

令和元年度 職員のストレスチェック結果について

R2.7.1 部長会議資料
総務部職員課 医務保健室

1 実施期間 令和元年7月1日(月)～7月10日(水)
[医務保健室による面談 令和元年8月下旬～10月末]

本調査は、R1.7に実施したため、令和元年東日本台風の影響は反映されてません。

2 対象者 正規職員(再任用職員、派遣職員を含む)及び非常勤職員(※)
※一年度の雇用期間が6か月以上(予定)、かつ1週間の勤務時間が通常の2分の1以上で、受検日現在に在籍している職員

3 実施方法 職業性ストレス簡易調査票(57項目)による自己申告方式

ストレスチェック
の3領域

- A 仕事のストレス要因 = 仕事の量・質、身体的負担度、対人関係、職場環境、仕事のコントロール、技能の活用、仕事の適性度、働きがいの低下
- B 心身のストレス反応 = 活気の低下、イライラ感、不安感、抑うつ感、疲労感、身体愁訴
- C 周囲のサポート = 上司、同僚、家族や友人からのサポート

4 高ストレス者の発生状況 [参考資料 1P:表1]

	高ストレス者数	前年比
正規職員	224人/2,547人(受検者数)	+16人
非常勤職員	90人/1,794人(受検者数)	+4人

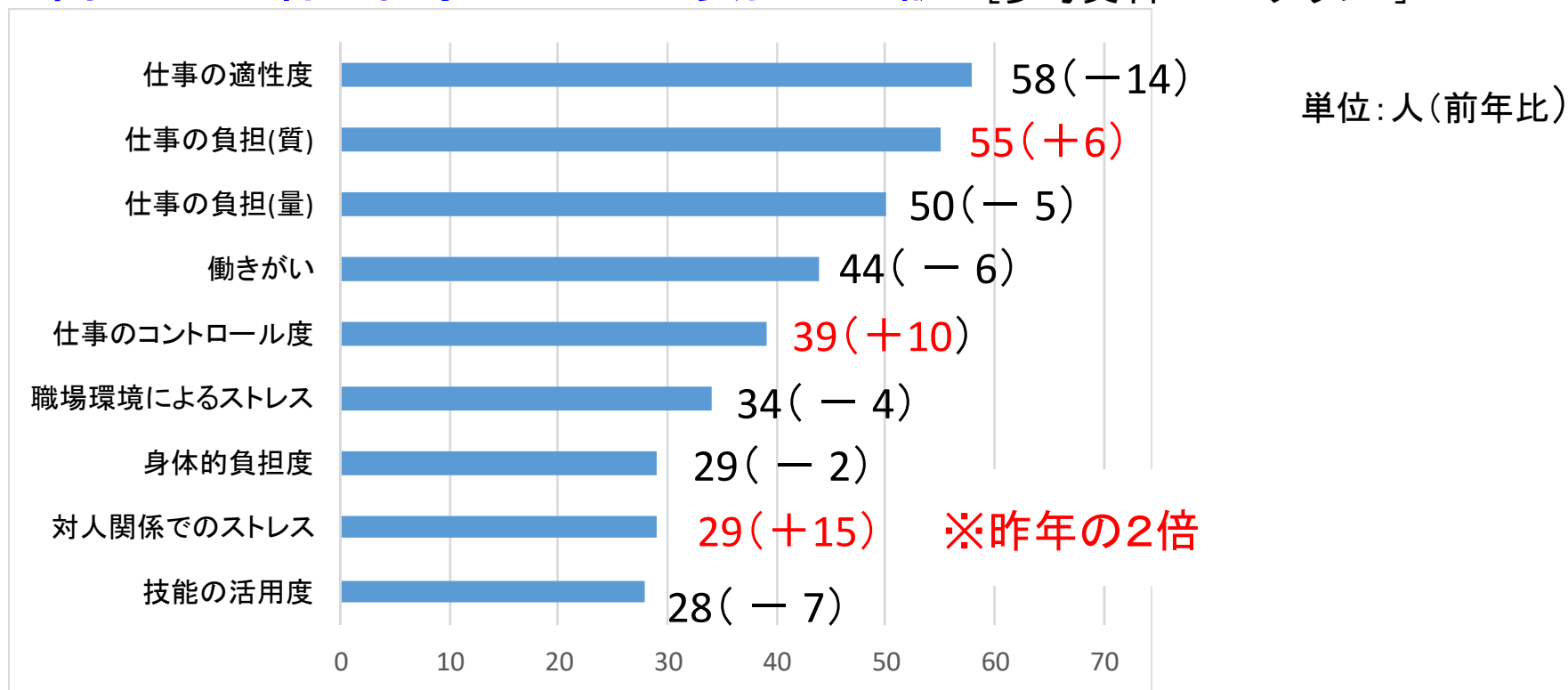
○ H28～R元年度における高ストレス者の推移は概ね横ばい

＜高ストレス者＞
「仕事のストレス要因」が多く、
「心身のストレス反応」が強く、
「周囲のサポート」が少ないと感じている職員

5 正規職員 高ストレス者の発生率と要因別傾向

		男 性	女 性
発生率 [参考資料 2P : グラフ1]		<p>●20代後半が最も多く、次いで50代前半となっている。</p> <p>➤ 過去3年間は40代後半、30代後半、20代後半の順</p>	<p>●40代後半が最も多く、次いで30代後半となっている。</p> <p>➤ 過去3年間は30代後半、40代後半の順</p>
要因別の傾向	A 仕事のストレス要因 [参考資料 3P : グラフ2]	<p>●20代後半から仕事のストレスを強く感じ始める。</p> <p>●40代前半が最も多い。</p>	<p>●30代以降は男性よりも仕事のストレスを強く感じている。</p> <p>●50代後半が最も多い。</p>
	B 心身のストレス反応 [参考資料 4P : グラフ3]	<p>●40代後半と50代前半が多い。</p>	<p>●全年代において男性よりも多い。</p> <p>●40代後半と50代後半が多い。</p>
	C 周囲のサポート状況 [医務保健室の面談結果から]	<p>●20代後半は、本人から上司や同僚に相談ができていない。または、上司に相談したが的確な助言が得られにくい。</p>	<p>●30代以降は、私的環境(結婚、出産、育児)の変化に上司や同僚の共感が得られにくい。</p>
ストレス発生の原因		<p>①20代後半は、責任のある業務を任されるようになったことへの不安がある。</p> <p>②40代後半と50代前半は、昇任によるストレスで心身ストレス反応が多い。</p> <p>③職場での人間関係構築に伴う心的負担</p>	<p>①30代後半は、育児休業復帰後の仕事に対する不安がある。</p> <p>②40代後半及び50代後半は、昇任による仕事のストレスがある。</p> <p>③仕事と家庭の両立によるストレス</p> <p>④親の介護によるストレス</p> <p>⑤女性特有の心身の不調</p>

6 高ストレス者の仕事のストレス要因の内訳 [参考資料 5P: グラフ4]



7 医務保健室での面談結果 [175/224人(実施率78.1%)に実施]

○面談の結果からストレスの要因として最も多かったものは「仕事の負担(量・質)」で、次いで「職場の人間関係」、「本人の素因」となっている。[参考資料 6P: グラフ8]

○新たなストレス要因を抑制していくためには、「職場内の良好な人間関係の構築」とともに、「業務を職員個人に任せるのではなく、組織として対応していくこと」などが大切。

8 今後の対策

令和元年東日本台風災害や新型コロナウイルス感染症対策といった非常事態に対応している状況であり、職員の健康管理は特に重要な課題となっている。

ストレスチェックの分析結果をもとに令和2年度は、職員のメンタルヘルス対策を次のように進めていく。

<p>所属長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 特定の職員への業務の集中を回避するため、担当を超えた協力体制を構築し、職員間、担当間の業務分担の見直しを積極的に行う。 ➤ 部局長の権限による部局内兼務発令により効果的な人事配置を積極的に行う。
<p>職員課</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 高ストレス者の発生を抑制できるよう人事上の配慮（兼務発令などによる応援体制の強化）を積極的に検討する。 ➤ 医務保健室及び職員研修所と連携し、メンタルヘルス研修や女性職員交流研修等にストレスチェック結果を活用する。
<p>医務保健室</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 心の健康保持増進のために、職員個人での対応（ストレスケア）について、高ストレス者面談時や保健だより等で積極的に周知する。