

出向者会議について

みやぎ心のケアセンター
企画調整部調整課 精神保健福祉士
天間 美由紀

1. 目的

出向者会議とは、みやぎ心のケアセンター（以下、当センター）の出向職員を構成員とした会議である。この会議の構成員である出向職員は各拠点の地域支援課に所属し、自治体からの依頼に沿って、自治体に席を置き、自治体の意向に沿う形で支援を行っている。出向制度を採用した背景と出向者会議を開催した経緯を含めた上で、平成26年度より開催された出向者会議の整理を行い、出向職員という仕組みと出向者会議について、整理することを目的とする。また、本文は出向者会議の庶務担当職員の視点から整理、記録を行った内容であることを付記しておく。

2. みやぎ心のケアセンターの開設と出向制度の開始

当センターは平成23年12月1日に仙台市に拠点となる基幹センターを開設し、平成24年4月1日は石巻市と気仙沼市にそれぞれの圏域の拠点として地域センターを開設した。基幹センターには地域支援課、総務課、企画課、調整課があり、石巻・気仙沼地域センターには地域支援課がある。出向職員は各拠点の地域支援課に所属し、自治体の依頼に沿って、自治体に席を置き、支援を行う職員である。他方、各拠点をベースとして、拠点の圏域の被災地支援を行っているのが地域支援課員である。つまり、地域支援課の中でも、異なる2つの勤務形態が存在していることになる。ここでは、出向職員という勤務形態をとった理由、この勤務形態がとられた経緯を開設時まで遡って整理し、当センターでの出向職員について役割や目的を確認していくことにする。

(1) みやぎ心のケアセンターの発足

東日本大震災の発災から4日後の平成23年3月15日、精神保健医療関係者を参集して、打合せが行われた。打合せでは精神保健医療関係の情報共有と今後の対策を協議する必要性を共有した。その後、この打合せは『心のケア対策会議』として継続されることとなった。4月に入り、この会議のなかで、中長期的な心のケアの対策が協議されるようになり、兵庫県・新潟県に設置されていた『心のケアセンター』の設置が検討された。この時点で、宮城県から宮城県精神保健福祉協会（以下、協会）に対し、『心のケアセンター』の運営委託について打診がなされた。5月に行われた協会の総会で内諾され、8月に開催された宮城県議会で震災復興基金事業として『心のケアセンター運営事業』および併設される形で『東北大学大学院予防精神医学寄附講座』の設置が承認された。その後、9月に協会として当センターの設置が正式に受諾され、後を追うような形で、11月の国会にて第3次補正予算が成立した。この予算で『心のケアセンター（仮称）整備事業』および、被災地の心のケアを担う人材確保策について事業化され、『心のケア人材確

保ネットワーク』が設置された¹⁾。東日本大震災後、岩手県、福島県、宮城県に設置された『心のケアセンター』のうち、最も早く設置に至ったのが宮城県であった。

(2) 出向職員という形態をとった背景

『心のケア人材確保ネットワーク』は宮城県が各自治体の要望に基づき、心のケアを担う専門職を集めるために、厚生労働省が予算・事業化したという経緯がある。当初、宮城県では各自治体から心のケアの専門職の雇用について相談をうけ、住所が被災地である専門職の雇用を想定し、『震災等緊急雇用対策事業』を活用した採用を試みたが、人材が集まらなかった。その理由のひとつとして、被災地を住所地とした専門職のみが応募対象者となる制度であったため、専門職の絶対数が少ない中での人材確保が難しいことが考えられた。そのため、宮城県が厚生労働省に事情を説明し、掛けあい協議した結果、『心のケア人材確保ネットワーク』の設置に至った。

このネットワーク設置の目的は、①心のケアセンターを設置するにあたって必要な人材の確保、②自治体から要望のあった心のケアの専門職の確保の2点であった。運用にあたり、厚生労働省が仲介役となり、各職能団体に声をかけ、心のケアの専門職の募集を行ったところ、職能団体から活動するにあたり前職の給与について保障してほしいという要望があげられた。検討の結果、自治体が前職の給与保障を前提とし、非常勤・嘱託職員として雇用した場合、前職の給与を保障することは制度上の問題から不可能であり、この課題を解決するため、宮城県と当センターが協議の場を設けることとなった。協会が運営母体となる当センターでの採用の場合、一般社団法人である協会の給与規定は、協会独自のものとなるため、前職の給与を保障するという課題が解消される。そのため、各自治体が希望していた専門職は出向者制度を活用し当センターの職員として採用し、直行直帰スタイルで支援を行う形態をとることが決定した。また、当センターの求人や職員採用面接の際には、出向職員として勤務することがあると明示された²⁾。これらの経過から出向職員という勤務形態が当センターの開設時から実施されていたことがわかる。

3. 出向者会議の開始

被災地支援が中長期へと経過する過程で、出向職員数も平成23年時点では2名から平成26年度には、11名と増員されていった。時間の経過と共に出向職員と地域支援課員との業務範囲や連携のあり方、出向職員をサポートする体制について、各拠点である地域支援課から課題が挙げられた。これらの課題は管理職が参集する会議の場で、幾度となく議論の俎上に載った。また、出向職員からも管理職に対し、出向職員間で他の出向職員の業務や地域支援課との連携などについて、情報共有や課題を協議する場を作ってほしいという要望も挙げられた。

そこで、まずは各課課長が参集する会議にて、出向職員からの要望や各拠点での出向職員との業務範囲や連携、当センターとして出向職員をサポートする体制について、数回にわたって協議を行った。その結果、①出向職員の所属が各拠点の地域支援課であり、地域支援課長が月に1回出向先の自治体に出向いて、出向職員や自治体職員から業務の状況を聞き取りと把握をすること、②自治体に出向いての聞き取りの際は、出向職員と自治体職員よりそれぞれ聞き取りを行う時間を設け、課長・出向職員・自治体職員の3者で話をする時間を設ける、③出向者ミーティングを管理職同席の上、隔月でもち、出向職員の現状や情報の共有、意見の吸い上げを行う、④地域支援課長が勤怠管理も含めて、出向職員のマネ

ジメントを行うことが決定された。

この会議での決定事項は、部長以上の管理職が参集する会議でも伝えられた。その上で、出向職員という仕組みを進めていく中で、各課課員からもさまざまな問題の提起などが起こっていた。本来、出向職員を配置するという仕組みは時間の経過とともに縮小していくと考えられていたため、自治体や地域支援課との業務の連携についても早急に検討する必要がある、出向職員をとりまく課題やサポート体制の整備を優先事項とし、各課課長が参集する会議での決定事項を実行することが共有された。

本論で取り扱っている出向者会議は課長以上の管理職による協議によって、決定した会議であり、①当センターの業務として取り扱うこと、②自治体担当課長に業務上必要な会議であることを伝え、出向者が参加しやすいよう配慮を行うことを会議で確認した³⁾。

4. 第1回出向者会議で共有された会議の目的と実施方法について

第1回の出向者会議は平成26年5月23日に実施された。初回の会議で『出向者間の情報共有、情報交換を密にする』『出向者と各拠点の情報共有、情報交換を密にする』『次の災害時に当センターの活動が活かせるように出向者の制度をよりよくする』ということを目的として共有された。実施にあたっては、地域支援部長が参集者となり、出向職員に呼びかけ、地域支援部長および地域支援課長が同席し、実施することとなった。庶務担当職員は調整課員とし、議事録の作成、会議実施日の調整と周知、出欠確認を行った。会議は2カ月に1回、当センター全職員を対象とした集合（全体）研修実施日の午前中に実施することとし、出向職員、管理職からは地域支援部長、気仙沼地域センター地域支援課長、石巻地域センター地域支援課長の3名、議事録作成のため調整課員1名が参加した。

協議事項としては、出向職員が勤務している自治体での日々の業務を中心に、メンバーで情報交換、情報共有を図った。会議の場では出向職員が率直に意見や思いが述べられることを大切にした。

5. 出向者会議の構成員について

出向職員は、当センターが開設する以前から被災地支援に関わっていた職員や開設にあたり応募した職員、センター開設後に応募してきた職員がおり、当センターの在籍歴もさまざまであった。また、地域支援課の中では異なる2つの勤務形態が存在することは先にも述べたが、採用時から出向職員として配属になる職員、地域支援課員を経験後、出向職員として配属された職員もいた。ここでは、平成26年度出向者会議の構成員について、表1に整理する。

表1 出向職員の職種と自治体への配属数

	配属先自治体数	配属人数	配属開始年度
精神保健福祉士	6自治体	8名 (2名配属は2自治体)	平成24年度～3名 平成25年度～3名 平成26年度～2名
看護師	2自治体	2名	平成24年度～1名 平成25年度～1名
作業療法士	1自治体	1名	平成23年度～1名

内訳として入職時より出向職員であったのが11名中9名、地域支援課職員を経て、出向職員となったのは、平成26年度から配属された2名だった。

6. 出向者会議の頻度

平成26年度の出向者会議は全8回実施された。出向者にそれぞれ担当地域の報告をしてもらい、会議内の出向者の発表時間として、1回あたり1時間2名の発表予定では協議時間が不足しており、1回あたり1名で実施した。2回目以降7月、9月、10月はそれぞれ1名が発表を行った。この時点で6名の出向職員の発表がまだ残っていたため、12月に会議時間を2時間とし、2名が発表を行い、3月に会議を2回、各2時間2名の発表を行った。

7. 平成26年度出向者会議での協議内容について

出向者会議では日々の業務内容の他、出向職員それぞれの専門性、地域センターとの連携方法、出向職員が当センターに対して希望するサポート体制など、協議内容が多岐にわたった。

平成26年度内容

- 第1回 出向者会議に期待することと会議の進め方について
- 第2回 地域支援課および当センターと出向職員との連携について
- 第3回 出向先での役割、支援の期間や体制について
- 第4回 情報の共有にとどまるのか、業務の振り返り、課題の共有を行うのかなど今後の出向者会議の進め方について
- 第5回 出向先と当センターの連携、業務のマッチング方法の確認
- 第6回 出向先の業務と当センターの業務の兼ね合い、専門職として専門性やできることを伝える際の当センターとしてのバックアップについて
- 第7回 出向先の職員との関係づくりと専門職としての専門性の伝え方、業務遂行について
- 第8回 出向職員と地域支援課員がともに業務を行うことでの変化、地域支援課員から出向職員として配属されたことで感じたことについて

これまで、出向職員の業務や仕組みについて、当事者である出向職員から語られることはなく、協議内容も貴重な資料となることから平成27年度の出向者会議の時間を利用して、今後の活動に活かすことを目的として質的な分析を行った。

分析方法については以下の通りである。

- (1) 平成26年度に実施した出向者会議の逐語録を利用する
- (2) 分析については、平成27年度出向者会議時間内の1時間を利用して行う。
- (3) 作業方法は以下の通りとした
 - ①参加者で2～4人のグループを作る
 - ②各回の議事録を各グループで読み込みをする
 - ③各グループで同じような内容、キーワード、目に留まった発言を付箋などに書き込む
 - ④各グループで模造紙に貼り付けを行い、カテゴリライズしていく

⑤庶務担当が逐語録について、個人の発言が特定できないよう加工し、作業を行った

カテゴリーされたテーマの中から、出向職員が置かれている共通した状況、地域ごとの特性、今後改善が望まれる課題について、可視化された。今後継続される出向者会議において、出向職員の振り返りとともに、担当してきた業務と勤務形態、当センターにおける出向職員という仕組みについて、より詳細な分析していくこととなった。

8. 結びにかえて

本文は、あくまで庶務担当職員の視点から整理を行った。今後、出向職員を経験した職員の立場から勤務形態、仕組みについてのまとめが行われることで、出向職員をとりまく現状と課題がより明確になるものと思われる。出向者会議は今後も継続予定である。会議での協議を経て、出向職員という仕組みの可変的なもの、不変的なものが明確化されると予想される。その過程は、出向職員各々の出向職員としての経験年数や復興と支援のフェーズによって、業務の内容や視点、感じたことを会議の場で語ることで整理されていくものであろう。その際に本文や平成26年度分出向者会議の質的分析作業が活用されることを願い、本文を終えたい。

注釈

- 1) 『みやぎ心のケアセンターの概要』鈴木博正（みやぎ心のケアセンター紀要第1号）、『宮城県行政の立場から』大場ゆかり（「病院・地域精神医学56巻4号」）を参考として設立の経緯をまとめたもの
- 2) 宮城県障害福祉課担当職員に聞き取りを行い、庶務担当者が要点整理をしたもの
- 3) 担当管理職に聞き取りを行い、庶務担当者が要点整理をしたもの

参考資料

- ・みやぎ心のケアセンター『平成26年度出向者会議議事録』『平成26年度出向者会議報告書』