講師 健康相談室健康管理医、健康相談室精神保健相談員	①傾聴訓練を主としたリスナー研修 20~25人×9回 ②心の病の講義と事例検討 60~75人×3回 ①②の2日間コース	職員厚生課主催
	管理・監督者アルコール関連問題早期対応研修	管理職	外部講師	アルコール依存症についての講義と対応の仕方のロールプレイ 40人×4回 午後半日	職員厚生課主催

上記の他に各所属安全衛生委員会等からの依頼によるメンタルヘルス研修 7回

<講演会等>

講演会名	対象者	講師	方法・内容等	備考
健康管理講演会	希望者	外部講師	健康管理、福利厚生の一環として、年4回の講演会の内2回をメンタルの講演会として開催 120分/回、250人×2回	健康保険組合と共催

<福利厚生機関誌 かがやき>

記事名	対象者	執筆者	内容	備考
心の相談室	全職員	健康相談室健康管理医	健康管理、福利厚生の一環として、年12回発行のうち7月・1月分はこちらの健康に関する記事を掲載	

<庁内報>

記事名	対象者	執筆者等	内容	備考
心が風邪をひいたかな?と思ったら	全職員	健康相談室健康管理医、精神保健相談員	5月号に、入庁・異動のストレスを上手に解消していくためのインタビュー記事を掲載	

H16.3月現在

◆メンタルヘルス対策

第一健康相談室開設：昭和57年10月開設、昭和62年市庁舎外に移転
 【相談業務】毎週月～金：受付時間 午前9:30～午後4:00 予約制
 【相談体制】精神科専門医師（嘱託5人）とケースワーカー（係長級1、担当2）
 （医師対応は：半日単位で午後12回/月）
 【対象】本市職員本人、職場上司、家族からの相談に対応（水道、交通、教職員を除く）
 【方法】相談室での面談、家庭訪問、医療機関訪問等