

平成30年度 職員のストレスチェック結果について

H31.4.26 部長会議資料
総務部職員課 医務保健室

1 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 |

2 受検結果

| | 正規職員 | | | | | | 非常勤職員 | | | | | |
|-----------------------|-------|-------|--------|-------|--------|---------------|-------|-------|-------|-------|--------|---------------|
| | H28 | H29 | | H30 | | H30-H28 増減 | H28 | H29 | | H30 | | H30-H28 増減 |
| 対象者(人) A | 2,689 | 2,695 | (6) | 2,695 | (0) | 【6】 | 1,574 | 1,690 | (116) | 1,724 | (34) | 【150】 |
| 受検者(人) B | 2,488 | 2,482 | (▲6) | 2,521 | (36) | 【33】 | 1,473 | 1,681 | (208) | 1,714 | (33) | 【241】 |
| 受検率(%) C(B/A) | 92.5 | 92.1 | (▲0.4) | 93.5 | (1.4) | 【1.0】 | 93.6 | 99.5 | (5.9) | 99.4 | (▲0.1) | 【5.8】 |
| 高ストレス者(人) D | 222 | 214 | (▲8) | 208 | (▲6) | 【▲14】 | 67 | 95 | (28) | 86 | (▲9) | 【19】 |
| 高ストレス発生率(%) E(D/B) | 8.9 | 8.6 | (▲0.3) | 8.3 | (▲0.3) | 【▲0.6】 | 4.5 | 5.7 | (1.2) | 5.0 | (▲0.7) | 【0.5】 |

3 実施結果から見た傾向

(1) 受検者全体(男女別・年代別傾向)

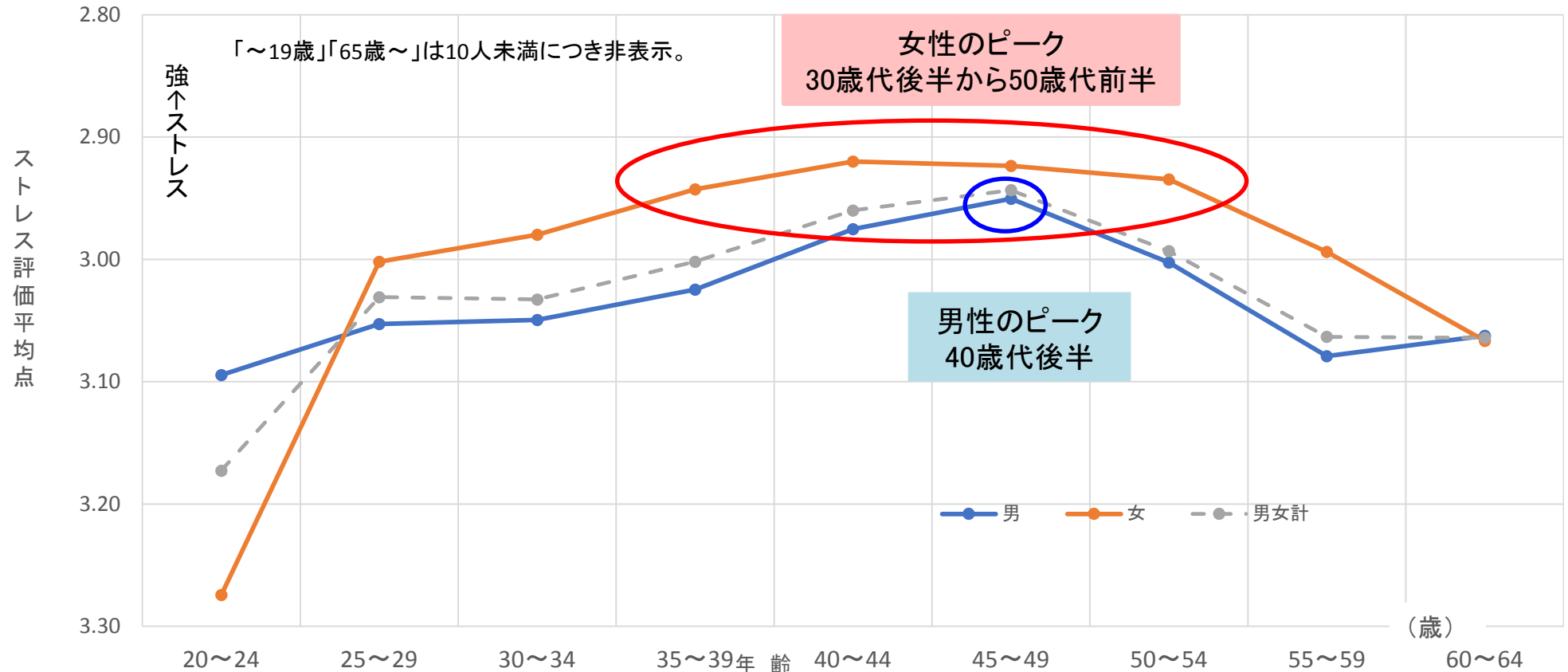
ア A 仕事のストレス要因

仕事の負担(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

○女性は、25歳以降は常に男性より仕事のストレスが強い傾向。

※背景として、

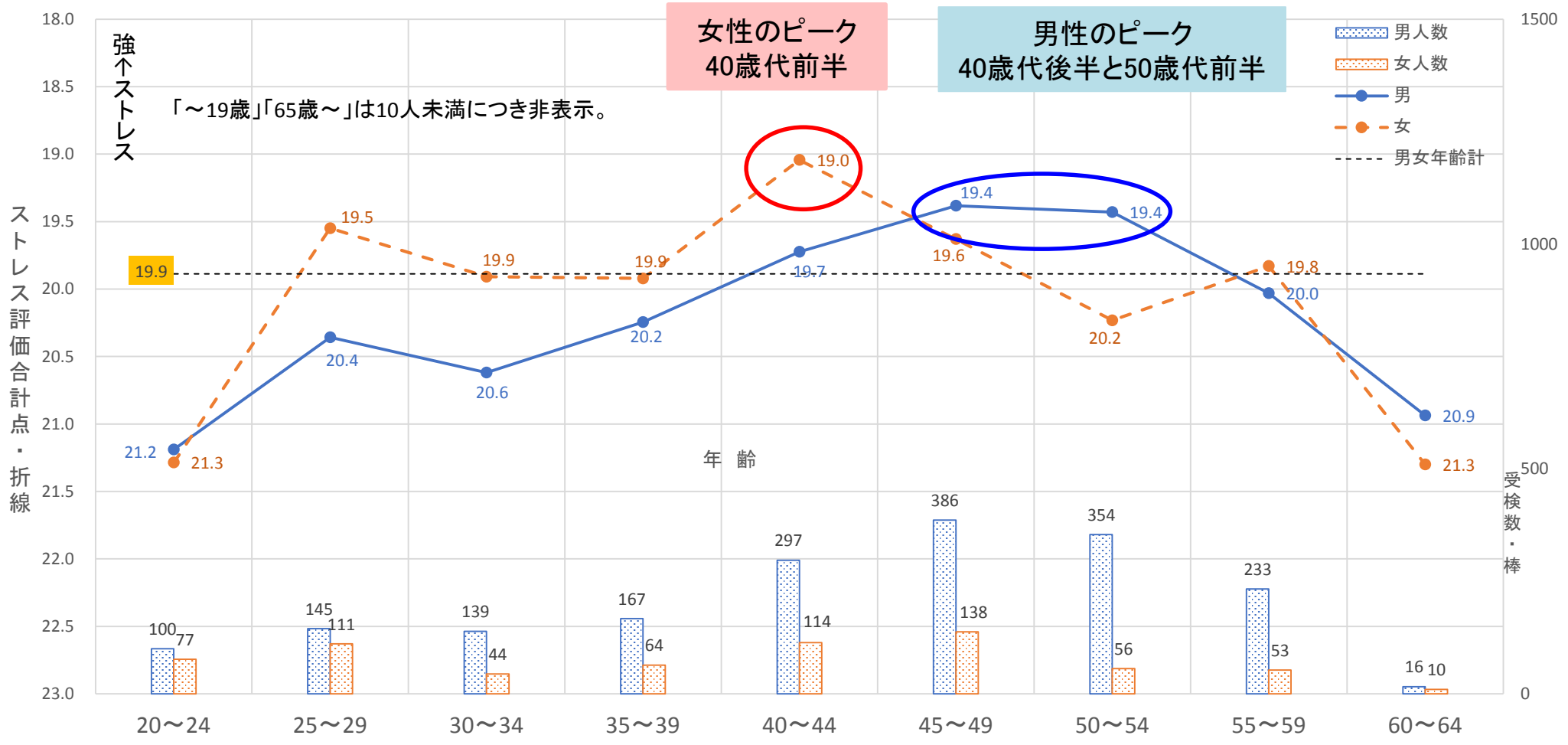
- ①仕事と家庭の両立によるストレス
 - ②育児休業復帰後によるストレス
 - ③昇任によるストレス
 - ④親の介護問題
- などが考えられる。



イー① B 心身のストレス反応

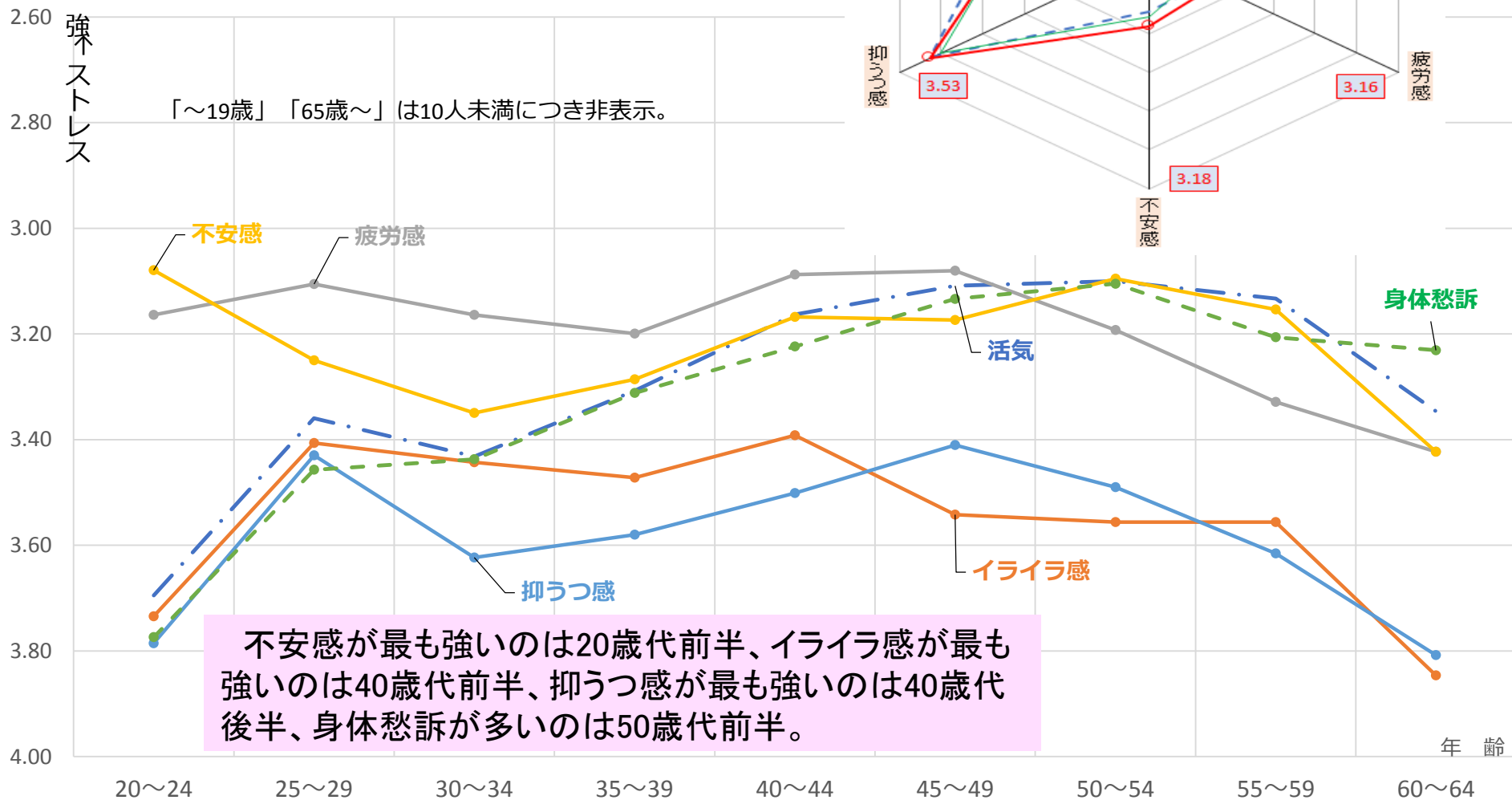
(活力の低下、イライラ感、不安感、抑うつ感、疲労感など)

○女性は、40歳代後半と50歳代前半を除いて男性より心身のストレスが強い傾向。
 ○女性は40歳代前半、男性は40歳代後半と50歳代前半がピーク。



イー② B 心身のストレス反応・6要素別

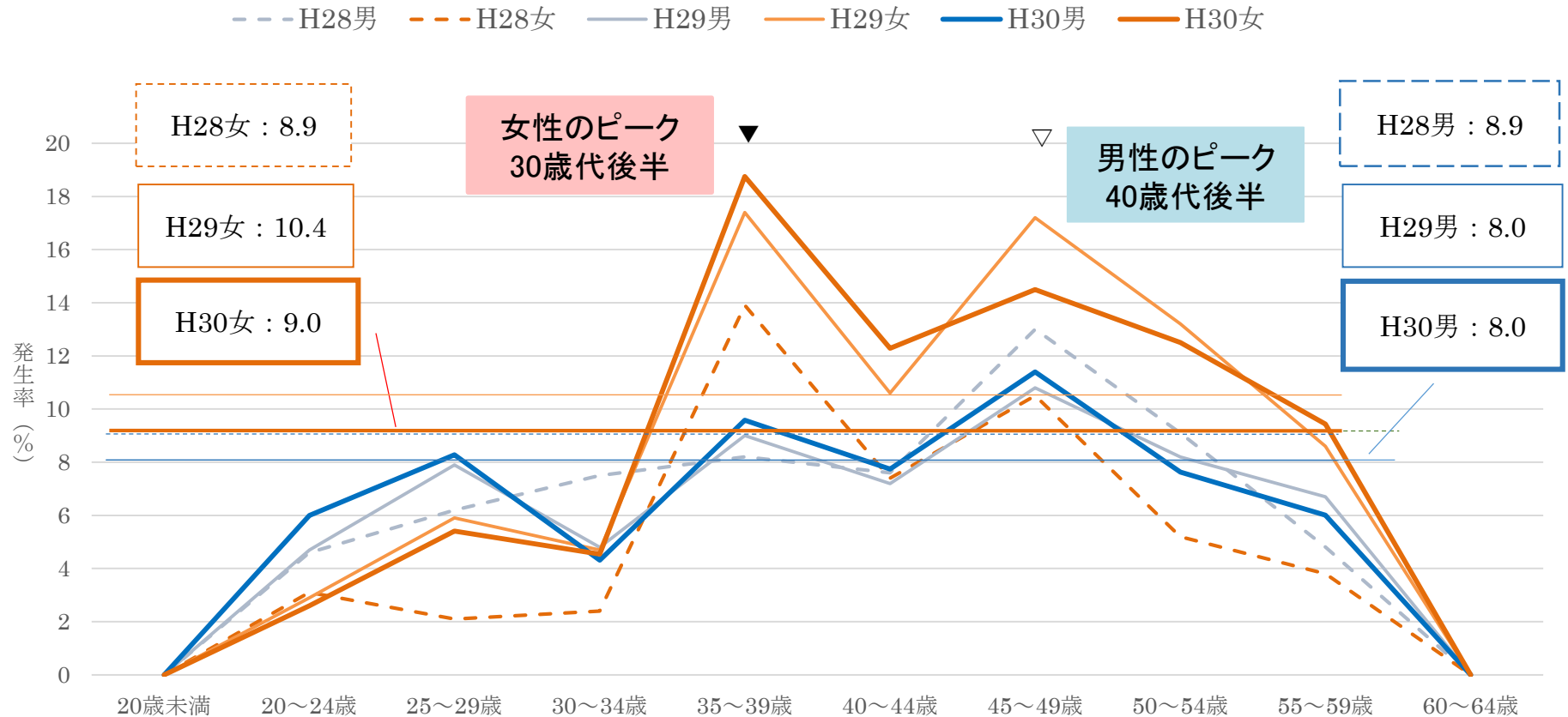
強いストレス反応であるイライラ感や抑うつ感に至る前の疲労感、不安感をストレス反応に感じている者が多い。



(2) 高ストレス者

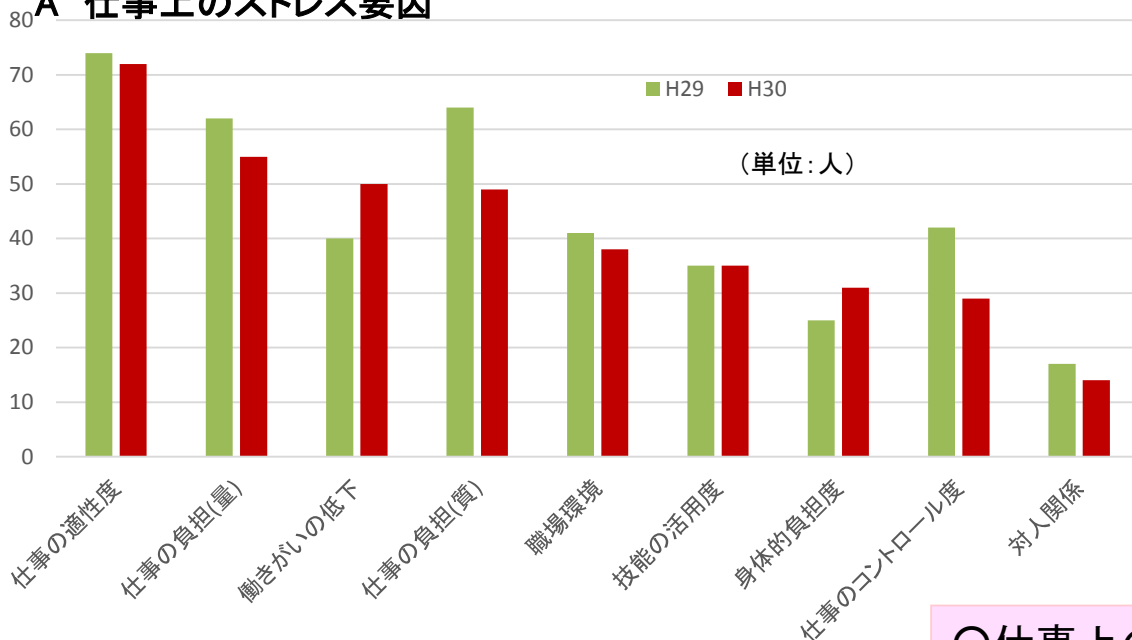
ア 高ストレス者(H28:222人、H29:214人、H30:208人)の年代別・男女別分布発生率(%)

- 女性の発生率は、平成 28、29年度と同様の傾向で30歳代後半が高い。
- 男性の発生率は、平成28、29年度と同様の傾向で40歳代後半が最も高い。
- 全年齢平均の発生率は、平成29年度と比較して男性は同じ、女性は1.4ポイント減少。

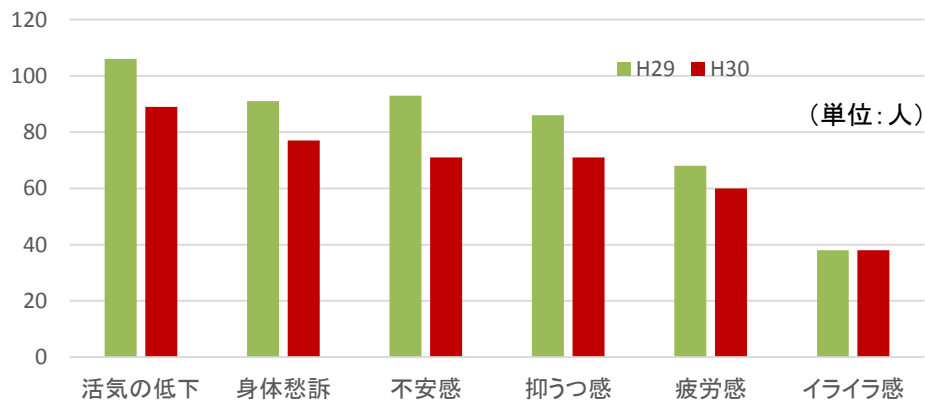


イ 高ストレス者(H29:214人、H30:208人)の回答傾向 (複数回答可)

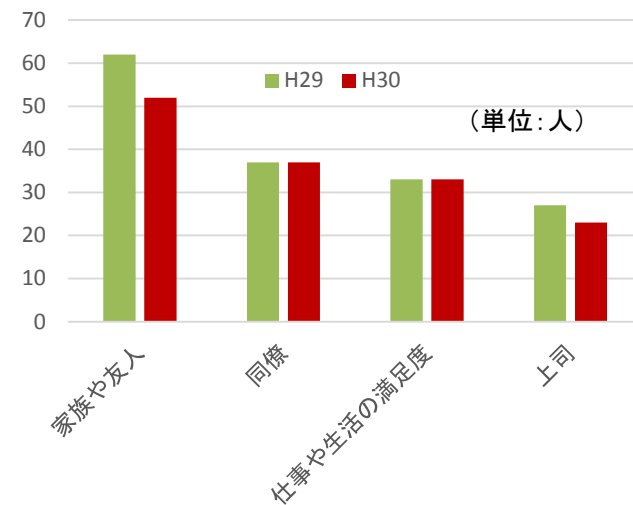
A 仕事上のストレス要因



B 心身のストレス反応



C 周囲のサポート



○仕事上のストレス要因として最も多かったのが、「仕事の適性度」、次いで「仕事の量的負担」、「働きがいの低下」だった。平成29年度と比べると「働きがいの低下」が増えた。

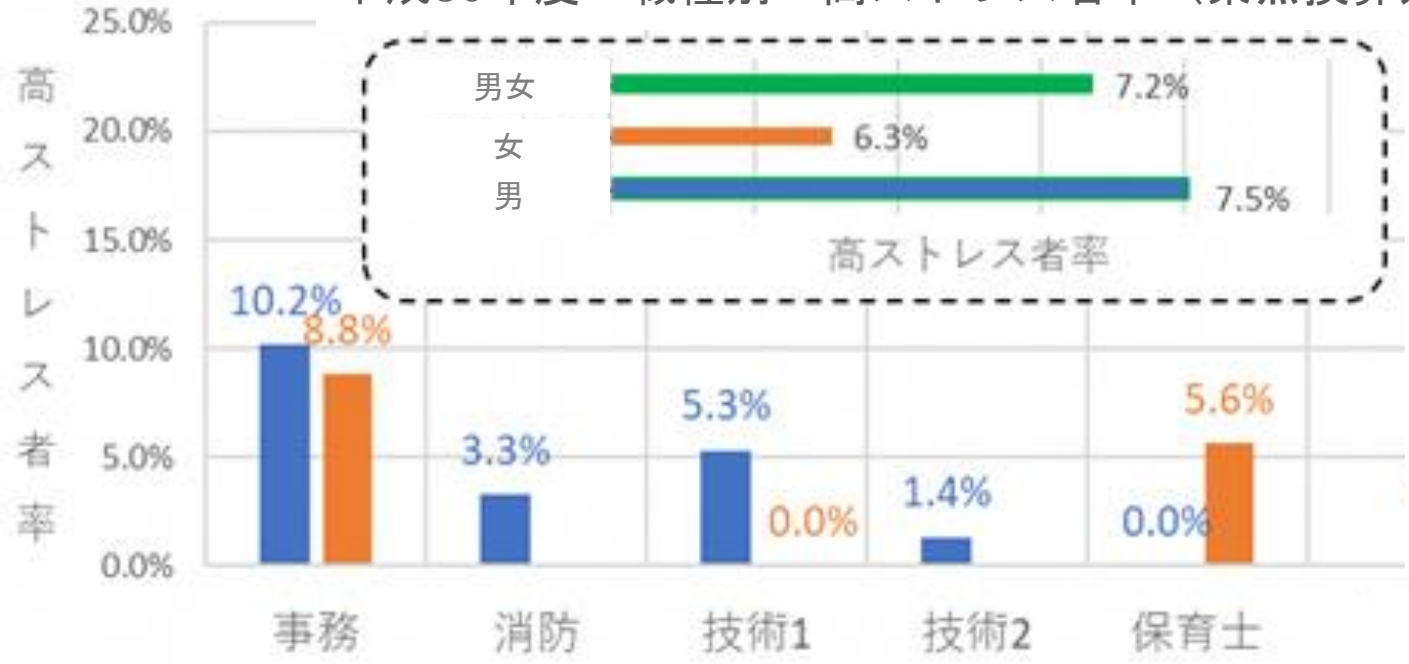
○心身の反応として最も多かったのが、「活気の低下」、次いで「身体愁訴」、「不安感」、「抑うつ感」と続いた。平成29年度とほぼ同じ傾向。

○周囲からのサポート等の不足は、「家族や友人」に起因するものが最も多い。平成29年度と同じ傾向。

ウ 職種別・高ストレス者率

- 全体の高ストレス者率と比較すると、事務が男女ともに平均より高い。
- 保育士は平均をやや下回っているものの、高い傾向。
- ※背景として、保育士は、主任級の年齢層の職員が家庭と仕事の両立が難しい時期にあたること、正規職員の割合が少なく仕事の負担が大きいこと等考えられる。

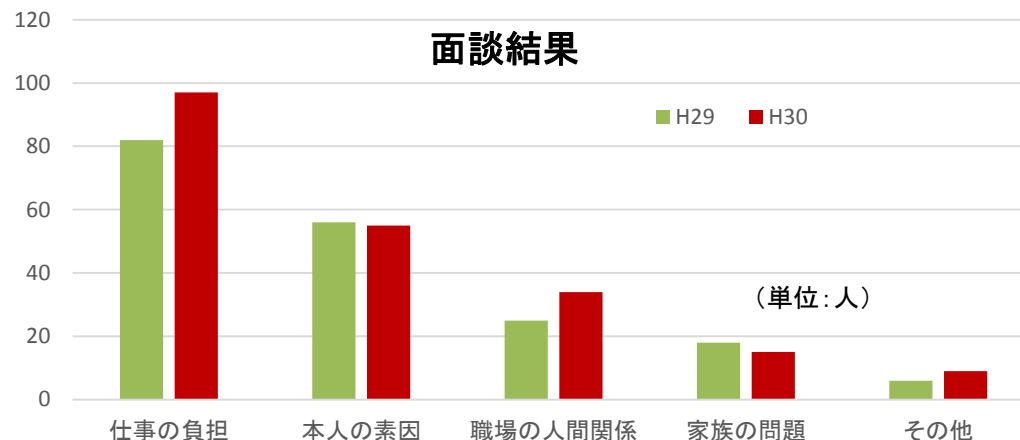
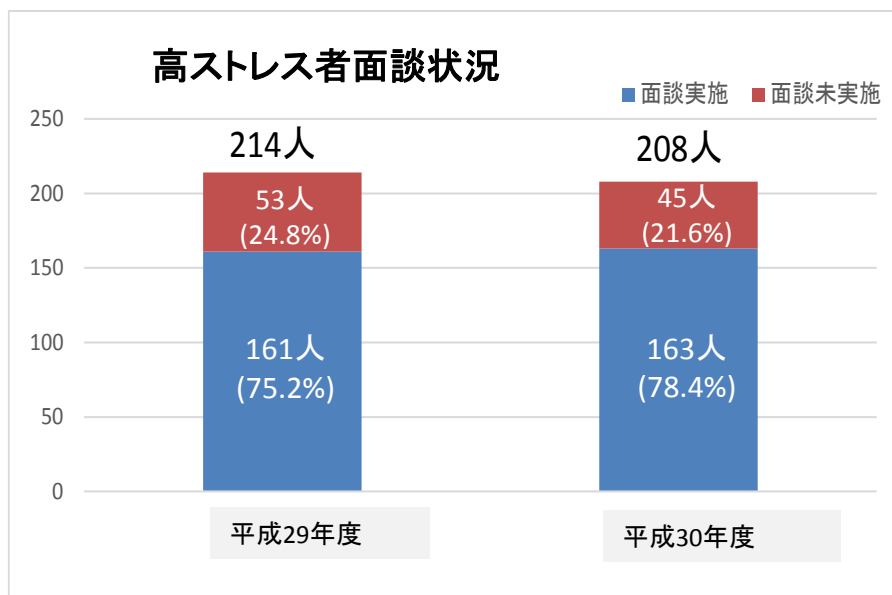
平成30年度 職種別・高ストレス者率（素点換算方式）



技術1：土木・建築・造園・林業
技術2：電気、機械、化学

エ 医務保健室での面談

高ストレス者(H29:214人、H30:208人)中、医務保健室の面談を希望した(H29:161人、H30:163人)の結果



(注) 複数の項目に該当する者があるため、回答の合計人数は受検者数と一致しない。

(参考) 高ストレス者208人中、

- 異動初年度の者は17.3%
- 月45時間以上(4月~7月)の残業実施者は13.9%
- 平成28年度高ストレス者は47人(22.6%)、平成29年度高ストレス者は67人(32.2%)、平成28、29年度ともに高ストレス者は21人(10.1%)
- 健康管理医の面談を受けた者は3人、既に治療中の者は41人

本人の素因

例えば、身体の疾患やメンタル疾患の治療中、ストレス耐性の低さ、コミュニケーション能力の低さ、考え方の偏り、未熟さ等、本人に起因する要素が見られると判断したもの

高ストレス者との面談の結果からストレスの要因は、

- ① 仕事の負担(量・質)による負担 が最も高く ②本人の素因 ③職場の人間関係が次いで高かった。


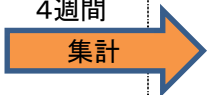
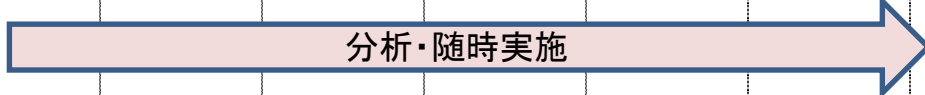

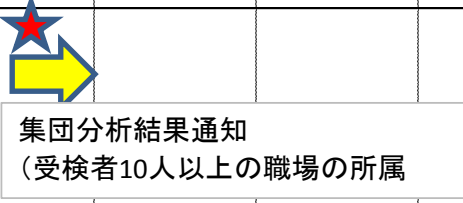
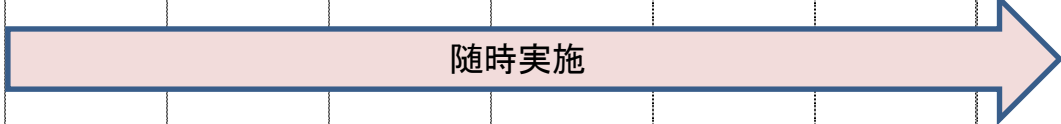
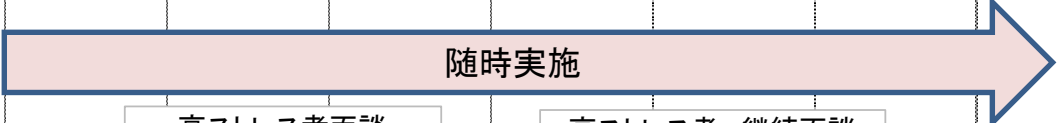
4 今後の対策

平成28年度の制度導入から3年が経過。本年度から「働き方改革関連法」が順次施行される中、職員の健康管理もこれまで以上に重要なテーマとなっている。

今後も、経年的に結果を累積する中で本市の傾向について分析を実施するとともに、結果を踏まえ次のような対応を進めていく。

| | |
|---|---|
| ① | 所属ごとの分析結果及び改善に向けた着眼点を所属長に通知。所属長は分析結果をもとに職場の現状を再認識し、より良い職場環境の構築に向けた対応策を医務保健室に報告していただく。 |
| ② | 所属長は、担当を超えた協力体制を整備し、職員間、担当間の繁閑調整を積極的に行う。また、必要に応じ部局長との協議により部局内連携を図る。 |
| ③ | 職員課は、医務保健室及び所属長と連携し、高ストレス者の発生を抑制できるような人事上の配慮(所属の異動、配属職員数の増員など)を積極的に検討する。 |
| ④ | 医務保健室と職員研修所が連携し、メンタルヘルス研修や女性キャリアデザイン研修等にストレスチェック結果を活用する。 |

5 平成31年度 ストレスチェックスケジュール(案)

| 内容 | 2019.6 | 2019.7 | 2019.8 | 2019.9 | 2019.10 | 2019.11 | 2019.12 | 2020.1 | 2020.2 | 2020.3 |
|--------------------|---|---|---|--|---------|-------------------------|---------|--------|--------|--------------------|
| アンケート実施 (配布・回収) | |  実施期間 7/1~7/10 | | | | | | | | |
| 集計・分析 | | 4週間 集計  |  | | | | | | | |
| 結果配布 面談通知 | | |  個人結果 通知 |  集団分析結果通知 (受検者10人以上の職場の所属) | | | | | | |
| 医師による面談 | | | |  | | | | | | |
| 相談(医務保健室) | | | |  | | | | | | |
| 備考 | 2019.4 部長会議(H30年度結果報告) 安全衛生委員会(実施説明) | | | | | 安全衛生委 員会(実施結 果報告) | | | | 労働基準 監督署へ 報告 |