

総行公第 92 号
総行派第 71 号
総行安第 44 号
令和 8 年 10 月 7 日

各都道府県総務部（局）長
（人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課、安全衛生担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
応援派遣室長
安全厚生推進室長
（公印省略）

令和 8 年熊本地震による災害復旧業務に従事する職員の心身の健康確保に
向けた勤務環境の確保や健康管理等について（通知）

令和 8 年熊本地震により被災した地方公共団体において、一日も早く被災者の生活
再建や地域の復旧・復興を進めて行くためには、その中心となる被災地方公共団体の
職員及び他の地方公共団体からの応援職員の心身の健康管理に、十分に配慮する必要
があります。一方で、発災から 2 か月が経過し、職員の心身について、疲労の蓄積が懸
念されるところです。

災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生については、「令和 8 年の梅
雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等に従事する職員の健康管理・
安全衛生について」（令和 8 年 5 月 29 日付け総行安第 26 号）等により、職員の勤務
環境に十分ご留意いただくよう通知しているところですが、災害対応業務等が長期化
していることに鑑み、下記に御留意の上、引き続き、時間外勤務の上限規制及び健康
確保措置の実効的な運用等について、適切に対応していただくようよろしくお願いし
ます。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一
部事務組合等に対しても、この旨を周知していただきますようお願いします。

なお、本通知については一斉調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情
報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地
方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくもので
す。

記

(1) 時間外勤務の上限規制の適切な運用について

被災地方公共団体においては、発災直後から災害対応業務に従事するため、多くの職員が長時間勤務を余儀なくされている状況にあります。職員の心身の健康障害を防止する観点から、時間外勤務を必要最小限にとどめるとともに、やむを得ず時間外勤務を命じる場合には、時間外勤務の上限規制を適切に運用することにより、勤務環境を確保する必要があります。

勤務環境の確保や時間外勤務の縮減に向けて、引き続き、休憩時間の付与、交替制による休暇の取得、業務分担の見直し、人員の適正な配置等の適切な対応を図っていただくようお願いします。

(2) 長時間勤務者に対する医師による面接指導の適切な実施について

長時間勤務により心身の健康が損なわれるリスクが高い状況にある職員を見逃さないようにするため、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8第1項等の規定に基づく医師による面接指導等の必要な措置が確実に実施されるようにすることが重要です。

そのためには、産業医等の健康管理体制が不可欠であり、地方公共団体においては、これまでも必要な体制の整備等を行っていただいているところですが、別紙1の取組も参考に、適切な対応を図っていただくようお願いします。

(3) メンタルヘルス対策の適切な実施について

災害対応や復旧・復興業務が長期間にわたること、心身の負担となりうる要因も変化することから、ストレスチェック等により職員のストレス状態を把握し、適切なタイミングでメンタルヘルス対策を講じることが重要です。

職員が利用可能な相談窓口の周知や関係機関が実施している各種メンタルヘルス対策事業の積極的な活用については既に周知しているところですが（別紙2参照）、当該事業の利用等を通じて、職員へのメンタルヘルスセミナーの実施やカウンセリング等を実施し、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見に向けた適切な対応を図っていただくようお願いします（別紙3参照）。

(4) 他の地方公共団体から派遣される応援職員への適切な対応について

被災地方公共団体における業務には、他の地方公共団体から派遣される応援職員も従事するところであり、その派遣期間が中長期にわたる場合もあることから、応援職員の心身への負担について十分に配慮する必要があります。

そのため、上記（1）～（3）を踏まえ、派遣先である被災団体はもとより、派遣元の団体においても、当該職員に対し、適切な対応を図っていただくようお願いします（別紙4参照）。

（連絡先）総務省自治行政局公務員部
【時間外勤務の上限規制に関する事項】
公務員課 藤井、加藤、萩原
TEL:03-5253-5544
【上記以外に関する事項】
安全厚生推進室 出口、伊藤
TEL:03-5253-5560

医師による面接指導を効果的に実施するに当たって参考となる取組

1. 周知・啓発等

長時間勤務が過労死等の主な原因の一つとなっている一方、そのような心身の疲労は自覚できない場合も多く、職員の健康管理を効果的に行うためには、職員の健康状態と職場環境をよく知る産業医等の医学的活動が不可欠であるとの観点から、職員の面接指導への申出を勧奨する。

また、日常的な相談窓口があることで面接指導に抵抗のある者も安心して相談・申出が出来るよう、プライバシーや不利益取扱いの防止に配慮しつつ相談環境を整備し、申出方法等の周知を行う。

- (例) ・ 庁内 LAN による掲示板で過重労働による健康障害防止への意識啓発
- ・ 災害対応や復旧・復興業務に従事する職員に対する健康確認のストレスチェック、セルフケアや体調管理の情報提供、面談の勧奨
 - ・ 直接職場訪問し、健康状態の聞き取りや面談の実施、面接指導の案内
 - ・ 保健師等によるメール相談・オンライン相談

2. 事前問診票、チェックリスト等の活用

厚生労働省作成の「医師による長時間労働面接指導実施マニュアル」（参考 1）や同マニュアルにおける様式（様式 1～4）等も参考に、事前問診票、チェックリスト等を活用して事前に情報を得るなど、面接指導を効率的かつ円滑に実施する方策を検討する。

3. 情報通信機器の活用

面接指導について、対面での実施に限らず、厚生労働省の通知（参考 2）で示されている基本的な考え方や留意事項を十分に参照した上で、情報通信機器を用いた実施を検討する。

【参考】

1. 「医師による長時間労働面接指導実施マニュアル」

<<https://www.mhlw.go.jp/content/001673443.pdf>>

（様式 1）面接指導の事前問診票

（様式 2）働く人のための疲労蓄積度自己診断チェックリスト

（様式 3）面接指導の記録用紙

（様式 4）長時間労働者に対する面接指導報告書

2. 「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 66 条の 8 の 4 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和 2 年 11 月 19 日付け基発 1119 第 2 号）

<<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001667619.pdf>>

1. 職員(組合員)等向けのメンタルヘルス等に係る相談窓口 (関係共済組合)

①県職員: 地共済こころの健康相談窓口 (地方職員共済組合)	<URL> https://www.chikyosai.or.jp/division/welfare/call/03.html <TEL> 電話カウンセリング専用:0120-7832-24(24時間年中無休) 面談予約専用:0120-7834-12(月～金:9時～21時、土:9時～16時、 日曜・祝日・12/31～1/3を除く)
②市町村職員: (各都道府県市町村職員共済組合)	※ 市町村職員に関するメンタルヘルス等に係る相談窓口については、各都道府 県の市町村職員共済組合にお問い合わせください。 <URL> https://ssl.shichousonren.or.jp/about_us/kousei.html (各組合の連絡先一覧(参考))

2. 安衛協※による各種メンタルヘルス対策事業 (※(一財)地方公務員安全衛生推進協会)

(1) メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業

- 大規模災害により、災害対応等に従事する職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体等
 に対し、その要請に基づき、**臨床心理士等の専門員を派遣**。
- 要望内容に応じて、①職員に対する**個別面接**、②職員に対する**心の健康セミナー**(一般職員向け、
 管理監督職員向け)、③各団体の安全衛生管理担当者に対する**メンタルヘルスマネジメント支援**
 (①又は②と合わせて)を実施。

<URL> <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd07-3>
 <TEL> 当該事業に関する詳細の問い合わせ:03-3230-2021(安衛協企画課)

(2) メンタルヘルス対策サポート推進事業

- メンタルヘルス対策の実施等に関する相談窓口を協会内に設置し、地方公共団体等からの相談に
 対して、臨床心理士が実務面のサポートを実施(主に人事担当者・安全衛生担当者・福利厚生担当者向け)。

<URL> <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>
 <TEL> 当該事業に関する問い合わせ:03-3230-2021(安衛協企画課)
 電話相談受付専用:03-5213-4310
 (原則月曜・木曜の10時～16時(12時～13時を除く)、祝日・年末年始を除く)

(3) 安衛協が主催する各種研修会・セミナー等

- 体制づくりや計画立案、事例研究等を学ぶ、安衛協主催の「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」
- 地方公共団体等が実施する市町村職員対象の公務災害防止対策研修(セミナー)等への講師派遣等
 の支援 等

<URL> <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd01>
 <TEL> 当該事業に関する問い合わせ:03-3230-2021(安衛協研修課)

3. 学校法人産業医科大学が実施するメンタルヘルス対策事業

J-SPEED健康チェック※ を活用した支援	<URL> https://www.j-speed.org/gyosei <TEL> 093-691-7180(災害産業保健センター)(原則平日9時～16時) ※災害時において、職員の勤務健康状況を可視化し、必要な支援につなげるシステム になります。導入にあたっては上記の問い合わせ窓口にて御相談ください。
---------------------------	---

4. 上記の他に利用可能な一般の方向けのメンタルヘルスに関する相談窓口

こころの健康相談 統一ダイヤル (厚生労働省)	<URL> https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/ji_satsu/kokoro_dial.html <TEL> 0570-064-556 (全国共通の電話番号を設定しており、当該番号に電話をかけると、電話をかけた所在 地の公的な相談窓口につながる。受付時間等は地方公共団体により異なる。)
-------------------------------	---

II 被災地方公共団体での対応

2

組織としての対応

地方公共団体は、大きなストレスに晒されることになる職員の「心の健康」を守るために、災害が起きたときに組織としてどのように対応するか、あらかじめ対策を策定しておくことが必要です。

職員のストレスを把握し、状況に応じた対応を行う

災害が発生すると、被災地方公共団体の職員は、不眠不休で復旧業務に当たり疲労困憊する中で、悲惨な状況を目の当たりにしたり、懸命に対応しているにもかかわらず、被災住民の方からつらい言葉を投げかけられたりすることもあります。また、自分自身やご家族が被災者でありながら、公務を優先しなければならない状況に置かれることも少なくありません。

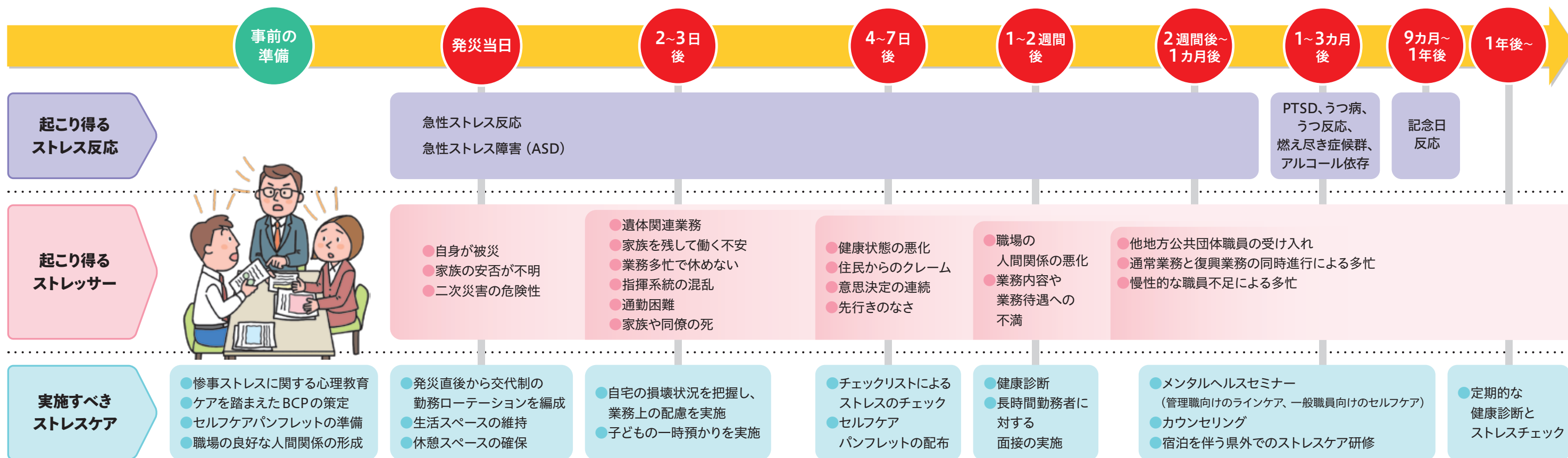
このような非日常的なストレスは、短期間で終わるとは限りません。災害の規模が大きいほど長期間にわたり、その時々でストレスになりうる要因（ストレッサー）が変わり、発生するストレス反応も異なってきます。

地方公共団体では、職員の身の上にかかるストレスに対し、適切な対処を行わなければなりません。そのためには、どのようなときにどういった対応を行うかという対策をあらかじめ準備しておくこと、そして、常に職員のストレス状態を把握し、適切なタイミングで対策を講じられるよう、組織として対応していくことが大切です。

被災地方公共団体職員のストレスの主な要因



被災地方公共団体職員のタイムライン と組織としてのストレスケアの例



参考：『社会に切り込む心理学 ―データ化が照らし出す社会現象（社会臨床 第14章 被災した自治体職員の心理 表2.被災自治体職員のタイムライン）』

支え合える職場づくり

被災後、業務の混乱や職員のストレスをできるだけ軽減するためには、組織における機能的な支え合いの仕組みの構築が必要です。

事前にすべきこと

▶ 災害に関する事前教育 / セルフケアパンフレットの作成

+ 事前の基礎知識でストレスのダメージを軽減

災害に直面した際に、地方公共団体の職員がどのような状況となるかを基礎知識として教育しておく必要があります。被災後の状況や自分自身に生じるストレス反応を、事前に知識を持っておくことで受け止めやすくなるからです。また、自分自身で行うセルフケアのパンフレットをあらかじめ制作しておきましょう。

単に資料を配布するのではなく、研修・勉強会の形で、組織として積極的に関わっていく仕組みを作り、職員にアプローチしていくことが大切です。

事前教育の内容

- 1 被災地方公共団体で起こりやすい状況について
 - 2 自身に生じる可能性のあるストレス反応
 - 3 ストレスのセルフケア
- など

▶ 災害を想定したBCP（事業継続計画）の策定

+ 人的資源へのケアを含めたBCPが必要

被災後早期復旧を図るために、事前にBCP（Business Continuity Plan/事業継続計画）を策定します。被災後は多くの職員が通常と異なる業務を行い、さまざまな混乱が生じることが予想されます。混乱を最小限にし、職員の精神的ストレスを軽減するために、組織としてストレスケアの仕組みを作り、BCPに反映しておきましょう。

そのためには、いざというときに支援が受けられるよう、日頃から精神科やカウンセリング機関とのつながりを持ち、他の地方公共団体との災害協定を結んでおくことも必要となります。

BCP策定のポイント

- 1 指揮命令系統・役割分担を明らかにしておく
 - 2 不測の事態を想定した各作業のマニュアルの整備
 - 3 応援職員をスムーズに受け入れる体制づくり
 - 4 組織としてのストレスケアの仕組みを整備
- など

▶ 職場の良好な人間関係づくり

+ 非常時に、日頃の問題点が表面化することも

被災後は、ストレスの影響で職場内で怒りが生じやすく、上司や同僚とのトラブルが生じたり、また、これまで表面化していなかった職場の問題が顕在化することもあります。被災後の混乱時に業務を円滑に進められるよう、上司や部下、同僚とは、日頃から相手に配慮しつつ自分の意見を述べるなど、自由に意見をやりとりできる関係を作っておきましょう。

管理職の役割

日々、職場の人間関係への目配りをしていきましょう。また、業務における改善点がわかっているならば、災害が起こる前に解決できます。職員が発言しやすい環境づくりをするのも管理職の役割です。

発災後

業務体制における対策

管理職の役割

部下のストレスや疲労の状態を絶えずモニターするとともに、管理職が自ら進んで休養をとる・セルフケアを行うなど、職員が休養しやすい環境づくりを実践しましょう。

管理職の役割

職員によって被災の状況が違い、職場に温度差が生じることも。部下が辛い状況に追い詰められないよう、管理職は「いつでも相談を受ける」というメッセージを発信し続けることが大切です。

管理職の役割

「ご苦労様」「頑張っているね」など、言葉や態度で評価を表すことが、職務への誇りや使命感の回復につながります。

▶ 業務の質的变化・量的増加からくる問題に対応

+ 勤務ローテーション体制を確立、業務の不均衡を解消

発災直後から、BCPに基づいた業務ローテーション体制を組みましょう。発災直後からしばらくの間は、多くの場合、24時間体制での災害対応が必要となりますが、業務内容・業務量の不均衡が続くと不満が生じ、ストレスの原因となります。交代勤務でのローテーションやチームでの業務対応など、特定の個人に過重な負担がかからないような仕組みづくりが必要です。

+ 負荷のかかる部署が時間の経過とともに変遷することへの対応

災害対応業務は、損壊した家屋の判定、罹災証明書の発行、土木、建設、建築関係など、多岐に渡ります。時間の経過とともに負荷のかかる部署が変わっていきますので、BCPに沿い、状況に応じた人員の配置を考慮することが必要です。

+ 休暇・休養の付与

職員が適宜休暇や休養がとれるように配慮しましょう。ストレスで心身の健康が損なわれる前に、ストレス要因から一旦離れることが大切です。

+ 休憩スペース、生活スペースの確保

休憩スペース、生活スペース等の確保をしましょう。住民やマスコミの視線に触れずにすむ、安心して休憩がとれ、同じ仲間と本音を語り合える場所や時間は、心の回復にとっても重要です。

▶ 被災者でもある職員への配慮

+ 自宅の損壊状況等を確認、業務上の配慮を行う

職員の自宅の損壊状況、家族の安否や様子などを聞き取り、必要に応じ業務上の配慮を行います。何よりも公務を優先しなければならない公務員にとっては、家族を心配せず、安心して業務に進進できる環境が大切です。

+ 子どもの一時預かりなどの実施

小さなお子さんがいる家庭には、子どもの一時預かりの場所を設けるなどの必要な対応を実施します。

▶ 活動の肯定的な評価

+ ねぎらい、評価がストレスを緩和する

精一杯対応しているのに、住民から理不尽なクレームを受けたり、自分の無力さを感じたりして、心に強いダメージを受けることがあります。こうしたときにも、目に見えない苦労をねぎらわれたり、肯定的な評価を受けたりすると、業務の重要性を改めて自覚し、誇りや使命感を確認でき、ストレス反応が緩和されます。

相談できる仕組みづくり

受けたストレスの強さや、時間の経過によってもストレス反応は異なります。心身の不調を感じたときにいつでも相談できるよう、あらかじめストレスケアに関する仕組みを整えておくことが大切です。

発災後

ストレス ケア



管理職の役割

被災後は、部下の状態にいつも以上に注意を払いましょう。本人に声がけし、必要であれば、ストレスチェックの実施、産業医や専門家への橋渡し、あるいは代わりに専門家に相談する、などの対応も必要です。

ストレス チェック K6

K6は、うつ病を含む気分・不安障害の測定に広く使用されているテストです。

K6日本語版（本人記入）
このころの健康チェック

― 被災後 1 カ月目から行いましょう ―

過去30日間にどのくらいの頻度で次のことがありましたか	0点 全くない	1点 少しだけ	2点 ときどき	3点 たいてい	4点 いつも
1 神経過敏に感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
2 絶望的だと感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
3 そろそろ、落ち着きがなくなりましたか	☐	☐	☐	☐	☐
4 気分が沈んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
5 何をやるのも骨折りと感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
6 自分は価値がない人間だと感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐

合計得点が9点以上あれば、うつ病や不安障害の可能性が高いといえます。

合計得点

被災後
1カ月

被災後
2カ月

被災後
3カ月

点

▶ ストレスチェックの実施

+ ストレスチェックで心の不調に早期に対応

職員の心の状態を知るために、保健師等によるストレスチェックを行います。発災後1週間以内に実施し、結果に応じセルフケア、産業医の面談、専門家への相談など、適切な対処に進むよう促します。下に、うつ病を含む気分・不安障害の測定に広く使用されている「K6」、右ページにPTSDの診断指標として世界的に普及している「IES-R（改訂 出来事インパクト尺度）」のストレスチェックを掲載しました。

ストレスチェックを毎月1回実施するなど、継続的に職員の状態を把握し、ストレスケアを行っていくことが大切です。

▶ 産業医による面談 / 健康相談室の設置

+ いつでも相談できる体制づくりが必要

強いストレスに晒される職員にとっては、産業医や健康相談室にいつでも相談できる体制が必要です。長時間勤務者に対する面接指導も重要です。災害発生時には産業医や保健師などの不足が予想されますので、他の地方公共団体の産業医の確保など、平素から体制づくりを心がけておきましょう。

▶ 健康診断の実施

+ 健康診断を活用し、ストレスチェックも

職員の健康状態を把握するため、定期健診に加え、適切な時期に臨時健康診断を実施しましょう。問診の時間を長くとったり、この機会にストレスチェックを行うこともできます。以前からの疾患が悪化しているケースもあります。症状が重い人ほど受診しない傾向がありますので、原則として全員受診させてください。誰もが受けやすいよう、巡回健診の形をとるなどの工夫も考えられます。

ストレスチェック IES-R

（改訂 出来事インパクト尺度）

日本語訳 飛鳥井 望
青木病院 院長

― 被災後 1 カ月目から行いましょう ―

IES-Rは、PTSDの診断基準となる「再体験（例：知人のことがいきなり頭に浮かんでくる）」「回避（例：自身に関連することに触れようとしない）」「覚醒亢進（例：イライラしたり、怒りっぽくなる）」からPTSD症状の度合いを測定するテストです。

お名前 _____（男・女 _____ 歳） 記入日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

下記の項目はいずれも、強いストレスを伴うような出来事にまきこまれた方々に、後になって生じることのあるものです。**その災害**に関して、**本日を含む最近の1週間**では、それぞれの項目の内容について、どの程度強く悩まされましたか。あてはまる欄に○をつけてください。

（なお答えに迷われた場合は、不明とせず、もっとも近いと思うものを選んでください）

	（最近の1週間の状態についてお答えください。）	0点 全くない	1点 少し	2点 中くらい	3点 かなり	4点 非常に
1	どんなきっかけでも、そのことを思い出すと、そのときの気持ちがぶりかえしてくる。	☐	☐	☐	☐	☐
2	睡眠の途中で目が覚めてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
3	別のことをしていても、そのことが頭から離れない。	☐	☐	☐	☐	☐
4	イライラして、怒りっぽくなっている。	☐	☐	☐	☐	☐
5	そのことについて考えたり思い出そうときは、なんとか気を落ち着かせるようにしている。	☐	☐	☐	☐	☐
6	考えるつもりはないのに、そのことを考えてしまうことがある。	☐	☐	☐	☐	☐
7	そのことは、実際には起きなかったとか、現実のことではなかったような気がする。	☐	☐	☐	☐	☐
8	そのことを思い出させるものには近よらない。	☐	☐	☐	☐	☐
9	そのときの場面が、いきなり頭に浮かんでくる。	☐	☐	☐	☐	☐
10	神経が敏感になっていて、ちょっとしたことでどきどきしてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
11	そのことは考えないようにしている。	☐	☐	☐	☐	☐
12	そのことについては、まだいろいろな気もちがあるが、それには触れないようにしている。	☐	☐	☐	☐	☐
13	そのことについての感情は、麻痺したようである。	☐	☐	☐	☐	☐
14	気がつくとき、まるでそのときに戻ってしまったかのように、ふるまったり感じたりすることがある。	☐	☐	☐	☐	☐
15	寝つきが悪い。	☐	☐	☐	☐	☐
16	そのことについて、感情が強くこみ上げてくることもある。	☐	☐	☐	☐	☐
17	そのことを何とか忘れようとしている。	☐	☐	☐	☐	☐
18	物事に集中できない。	☐	☐	☐	☐	☐
19	そのことを思い出すと、身体が反応して、汗ばんだり、息苦しくなったり、むかむかしたり、どきどきすることがある。	☐	☐	☐	☐	☐
20	そのことについての夢を見る。	☐	☐	☐	☐	☐
21	警戒して用心深くなっている気がする。	☐	☐	☐	☐	☐
22	そのことについては話さないようにしている。	☐	☐	☐	☐	☐

合計が25点以上あった場合、PTSDを発症するリスクがあると考えられます。

合計得点

被災後
1カ月

被災後
2カ月

被災後
3カ月

被災後
4カ月

点

点

点

点

2

Ⅲ 被災地方公共団体へ職員を派遣する地方公共団体での対応

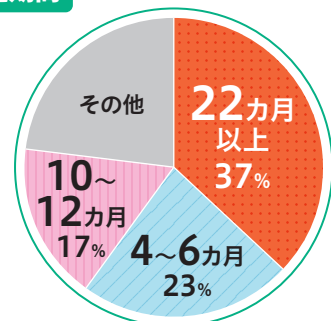
中長期派遣について

中長期派遣の特徴

中長期の派遣は、長期にわたり現地にとどまり、災害対応業務や通常業務に従事します。下記のアンケート調査で、中長期派遣の実態をみていきましょう。

中長期派遣職員へのアンケート調査※結果

派遣期間

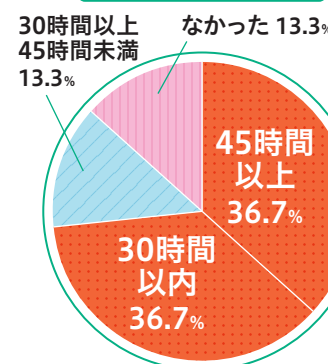


中長期派遣の派遣日数は、「22ヵ月以上」の割合が37%と最も多く、次いで「4～6ヵ月」23%、「10～12ヵ月」17%の順で最短3ヵ月、最長36ヵ月、平均16.2ヵ月となっています。

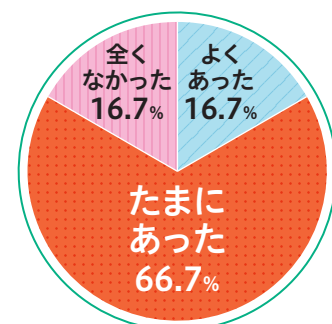
中長期派遣では時間外勤務が増え、約2/3の人が、月45時間以上の残業をしています。

派遣期間が長期間になると、住民と関わる機会も増え、住民からの非難や暴言を受ける機会も多くなることがわかります。

ひと月の時間外勤務



住民から非難されたり怒鳴られた経験



勤務の苦勞(多い順)

順位	内容	割合
1	自分の意図したように仕事ができなかった	36.7%
2	先が見えない仕事が多く辛かった	33.3%
3	仕事上のスケジュールがうまく立てられなかった	30.0%
4	職場の方針に納得できないことがあった	26.7%
5	人手不足により苦勞が多かった	23.3%
5	いくら働いても仕事が終わらなかった	23.3%
7	派遣元と仕事の手順が違って大変だった	20.0%
8	暑かったり寒かったり等労働環境が悪くなかった	10.0%

今後必要な対策(多い順)

順位	内容	割合
1	報告を兼ねて定期的に所属自治体に戻す	50.0%
2	必ず複数人のチームで派遣する	40.0%
3	経験が活かせるように事前にニーズを確認してから派遣する	30.0%
3	安全な住まいや食事の確保	30.0%
5	派遣後に帰還報告を兼ねた慰労会を開催する	3.3%

中長期派遣では、今後必要な対策として「定期的に所属自治体に戻す」「必ず複数人で派遣する」をあげた人が多く、長期間の派遣にストレスを感じていることが窺えます。被災地職員と同等の労働環境とストレスケア体制を整えらるとともに、派遣元の上司や人事担当者が被災地方公共団体と定期的に連絡を取り、時間外勤務や健康状態などの見守り体制をしっかりと行うこと、定期的・強制的に派遣元に帰還させてストレス源との物理的距離を保ち、心の健康の維持や回復に努める必要があると考えられます。

※上記は、『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』を、監修者が追加分析したものです。被災地方公共団体に職員を派遣した地方公共団体(3団体)に勤務し、実際に被災地に派遣された職員261名のうち、派遣日数を記載した197名を分析対象に、月単位で派遣された職員30名を中長期派遣、日数単位で派遣された職員167名を短期派遣としたアンケート調査の結果に基づいています。

ストレスへの個人の対応

長い間派遣されることによって、さまざまなストレス要因が増える中長期派遣。外傷後ストレス症状、外傷後ストレス障害(PTSD)、うつ病、うつ反応、燃え尽き症候群、アルコール依存への対処が必要となります。

中長期派遣で起こりうるストレス

- 業務多忙、先が見えないことへの不安などがストレスとなります。
- 派遣先での人間関係がストレスとなることもあります。
- 派遣されてきたのだから休まず働くのが当たり前、という周囲の過度な期待や視線がストレスとなるケースもあります。
- 被災地の職員が休んでいることに、ストレスを感じることもあります。

ストレスチェック

- うつ病を含む気分・不安障害の状態をみるにはp.16に掲載の「K6」を、PTSDの症状の有無をみるにはp.17掲載の「IES-R」のストレスチェックを行います。

セルフケア

- ストレスチェックで自身のストレス状態を把握し、p.10～11に掲載のセルフケアに進みます。日常生活に支障をきたす症状がある場合は、速やかに医療機関等専門家への受診が必要です。
- 趣味・レクリエーション・運動などでの上手な気晴らしは、長期的に家族や地元仲間と離れて仕事をする職員にとって有効なストレス解消となります。一人でもできるもの、複数人で行うものなど、気晴らしのレパートリーを幅広く持つと状況に応じて活用できます。また、小旅行や一時的な帰宅などで、一時的に被災地から離れることも、ストレス解消となります。

ストレスを軽くする4つの発想の転換

ストレスを解消するためには、普段と異なる発想に切り替えることも大切です。

point 1 忘れられないことを苦しまない

悲惨な出来事を忘れられず苦しむことがあります。このような記憶は、完全に消えることはありません。「思い出すのは仕方がない」と、自分の中で折り合いをつけると気持ちが楽になります。

point 3 ちょっといい加減になる

「～ねばならない」、「～すべきでない」、などの自分や他者を締め付ける考え方は、これを守れなくなったときに自分を責め、うつへとつながっていきます。「ちょっといい加減になってもいい」、と発想を切り替え、自分を楽にする考え方を身に付けることが大切です。

point 2 自分の限界を自覚する

ストレス反応により覚醒状態となり、休まず活動が続ける人が多く見られます。しかし次第に疲労し、作業効率が下がりミスが誘発されます。自分に限界があることを自覚し、休憩・休息をとる意識を持つことが、中長期派遣のような長期戦には重要です。

point 4 成長への希望を持つ

人はつらい苦しみ乗り越えたとき、成長することもあります。こうした考えは他者に押し付けるものではありませんが、成長できるという希望を持つことは、ストレスで苦しむ人にとって救いになります。

組織としての対応

中長期派遣は、復興期の被災地方公共団体に比較的長期間派遣され、派遣先の職員と同様の業務に従事します。派遣される職員には、長期に派遣されることでのストレスについてよく説明するとともに、派遣期間中に行う派遣元の組織としての対応をあらかじめしっかり伝えておきます。

派遣前にすべきこと

管理職の役割

なるべく複数人のチームで派遣するようにします。長期間分かち合う仲間がいないと、うまく感情を発散する機会が得られず、孤独を抱えてうつなどを引き起こしてしまいます。定期的に派遣チームでミーティングの場を設け、互いに活動内容や情報を共有し合うなど、派遣前に、周囲からの孤立を防ぐ仕組みを作っておくことが大切です。

事前説明会の開催

+ 長期戦ならではのストレスへの対応を具体的に説明

派遣が長期になるにつれ、現地の職員と同様に時間外勤務が多くなり、住民との接触も増えて、非難や暴言を受ける頻度も高まります。多忙な業務に対する精神的な疲労、地元や家族と離れて暮らすことへの不安、職場の人間関係など、長期派遣特有ともいえるストレスの要因に、派遣元がフォロー体制をとって支えていくことを、具体的に示すことが大切です。

事前説明会の内容

- 1 派遣先の状況・生活環境についての説明
- 2 派遣先での仕事内容・引継ぎについての説明
- 3 派遣元での業務引継ぎについての説明
- 4 派遣元の定期的なフォローについての説明
- 5 派遣元への定期的な帰還・対面報告について(月1回程度)
- 6 起こりうるストレス反応とストレスケアについての説明
- 7 心の健康に関する相談先についての説明
- 8 先に派遣された人や派遣経験のある人の話



など

負荷の高い部署で働く職員には、明確な期限を示す

+ 先の見えない不安を取り除く

負荷のかかるつらい業務でも、終わりが決まっていればがんばれるものです。逆に、今後どうなるかわからない、いつ終わるのかわからない、といった状況がストレスを増幅させます。しっかりと期限を定め、後を引き継ぐ交代要員確保の体制を整えましょう。

被災地側との情報交換・連携

+ 定期的に情報交換し、派遣職員の健康状態を確認する

派遣先の人事担当者等と定期的に情報交換し、派遣された職員の様子を常に把握しておくようにします。業務遂行に問題はないか、遅刻や早退などが増えていないか、残業時間が増えていないか、休息をしっかりとっているか、ストレス反応が出ていないかなどを確認し、必要であれば休暇をとらせる、一旦帰還させるなどの対応をします。

派遣中にすべきこと

管理職の役割

家族への配慮も必要です。情報提供によって、長期に派遣され離れて暮らす不安を取り除くようにしてください。守秘義務に触れない範囲で、どのような仕事に従事し、がんばっているかを知ることでの安心が得られ、ストレスが緩和されます。

定期的に地元へ戻る仕組みづくり

+ 派遣元での面談を義務付ける

定期的に地元へ戻れるような仕組みを整えておきましょう。派遣元の産業医や保健師との定期面談を義務付けると、自然な形で戻ることができ、同時にストレスチェックなども行うことができます。

帰還した際に、面談などをしながら、職場外の生活に乱れが生じていないかにも注意を払いましょう。下記のような状態が見受けられる場合は、ストレス反応によるものと疑われます。

職場外の生活のチェックポイント

- 1 アルコール量が急に増えた
- 2 寝不足がずっと続いている
- 3 ずっと同じ服を着ているようだ
- 4 最近ギャンブルを始めた
- 5 家庭にトラブルが生じている

など



帰還前後にすべきこと

管理職の役割

帰還した職員を、職場全体でねぎらいましょう。派遣期間中、残された職員が仕事の穴を埋めるなど、心理的に溝ができている場合もあります。うまく復帰できるよう、管理職が双方の橋渡しの役割をしましょう。

帰還に当たっての慣らし運転期間を設ける

+ 急な環境の変化に対応できないことも

派遣期間が長期であるほど、元の職場に戻るのにもストレスがかかります。「慣らし運転」期間を作って、徐々に元の職場に戻していくようにしましょう。派遣期間が終わったら、しばらく旅行をして気分転換を図ってもらうなど、十分な休息をとって、現場復帰前のクッションとなる時間を作るようにしてください。



ストレスチェック・個別面談・カウンセリング

+ PTSDやうつなどを起こしやすい中長期派遣 ストレスチェックを定期的実施

帰還後、ストレスチェックや個別面談を、定期的(できれば月1回)に行います。中長期派遣の場合、PTSDやうつ症状を発症しやすい傾向にあります。p.16に掲載の「K6」を、PTSDの症状の有無をみるにはp.17掲載の「IES-R」のストレスチェックを行い、必要であればカウンセリングなど専門家の受診へとつなげます。

中長期派遣職員が行うおもな業務

中長期派遣の職員は、被災地の復旧・復興事業を支援するための応援として、被災者の安否確認の回答、義援金や復興交付金の申請に関わる事務、仮設住宅の入退去事業などの被災者支援に関わるさまざまな業務、土木や建設、農業土木、林業などの専門技術を要する業務、また、税務、生活保護、高齢者福祉などの通常業務の支援などを行います。必要とされる部署で自身の経験や技能を活かしながら、日々、被災地の職員の一員として業務に当たります。

