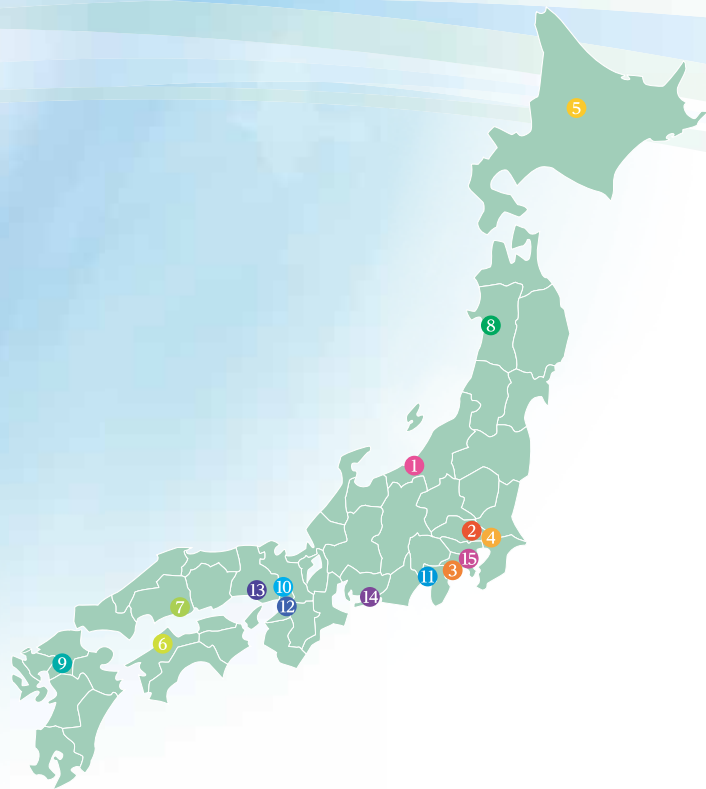




公務災害防止の現場から 2013

地方公共団体における労働安全衛生活動レポート

「公務災害防止の現場から」は各地方公共団体の労働安全衛生に対する実際の取り組みを調査し、取りまとめたものです。

財源も人材も限られた中で、各団体がどのように知恵を絞り、努力し、そして熱意を持って取り組んでいるかを参考にいただき、皆さんの労働安全衛生の向上に役立てていただければ幸いです。

また、この冊子のウェブ版が、次のURLでご覧になれます。本文中のリンクには参考となる通知等を掲載しています。冊子と併せてご利用ください。

<http://www.chikousai.jp/boushi2/top.htm>



Contents

① 上越市	1
② 春日部市	3
③ 小田原市	5
④ 柏市	7
⑤ 旭川市	9
⑥ 松山市	11
⑦ 福山市	13
⑧ 秋田市	15
⑨ 久留米市	17
⑩ 豊中市	19
⑪ 富士市	21
⑫ 東大阪市	23
⑬ 加古川市	25
⑭ 豊橋市	27
⑮ 大和市	29

公務災害防止の現場から 2013

地方公共団体における労働安全衛生活動レポート

平成26年2月

発行 地方公務員災害補償基金
〒102-0093
東京都千代田区平河町2-16-1 平河町森タワー8階
TEL: 03-5210-1342 FAX: 03-5210-1348

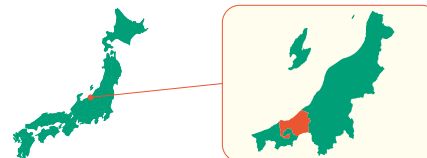
上越市

Joetsu City

市町村合併後、更なる安全衛生の取り組み

city profile

新潟県上越市
人口 202,028人
(2013年10月31日現在)
人口密度 208人/km²



city office

上越市役所
〒943-8601 新潟県上越市木田1-1-3
(取材先：人事課)
職員数 1,992人 (2013年4月1日現在)

内訳

一般行政／1,491人
教 育／ 276人
公営企業等／ 225人

取り組みのポイント

- 初めて人事課副課長に保健師を配置し、メンタルヘルス不調者の改善を図る
- 専門家による職場の安全衛生診断結果を全庁に周知
- あわせて安全衛生の確認と改善に係る新年度予算の要求を通知
- 毎月第2火曜日を「整理整頓の日」とし、継続して4Sに取り組む

上越市は、平成17年1月1日に全国最多となる14の市町村が合併し、21万都市が誕生しました。しかし、この合併が職員に対する新たな負荷になったことは想像に難くありません。そして、平成19年度には特例市へ移行し、より多くの行政サービスが迅速に行えるようになりました。こうして業務量が増える中での、職員の安全衛生を守る上越市の取り組みを紹介します。

1 合併後の取り組みの充実

新たな行政需要と課題への対応や、平成17年の合併、平成19年度の特例市への移行と、職員は業務の増大に対応しなければなりませんでした。

このため市ではメンタルヘルス不調者が出ないよう、平成20年度までに**全職員2,037名にメンタルヘルス研修を実施しました**。また、平成21年度からは、管理監督者にしっかりラインケアを行ってもらうために、係長級以上の全ての役付職員（平成24年度133名）を対象に、傾聴などのグループワークを取り入れた実践的な研修も開催しています。

■平成17年新しい上越市が誕生



これらの取り組みにより「管理監督者が職員のマネジメントの中で、メンタルヘルスに対する意識を持ってくれるようになりました。」と人事課職員厚生係の伊倉 大輔氏は研修の効果を語ってくれました。

こうして、メンタルヘルス不調への理解が進むことで、精神科や心療内科への敷居が低くなり、早期の受診やカウンセリングルームの心理療法などにつながっています。

その他、平成20年度から市安全衛生委員会の意見を受けて、委員会の会議録及び資料を庁内ネットワークで公開し、公務災害等安全衛生に係る情報を全職員に提供するほか、平成22年度から委員会を毎月1回必ず開催するなど、安全衛生の取り組みをさらに拡大し推進してきました。

しかし、様々な取り組みにもかかわらず、合併後に増加したメンタルヘルス不調者の状況はなかなか改善されませんでした。



■合併当時を語る滝澤課長

■「月1回の委員会開催は大変です」と苦勞を語る伊倉氏

人事課長の滝澤良文氏は語ります。「職員数70～80人規模の村から約1,300人の上越市までが一つになりましたので、仕事のスタイルなどの異なる職員同士が、一丸となって市の行政を運営していかなければなりませんでした。合併前まで、規模の小さい町村の職員は、一人で多様な業務を幅広く受け持っていました。これに対して、規模の大きい合併前の上越市などでは、専門的な仕事を深く掘り下げて行うというスタイルでした。このように仕事に違いのある市町村が一つになったので、職員には戸惑いがみられました。」

2 初めて人事課副課長に保健師を配置

そこで市は、メンタルヘルス不調者の状況を改善するため、平成23年度に思い切った人事を行います。それまで、**保健師が全くいなかった人事課に、初めて保健師の金子 弘子氏を副課長に配置したのです**。

それまでは、健康福祉部門に勤務する保健師が、必要に応じて面談等の指導・支援を行っていました。このため、健康面に問題を抱える個々の職員を継続して指導等することは難しい状況でした。

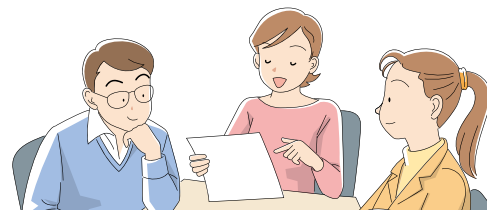
人事課副課長に保健師の金子氏を配置することによって、心身の不調者を減らそう…現状を何とかして改善しようという市の考えが伺えます。



■「最初は手探りでした」と語る人事課初の保健師で副課長となった金子氏

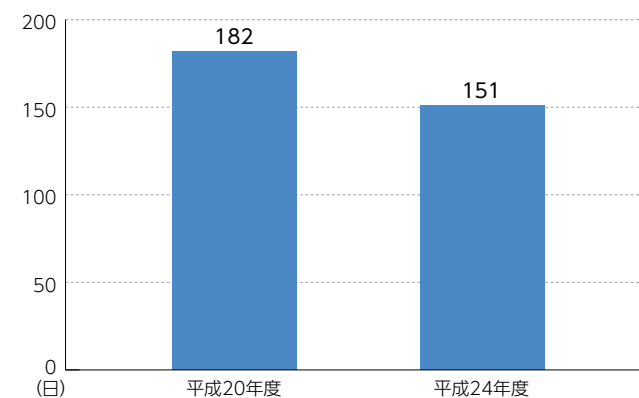
金子氏の配置により、健康診断後の手厚いフォローアップのほか、メンタルヘルス不調で休業した職員に対しては、休業中や復帰前後に何度も電話や面談を行うなど、メンタル面で不調を抱える職員への指導・支援が継続して行えるようになりました。

また、精神科の産業医と密接に連絡が取れるようになったことで、メンタルヘルス不調者に係る情報共有がスムーズに行えるようになりました。



これらの取り組みが、メンタルヘルス研修により全庁的にメンタルヘルスへの理解が進んだことなどと相まって、**メンタルヘルス不調による休業日数の減少につながっています**。

■メンタルヘルス不調による平均休業日数(病気休暇+休職者)の状況



滝澤課長は語ります。「メンタルヘルス不調者の状況を改善するため、当時の幹部が判断して、平成23年度に金子副課長を迎えることになりました。休職中から面談を何度も行ってフォローアップしてくれている金子副課長の功績は大きいです。」

3 安全衛生の改善に係る新年度予算の要求

市では毎年、(一財) 地方公務員安全衛生推進協会が行う職場環境改善アドバイザー派遣事業を利用し、専門家による職場の安全衛生診断を実施しています。

そして、診断結果については、総括安全衛生管理者(市総務管理部長) が全ての所属長あてに通知するとともに、各所属で診断結果の指摘事項と同様の状況がないか確認を求めます。

さらに、確認の結果、改善の必要がある場合には、直ちに改善することとし、**予算措置が必要な場合には、新年度予算を要求するよう求めています**。予算措置が必要な場合でも全庁的に改善を図ろうとしています。

4 4Sをきちんと継続

業務量の増大で市役所のあちこちに書類等が置かれるようになってしまいました。そこで、平成21年8月から**毎月第2火曜日を「整理整頓の日」とし、職場内の不要物を一斉に回収し、職場環境の向上を図っています**。

その日は、午後にリサイクルカーが待機し、「今日は整理整頓の日です。職場環境を見直しましょう。」と庁内の一斉放送が入ります。職員はそれにあわせて整理していた不要物を搬出します。伊倉氏は「ちょっとした不要物は捨てられますので、この日を意識して棚の上の物を整理するなど、職員に整理整頓の習慣がついていると思います。」と効果を語りました。



■継続して4Sをみんなで実践



■待機するリサイクルカーに不要物を搬入

職場の4Sである「整理」「整頓」「清掃」「清潔」に継続して取り組むことで、職場環境の改善を職員に根付かせています。

アドバイザーより一言



毎月開催している安全衛生委員会の審議事項に対する決定・実施事項を、イントラネットを利用して周知しているほか、毎月第2火曜日を整理整頓の日として、継続して全庁的に不要物の廃棄に取り組まれていることは大変良いことです。

さらに、イントラネットによる周知が一方通行にならないよう周知状況を確認したり、整理整頓における手順・基準を作ると、現在の取り組みがさらに進んだものになります。また、職場巡視を委員会活動として、さらに頻繁に巡視すれば委員会の活性化につながりますので、検討してみてください。

中央労働災害防止協会 関東安全衛生サービスセンター
安全管理士 池田 尚之

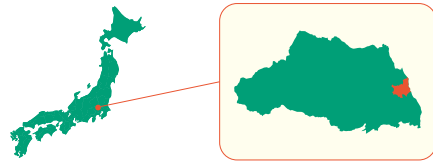
春日部市

Kasukabe City

方向転換と迅速な行動で安全衛生の向上を

city profile

埼玉県春日部市
人口 239,059人
(2013年11月1日現在)
人口密度 3,623人/km²



city office

春日部市役所
〒344-8577 埼玉県春日部市中央6-2
(取材先：人事課)
職員数 1,822人 (2013年4月1日現在)

内 訳

一般行政／822人
教 育／183人
消 防／281人
公営企業等／536人

取り組みのポイント

- 専門スタッフの増員が見込めないなか、人事課の事務職員が休職を繰り返すメンタルヘルス不調者の復職支援を構築し運用
- 全国労働衛生週間にあわせて市独自の取り組みを実施

春日部市は、平成24年度の一般行政部門における人口1万人当たりの職員数は、全国の市の中で最小規模の水準でした。市では、第2次春日部市行政改革大綱により、効率的で効果的な行政運営を進めていますが、限られた人材と財源の中で、一層の安全衛生の向上を図る春日部市の取り組みを紹介します。

1 メンタルヘルス不調による休職者への対応方針を変更

地方公共団体が置かれている厳しい状況を反映してか、地方公務員の長期病休者数に占める、いわゆるメンタルヘルス不調者は増加傾向（※）にあります。春日部市でも病気休職者に占める精神的疾患の割合が増加しています。

※「地方公務員 健康状況等の現況」（（一財）地方公務員安全衛生推進協会、平成25年11月発刊）では、「精神及び行動の障害」の長期病休者数（10万人率）に占める割合が増加し、初めて50%を超えました。

とりわけ市を悩ませていたのは、休職・復職を繰り返すメンタルヘルス不調者でした。主治医の判断に従って復職させても、また休職してしまう…。人事課は、不調者の苦悩も感じつつ、他の職員が苦勞している厳しい現状を目の当たりにします。

人事課給与厚生担当課長の齋藤 綱紀氏は語ります。「この状態で復職させて仕事ができるのだろうか」と疑問を持ちながらも、主治医の診断書に従って復職させていました。しかし、数か月でまた休んでしまうと、本人も大変ですが、まわりの同僚達もカバーするのに大変です。そんな様子を見て、何とかしたいと考えていました。」

休職の繰り返しを防ぐためには、**まず自分達がメンタルヘルスについて深く理解しなければならない**と考えた齋藤課長は、平成22年度から積極的に外部研修に参加し、メンタルヘルスに関する知識を深めていきました。



「私達はケースワーカーのつもりで動いています」と熱心に取り組む齋藤課長

休職の繰り返しに対して、本腰を入れて対策を考える齋藤課長に転機が訪れます。平成22年度に外部研修で岡山大学の高尾総司先生の講義を受け、「業務遂行レベルに着目した新しいメンタルヘルス対応」を学び、**きちんと業務ができる状態か否かで復職を判断する**方向に変えようと考えたのです。齋藤課長はこう語ります。「復職させるには、きちんと業務ができる状態でなければと思いつつも、その判断基準がありませんでした。復職はきちんと業務ができる状態かどうかを人事部門が判断して決めるべきとの高尾先生の話を受けて、この方法で行こうと考えました。」

2 事務職員が復職支援を構築し運用

復職は業務遂行の能力が回復した場合に認める方向に転換し、平成23年度から、復職の流れに人事課と所属長の両者が業務遂行の能力回復を確認する仕組みを組み込んでいきました。

まず、復職の見込みが出てきた休職者については、**主治医が復職可能の診断を出す前に主治医と面会して、一定レベルの業務ができる状態に回復しているか確認**することとしました。齋藤課長は「主治医の中には、なぜ君たちに意見されるのかとおっしゃる方もいましたが、こちらも経験を積んで、このまま復職させてもうまくいかないことが分かっていますので、ひるむことなく主治医に市の復職プロセスを伝えていきます。」と語りました。

また、**リワークは業務遂行の能力回復に効果が期待できる**との考えから、休職を繰り返す職員にはリワークを取り入れるとともに、リワークのスタッフに支援プログラムの取り組み状況について確認しています。

人事課給与厚生担当主幹の添田 智則氏は語ります。「例えばリワークでは、スタッフと進行状況を確認しながら、このまま進めていいのか、もしくは延長や一時中断を考えたほうがいいのか。我々は事務系の職員なので、作業療法士や看護師に確認しながら、一步一步進めています。」

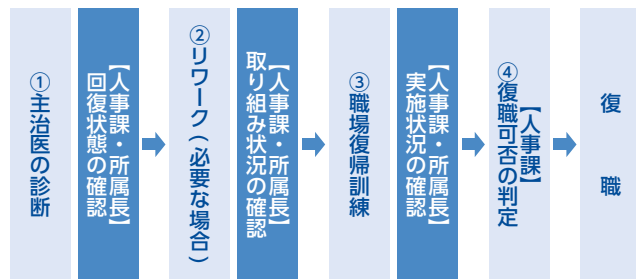
こうして、人事課の事務職員が中心となってメンタルヘルスに対する知識・経験を積むなかで、メンタルヘルス不調の再発防止を図るために、産業医等と連携を図りながら**業務遂行の能力回復の確認とリワークを組み込んだ復職支援の流れを構築し、運用しています。**



「スムーズな復職には欠かせません」とリワークの効果を語る添田主幹

復職支援の流れ

(休職を繰り返す職員が復職する場合)



プロセス	確認等の具体的内容
①主治医の診断	主治医と面会し、リワークや職場復帰訓練の実施の可否を確認
②リワーク	スタッフと面会し、ほぼ100%できているか確認
③職場復帰訓練	概ね8割以上達成できているか確認
④復職可否の判定	主治医、産業医、臨床心理士の意見及び職場復帰訓練等の実績をもとに総合的に判断

※確認等により業務遂行の能力回復が不十分と考えられる場合には、プロセスの延長や中断の判断を行います。

また、平成24年度から人事課に再任用ながら初めて保健師の大塚 ヒロ子氏が配置され、有所見者の定期的な保健指導に加えて、健康上の不安を抱えている職員の健康相談が実施できるようになりました。大塚氏は有所見者を減らす目的での配置でしたが、保健指導をする中で職員からストレスの悩みや人間関係などの相談を受けることもあり、メンタルヘルス不調の早期発見にもつながっています。



1時間以上面談したり、フォローのメールをするなど手厚い指導でリピーターも多い大塚氏

3 全国労働衛生週間にあわせて市独自の取り組みを実施

毎年、安全衛生に係る国のさまざまな取り組みが、各地方公共団体に通知されていますが、平成23年度から、**全国労働衛生週間にあわせて市独自の「声かけ運動」を実施**しています。これは、コミュニケーションの良好な職場はストレスが軽減され、忙しくてもメンタルヘルスの健康度が高いと考え、思いやり、ねぎらいの言葉や相談のきっかけとなるような問いかけを、積極的に行うよう全庁に呼びか

けているものです。週間は10月1日から7日までですが、これを機会として「声かけ」の継続を呼びかけています。

「声かけ運動」は各所属所に通知するだけでなく、きちんと実践してもらうために、庁内のイントラネットで配信される「職員だより」にもイラスト入りで、どのように「声かけ」をしたらよいか分かりやすく示しています。

また、平成24年度からは全国安全週間を公務災害防止対策の強化週間とし、公務災害防止を図るために、4Sの実施や作業手順の遵守等の徹底と継続を促しています。

さらに、平成25年度は国家公務員安全週間の歴代の標語から市本庁舎衛生委員会が数点を選定し、各所属所でその標語を掲示し安全衛生の意識啓発を図るほか、ヒヤリハット事例集の作成や職員満足度調査を実施します。

「メンタルヘルスの不調者が増えてきた背景もあって、できることはどんどん行動しようというのが、私たちのスタンスです。」と齋藤課長が語るように、春日部市人事課は今、さまざまな取り組みを加速させています。



日々、安全衛生の啓発を図ります

アドバイザーより一言



メンタルヘルス不調者を出さないよう、特に外部の専門機関と連携し、不調者の早期発見や職場復帰後のきめ細かな対応等に熱心に取り組んでいることは、とても良いと思います。有所見者への定期的な保健指導により、職員の健康への意識も向上しています。

きちんと年間計画を作成・実施されているので、公務災害減少等の目標にしっかりリンクした計画にすると、さらに良いものになります。また、各安全衛生委員会を定期開催し、部門ごとに安全衛生の取り組みを進めるとともに、通勤災害など全体に係る問題や好事例を各委員会で共有できると、より一層委員会の活性化につながります。

中央労働災害防止協会 関東安全衛生サービスセンター
衛生管理士 松村 博

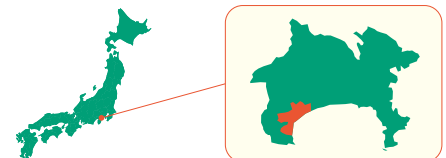
小田原市

Odawara City

見直しの好機を捉えて安全衛生を拡充

city profile

神奈川県小田原市
人口 196,116人
(2013年11月1日現在)
人口密度 1,719人/km²



city office

小田原市役所
〒250-8555 神奈川県小田原市荻窪300
(取材先：職員課)
職員数 2,166人 (2013年4月1日現在)

内訳

一般行政／903人
教育／162人
消防／352人
公営企業等／749人

取り組みのポイント

- 全職員に対して毎年メンタルヘルスチェックを実施
- チェック結果について組織分析を行い、全所属長にフィードバックしラインケアを徹底
- 委員の同質性を高める安全衛生委員会の再編で議論できる組織へ

管理監督者が「いつもと違う」部下の様子に気づくことは、メンタルヘルス不調の早期発見に大変重要なことは言うまでもありません。小田原市では、平成19年度から所属長の「気づき」を促すために、ラインケアの徹底に取り組んでいます。また、平成23年度には安全衛生委員会の活性化を図るため、委員会構成の見直しを行いました。これら安全衛生の拡充を図る小田原市の取り組みを紹介します。

1 全職員に毎年メンタルヘルスチェックを実施

市は、メンタルヘルスケアの必要性が高まるなか、平成9年度から「心の相談室」の設置や研修の実施等により、メンタルヘルス対策に取り組んできました。しかし、メンタルヘルス不調者は増加する傾向にあります。「行政需要の増大などで、職員一人ひとりへの負荷は増えていたのかもしれませんが」と職員課給与福利係長の内田 充俊氏は語ります。



■市の労働安全衛生のけん引役
内田係長(左)と主査の矢島 佳世氏(右)

そうした中、平成18年度の福利厚生事業の見直しにより、職員全員に対するメンタルヘルスチェックが、平成19年度から福利厚生事業として実施されることになりました。メンタルヘルス対策の拡充を考えていた市が、福利厚生のうち必要性の薄れたレクリエーション事業を縮小し、生み出した財源で、**それまで全く行っていなかったメンタルヘルスチェックを、職員全員に実施することとしたのです。**

このメンタルヘルスチェックは、市が職員互助会に委託して実施されています（互助会は民間の健康増進会社を集計・分析を依頼）。互助会に委託した点について、内田係長はこう語ります。「職員互助会という外部組織がチェックリストの配付、回収をすることで、チェックリストの回収率

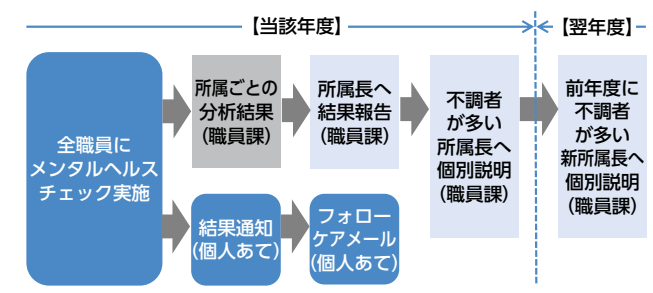
が高くなると考えました。職員課が実施した場合は、人事管理部門もありますので、自分のメンタルヘルス不調を知られたくない職員が出さずに、回収率が低くなる懸念もありました。」

市の外部団体である職員互助会が実施することで、平成24年度のメンタルヘルスチェックシートの提出率は97%（市立病院除く）となっています。

2 全所属長に結果をフィードバックしラインケアを徹底

メンタルヘルスチェックの結果は、職員互助会から各個人に通知されるとともに、所属ごとの分析結果が職員課に渡されます。分析結果には個人情報とは全く記載されず、偏差値及びメンタルヘルス状態の人数内訳（良い○人、やや悪い○人等）が示されます。職員課はその結果を各所属長へ報告し、各所属長は市全体の偏差値と比べて、自分の所属が良いか悪いかを確認します。さらに、**メンタルヘルス不調者が多い所属については、所属長に個別説明を行い、自分の所属が悪い状態であることに気づいているか確認します。**

■メンタルヘルスチェック実施フロー



また、翌年度の5月には、**前年度に不調者が多かった所属に異動した新所属長に対して不調者が多かった状況を説明し、所属の状態に気づいているか確認します。**

「所属の結果をフィードバックすることで、所属長にメンタルヘルス不調への「気づき」を促します。所属長に気づいてもらって、不調者を職員課や産業医、心理カウンセラーにつなげてもらうことで、早期発見、早期対応が可能になります。」と内田係長は語ります。

各所属長に、今、一緒に働いている部下の状態に対して『気づき』を促すことで、徹底したラインケアを実践しています。

3 安全衛生協議会を活用して安全衛生委員会を活性化

市は平成5年度から小田原市職員安全衛生管理規程を施行し、10の安全衛生委員会を設置・運営してきましたが、活発な活動状況ではありませんでした。このため、職員課は平成17年度から**各委員会同士の調整・連携を図る安全衛生協議会を通じて、各委員会に開催を呼びかけた結果、年々**

開催回数が増加してきました。

特に水道局安全衛生委員会は、各委員会の中で最初に委員会を定期開催し、活発な議論・提案が行われ改善が図られています。例えば、水道局庁舎の出入口に一時停止の表示を行い歩行者と車両の接触事故を防止する、効果検証を行い熱中症対策用ヘルメットカバーを導入する、ヒヤリハット事例を報告し全職員で情報共有する、日常の作業点検を盛り込んだ安全衛生自主点検表の作成等…。他の委員会をけん引する取り組みを行っています。



■一時停止ライン及び「止まれ」表示を実施し接触事故を防止



■効果検証を行い導入された熱中症対策用ヘルメットカバー

4 安全衛生委員会を議論できる組織へ再編

各委員会の活動が活発になるにつれて、別の問題が生じてきました。内田係長はこう語ります。「市役所に設置している5つの委員会は、一つの委員会に事務系と技術系の部が一緒になっていたり、出先機関のある部とない部が一緒になっていました。事務系中心の委員会に保育園が入っていたために、保育園の意見が出にくかったり、逆に先機関からの意見が中心で、出先機関のない部は議論に加われない等の弊害がありました。」

そこで、この弊害を改善するために、平成23年度に委員会の見直しを行います。5つの委員会を、類似する業務・職種や出先機関の有無で整理し、4つに再編したのです。幼稚園と保育園が抱える類似の問題を解決するために幼稚園所管の教育部と保育園所管の子ども青少年部を一つに（図①）、出先機関がない事務系中心の所属を一つに（図②）、窓口業務が中心で出先機関を有する所属を一つに（図③）、技術系中心の所属を一つに（図④）まとめました。

こうして、**業務内容等により委員の同質性を高める委員会の再編により、類似する問題について活発な議論、提案が行えるようになりました。**

内田係長は「公営事業部、市民部及び福祉健康部等が一つの委員会で話し合う中で、マスクが安価に購入できるようにならないかとの提案がありました。これらの部は窓口中心の業務ですので、職員のインフルエンザ対策として提案したのです。これを受けて、職員互助会が市内の防災メーカーに打診し、安価でのあせん販売が実現しました。委員会の中で、同じ問題を抱える課所で突っ込んだ議論ができるようになったからこそこの提案だと思いました。」と効果を語ります。

小田原市は、委員会の活性化でさらなる安全衛生の向上を目指します。

■小田原市安全衛生管理体制

小田原市職員安全衛生管理規程	環境事業センター安全衛生委員会	1所 66人
	水道局安全衛生委員会	4課 59人
	学校給食共同調理場及び学校内給食調理場安全衛生委員会	13課所 47人
	市立病院安全衛生委員会	43課所 588人
	消防本部及び消防署安全衛生委員会	12課所 354人
	①教育部（学校給食共同調理場及び学校内給食調理場を除く。）及び子ども青少年部安全衛生委員会	7課所 179人
	②秘書室、検査室、企画部、総務部、出納室、選挙管理委員会事務局、監査委員会事務局及び市議会事務局安全衛生委員会	17課 239人
	③公営事業部、市民部、防災部、文化部、福祉健康部、経済部及び農業委員会事務局安全衛生委員会	22課所 445人
	④環境部（環境事業センターを除く。）、都市部、建設部及び下水道部安全衛生委員会	15課所 244人

アドバイザーより一言



毎年、職員全員にメンタルヘルスチェックを実施し、個人結果と組織分析をフィードバックしています。また、東日本大震災被災地への派遣職員に対して、災害発生後の4か月後に惨事ストレス研修を行うなど、早期対応に力を入れており、県内市町村の中でもメンタルヘルス不調者が少なく、成果を上げています。

安全衛生委員会は、事業所ごとのほか、市役所は業務形態により4つの委員会に分けて組織しています。業務形態ごとの設置で業務に密接な問題が提案され、細やかな対応ができています。市役所全体の改善には職員課の連携が重要ですので、今後も頑張ってください。水道局は委員会からの指摘事項を迅速に改善し、ヒヤリハット報告を委員会議事録に掲載して全職員に周知しています。情報共有の取り組みは、全職場への水平展開が望まれます。

今後は年間計画に課題を盛り込み確実に改善を図ることや、危険予知訓練（KYT）への取り組みをお勧めします。KYTを導入した市町村では、安全向上に大きな成果を上げています。

中央労働災害防止協会 関東安全衛生サービスセンター
安全管理士 芳賀 伸之

柏市

Kashiwa City

公務災害の削減に向けた着実な取り組み

● 取り組みのポイント

- 安全衛生委員会の開催日を定例化し、総括安全衛生管理者等の年間日程を確保
- これにより12ある全ての委員会が毎月1回開催
- 職員数の多い本庁舎の各所属には、本庁等安全衛生委員会との橋渡し役として「快適職場推進リーダー」を配置

労働安全衛生規則は、月1回以上の安全・衛生委員会の開催を定めています。しかし、さまざまな理由により、月1回開催していない地方公共団体が見受けられます。一方、柏市では、平成25年度から12ある全ての安全衛生委員会が、毎月1回開催しています。こうした着実な安全衛生活動により公務災害の削減を目指す、柏市の取り組みを紹介します。

1 全ての安全衛生委員会が毎月1回開催

市は、安全衛生管理規程等により12の安全衛生委員会を設置し、月1回の委員会開催を定めています。しかし、「議題がない」「議長となる総括安全衛生管理者（部長級職員）の日程確保ができない」等の理由により、平成22年度までは年数回という委員会もある状況でした。

■ 柏市安全衛生管理体制

柏市職員 安全衛生 管理規程	本庁等 安全衛生委員会	89 課所室 1,107 人
	沼南支所等 安全衛生委員会	16 課所 170 人
	福祉施設 安全衛生委員会	26 課所 389 人
	保健所等 安全衛生委員会	6 課所 128 人
	北部クリーンセンター 安全衛生委員会	1 所 36 人
	南部クリーンセンター 安全衛生委員会	1 所 59 人
	道路サービス事務所 安全衛生委員会	1 所 19 人
	市立小学校及び中学校 安全衛生委員会	62 課所 1,671 人
	学校給食調理場 安全衛生委員会	51 課所 86 人
	市立柏高校 安全衛生委員会	1 所 69 人
柏市水道部安全 衛生委員会規程	消防局及び消防署 安全衛生委員会	18 課所 460 人
	水道部 安全衛生委員会	4 課所 64 人

人事課給与厚生室の野原 孝氏はこう語ります。「公務災害は、ここ数年10数件で横ばいの状況が続いていました。し

かし、当市と同規模で公務災害の少ない市がありました。そこで、当市でももっと公務災害を減らせるのではないかと。それには、まず全ての委員会の活性化が必要と考えて、月1回の開催を促すことにしました。」



■「各委員会と連絡を密にして月1回開催を進めました」と語る野原氏

そこで平成23年度から、月1回開催の障壁となっている委員会の運営方法や各委員の意識を、給与厚生室がリーダーシップを取って一つひとつ変えていきます。他の委員会の議事や給与厚生室が収集した安全衛生情報を各委員会に提供したり、議長等の日程確保を図るため委員会開催日を定例化するなどしたのです。

■ 月1回開催への取り組み

区分	開催の障壁	取り組み
運営方法	多忙な議長（総括安全衛生管理者）や産業医等の日程確保が困難	委員会開催を定例化し、年度当初に年間日程を確保
	議題がない	各委員会事務局に他の委員会の議事や内外の関係情報を提供
委員の意識	多忙な日常業務のかたわら月1回の出席は難しい	委員会開催を毎月第3水曜日に定例化し、業務との調整を促進
	委員会で発言することがない	全委員から発言を求めるシナリオを作成し、事前に議長と打合せ
	専門用語が多く難解である	難解な用語は使用せず、できるだけ分かりやすい言葉で説明

こうして、年々開催回数が増加し、平成25年度からは全ての委員会が毎月1回開催されています。各委員会では、例えば夏季は熱中症対策等、その時々タイムリーな議題に対して熱心な話し合いが行われており、名実共に充実した委員会が開催されています。

また、各委員会の事務局担当者会議を年1回開催し、委員会間の情報共有を図っていましたが、平成25年度からは試行的に委員会の相互交流も始めました。これは、委員が他の委員会に参加し、活動状況をつかんでもらおうとするものです。異なる委員会の様子を実感してもらうことで、委員会のさらなる活性化が期待できます。

city profile

千葉県柏市
人口 406,603人
(2013年11月1日現在)
人口密度 3,539人/km²



city office

柏市役所
〒277-8505 千葉県柏市柏5-10-1
(取材先：給与厚生室)
職員数 2,597人 (2013年4月1日現在)

内 訳
一般行政／1,627人
教 育／ 295人
消 防／ 460人
公営企業等／ 215人

2 職場と安全衛生委員会との橋渡し役「快適職場推進リーダー」を配置

安全衛生委員会は一生懸命活動しているのに、なかなか全庁的に安全衛生の取り組みが広がらない…。そんな悩みを抱える地方公共団体もあると思います。平成20年度までは、柏市も似たような状況でした。野原氏はこう語ります。「それまで委員会の活動は、事務局とのやり取りに留まり、なかなか広がりませんでした。しかし、委員会の活動を各所属で生かしてもらいたい。そこで、各所属に一人ずつ委員会と所属の橋渡し役を置こうと考えました。」

そうして、平成21年度に多くの所属で組織される本庁等安全衛生委員会の活動を、各所属に十分つなげるために「快適職場推進リーダー」を設置したのです。

このような職場環境改善に係る推進員制度は、各地方公共団体においてもみられるところですが、柏市では、各所属での取り組みを着実に推進するため、原則として課長補佐クラスの職員を指名しています。「若手職員では、先輩に対して言いづらいことがあると思います。そこで、職場の状況を把握し、かつ発言力のある人ということで、統括リーダー（課長補佐級）という発想が出てきました。」と人事課給与厚生室長の小島 利夫氏は語りました。

気付いた危険個所を衛生管理者等に連絡する、ノー残業デーの巡視メンバーに加わって見回りの実効性を高める、整理整頓推進月間では作業の中心的役割を担う等、快適で安全な職場づくりの形成に快適職場推進リーダーが大きな役割をはたしています。



■「制度としては十分浸透してきました」と語る小島室長



■「本庁全課で91名のリーダーが頑張っています」と給与厚生室主査の三田上 稔子氏

3 毎年度着眼点を変える職場巡視等の取り組み

職場巡視は、職場におけるリスクの除去・低減を図る上で大変重要です。しかし、毎年同じチェック項目で巡視を行っていると、マンネリ化し表面的になる可能性がないとは言えません。そこで、平成23年度から本庁等安全衛生委員会では、毎年度、新たなテーマを盛り込んだチェックリストを作成し、着眼点を変えて職場巡視を実施しています。

■ 各年度テーマ一覧

年度	内 容	理 由
平成23年度	指摘事項等チェック欄全てを自由記述式に変更	前年度と全く異なる様式として、各委員の意識改革を促し、職場巡視の活性化を図るため
	ロッカー・棚上の荷物、動線の確保、温湿度の確認	大震災及びそれに伴う節電に対応するため
平成24年度	気積の確認	部署の異動に対応するため
平成25年度	窓口で凶器となるおそれのある物の確認	行政暴力に対応するため

新たなテーマは、巡視メンバーに十分周知し、共有されています。野原氏は「今年度はこのテーマで行いたいと委員会に諮り、同意をもらいます。巡視メンバーには事前に趣旨を説明し、巡視当日は特に留意してもらっています。」と、実施までの流れを語りました。

また、衛生管理者の資格を有する職員の年齢層が上がっていました。このため退職や人事異動により不足することがないように、平成24年度から、それまで3人分だった衛生管理者の資格取得に要する経費を5名分確保し、有資格者の増員を図っています。これにより毎年度新しい衛生管理者が誕生し、委員会等で活躍しています。

給与厚生室は、さまざまなアイデアで市の安全衛生に係る取り組みを引っ張ってきました。小島室長が「当室にはアグレッシブな職員が揃っていますので、自発的、積極的に意見を出してくれます。」と語るように、柏市は職員の豊富なアイデアにより安全衛生の向上に取り組んでいます。

アドバイザーより一言



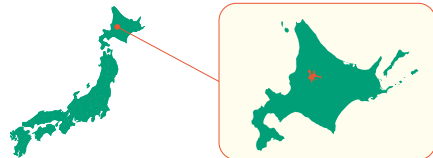
安全衛生委員会の開催を定例化して、業務多忙下でも確実に委員会を開催していることは、他の地方公共団体に参考となる取り組みです。各委員会の審議は活発に行われ、月1回開催しつつ委員会本来の役割が果たされています。さらに事務局担当者会議での情報交換は、委員会の活性化に有効です。

本庁等安全衛生委員会で使用されているチェックリストは、着目点、前回指摘事項が記載され、3段階で評価するもので、使いやすいものです。巡視テーマは毎年度見直しが行われ、チェックリストのPDCAができています。

また、本庁において課長補佐クラスを「快適職場推進リーダー」に指名し、4S等職場の安全衛生活動を徹底・担保しています。

今後は、これまでの良い取り組みに加え、年間計画の達成率の把握、公務災害の削減、及びメンタルヘルスケアの推進により、さらに安全衛生を推進されるようお願いいたします。

中央労働災害防止協会 関東安全衛生サービスセンター
衛生管理士 松村 博



取り組みのポイント

- シックハウスに係る市の指針において、安全衛生委員会等の関与を規定し、職員の安全衛生の確保を図る
- 資料編に9種類のチェックリストを入れるなど、使いやすいメンタルヘルスケア冊子を作成・配付

公共建築物に対するシックハウス対策は、各地方公共団体が指針やマニュアルを定めて対応しています。これら指針等の多くは、施設を利用する住民の健康被害の防止を目的としています。しかし、旭川市では、シックハウスによる職員の公務災害が生じた苦い経験を生かし、職員をも守るシステムを組み込んだ指針を策定、運用してきました。こうした、経験を生かして職員の安全衛生を図る、旭川市の取り組みを紹介します。

1 職員も守る「旭川市公共建築物室内空気汚染対策指針」の策定

市では、平成12年度に市役所第二庁舎改修工事を行いました。この工事で生じた揮発性有機化合物等（以下「VOC等」といいます。）が原因で、職員に健康被害が生じました。人事課職員厚生担当課長補佐の小林 俊彦氏はこう語ります。「施工には留意していたはずですが、第二庁舎の老朽化に伴う内外装の改修工事で、VOC等を吸い込んでしまった職員が複数生じました。すぐに体調が改善した者もありますが、中には職場を移らざるを得なかったり、改善して戻ったものの、後日、重症化してしまった人も出ました。」



「VOCの被害は原因を突き止めるのが難しいです」と語る小林課長補佐

平成12年度当時、VOC等による公務災害の認定はほとんどありませんでした。しかし、症状の生じた職員は、他に原因が考えられないことから公務災害として認定されました。そして、平成14年に「建築物における衛生的環境の確保に関する法律」が改正されるなど、シックハウス対策が本格化するなかで、市では、この苦い経験を生かし、平成16年7月に「旭川市公共建築物室内空気汚染対策指針」を策定します。

この指針の特徴は、市民だけでなく、職員の健康も規定していることです。指針の目的には「市有の公共建築物の建設及び管理に当たって留意すべき事項を指針として定め、…市民や職員が快適で安心して利用できる施設を確保することを目的とする。」と定められています。そして、当該指針の「関連マニュアル編」では、市職員安全衛生委員会の現地視察や人事課職員健康管理室による職員の体調確認など、VOC等による職員の健康被害を防止する取り組みが盛り込まれています。

職員健康被害を防止する取り組み

時期	取り組み主体	内容
開始前 施設の使用	市職員 安全衛生委員会	新築・改修工事等が行われた施設の現地調査 産業医の意見を聞き、市公共建築物室内汚染対策会議に改善等を意見
開始後 施設の使用	人事課職員 健康管理室	不調を訴える職員の執務室等の確認 不調者の体調確認 産業医への報告と対応についての確認 不調者及び所属長に、今後の方向性について説明

小林課長補佐は「指針等に基づき、訴えがあればその都度現場に行っています。必要があれば測定もしていますが、全て基準以下でした。しかし、勤務している職員は個々に感覚が違いますので、まずは不調を訴える職員の声を聞くなど、早期対応に努めています。」と語りました。

こうした迅速な対応が功を奏し、指針策定後はVOC等による公務災害は1件も生じていません。また、小林課長補佐はこうも語りました。「過去の災害があったので、このような指針ができたと思います。災害がなくてもシックハウスに係る指針は策定されたでしょうが、今のような仕組みはなかったかもしれません。」

2 使いやすいメンタルヘルスケア冊子を作成・配付

旭川市の長期病休者に占めるメンタルヘルス不調者の割合は、地方公共団体の全国的な傾向と同様に、年々増加傾向にありました。

そこで、市は状況の改善を図るために、平成19年度に職員本人用のメンタルヘルスケア冊子「心の健康づくり」を、平成20年度には「管理監督者のための『職員の心の健康づくり』手引き」を作成・配付しました。

この2冊は、日ごろから使ってもらえるように、例えば職員本人用の冊子には、9種類のチェックシートを入れる等充実した資料編が付いています。小林課長補佐はこう語ります。「これまでの経験から、文章だけだとなかなか読んでももらえないと思いました。資料編に色々なチェックリスト等を入れることで、日常的に読んでもらい、使ってもらえる冊子にしたいと考えました。」

資料編の内容

冊子	内容
「心の健康づくり」(職員本人用)	ストレスチェック、疲労度チェック、ストレス耐性度、ストレス対処法、抑うつ傾向チェック、アルコール依存度チェック等9種類のチェックシートを添付
「管理監督者のための『職員の心の健康づくり』手引き」	病気休暇の期間に応じた主治医の診断書や健康管理医（産業医）の面談等の有無について、一覧表で分かりやすく表示

これら冊子の作成後、平成18年度は620件だった職員健康管理室への相談が年々増加し、平成21年度には958件となりましたが、その後減少し、平成24年度は792件になりました。人事課職員厚生担当課長の阿部 裕二氏はこう語ります。「ここ数年、職場復帰のマニュアル作り等に取り組んでいます。職員や所属長がメンタルヘルス不調に対する理解を深めたことから、早くから相談に来るようになりました。早期対応が進んで、重症化が防げるようになったと思います。」また、職員健康管理室で日々、職員からの相談を受けている人事課職員厚生担当主幹で保健師の山崎 久美子氏は「今までの取り組みを分かりやすくまとめたものが手引です。各職場では、メンタルヘルス不調者を見守る意識や、復帰イコール完治ではないことなどへの理解が進んだと思います。」と冊子の効果を語りました。



「職場全体で不調者をフォローできるように図っています」と阿部課長



「所属長には70点主義で不調者に接してくださいと話しています」と山崎主幹

3 朝礼等職場環境改善の取り組み

市では、平成24年度から全ての課において、毎月曜日の始業時に朝礼を実施しています。週の始まりである月曜日に、まずは職場でのコミュニケーションを促進し、話しや

すい職場環境をつくろうとする取り組みです。小林課長補佐は「同じ課でも異なる業務を行っている、情報共有が十分でない場合もありました。職場として必要な情報が共有されれば、職務も一層円滑に進みます。」と職務上のメリットも語りました。

また、職場の風通しをよくしようと、平成24年度には、全庁で一斉に執務室の整理整頓を行いました。阿部課長は「文書廃棄の際に整理整頓を行う程度でしたので、執務室の環境は良いとはいえない状態でした。そうした中、職場で前の人の顔が見えない、片付けをしませんかと職員から提案がありました。風通しのよい職場環境は、メンタルヘルス不調の防止にもつながると考えて実施しました。」と経緯を語りました。

キャビネットの上に載っている物は片付ける、中の不要な書類は廃棄する等の基準を例外なく適用して、整理・整頓を行いました。こうして、片付いた執務室内は、風通しが良くなるとともに、大地震等によるキャビネットの転倒や書類の散乱の可能性が減少し、安全衛生の向上が図られています。



整理・整頓の効果が持続しています。

アドバイザーより一言



建築物室内空気汚染対策では、現地確認により対応しており、目に見えない不安に対して、適切に対処されています。

また、全職場での統一した朝礼の取り組みは、職務遂行等に連帯感をもたらし、職場の安全衛生を確保するためにも重要なことです。安全衛生の話題を取り入れる工夫もされ、ぜひ継続ください。

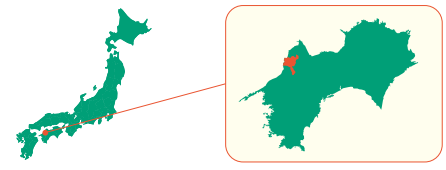
メンタルヘルス対策では、作成・配付された冊子の資料編に、各種のチェックリスト等が用意されており、日常的に活用できる良いものです。

平成24年度に実施した全庁的な整理整頓は、安全衛生の基本である4S活動に、職場の風通しをよくする視点を加味して一斉実施しており、とても効果的です。これからはシンプルな基準により、継続して取り組まれることを期待します。

今後は、衛生管理者の有資格者の継続的な養成や、4Sの好事例を広める視点での職場巡視の実施も検討してみてください。

中央労働災害防止協会 北海道安全衛生サービスセンター
安全・衛生管理士 藤井 邦明

city profile
愛媛県松山市
人口 517,907人
(2013年11月1日現在)
人口密度 1,207人/km²



city office
松山市役所
〒790-8571 愛媛県松山市二番町4-7-2
(取材先：職員厚生課)
職員数 3,276人 (2013年4月1日現在)

内訳
市長 部 局／2,284人
教 育／ 326人
消 防／ 452人
公営企業等／ 214人

● 取り組みのポイント

- 国の動向を見据えて要綱等の整備と支援体制の充実を図り、メンタルヘルス不調による長期病休者を削減
- 現場のある安全・衛生委員会では、巡視コースを反対にする等現場業務を踏まえた安全衛生の取り組みを実施

各地方公共団体では、職員のメンタルヘルス不調を防ぐと、色々な取り組みを行っています。それにもかかわらず、不調者がなかなか減少しない団体があるのも事実です。しかし、松山市は県内団体の中でも、最もメンタルヘルス対策の充実を図り、着実に長期病休者を減らしています。国の動向を見据えた体制整備により、職員の安全衛生を推進する松山市の取り組みを紹介します。

1 国の動向を見据えたメンタルヘルス対策の充実

国は、平成12年にメンタルヘルス対策に係る総合的な指針を策定し、それ以後、さまざまなメンタルヘルス対策を実施してきました。そのような流れの中で、松山市は、国が平成16年10月に職場復帰支援に係る手引きを策定したのに合わせて、平成16年12月に「松山市職員の職場復帰訓練実施要綱」を策定するなど、**国の動向を見据えてメンタルヘルス対策の一層の充実を図ってきました。**

平成17年度には1市1町との合併を機に、合併による編入者や管理監督者、新規採用者等を対象に職業性ストレス調査を実施してメンタルヘルス不調の防止を図りました。平成22年度からはメンタルヘルス研修を実施し、メンタルヘルスへの全庁的な理解を促進させ、平成23年度には管理監督者のためのメンタルヘルスガイドブックを作成しラインケアを徹底、平成24年度からは新規採用者を対象に年3回のメンタルヘルスチェックを開始しています。



■ 日々、安全衛生の向上を図る職員厚生課長の兵頭 信氏(右)と同課の田中 敬司主幹(左)

また、対策を実施するための人員増加も行い、現在では職員厚生課に常勤保健師が4名配置されています。職員厚生課主幹の田中 敬司氏はこう語ります。「国がメンタルヘルス対策を進める中で、市でもメンタルヘルスに力を入れたいといけなという機運が高まりました。それで、さまざま

な取り組みとともに人員も増やして、県内でもトップと言ってよい体制が整えられたと思います。」

■ 各年度のメンタルヘルス対策実施状況

年度	取り組み	体制
平成16年度	新たなメンタルヘルス対策要領、及び職場復帰訓練実施要綱策定	
平成17年度	職業性ストレス調査実施(合併による編入者・管理監督者・新規採用者等対象)	
平成18年度	メンタルヘルスケアマニュアル作成	常勤保健師1名増員(2名→3名)
平成22年度	メンタルヘルス研修開始(管理職・一般職対象)	常勤保健師1名増員(3名→4名)
平成23年度	管理監督者のためのメンタルヘルスガイドブック作成	
平成24年度	新規採用者に年3回メンタルヘルスチェック開始	

2 メンタルヘルス対策を支えるヘルスルーム

地方公共団体の中には、要綱・要領の策定やマニュアル等の作成を行いながら、保健師等の専門スタッフが少ないため、職員への支援等が十分でない場合も見受けられます。しかし、松山市では、職員厚生課に置かれる「ヘルスルーム」に配置された4名の常勤保健師が、メンタルヘルス対策を支えています。



■ 「ヘルスルーム」の保健師の皆さん
前列左から田中 優妃子副主幹、菊池 貴子氏
後列左から大野 陽子氏、枅見 恵主査

特に、平成16年度に職場復帰訓練実施要綱が策定されてからは、病気休暇中の職員に対する手厚いケアに取り組んでいます。職員厚生課副主幹の田中 優妃子氏はこう語ります。「病休から休職になってしまうと、本人にさまざまな不利益が生じます。このため、職場復帰訓練実施要綱に基づき、**病気休暇中に職場復帰訓練を行うなど、病休期間の対応にかなり力を入れて取り組んでいます。**職場復帰訓練によって本人、所属、主治医等との情報共有がしっかり行えるようになりましたので、復帰に向けて皆が同じ方向に進むことができます。」

そして、4名の常勤保健師がいる「ヘルスルーム」は、明るく開放的な雰囲気、職員が気軽に訪れています。随時、

健康相談を受け付けていますが、田中 優妃子副主幹は「電話相談のほかに、こちらにちょっと立ち寄って、立ち話での相談も結構多いです。相談に来た職員は、気がかりなことを話すと安心して、気持ちを切り替えて職場に戻っているようです。」と職員が気軽に訪れる様子を語りました。

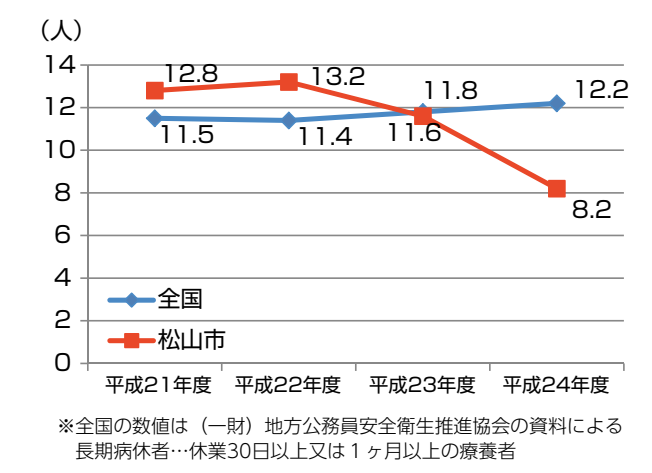


■ 明るく訪れやすいヘルスルーム

「ヘルスルーム」が気軽に利用されていることは、相談件数の多さからも伺えます。平成22年度から24年度まで、メンタルヘルスに係る保健師への相談件数は、年間平均で実に5,400件を超えています。

病休・休職中の手厚いケアや階層別のメンタルヘルス研修、4名の保健師に気軽に相談できるヘルスルームなど、平成16年度以降、積極的にメンタルヘルス対策に取り組んだ結果、平成23年度から**メンタルヘルス不調による長期病休者は、全国的な平均を下回るとともに、減少に転じています。**

■ 松山市と全国のメンタルヘルス不調による長期病休者率(千人率)



3 現場業務を踏まえた安全衛生の取り組み

松山市には、本庁安全衛生委員会を始めとして、13の安全・衛生委員会が置かれています。その中でも現場業務に携わる所属で組織される安全・衛生委員会では、それぞれの現場業務を踏まえた安全衛生の取り組みが行われています。

例えば消防局では、4つある委員会の全てが月1回委員会を開催し、公務災害の発生事案等についての議論・検討を行っています。交通事故に関する報告は、「発生状況」(原

因)「対策」が簡潔にまとめられた上、最後に「図面」で車両位置等が示されており、概要が理解しやすい資料を作成・配付しています。4つの委員会は、ほぼ週1回職場巡視を行い、特に西消防署委員会の**職場巡視では、巡視コースを反対にして危険箇所等の見落としを防ぎ、出勤時の安全確保を図るなど、現場業務を踏まえた取り組みが行われています。**このような取り組みによって、消防局職員の公務災害発生率は、平成22年度から平成24年度まで平均4.4件(千人率)となり、同期間の全国平均9.1件((一財)地方公務員安全衛生推進協会の資料より)の半分以上となっています。

その他、久米中学校衛生委員会では、全教職員に対して年2回、独自のメンタルヘルスアンケートを実施しています。平成23年度からは、アンケートに労働時間の項目も入れて、メンタルヘルスの状態と労働時間をクロスさせた分析が行われ、教職員の衛生状況把握・改善のために活用されています。

これらの各安全・衛生委員会独自の取り組みにより、松山市では一層の安全衛生の向上が図られています。

アドバイザーより一言



生活習慣病予防や職員健康相談、及びメンタルヘルス相談等の健康管理活動が計画的に実施されています。特に病気休暇中における職場復帰の支援等、早期の復帰を支援する取り組みの充実、長期病休者数の削減につながっています。また、日頃からヘルスルームに気軽に相談できることは、不調防止に大事な役割をはたしています。これらの衛生活動は良いものですので継続ください。

安全活動では、小規模職場でも公務災害の発生等がありますので、法令に準じた体制を作り、安全衛生管理の水準を高めることをお勧めします。全職場にヒヤリハットの情報共有や危険予知活動、指差し呼称等を導入することで、安全状態で安全行動を実施できる人づくりを計画的に進めることができます。

また、具体的な安全活動実施計画の作成や毎月1回以上の安全・衛生委員会の開催等、総合的管理を進めて、一層の安全衛生管理のレベルアップを目指してください。

中央労働災害防止協会 中国四国安全衛生サービスセンター
安全管理士 原岡 義彦

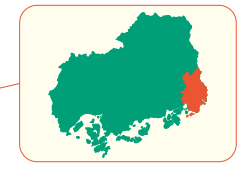
福山市

Fukuyama City

安全衛生の推進で公共サービスの向上を

city profile

広島県福山市
人口 473,043人
(2013年10月31日現在)
人口密度 913人/km²



city office

福山市役所
〒720-8501 広島県福山市東桜町3-5
(取材先：安全厚生課)
職員数 4,165人 (2013年4月1日現在)

内 訳

一般行政／2,334人
教 育／ 609人
公営企業等／1,222人

● 取り組みのポイント

- 職種別で組織されていた安全衛生委員会を、地域別を中心とする構成に再編
- 各地域が主体的に取り組むことで、迅速・丁寧な安全衛生活動を推進
- メンタルヘルス不調の増加を防ぐため、メンタルヘルス計画策定後に短期間でメンタルヘルス対策を整備

福山市は、安全衛生に係る業務を「安全厚生課」が所管していますが、職員の安全衛生を担う課の名称に「安全」を冠する市は、全国的にも数えるほどしかありません。市は安全重視で取り組みを進めるなかで、平成23年度に、より迅速・丁寧な安全衛生活動を促進するため、安全衛生委員会の地域別再編等を行いました。併せて短期間でメンタルヘルス対策の整備を進める福山市の取り組みを紹介します。

1 地域別を中心とする安全衛生委員会に再編

市の安全衛生委員会は、平成22年度まで職種別に部局を中心として構成されていました。この構成は労働安全衛生法の趣旨に合致し、職種に応じた取り組みができることから、多くの地方公共団体で見られる形態です。しかし、福山市では機構改革等により毎年事業所の職員数が変わる中で、衛生管理者の有資格者不在等の理由により委員会活動が機能しない状況があり、早急な組織再編が求められていました。また、平成18年度に設置された安全厚生課が、全ての公務災害について現場確認及び検証を行っていましたが、公務災害が連続したときなどは、現場に駆けつけることが困難な状況も生じました。安全厚生課長の渡辺 真氏はこう語ります。「公務災害が発生したときには、色々な対応を素早く行う必要があります。しかし、同時期に公務災害が発生した時などは、限られた人員で複数の現場確認に行くのは困難な場合もありました。」



■ 総務部長の佐藤 元彦氏（前列左から2番目）及び市職員労働組合連合会労働安全衛生担当の高橋 哲也氏（前列左端）と安全厚生課の皆さん
前列左3人目から渡辺課長、脊溝 昌史次長
後列左から清水 寛敏氏、渡邊 哲氏

一方、市では合併により拡大した行政区域における行政サービスの充実が課題となっていました。このため、市では

「地域のことは地域で解決」を合言葉に、支所機能の更なる充実・強化によって行政サービスの拡充を図ります。このような方針を踏まえ、安全衛生体制の再整備についても「地域のことは地域で解決」を基本に労使で議論を重ね、新たな組織体制を構築しました。渡辺課長は「**地域独特の安全衛生問題は、実状をよく知るその地域で解決してもらうことが、より効果的と考えました。結果として、地域の担当者なら近いですから、災害発生時の現場確認等に対して素早く丁寧な対応が可能になりました。**」と語りました。

こうして、各地域単位に全面的に安全衛生を任せる方向に転換し、平成22年度から試行的に市役所各支所等が中心となって、地域別を単位とする安全衛生活動を始めます。また、労働基準監督署には、一定の地域に所在する各事業所をまとめて一つの安全衛生委員会を組織することが、労働安全衛生法上も問題がないことを確認しました。

そして、1年間の試行後、平成23年度に安全衛生規則を改正し、**地域別を中心とする安全衛生委員会に再編して、地域別に機動的な安全衛生の取り組みが行われています。**

■ 福山市安全衛生管理体制

福山市職員 安全衛生 規則	総 括 安 全 衛 生 委 員 会	南部環境センター 安全衛生委員会	3 課	労 働 安 全 衛 生 担 当 者 会 議
		沼隅 安全衛生委員会	24 課所	
		松永 安全衛生委員会	46 課所	
		北部 安全衛生委員会	54 課所	
		新市 安全衛生委員会	23 課所	
		東部 安全衛生委員会	43 課所	
		神辺 安全衛生委員会	33 課所	
		市民病院 安全衛生委員会	4 課	
		本庁 安全衛生委員会	241 課所	

また、**地域別に委員会を組織することで、労働安全衛生法が安全・衛生委員会を必置としていない小規模の所属も各委員会に含めています。**渡辺課長は「2010年度（平成22年度）以前は、法に規定がない小規模の所属は、委員会に属していないところもありました。しかし、日々、職員が働いていることには変わりありません。そこで、地域を委員会の単位とすることで、その地域内にある所属全て含めることができたのです。」ともう一つの効果を語りました。

2 同一職種間における安全衛生活動の連携を強化

地域別に委員会を組織したことで、迅速・丁寧な安全衛生活動が図られましたが、デメリットも懸念されました。それは、職種ごとの委員会がないところもあるため、同一職

種間での情報共有が薄れてしまうことでした。そこで、平成23年度の安全衛生規則の改正では、各委員会の総合調整・情報共有を図るために、新たに総括安全衛生委員会が規定されました。また、担当者会議の開催や要請に基づく「保育所労働安全衛生研修」など職種別等の研修を年間20回以上行うなどして、**同一職種間における安全衛生活動の連携を強化・促進しています。**

安全厚生課次長の脊溝 昌史氏は、職種別の研修についてこう語ります。「公民館、保育所や調理場を対象とした研修では、職種ごとに関わり得るであろう災害等の話題を盛り込みながら、職員一人ひとりが安全衛生第一の気持ちを持ってもらえるよう話しています。」

■ 同一職種間の連携を補強する取り組み

取り組み	内 容
総括安全衛生委員会の設置・開催	・平成23年度規則改正により設置 ・年2回開催
労働安全衛生担当者会議の開催	・各委員会の実務担当者が出席 ・必要に応じて開催
職種別・階層別研修の実施	・学校給食調理や新規採用職員等を対象 ・年20回以上開催
主管課から安全衛生情報を関係機関に通知	・災害状況等の一報を通知し注意喚起 ・随時連絡

3 短期間でメンタルヘルス対策の体制を整備

市はそれまで、安全活動に特に力を入れてきました。それは、職員が事故なく安全に仕事ができるこそ、良質な公共サービスが提供できるとの考えからです。しかし、年々増加するメンタルヘルス不調者の状況を見て、衛生活動の充実が必要と考えます。渡辺課長は「2010年度（平成22年度）にはメンタルヘルス不調による休職者等の割合が、2004年度（平成16年度）から2倍以上に増加していました。それまでもメンタルヘルス対策には取り組んできましたが、医務室の産業医や保健師に任せきりの面もありました。そこで、2010年度（平成22年度）に安全衛生活動の中心を地域別にシフトしたのを機に、**衛生を充実することは安全の向上にもつながると考え、メンタルヘルス対策に重点的に取り組むこととしました。**」と経緯を語りました。



■ 安全衛生の象徴「安全衛生旗」が掲げられた安全厚生課

こうして、市は平成22年度から安全厚生課の担当が外部研修でメンタルヘルスへの理解を深めた後、平成23年度には市のメンタルヘルスに係る基本方針を定めた「福山市職員心の健康づくり計画」を策定しました。また、平成24年度には、臨時・嘱託職員も含めた全ての職員に対してメンタルヘルス研修を実施するなど、短期間でメンタルヘルス対策を整備し、取り組みを展開しています。

■ 計画策定以後のメンタルヘルス対策

対 策	年 度	内 容
「福山市職員心の健康づくり計画」策定	平成23年度	平成23～27年度の5年間とし、臨時・嘱託職員も対象
災害支援活動参加職員に対する健康管理実施		当該職員に帰庁後、及び帰庁1か月後にストレスチェックと健康相談を実施
全職員対象のメンタルヘルス研修開催	平成24年度	管理監督者819名に全13回、一般職員（臨時・嘱託職員を含む）に全63回開催
専門スタッフの増員		医務室にメンタルヘルス専門の嘱託保健師1名増員（正規、臨時合せて保健師計3名）

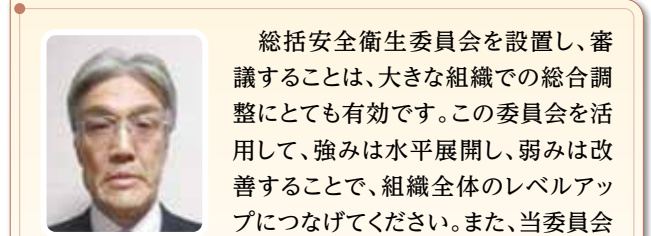
渡辺課長はこう語りました。「メンタルヘルス対策の効果は、目に見えて表にくいと思います。しかし、組織で対応できるシステムが必要と考え、労使での議論を行いながら体制を整備してきました。スタッフも重要性を認識して、自信と熱意を持って取り組んでいます。」

「安全は全てに優先する。」事業活動の基礎となる考えですが、福山市では、職員の心身が健康に保たれ、**安全と健康が共に確保されることで、より質の高い公共サービスが提供できるとの方針のもと、メンタルヘルス対策を充実させています。**



■ ドアの軌跡を示し衝突防止が図られている庁舎内

アドバイザーより一言

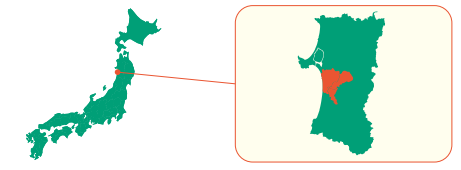


総括安全衛生委員会を設置し、審議することは、大きな組織での総合調整にとっても有効です。この委員会を活用して、強みは水平展開し、弱みは改善することで、組織全体のレベルアップにつなげてください。また、当委員会は毎年5月に安全パトロールを実施しています。一層の災害防止を図るため、公務災害が多い夏季にも実施することをお勧めします。なお、パトロールをより効果的にするため、テーマを決めて、少人数で機動的に巡視する方法も検討ください。

日常業務では、教育・ルール等ソフト対策の充実により、職員一人ひとりの安全意識を高めることが、ヒューマンエラーを防止し、公務災害の低減に結び付きます。その手法として危険予知訓練等がありますので、外部研修等を活用して、今後は、こうした手法の全職場への展開と継続的な実施をお勧めします。

中央労働災害防止協会 中国四国安全衛生サービスセンター
安全管理士 山田 哲士

city profile
秋田県秋田市
人口 320,260人
(2013年11月1日現在)
人口密度 354人/km²



city office
秋田市役所
〒010-8560 秋田県秋田市山王1-1-1
(取材先：人事課)
職員数 3,046人 (2013年4月1日現在)

内訳
一般行政／1,425人
教育／437人
消防／402人
公営企業等／782人

●取り組みのポイント

- 危険・有害業務がある事業場は、50人未満でも単独の安全・衛生委員会を設置して公務災害の防止等を推進
- 精神科産業医の発案により復帰支援手引きの作成や職場単位でのメンタルヘルスチェックの実施等に取り組み、ラインケアの充実を図る

秋田市は職員数の適正化を図るため「県都『あきた』定員適正化プラン～第4次秋田市定員適正化計画～」に基づき、毎年度職員数の削減を行っています。こうして、一段と効率的な行政運営が求められる中で、労働安全衛生法の規定を上回る体制の整備等により、一層の安全衛生の向上を図る秋田市の取り組みを紹介します。

1 50人未満の事業所に安全・衛生委員会を設置

労働安全衛生法令では、衛生委員会は業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場に設置することが定められています。このため多くの地方公共団体では、50人未満の小規模な事業所は、本庁や統括する部局の衛生委員会に含めています。このような設置方法は法令に従ったものですが、一方、小規模な事業所の意見が取り上げられにくい等の状況も見られます。

しかし秋田市では、**職員数が50人未満であっても業務の性質上、必要と考えられる事業所には安全・衛生委員会を設けています**。その趣旨を人事課給与厚生担当主席主査の藤原健一氏はこう語ります。「食肉衛生検査所では、家畜の内臓を検査して病気の有無を調べますが、刃物による事故や血などで床が滑りやすく転倒等の危険もあります。他にも動物園や環境センターなど、一般事務の職場に比べて**危険・有害業務がある事業所については、臨時・嘱託職員を含めて50人未満であっても安全・衛生委員会を設けて、職場ごとで公務災害の防止等に取り組んでもらうのがよい**との考えです。」



「業務に応じた安全衛生活動が必要です」と語る藤原主席主査

小規模な事業所でも、職員が働いているからには労働安全衛生活動が不可欠です。法令では、10人以上50人未満が働く事業所では、安全衛生推進者等が安全衛生活動を担うよう定めていますが、市では小規模事業所にも安全・衛生

委員会を設置する積極的な対応により、全庁的に安全衛生の向上を図っています。

■秋田市安全衛生管理体制

秋田市職員 安全衛生 管理規則	本庁 衛生委員会	62 課所 1,461 人
	保健所 衛生委員会	4 課所 73 人
	大山動物園 安全衛生委員会	1 所 27 人
	農林部 衛生委員会	4 課所 49 人
	秋田市民交流プラザ 衛生委員会	4 課所 42 名
	食肉衛生検査所 衛生委員会	1 所 18 人
	環境部 安全衛生委員会	4 課所 89 人
	総合環境センター 安全衛生委員会	1 所 32 人
	教育委員会 衛生委員会	29 課所室館 253 人
	給食調理場 安全衛生委員会	64 校 80 人
	学校職員 衛生委員会	40 校 71 人
	市立病院 衛生委員会	12 課 468 人
	消防 衛生委員会	10 課所 402 人

2 災害のない職場を推進する 各委員会独自の取り組み

安全・衛生委員会の輪を構成する各安全・衛生委員会は、それぞれ業務の実情に即した安全衛生活動に取り組んでいます。危険・有害業務のある安全・衛生委員会では、独自の取り組みが顕著です。特に、廃棄物処理業務を行う総合環境センター安全衛生委員会では、平成14年度から「各種作業の安全心得」を策定し、運用しています。

この心得の冒頭の「はじめに」には、「事故は設備の不備と作業者の不注意によるもの、…複合的なもの等…に大別されるが、…統計をみると**作業者の不注意によるものが圧倒的に多いのが現状である。**」と分析し、「…事故の発生を防止するため、基本的な安全心得が不可欠となっており、…『各種作業の安全心得』を作成したものである。」と**公務災害の最大の原因である不安全行動の防止を明確に示しています**。

その内容は服装や4 S等、基本的・全般的な事項から、機械の巻き込み防止、クレーン・玉掛け作業、酸欠箇所作業等の安全心得、ダイオキシン類による健康障害防止対策まで、実に幅広い内容を網羅しています。また平成23年度には、土曜日は平日に比べて出勤人数が少なく体制が異なるとの委員会意見を受けて、それまで1つだったごみピット転落時の対応マニュアルを見直し、平日と土曜日に分けた対応としました。

その他、環境部安全衛生委員会では、職場巡視の状況及び

改善状況を、それぞれ写真で分かりやすく示した資料により報告が行われるなど、各委員会が工夫した取り組みを行っています。人事課給与厚生担当の保坂 貴俊氏は「委員会意見などにより危険業務等に対するマニュアル類が作成され、それを日常的に使用することで安全衛生の向上に取り組んでいます。」と、各委員会の取り組みを語りました。



「危険な業務のある職場ほど熱心に取り組んでいます」と語る保坂氏

3 職場単位でのメンタルヘルス チェック等によるラインケアの充実

職員数の適正化が進み仕事の質が高度化等する中で、秋田市でも全国的な傾向と同様に、メンタルヘルス不調者が増加傾向にありました。こうした状況に対応するため、市ではメンタルヘルス対策を充実していきます。藤原主席主査はこう語ります。「近年、メンタルヘルス疾患で長期療養する職員が目立つようになりました。そこで、平成18年度に**精神科医に産業医を委嘱して、メンタルヘルス対策への取り組みを強化していきました。**」

市は、平成18年度から精神科産業医によるメンタルヘルス相談を始め、平成20年度にはこの産業医の発案・監修で「メンタルヘルス職場復帰支援の手引き」を作成します。手引きは全所属長に配付され、研修等を通じて特に慣らし出勤の必要性が徹底されました。藤原主席主査は語ります。「精神科産業医が就くまでは、産業医は職場復帰にあまりかわっていませんでした。主治医の診断で職場復帰を判断していましたし、所属長は慣らし出勤の必要性について十分理解していませんでした。そこで、精神科産業医のアドバイスにより、**全所属長に慣らし出勤について勉強してもらって、その必要性を徹底しラインケアを強化しました。**」

また、平成23年度には「管理監督者メンタルヘルス対応マニュアル」を作成したほか、希望により課所室等の単位で、全員を対象とするメンタルヘルスチェックも開始しました。藤原主席主査は「精神科産業医から、多忙な職場ではメンタルヘルスの状況が良くないのではないかと話がありました。それで産業医の発案によって、**所属単位でメンタルヘルスチェックを実施して、潜在的にリスクを抱えている職員の早期発見・対応を図ることとしました。**」と実施の経緯を語りました。所属を単位とするメンタルヘルスチェックは全員を対象とし、あらかじめ記入したチェックリストに基づき、精神科産業医が一人ひとり面接を行います。個人で受けるよりも職員の抵抗感が少ない等、さまざまなメ

リットもありました。

これらの取り組みにより、市のメンタルヘルス不調による休職者等の人数は低減傾向に転じており、メンタルヘルス対策の充実が改善につながっています。

■所属単位によるメンタルヘルスチェックのメリット

区分	メリット
セルフケア	不調の自覚がない職員が、自分のメンタルヘルス状態に気付くきっかけにできる
	不調を感じながらも相談等をためらう職員が、抵抗感なく受けることができる
ラインケア	不調者の早期発見・対応が可能になる
	職場全体のメンタルヘルスの傾向が把握できる 職場の環境改善のきっかけになる



「このチェックは多くの課所室に利用してもらいたいです」と語る人事課給与厚生担当の粟津 優加利氏

アドバイザーより一言



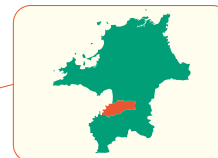
各安全・衛生委員会活動では、年間活動計画の作成や巡視における写真を活用した指摘事項・是正状況の確認等は、良い取り組みです。また、総合環境センター安全衛生委員会で作成された「各種作業の安全心得」は、業務に関係する幅広い事項が網羅されており大変良いものです。この心得は、イラストや必要な資格事項等の挿入により、より分かりやすいものにして、新採職員の教育にも活用ください。

重大災害が予想される除雪機器や刈払い機の操作については、対象者に毎年研修を実施され、災害撲滅に向けて努力されています。今後とも継続して取り組んでください。

メンタルヘルス対策では、精神科の産業医と連携した職場復帰支援プログラムの作成・運用や相談業務の充実等の取り組みが良好です。

今後は、公務災害で多い転倒や針刺し等に対して、危険予知活動や指差し呼称等、職員の感受性を高める取り組みが有効ですので、導入を検討ください。

中央労働災害防止協会 東北安全衛生サービスセンター
安全管理士 木村 三男



取り組みのポイント

- 「心の定期健康診断」として毎年1回全職員に対するメンタルヘルスチェックを実施
- 職員アンケートの意見を反映した使いやすいメンタルヘルスの手引きを作成
- 第1種衛生管理者資格取得を推進し100名を超え有資格者を養成

久留米市は、国の動向やメンタルヘルス不調者の増加傾向に対応するため、平成22年2月に市のメンタルヘルス事業の指針となる「久留米市心の健康づくり計画」を策定し、この計画に基づく職員全員に対するメンタルヘルスチェックや全所属長へのアンケートを踏まえたメンタルヘルスに係る手引きの作成など、積極的にメンタルヘルス対策を実施しています。こうして、職員一人ひとりの関心を高めながら安全衛生の向上を図る、久留米市の取り組みを紹介します。

1 毎年1回全職員に「心の定期健康診断」を実施

市では、行政ニーズの増大等により業務の質・量が増大する中で、平成15年度に精神疾患による病気休暇取得者（新規）が初めて2桁となった後も増加傾向が続きました。一方、国は指針・マニュアルの整備等によりメンタルヘルス対策を強化する中で、平成18年3月には事業主に「心の健康づくり計画」の策定・実施を求めた指針を公表します。

こうした内外の状況に対処するため、市は平成22年2月に「久留米市職員の心の健康づくり計画」を策定しました。この計画は、市が実施するメンタルヘルス事業の指針となるもので、基本目標の一つに「平成22年度に職場におけるストレスを強く感じる人の割合を把握し…」と定めています。このため、市は平成22年度から「心の定期健康診断」として、**年1回全職員に対してメンタルヘルスチェックを実施しています。**

人事厚生課共済労安チームの田中 秀典氏は「平成12年度から人事異動者等を対象にメンタルヘルスチェックを実施してきました。しかし、**年1回全職員が身体 の健康診断を受けているのと同様に、メンタルヘルスについても定期的な全職員のチェックが必要と考えました。**そこで、計画に基づき『心の定期健康診断』というネーミングで、年1回全職員に対してメンタルヘルスチェックを実施することに



「心の定期健康診断は、計画の目玉事業でもありました」と語る田中氏

しました。」と経緯を語りました。

「心の定期健康診断」は毎年5月、全職員に「職業性ストレス簡易調査票」を配付して実施されます。各職員は調査票を提出し、個人結果は7月に返されます。診断結果で職場でのストレスが高いと診断された職員には、臨床心理士による個別面談が実施されます。

この調査票の提出率及び個別面談の受診率は、身体 の定期健康診断が労働安全衛生法令により原則全員受診であることと同様に考え、100%を目標に実施されています。調査票提出率は平成23・24年度とも100%となり、また、例年職員の1割程度が対象となる個別面談の受診率は、年々増加して平成24年度は98%となりました。田中氏は「職場でのストレスが高いとされた職員は、臨床心理士の個別面談を受けますが、臨床心理士の判断により、医療機関への受診につながることもあります。長期的には、自分のメンタルヘルスに対する関心が高まることで、セルフケアの重要性が理解され、不調者の減少につながると考えています。」と効果を語りました。

2 アンケート意見を反映した使いやすいメンタルヘルス手引きの作成等

市は「心の定期健康診断」の実施によりセルフケアの充実を図りましたが、心の健康づくり計画策定当時、所属長に対するラインケアのマニュアルはありませんでした。このため人事厚生課はマニュアル作りに取り組みますが、できるだけ所属長が使いやすいものにしたいと考え、平成24年7月に**全所属長に対してアンケート調査を実施し、ラインケアに対する所属長の要望等を把握しました。**そして「メンタルヘルスの基礎知識が少ない」「不調者への対応が分からない」等要望が多かった事項を取り入れて、精神的な疾病の態様など基礎的な知識から、相談の受け方や専門機関へのつなぎ方等、管理監督者が行う対応を8つにまとめて分かりやすく示した手引きの原案をまとめます。その後、精神科産業医や市保健所からの助言を受けたのち、各安全衛生委員会を統括する「久留米市安全衛生審議会」の審議を経て、平成25年7月に「管理監督者のためのメンタルヘルスの手引き」を発行しました。

この手引きは、アンケート意見を踏まえて細部にわたり実務で使いやすい工夫もこらされています。人事厚生課共済労安チーム課長補佐の本松 寿史氏はこう語ります。「アン



「当市にあった手引きができたと思います」と語る本松課長補佐

ケート意見では、初めて不調者を抱えた所属長が、色々な書類の書き方に苦労したことも書かれていました。それで、**書類の書き方など事務手続きにおける留意点も書き込んで、できるだけ実務で使いやすい手引きになるよう心掛けました。**

この他、平成22年度から庁内イントラネットにセルフチェックシートを掲載し、毎月10日をセルフチェックの日と定めてチェックを促す等、心の健康づくり計画に基づきメンタルヘルス対策の充実を図っています。人事厚生課長の檜原 孝二氏は「平成20年度に中核市に移行し、県から保健所が移管されましたので、産業医に加えて市保健所の医師や保健師とも連携をとりながら、メンタルヘルス対策に取り組んでいます。平成24年度に初めて当課に保健師が配置されましたので、今後は定期健康診断の分析結果と関連させた対策もしたいと考えています。」と今後の抱負を語りました。



「管理職のメンタルヘルスへのマネジメント力を上げたいです」と語る檜原課長



人事厚生課に初めて保健師として配置された柏原 理恵氏

計画に基づくメンタルヘルス対策

年度	内 容
平成21年度	「久留米市職員の心の健康づくり計画（基本計画）」及び「同計画（実施計画）」策定
平成22年度	庁内イントラネットに「セルフチェックシート」掲載 毎月10日を「セルフチェックの日」としてチェックを啓発 「心の定期健康診断」実施
平成24年度	人事厚生課共済労安チームに初めて保健師配置（正規職員） 「安全衛生委員会事務局担当者連絡会議」開催
平成25年度	「管理監督者のためのメンタルヘルスの手引き」策定

3 第1種衛生管理者資格取得支援等の取り組み

常時50人以上の労働者を使用する事業場は、労働安全衛生法により衛生管理者の選任が義務付けられていますが、人事異動等により有資格者不在の問題が生じることもあります。しかし、法で義務付けられた衛生管理者の選任は、事業場の安全衛生管理体制の基礎となるものです。そこで、市では毎年度**衛生管理者の資格取得に要する8名の経費を負担して有資格者を養成し、選任に必要な有資格者を確保しています。**

人事厚生課共済労安チームの鹿毛 久美子氏は「毎年度全部局に依頼し、各部署から適任者を推薦してもらっています。推薦が出そろった状況をみて、必要性の高い部局を優先して外部の養成講座を受講し、資格取得をしてもらっています。」と養成の流れを語りました。



「有資格者不在の事業場がないようにしています」と語る鹿毛氏

また、一般事務の事業場においては、衛生管理者は第2種衛生管理者免許を有する者等で足りませんが、労働安全衛生規則には、農林畜水産業、水道業、医療業や清掃業等危険・有害業務のある事業場では、第1種衛生管理者免許を有する者等から衛生管理者を選任することが定められています。このため市は、**部局を越える人事異動に備えて、第1種衛生管理者の資格取得を推進しており、市全体の第1種衛生管理者資格取得者は103名（職員全体の約6%）となっています（平成25年4月末）。**

今後は、衛生管理者のさらなる資質向上を推進するため「衛生管理者会議」の開催も検討しています。市は、この会議によって安全衛生管理体制の一層の充実を図るとともに、衛生管理者と健康管理部門である人事厚生課との連携を強化することで、メンタルヘルス不調者の早期発見・対応もさらに進めようとしています。

アドバイザーより一言



メンタルヘルス対策で作成された管理監督者の手引きは、基礎的な知識からケア等までが分かりやすくまとめられ、不調者に初めて対応する所属長にとっても役立つものです。

衛生管理者の資格取得支援は、継続的かつ計画的に各部署に働きかけ取得者充足に配慮しています。資格取得者数が多いため、人事異動等による資格者配置の問題にも対処できています。

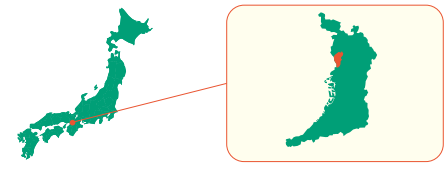
各安全衛生委員会を統括する安全衛生審議会は、メンタルヘルス対策など各安全衛生委員会共通の取り組みについて調整機能を果たす役割をもっています。そのほかの取り組みとして、過重労働防止では、健康診断の実施や所属長に「原因と改善策」を書面で提出させる等、一歩踏み込んだ施策が取られています。

今後は、安全衛生委員会・安全衛生審議会の活性化、安全・衛生管理者の資質向上につながる任命時の研修・教育の充実等を検討ください。

中央労働災害防止協会 九州安全衛生サービスセンター
安全管理士 宮田 昭

city profile

大阪府豊中市
人口 400,051人
(2013年10月31日現在)
人口密度 10,930人/km²



city office

豊中市役所
〒561-8501 大阪府豊中市中桜塚3-1-1
(取材先：職員課)
職員数 3,665人 (2013年4月1日現在)

内 訳

一般行政／1,766人
教 育／ 373人
消 防／ 381人
公営企業等／1,145人

● 取り組みのポイント

- 中央安全衛生委員会等により各事業場安全衛生委員会活動の統一や情報共有を推進
- 公務災害は全て所属長から事業場安全衛生委員会委員長あてに報告され、委員長は防止対策を決定し所属長に通知
- 復職支援相談員の配置や復職支援チームの設置等によりメンタルヘルス対策を強化

豊中市は、事業場安全衛生委員会の相互の連絡及び調整を図る中央安全衛生委員会の開催等、連携組織を活用した取り組みを展開しています。メンタルヘルス対策においても、復職支援チームを設けて復職前後の支援を行うなど、横の連携を強化して安全衛生の向上を図る豊中市の取り組みを紹介します。

1 中央安全衛生委員会等による各事業場安全衛生委員会活動の統一・情報共有の推進

豊中市には、各安全衛生管理規則等により全部で22の事業場安全衛生委員会が設置されています。各委員会は部局別を基本とし、50人以上の事業場で委員会を組織する等、労働安全衛生法令に沿った体制が整備されています。さらに、各委員会がそれぞれ安全衛生活動に取り組む中で、市は「中央安全衛生委員会」を設置・運営し、各事業場安全衛生委員会の活動の統一・情報共有を図っています。

人材育成センター職員課安全衛生・厚生係長の山森 栄一氏はこう語ります。「各安全衛生管理規則等とは別に「豊中市中央安全衛生委員会設置規則」を定めて、中央安全衛生委員会を設置しています。事業場委員会が22ありますので、方針等を示すことで市として安全衛生活動の統一を図っています。中央安全衛生委員会は連絡調整機関ですので、各事業場委員会の審議事項について決定することはありませんが、各事業場委員会に一定方向の道筋を示す役割を果たしています。」



「中央安全衛生委員会が各事業場委員会のリーダーシップを取っています」と山森係長



「各事業場委員会の活動も熱心です」と語る職員課安全衛生・厚生係主査の田中 章夫氏

■豊中市安全衛生管理体制				
中央安全衛生委員会	総括安全衛生委員会	資産活用部	122人	事業場安全衛生委員会事務局会議
		健康福祉部保健所	145人	
		健康福祉部	645人	
	総括安全衛生委員会	こども未来部	1,286人	
		環境部環境センター中部	158人	
		環境部環境センター北部	104人	
	総括安全衛生委員会	環境部	78人	
		都市計画推進部	117人	
		都市基盤部水路課	58人	
	総括安全衛生委員会	都市基盤部	95人	
		学校施設	2,134人	
		学校給食	133人	
	総括安全衛生委員会	教育委員会	204人	
		北消防署	206人	
		南消防署	116人	
事業場安全衛生委員会	総括安全衛生委員会	消防本部	93人	衛生管理者会議
		本庁	778人	
		市立豊中病院	1,106人	
		猪名川流域下水道事務所	64人	
		庄内下水道処理場	48人	
	総括安全衛生委員会	上下水道局	220人	
		グリーンランド	126人	

ところで、各地方公共団体において、地方公営企業法を全部適用した病院事業は、市長部局の安全衛生から独立しますが、平成23年度から地方公営企業法を全部適用した市立豊中病院は、公営企業の上下水道局及び一部事務組合のグリーンランドとともに安全衛生管理体制を構成し、各事業場委員会との連携を継続しています。

また、各事業場委員会のうち20の委員会が、ほぼ月1回委員会を開催しています。山森係長は「本庁事業場安全衛生委員会では、平成24年度から毎月25日を委員会の日として開催を認識してもらっています。また、委員長が会議の終わりに次回開催日を調整して、さらに出席率を上げています。」と月1回開催の取り組みを語りました。

その他、同じ部局の中に複数の事業場委員会がある場合は、総括安全衛生委員会を設けて部局内の統一・情報共有も図っています。さらに、各事業場委員会の事務局で情報共有を図るため「事業場安全衛生委員会事務局会議」が、各事業場の衛生管理者の資質向上・活性化を図るため「衛生管理者会議」が開催されています。

市では、このような各委員会等の連携を強化する取り組みで、管理体制の総合的かつ有機的な運営を図っています。

2 事業場安全衛生委員会委員長から所属長に対して災害防止対策を通知

労働安全衛生法では、安全・衛生委員会の審議事項の一つに、公務災害の原因及び再発防止対策が規定されています。しかし、公務災害について委員会で十分な審議が行われていない場合が見られます。このような中、豊中市では公務災害の防止を図るため、平成19年度から災害が発生した場合に、被災職員の所属長は「災害再発防止対策報告書」を作成して当該事業場安全衛生委員会委員長に提出し、委員会での審議を経て、委員長は所属長に対して再発防止対策を決定し通知する取り組みを行っています。

山森係長は「平成18年度に公務災害の分析をしたところ、類似災害の発生が半数程度を占めていることが分かりました。そこで、各事業場委員会で災害防止にしっかり取り組んでもらうことが災害の減少につながると考え、公務災害の報告書を委員長に提出し、各委員会で審議してもらう仕組みを作りました。」と経緯を語りました。この取り組みもあり、平成24年度の市の公務災害（常勤職員）件数は、過去5年間で最も少なくなっています。

■災害再発防止対策報告書・決定通知書の概要

主 体	取 り 組 み	概 要
被災職員の所属長	報告書作成・提出	・物・状況、人、管理等に分けて災害原因を記載 ・不安全状態、不安全行為、安全衛生管理等の改善対策を記載
事業場安全衛生委員会	審議・決定	・委員会において、不安全状態、不安全行為、安全衛生管理等の改善対策について審議し、意見を決定
事業場安全衛生委員会委員長	決定通知書送付	・改善対策に対する委員会意見を所属長に通知（報告書・通知書は、回覧等により事業場内職員にも周知）
被災職員の所属長	周知	・ミーティング等により所属職員に周知

3 復職支援チームの設置等によりメンタルヘルス対策を強化

全国的に地方公務員のメンタルヘルス不調による長期病休者は増加傾向にありますが、豊中市でも同様の傾向でした。そうした中、市は国の動向も踏まえて、平成15年度から単月80時間超え又は6か月平均45時間超えの時間外勤務を行った職員の所属長全員に対する産業医面談を実施しています。主任産業医の前田 尚徳氏は「この面談は強制ですから、所属長には呼び出しそのものがプレッシャーになって、時間外の分散化が図られています。」とその効果を語りました。また、単月80時間超え又は6か月平均45時間超えの時間外勤務を行った職員は、原則として全員、産業医面談を受けることとしています。こうした労働安全衛生法令を上回る産業医面談の義務付けにより、過重労働に起因する健康障害の防止に取り組んでいます。

一方、市では平成18年度に策定した「豊中市心の健康づくり基本計画」に基づき、メンタルヘルス不調による休業者の円滑な職場復帰と不調の再発防止を図るため、平成21年度から復職支援相談員を配置する等、復職支援制度の充実を図っています。平成23年度には、1か月以上の休業者に対して、健康管理スタッフや所属長等が連携する復職支援チームの発足により、復職前後の支援を行っています。また、平成24年度には本人と管理監督者用に復職支援制度をまとめた「復職支援の手引き」を作成・配付しました。

その他、市の全衛生管理者を対象とする「衛生管理者会議」では、復職後支援プログラムの作成や健康管理スタッフと各職員をつなぐ役割を担うための研修が行われるなど、豊中市ではさまざまな横の連携強化を図ることで、安全衛生の向上に取り組んでいます。



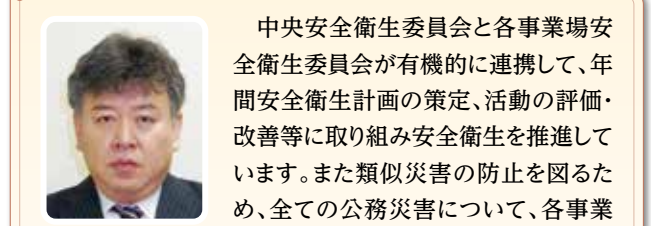
■全所属長との面談を実施している主任産業医の前田先生

■職員課でただ一人の常勤保健師として奮闘する高田 靖子氏

■復職支援に係る取り組み

年 度	取 り 組 み	概 要
平成21年度	復職支援相談員配置	専門的な立場からのアドバイスにより職員等を支援
平成23年度	復職支援チーム発足	健康管理スタッフや所属長等が連携したチームにより職員等を支援
平成24年度	「復職支援の手引き」作成	管理監督者及び本人用を作成・配付し、制度を周知徹底

アドバイザーより一言



中央安全衛生委員会と各事業場安全衛生委員会が有機的に連携して、年間安全衛生計画の策定、活動の評価・改善等に取り組む安全衛生を推進しています。また類似災害の防止を図るため、全ての公務災害について、各事業場委員会での再発防止対策や措置後の状況報告を行う仕組みを整備したことは良い取り組みです。

長時間労働による健康障害の防止は、対象職員の全員に対する所属長を通じた呼び出しが徹底され、医師等による面接指導を確実に実施しています。また心身両面の健康づくりについては、保健スタッフによる健康相談窓口の整備に務め、ここ5年間で利用者を倍増させています。さらに心の健康づくり計画に基づき、職場復帰支援体制の整備、セルフケア及びラインケアの教育実施に積極的に取り組んでいます。

今後とも、管理監督者及び各スタッフが一体となって安全衛生活動を展開されることを期待します。

中央労働災害防止協会 近畿安全衛生サービスセンター
安全管理士 上月 眞史

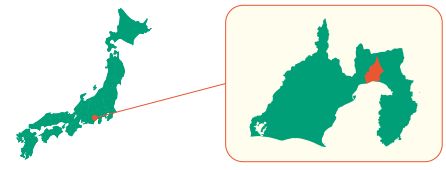
富士市

Fuji City

見つめ直す機会を生かした安全衛生の取り組み

city profile

静岡県富士市
人口 259,077人
(2013年10月31日現在)
人口密度 1,057人/km²



city office

富士市役所
〒417-8601 静岡県富士市永田町1-100
(取材先：人事課)
職員数 2,497人 (2013年4月1日現在)

内 訳

一般行政／1,169人
教 育／ 281人
消 防／ 311人
公営企業等／ 736人

取り組みのポイント

- 災害を機に全庁的な危険個所の洗い出しや課長補佐級職員を安全のけん引役に活用
- 全職員へのメンタルヘルスチェックや復帰支援要領の策定により、メンタルヘルス不調への早期対応を支援
- メンター制度を通じて新規採用職員のストレスを軽減

富士市は、各安全・衛生委員会の総合調整機能を有する「中央安全衛生協議会」を設置して、統一的に安全衛生活動に取り組んできました。しかし、平成24年度に市としては大きな公務災害が発生します。市はこれを教訓として、全庁的に危険個所の洗い出しを行い安全対策を講じるなど、安全衛生活動を強化しています。こうした、状況を見つめ直すことで安全衛生の向上を図る富士市の取り組みを紹介します。

1 危険個所の洗い出し等により安全衛生活動を強化

富士市は、安全衛生管理規則に基づく安全・衛生委員会のほかに、昭和63年度から要領に基づき「中央安全衛生協議会」を設置しています。この協議会は毎年度、市全体の活動方針を各安全・衛生委員会に伝え、市の安全衛生活動の総合的な調整を担っています。

富士市安全衛生管理体制

中央安全衛生協議会	市役所衛生委員会	117 課所 1,182 人
	福祉キャンパス衛生委員会	1 所 31 人
	環境クリーンセンター安全衛生委員会	1 所 63 人
	富士市立中央病院衛生委員会	47 課所 594 人
	上下水道部安全衛生委員会	7 課所 97 人
	教育委員会安全衛生委員会	52 課所 170 人
	富士市立高等学校衛生委員会	1 校 59 人
消防安全衛生委員会		13 課所 311 人

安全衛生・健康づくり推進リーダー

こうして、協議会を通じて各安全・衛生委員会が統一された方針に向かって安全衛生活動に取り組む中、平成24年度に墜落による公務災害が発生してしまいます。幸い被災した職員は後遺症なく回復しましたが、公務災害による負傷としては近年にない大きな事故でした。このような災害を二度と起こしたくないと考えた市は、矢継ぎ早に対策を講じます。災害の数日後に、市役所の総括安全衛生管理者（総務部長）から全所属に対して、危険個所・業務の洗い出

しと安全対策の実施及び危険業務へのリスクアセスメントの実施と作業マニュアルの整備を求める通知が出されます。その後、市役所衛生委員会において再発防止対策が検討・決定され、中央安全衛生協議会で周知が図られます。

また、危険個所・業務、安全対策及び作業マニュアル等の対応状況は取りまとめられて、市役所衛生委員会で決定された対策とともに各所属にフィードバックされ、職場の不安全状態について全庁的な共有が図られました。一方、洗い出された危険業務に対して、十分な安全教育が行われていない状況も明らかになりました。このため、危険業務に携わる職員に対してリスクアセスメントの演習等による安全衛生研修を開催して、不安全行動の防止を図りました。

その他、各所属の統括主幹（課長補佐級）等は、職員の健康づくり推進のために「健康づくり推進リーダー」に指名されていましたが、平成25年度からは「安全衛生・健康づくり推進リーダー」として安全活動のけん引役も担うこととなり、災害防止の取り組みを強化しています。人事課厚生担当主幹の増田 晴美氏は「この災害が起きるまでは、現業職場以外では危険業務がないだろうという認識でした。しかし、全所属に対する一斉調査により一般事務の職場でも常に危険にさらされている職員がいることが分かり、全庁的な安全意識の向上につながりました。」と取り組みによる意識の変化を語りました。



「災害に対して市全体で考える意識が醸成されました」と語る増田主幹



「各所属が作業手順等を作るきっかけにもなりました」と語る人事課厚生担当主幹の桑原 崇氏

公務災害に対応する取り組み

年度	取り組み	概 要
平成24年度	危険個所の洗い出し等通知	全所属に危険個所の調査・改善と作業マニュアルの確認・作成等を通知
	保護ヘルメット配付	貸与ヘルメットを飛来・落下物用から墜落時保護用に変更し、ほぼ全職員に配付
	安全衛生研修開催	洗い出された危険業務の所属職員を対象にリスクアセスメント演習等を実施
平成25年度	安全衛生・健康づくり推進リーダーの活用	全所属の課長補佐級職員を安全活動のけん引役として活用

2 全職員へのメンタルヘルスチェック等により早期対応を支援

市では昭和63年度から「安全衛生・健康づくり推進管理方針」を策定し、同時に「健康相談室」を設置して、保健師等の専門スタッフが中心となって、メンタルヘルス対策

を行ってきました。しかし、平成15年度にメンタルヘルス不調による休業件数が2倍以上と急増します。この状況に対して市はすぐに対策に取り組み、同年度に全職員に対して定期健康診断に併せたメンタルヘルスチェックを行いました。また、平成16年度には階層別のメンタルヘルス研修や、職場復帰支援実施要領に基づく試し出勤制度を実施します。こうした市の取り組みについて、人事課厚生担当主査で「健康相談室」に配置されている保健師の川島 理香氏はこう語りました。「平成15年度にメンタルヘルス不調による休業件数が2桁になりましたので、まずは職員のメンタルヘルスの状況を調べた方がよいと考えてアンケート調査を行いました。一方、既に不調で休職している職員に対して、当時は明文化された復帰支援制度がなく、所属長から仕事の与え方が分からないなどの悩みが聞かれましたので、要領を定めて復帰当初からしっかりと休業者の支援に取り組むこととしました。」

こうした早めの取り組みにより、市の平成22年度から24年度までの長期休病者全体に占めるメンタルヘルス不調者の割合は20%前後で推移し、全国平均の50%前後の半以下となっています。



「早く相談にきてくれる職員が増えました」と語る川島主査

3 メンター制度を通じて新規採用職員のストレスを軽減

富士市では、平成19年度から新規採用職員の早期育成を図るため、新規採用職員（メンティ）に対して職場の先輩職員（メンター）が、仕事に対する指導・助言を行ったり、さまざまな相談を受けるメンター制度を実施しています。人事課長の畔柳 昭宏氏は「平成16年度に職員研修に関するアンケートを実施したところ、用意された研修よりもOJTの方がスキルアップに効果的との意見が最多でした。また、効率的な行政運営が求められる中、新規採用職員のいち早い戦力化も求められていました。そこで、効率的な職員育成を図るためにメンター制度を導入しました。」と経緯を語りました。



「職員を育てる風土が定着しました」と語る畔柳課長



メンター制度を担当する人事課研修担当主幹の植松 良夫氏(左)と金指 秀樹氏(右)

導入当初は、自らの仕事をこなしつつ、メンティを育てるメンターの負担が大きい状況も見られました。しかし今では、メンティとして支援を受けた職員が、今度はメンターとして指導的立場になっていることで、精神的な負担感が減少しています。また、制度が浸透したことで上司や所属長の理解が高まり、現在では職場全体でメンティ・メンターを支える意識が醸成されています。

メンター制度はOJTの一環として行われるものですが、メンティの心の支えとなってストレス低減につながっていることや、メンター自身のモチベーション等の向上が図られていることが、アンケート調査からうかがえます。そして、職場全体に支えられながらメンティとメンターが共に成長することで職場の活性化が図られ、職場環境のストレス軽減につながっています。

メンター制度に対する主な感想

取り組み	内 容
メンティ (新採職員)	心を伝え合い、聴き合うことが必要だと気付くことができた。 よく話を聴いてもらい感謝の気持ちが生まれた。仕事で恩返しをしたいと思う。
メンター (先輩職員)	仕事の目標やゴール、行動の意味を伝えることが必要と感じた。 メンティとのコミュニケーションを密にして、さまざまな問題と一緒に取り組んでいきたい。

アドバイザーより一言



総合調整機能を有する中央安全衛生協議会を設置して、市の安全衛生に係る目標や好事例の水平展開等、各委員会活動の統一と情報共有が図られ、市全体の安全衛生水準のレベルアップにつながっています。また、公務災害を契機に実施した一斉の安全点検調査は、業務を見直す良い機会ですので定期的に実施してください。

今後、さらに安全衛生の向上を図るには、職場ごとの作業マニュアル作成の際に、危険要因を見積もり、その除去・低減措置の検討・実施を行うリスクアセスメントの活用が有効です。また、実施結果は記録し、新たに配属された職員に内容を伝えておくことも大切です。

一方、災害の教訓を忘れないためには安全研修を継続し、職員の危険に関する意識が薄れないようにすることが重要です。そして、これらリスクアセスメントの実施や安全研修等は、安全衛生計画に盛り込むことをお勧めします。

中央労働災害防止協会 中部安全衛生サービスセンター
安全管理士 野口 正明

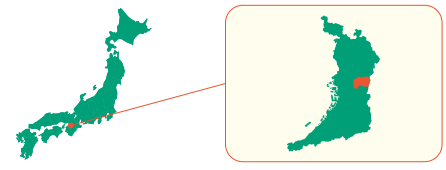
東大阪市

Higashiosaka City

知恵と工夫による多様な安全衛生の取り組み

city profile

大阪府東大阪市
人口 501,736人
(2013年10月31日現在)
人口密度 8,117人/km²



city office

東大阪市役所
〒577-8521 大阪府東大阪市荒本北1-1-1
(取材先：職員課職員健康室)
職員数 3,598人 (2013年4月1日現在)

内 訳

一般行政／1,716人
教 育／ 460人
消 防／ 507人
公営企業等／ 915人

取り組みのポイント

- 小規模な常任委員会等の設置により臨機応変な安全衛生管理体制を整備
- 手作りアンケートの活用により予算ゼロで衛生活動を展開
- 少人数のメンタルヘルス学習会を毎月開催しラインケア等への理解を促進

多くの地方公共団体において厳しい財政状況が続く中、安全衛生に係る新規予算の確保も困難な状況にあります。しかし、東大阪は、職員が検討・作成したさまざまなアンケートを実施して、予算ゼロで衛生活動を展開しています。また、人事研修制度の対象者以外の多くの職員に知識普及を行うためメンタルヘルス学習会を実施するなど、職員の知恵と工夫により安全衛生の向上を図る東大阪市の取り組みを紹介します。

1 小規模な常任委員会等の設置により臨機応変な体制を整備

東大阪は、安全衛生委員会規程等により15の安全衛生委員会を設置していますが、市役所を事業場として設置している「東大阪市職員安全衛生委員会」は、他の委員会委員も構成員としています。これによって、市職員委員会は他の委員会との情報共有や調整機能も担っています。しかし、他の委員会委員を含めることで委員総数が36名となり、頻繁な開催は困難です。そこで、市では現在、**市職員委員会の下に小規模な2つの委員会とチーム部会を設置し、安全衛生に係る課題に対して、臨機応変に検討できる体制を整備しています。**

東大阪市安全衛生管理体制

東大阪市職員安全衛生委員会	1,432人	●常任委員会 ・健康調査 チーム部会 ・環境調査 チーム部会 ●VDT作業安全 衛生管理対策 委員会
総合病院安全衛生委員会	692人	
水道局安全衛生委員会	181人	
下水道事業職員安全衛生委員会	89人	
環境事業所安全衛生委員会	243人	
保育所安全衛生委員会	468人	
消安管 防全理 局衛委 統員生 括生会		
消防局安全衛生委員会	117人	
中消防署安全衛生委員会	113人	
西消防署安全衛生委員会	177人	
東消防署安全衛生委員会	109人	
成和小学校安全衛生委員会	66人	
英田北小学校安全衛生委員会	52人	
盾津中学校安全衛生委員会	68人	
英田中学校安全衛生委員会	53人	
日新高校安全衛生委員会	76人	

市職員委員会で専門的な検討が必要と判断された事項については、常任委員会に付託されます。常任委員会では内容に応じて、さらに2つのチーム部会のいずれかに調査・検討を依頼します。結果についてはチーム部会から市職員委員会に報告され、審議・決定が行われます。保健師で職員課職員健康室長の武市 美代子氏は「市職員委員会にはほとんど全部局の委員がいますので、開催日程の調整が困難です。また、大人数で専門的な問題を検討するのは効率的でもありません。そこで、**委員会の下に小規模な組織を設置して必要に応じて開催し、専門的な問題に対して効率的な検討を行っています。**」と趣旨を語りました。

これまで常任委員会等では、調査やアンケートの素案等の検討が行われています。こうした少人数による安全衛生に係る組織を設置・活用することで、市では専門的な問題に対して効率的に対応しています。



職員課職員健康室の皆さん。左から
小林 和平氏、武市室長、副主任幹の辻 恵子氏

常任委員会等の活動状況

名称	活動状況
常任委員会	構成員16名。市職員委員会からの付託事項をチーム部会に依頼し、調査・検討
健康調査チーム部会	構成員9名。職員のこころの健康状態アンケート（平成17年度）及び長時間労働による健康障害の防止に関するアンケート（平成24・25年度）の内容を検討
VDT作業安全衛生管理対策委員会	構成員9名。市のVDT作業に係る基準の内容を検討、見直し

2 手作りアンケートを活用した予算ゼロの衛生活動

安全衛生活動は短期的に効果が表れにくいことから、特に財政状況が厳しい現状では、新規事業の予算措置がされにくい状況です。しかし、市では**予算ゼロでも職員健康室がさまざまなアンケートを作成・実施して、職場環境や職員の健康状態の把握等の衛生活動に取り組んでいます。**武市室長はこう語ります。「新規事業の予算要求をしなくてもなかなか付きません。そこで、予算措置が難しくてもできることから始めようと、職員が質問項目を考えてさまざまなアンケートを行っています。集計データの分析は今後になりますが、

まずは実態を把握しておけば後々活用できると考えました。また、アンケートを実施することは、その内容に対する意識啓発にもつながります。」

平成24年度に実施した長時間労働による健康障害の防止に関するアンケートでは、所属長に対して職員の長時間勤務や健康状態の把握状況を聞くことで、安全配慮義務の再認識や業務改善が促進され、平成25年度も次のステップに向けて実施しています。また、平成25年度に実施した日常生活アンケートでは、ストレス状況の高い人や禁煙希望者を把握し集約することで、ストレス対応の支援や個別禁煙サポートにつながっています。

アンケート実施状況

項目	対象	内 容
こころの健康状態アンケート (平成17年度)	無作為抽出 1,000人	「心の健康づくり」策定のため、職員のメンタルヘルスについて実態調査。質問内容は健康調査チーム部会で検討
職員健康相談室の 名称募集 (平成22年度)	全職員	職員健康相談室の親しみやすい名称を募集し「ほっとる一む」に決定。名称募集で相談室の認知度が上がり、相談件数が増加
所属の安全衛生状態の調査 (平成24年度)	巡回先の 所属長	職場巡回に合わせて、職場環境や職員の健康状態に対する所属長の把握状況を調査
長時間労働による健康障害の防止に関するアンケート (平成24・25年度)	一定時間以上の長時間勤務者がいる所属長	長時間勤務者に対する所属長の把握・対策状況について調査。結果については各所属長にフィードバック
日常生活アンケート (平成25年度)	全職員	ストレス状況や無呼吸症候群、禁煙希望について調査。禁煙希望についてはサポートの2次調査後、個別サポートを実施

3 少人数の学習会でメンタルヘルスへの理解を促進

市ではメンタルヘルスについて、人材育成室が新任課長研修において研修を行うほか、希望職員に対して研修を実施していますが、職員健康室でも日常的にメンタルヘルスへの理解促進を図る必要があると考えています。武市室長はこう語ります。「市でもメンタルヘルス不調者が目立ってきた状況の中で、不調者の早期発見・早期対応を図るには、日常的にメンタルヘルスの知識を普及することと、産業保健スタッフにつなぎやすくすることが必要だと考えています。それで、平成25年度に産業カウンセラーに係る予算措置がされたので、**少人数で気軽に参加してもらう学習会を始めることにしました。**」

この学習会は毎月1回7名の枠で1日2枠、課長級職員と係長級職員の希望者を対象に、それぞれメンタルヘルス相談担当の産業カウンセラーが講師となって実施されています。そして、現在行われている基本研修制度の**メンタルヘルス研修を含め、メンタルヘルスに対する意識・知識の向上の役割を果たしています。**

メンタルヘルス学習会の概要

対象	開催日	概 要
新任以外の課長級	原則月1回	・個別メールで周知 ・ラインケアの知識向上を図る ・管理職との情報共有を促進
係長級		・個別メールで周知 ・セルフケアの知識向上を図る ・中堅職員の不調を防止

職員健康室副主任幹で保健師の辻 恵子氏は「以前は職員が休む直前の相談が多い状況でした。しかし、今は学習会で顔見知りになった課長が『不調そうな職員がいるがどうしたらよいか』と早めに相談に来てくれるようになりました。」と学習会の効果を語りました。**学習会は職員にとって敷居の高かった「ほっとる一む」を身近なものにするとともに、産業カウンセラー等への理解を促進しています。**年々「ほっとる一む」への相談件数は増加しており、不調者の早期発見・早期対応につながっています。



学習会が行われる明るく落ち着いた雰囲気
の「ほっとる一む」（職員健康相談室）

アドバイザーより一言



公務災害について分析し、原因に応じた助言を行うことで、一定の部局での事故の減少が図られるなど、積極的に公務災害に対応しています。一層の災害減少を図るため、さらに詳細な公務災害の分析・対策をお勧めします。

衛生活動では、定期健康診断に合わせた「日常生活アンケート」で禁煙希望の職員を把握し、ピンポイントで禁煙を勧めたり、職員から職員健康相談室の名称を募集して「ほっとる一む」と決定し、親しみやすい場所とするなど、経費の厳しい状況での工夫した取り組みに感心しました。

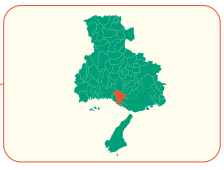
メンタルヘルス対策では、頻繁に少人数の学習会を「ほっとる一む」で開催することが、「ほっとる一む」の周知や産業カウンセラー等の健康管理スタッフと面識を持つ機会となり、参加者のメンタルヘルス相談の増加につながっています。

今後も職場の状況を踏まえ、工夫をした安全衛生活動を進められることを期待します。

中央労働災害防止協会 近畿安全衛生サービスセンター
安全管理士 松下 和彦

city profile

兵庫県加古川市
人口 271,620人
(2013年11月1日現在)
人口密度 1,961人/km²



city office

加古川市役所
〒675-8501 兵庫県加古川市加古川町
北在家2000 (取材先：人事課)
職員数 1,660人 (2013年4月1日現在)

内 訳

一般行政／ 955人
教 育／ 232人
消 防／ 317人
公営企業等／ 156人

● 取り組みのポイント

- 法令どおり月1回安全衛生委員会を開催。また担当者会議等で委員会の連携を確保
- 長時間勤務者や有所見者等ハイリスクな職員の多い所属に健康相談を実施
- メンタルヘルスプランの周知や睡眠相談窓口の開設等により「気づき」を促進

加古川市は法令どおり毎月1回安全衛生委員会を開催し、年間計画に基づき着実に安全衛生活動を展開しています。また、定期健康診断の有所見者等ハイリスクな職員が多い職場への健康相談の実施やメンタルヘルスプランの周知により、不調への「気づき」を促進しています。こうして、着実な活動と「気づき」の浸透により安全衛生の向上を図る、加古川市の取り組みを紹介します。

1 月1回の安全衛生委員会開催等により着実に安全衛生活動を実施

加古川市は、安全衛生規程等により5つの安全衛生委員会を設置していますが、全ての委員会が毎月1回委員会を開催しています。保健師で人事課安全衛生担当係長の井ノ口 佳代子氏は「5名の総括安全衛生管理者が置かれる体制になった平成15年度から、労働安全衛生法令に定められた基準を満たすように、全ての委員会が毎月1回開催されています。また、環境部は清掃事業を行い、ごみ焼却処理を行うクリーンセンター等の施設も所管していますので、同じ市長事務部局ですが別の委員会を設置しています。」と市の体制について語りました。

■加古川市安全衛生管理体制		
市職員安全衛生委員会	73 課所 1,273 人	安全衛生 事務担 当者委 員会議
環境部職員安全衛生委員会	5 課所 127 人	
水道局職員安全衛生委員会	4 課所 70 人	
教育委員会職員安全衛生委員会	71 課所 494 人	
消防職員安全衛生委員会	15 課所 330 人	

平成17年度の労働安全衛生法の改正では、安全・衛生委員会の調査・審議事項にリスクアセスメントの実施、安全衛生計画の作成・実施・評価・改善、過重労働による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策が追加されており、これらの課題に十分対応していくためにも、月1回の委員会開催が求められています。市では委員会開催を定例化し、年度当初に総括安全衛生管理者（部長級）や産業医等の年

間日程を確保するなどの取り組みにより、着実に安全衛生活動を実施しています。

月1回開催の取り組み	
区 分	取 り 組 み
出席の確保	原則として毎月第3木曜日を開催予定日とし、総括安全衛生管理者（部長級）や産業医の日程を確保する
	日程決定は2か月前を基本とし、委員全員の出席率を高める
	会議次第に次回開催日を明記
議事の設定	前年度に毎月の審議事項等を盛り込んだ次年度の事業計画を決定
	当年度は事業計画に基づく毎月の審議事項等についてPDCAサイクルを実施



■ 活発な意見交換が行われる市職員委員会



■ 巧みに発言を促す総括安全衛生管理者で議長を務める総務部長の角谷 賢造氏
■ 分かりやすいアドバイスを行う産業医の石川 雄一先生

また、5つの委員会の事務局担当者が出席する「安全衛生委員会事務担当者会議」が年2回開催されて協力体制を構築し、各委員会の年間計画や職場巡視の結果等について情報共有を図っています。平成25年度は市職員委員会が改良した職場巡視のチェックリストが、この会議での提案を経て、他の4つの委員会の職場巡視でも使用されることとなり、より効果的な職場巡視につながっています。さらに、この会議でテーマが検討された合同研修会が、各委員会委員全員の出席により年2回開催されています。平成24年7月には、事務職場ではほとんど機会のない指差し呼称による安全確認のグループ演習が行われ、事務職場における危険予知活動の必要性を各委員が学ぶなど、実践的な合同研修によって委員全体のレベルアップが図られています。

2 ハイリスク職員が多い所属に健康相談を実施

過重労働は疲労の蓄積をもたらし、さまざまな健康障害のリスクが高まります。また、過重労働を放置することは安全配慮義務違反にもかかわってきます。そこで市では、労働安全衛生法を上回る月30時間以上の長時間勤務者に面接相談を通知しています。さらに、長時間勤務者等や健康診断での有所見者が多いなど、ハイリスクな職員を抱える所属の職員全員に対して健康相談を実施し、予防的な支援に力を注いでいます。井ノ口係長はこう語ります。「長時間勤務者等のハイリスクな職員が多い職場には、他にも不調者がいる可能性があります。こうした所属を優先に、臨床心理士を中心とした健康管理スタッフによる面接を行っています。不調者の早期発見を図るために、所属全員に対して面接を行っています。」

健康診断の結果により有所見者や喫煙者・アルコール摂取者が多い所属、メンタル不調者が生じた所属等を選定し、所属職員全員を市役所の保健室や各施設において、一人あたり40分程度をかけて丁寧に個別面接を行っています。こうしたハイリスクグループへの健康相談の実施は、職員一人ひとりの心身の健康保持への意識向上や、所属長による部下への業務の配慮等を促進しています。

所属単位での健康相談実施状況		
対 象	年度	課所数
・長時間勤務者が多い所属 ・健康診断結果で有所見者や喫煙者・アルコール摂取者が多い所属 ・メンタルヘルス不調者が生じた所属 ・心身の疲労蓄積度チェックリストによるハイリスク者の多い所属 ・市役所で定例開催している健康相談に参加しにくい各施設や希望する所属	22	1
	23	3
	24	3
	25	6
	25	6

※平成25年度は10月末現在



■ 職員から信頼の厚い職域保健師の井ノ口係長
■ 粘り強く安全衛生の向上に取り組む人事課安全衛生担当副課長の田中 康夫氏

3 メンタルヘルスケアプラン周知等の取り組みで「気づき」を浸透

市では国の動向を踏まえ、平成24年度に今までのメンタルヘルスに係る取り組みを十分知ってもらって、きちんと活用してもらうために、5つの安全衛生委員会の審議を経て「加古川市職員メンタルヘルスケアプラン」を作成しま

した。このプランでは、それまでの市の状況を「周囲の気づきが動機やきっかけになった相談事業の利用は少なく…」と分析し、同僚や管理監督者の早期発見・早期対応の促進を目標の最初に掲げています。そこで、特に管理監督者が「早期に不調者に気づき、支援につなげること」ができるよう、幹部会議での説明や新任の課長・係長研修等での講義などで、プランの徹底した周知を行いました。井ノ口係長はこう語ります。「次長会議で趣旨説明ができたことが効果的でした。各次長からラインの管理職へ、部下の不調に早く気づいて支援につなげるよう働きかけがあり、管理監督職から部下の健康に関する相談も増えました。」

また、職員一人ひとりに対しても、平成24年度から「睡眠相談」を開設して「気づき」を促進しています。睡眠障害はメンタルヘルス不調のサインの一つですから「睡眠」をテーマに相談を行うことは、不調の早期発見につながります。井ノ口係長は「不調を抱える職員の多くは睡眠障害も抱えています。そして、メンタルヘルス不調だと話にくい職員も、睡眠を切り口にするとうるさなく話せることができ、早期の支援につながっています。」と効果を語りました。

プランの周知、プランに基づく「睡眠」・「気づき」をテーマにした健康講座の実施及び睡眠相談の開設等により、プランの目標である「早期に気づき、支援につなげること」が着実に職員全体に浸透しています。

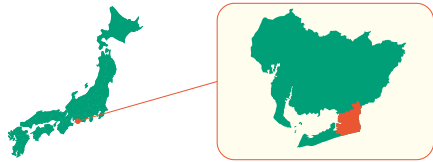
アドバイザーより一言

各安全衛生委員会が取り組みに係る年間計画を策定し、それに基づいて安全衛生活動が展開されています。委員会の活動状況は「安全衛生委員会ニュース」により、職場巡視の結果及び改善状況等を写真入りで周知するなど、庁内イントラネット等で全庁的な情報共有が行われ、各職場の自主的な職場環境改善を促進しています。

平成25年3月に策定された「加古川市職員メンタルヘルスケアプラン」に係る取り組みでは、プランの周知や「睡眠相談」の実施等により健康相談窓口の敷居を低くすることで、相談件数増加等の成果につながっています。

今後は、職場の不安全・不衛生状態の削減と職員の安全意識の向上を図るために、ヒヤリハット提案制度の活用をお勧めします。引き続き、地道かつ組織的に安全衛生活動に取り組まれ、職員全員で築く安全衛生環境の一層の定着化を期待します。

中央労働災害防止協会 近畿安全衛生サービスセンター
安全管理士 本田 篤仁



取り組みのポイント

- 市の安全衛生管理規程を順守し、11ある全ての安全衛生委員会が月1回開催
- 中央安全衛生委員会を開催し、各安全衛生委員会の活動の統一とレベルアップを図る
- 交通事故削減を図るため市独自の交通事故防止マニュアルを作成

豊橋市は、市の安全衛生管理規程に安全衛生委員会の月1回開催を定め、11ある全ての委員会が毎月1回開催しています。また、この規程には各委員会を統括する中央安全衛生委員会の設置も定められており、中央委員会が決定した方針に沿って、各委員会が工夫した取り組みを展開しています。こうした縦横の組織を管理規程に定めて、各組織が展開する活動により、安全衛生の向上を図る豊橋市の取り組みを紹介します。

1 市の安全衛生管理規程を順守し全ての委員会が月1回開催

豊橋市は「豊橋市職員安全衛生管理規程」に基づき11の安全衛生委員会を設置しています。この管理規程には委員会の月1回開催が規定されており、昭和61年度の規程施行時から全ての委員会が毎月1回開催されています。

豊橋市安全衛生管理体制

豊橋市職員安全衛生管理規程	中央安全衛生委員会	本庁安全衛生委員会	43課所 823人	安全衛生推進員
		福祉部安全衛生委員会	8課所 451人	
		健康部安全衛生委員会	6課所 209人	
		環境部安全衛生委員会	5課所 183人	
		資源化センター安全衛生委員会	2課 104人	
		建設部安全衛生委員会	7課 189人	
		市民病院安全衛生委員会	12課所 1,421人	
		上下水道局安全衛生委員会	7課 226人	
		消防安全衛生委員会	6課所 329人	
		教育委員会安全衛生委員会	7課所 413人	
		保健給食課安全衛生委員会	1課 73人	
	●健康管理小委員会 ●交通事故小委員会 ●公務災害小委員会			

人事課福利厚生グループ主査の空野 孝直氏はこう語ります。「毎月、総括安全衛生管理者や産業医の日程を確保するのは大変ですが、貴重な話し合いの場ですから必ず月1回開催しています。委員の日程調整が完全に整わない場合で

も開催を先送りをするのではなく、事務局が開催日を決定し各委員の日程確保に努めています。」

また、管理規程には労働安全衛生法令が規定する安全衛生推進者とは別に、市独自の「安全衛生推進員」を定め、各所属に1名配置しています。空野主査は「各所属単位では、特に本庁では43課で823人が属していますので、法令に規定された衛生管理者等だけでは、各委員会の取り組みを各所属に周知させるのは大変です。そこで、委員会活動を各所属の職員一人ひとりに周知してもらうために『安全衛生推進員』を各所属に置いています。推進員のおかげで、本庁委員会の活動もスムーズに動いています。」と効果を語りました。市は法令を上回るきめ細かな安全衛生活動を担う担当者まで管理規程に定め、着実に安全衛生活動に取り組んでいます。



「各所属に安全衛生の担当者があると情報伝達も早いです」と語る空野主査

2 中央委員会により各委員会活動を統一しレベルアップ

市の管理規程は、着実に取り組みを進めるために月1回の委員会開催や「安全衛生推進員」を定めていますが、一方では「中央安全衛生委員会」を定めて、市の安全衛生に係る総合調整や各委員会活動の指導を行っています。

中央委員会は労働安全衛生法上の安全・衛生委員会ではありませんが、市の安全衛生管理年間計画など市全体に係る安全衛生活動を審議・決定し、各委員会に周知しています。これにより各委員会活動の統一を図りながら、各委員会がさらに工夫を加えた取り組みの展開につながっています。また、中央委員会は副市長が会長となり、各事業場の総括安全衛生管理者（部長級）や職員の代表者等がメンバーとなっており、各総括安全衛生管理者からは各委員会の活動状況が報告されています。空野主査は「年4回開催する中央委員会では、必ず全ての委員会から活動報告をしてもらっています。従って、各総括安全衛生管理者はきちんと報告できるように、日ごろから自分が管理者となっている委員会活動にしっかりと取り組んでいます。こうして、中央委員会を開催して情報共有を図ることで、各委員会の活動レベルを高い水準に保つことができます。」と効果を語りました。

中央委員会開催の効果

取り組み	効果
市の主目標、基本方針及び施策の決定と各委員会への周知	目的・活動の統一
公務災害事例、優良事例の情報共有	公務災害の削減
各委員会の活動報告	高い活動水準の保持

また、管理規程により中央委員会には3つの小委員会が置かれており、健康管理、交通事故及び公務災害等について調査・研究事項が発生した場合には、必要に応じて開催し、専門的な事項について効率的な検討が行われています。空野主査は「制度の見直しやマニュアルの策定・変更などは、大所帯の委員会ではなかなか集約・決定しにくい事項です。そこで、専門的な課題が生じたときに、小委員会を開催して検討しています。『交通事故防止マニュアル』見直しの際は『交通事故小委員会』を開催し、マニュアルの改訂について検討を行いました。」と意義を語りました。

3 交通事故防止マニュアルの作成等交通事故削減の取り組み

豊橋市は、自動車保有台数や交差点が多いことなどから、交通事故多発地帯となっています。職員の交通事故も増加傾向にあったことから、公務災害・通勤災害の削減を図るために、平成13年度に中央委員会が「豊橋市職員交通事故防止マニュアル」を作成しました。その後、平成19年度に見直しを行い普及・啓発に努めてきましたが、職員の交通事故はほぼ横ばい状態でした。

そこで、中央委員会ではさらに取り組みを強化するために、平成24年度にマニュアルをリニューアルしました。より分かりやすく職員に読んでもらえるマニュアルにするとともに、具体的・直接的なチェックや実施する研修等を盛り込みました。人事課課長補佐の中田 浩次氏は「改訂前のマニュアルは、だれがどう取り組めばよいのか分かりにくいところがありました。そこで、平成24年度のリニューアルでは、職員が一目見て分かりやすいように身近な事例を入れるとともに、自分が何に取り組めばよいのか対象者との取り組みを明確にしました。」とリニューアルについて語りました。



「分かりやすいマニュアルで意識変革に努めます」と語る中田課長補佐

強化した主な取り組み

取り組み	概要
交通安全教育	大型車や特殊車両等を使用する事業場において安全運転講習を実施し、運転技能の向上を図る
交通安全チェック	自転車通勤が多い事業場で、交通法規の順守状況を抜き打ちで調査・集計し、職員へ周知 公用車使用が多い事業場で、一旦停止の順守状況を抜き打ちで調査・集計し、職員へ周知
再発防止策	過失割合50%以上の交通事故の当事者が交通安全特別講習の受講前に、事故直後から取り組んだ再発防止策の実行状況を検証

また、業務や経験に応じたきめ細かな交通安全教育も実施されています。交通法規講習会は全職員を対象に、中央委員会が主催し3日間で6回開催されて、全庁的な交通安全教育が実施されています。また、新規採用職員には運転適性検査と業務・通勤での運転に係るフォローが行われています。

さらに、交通事故・違反の事例と処分内容は、中央委員会から各委員会を通じて全職員に周知され、安全運転の注意喚起が図られています。各委員会には事故件数削減目標の数値を出してもらうことで、当事者意識を高めています。

アドバイザーより一言



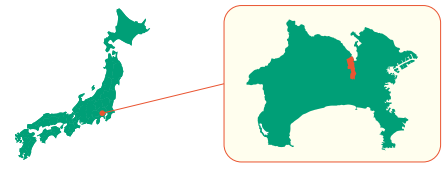
「豊橋市職員安全衛生管理規程」に基づき市全体の安全衛生活動を統括する中央安全衛生委員会の傘下に、本庁安全衛生委員会等11の事業場委員会並びに直属として健康管理、交通事故等3つの小委員会が設置され、業務内容に応じたきめ細かい運営がされています。各事業場委員会では、安全意識向上を目的とした労安だより等が発行され、活動方針や時事等イラストを盛り込んだ、分かりやすい内容で全職員の情報共有を図っており、素晴らしい取り組みです。

今後は、公務災害の一層の削減を図るため、災害の根本原因を4M(人間的要因、設備的要因、作業的要因、管理的要因(規程等の不備等))で検討し、各経過を時系列に整理して再発防止対策に取り組まれることをお勧めします。災害ゼロ達成は顕在化した災害対策だけではなく、先取りの対策を行うことが効果的で、具体的には危険予知活動やリスクアセスメント等を全員参加で行うことが有効です。

中央労働災害防止協会 中部安全衛生サービスセンター
安全管理士 戸田 準

city profile

神奈川県大和市
人口 231,744人
(2013年11月1日現在)
人口密度 8,564人/km²



city office

大和市役所
〒242-8601 神奈川県大和市下鶴間1-1-1
(取材先：人財課)
職員数 1,861人 (2013年4月1日現在)

内訳

一般行政／ 872人
教育／ 147人
消防／ 233人
公営企業等／ 609人

取り組みのポイント

- 安全衛生委員会に属さない小規模事業場には、講習を受けた衛生推進者を配置
- 第1種衛生管理者の資格取得を推進し、委員会活動を支援・活性化
- ラインケアの強化等ポイントを押さえたメンタルヘルス対策の実施

日常的に安全衛生活動を推進するためには、それを担う衛生管理者や衛生推進者の資質が重要です。そこで、大和市では毎年度、衛生推進者の受講者枠を20名確保し、講習修了者を衛生推進者に選任するなどして、安全衛生の向上を図っています。

また、管理監督者のラインケアの強化やメンタルヘルス不調者の復職支援に注力するなど、ポイントを押さえて安全衛生の向上を図る大和市の取り組みを紹介します。

1 小規模事業場には講習を受けた衛生推進者を配置

大和市は「大和市職員安全衛生管理規程」に基づき人数規模や業種により7つの安全・衛生委員会を設置しています。その他の労働者が50人未満の小規模事業場は各委員会には含めておらず、法令に従った安全衛生管理体制を組織しています。

大和市安全衛生管理体制

大和市職員安全衛生管理規程	本庁舎衛生委員会	42 か所 581 人
	水質管理センター安全衛生委員会	1 か所 14 人
	環境管理センター安全衛生委員会	2 か所 118 人
	保健福祉センター衛生委員会	9 か所 189 人
	教育委員会安全衛生委員会	6 か所 68 人
	消防本部庁舎衛生委員会	8 か所 122 人
	市立病院衛生委員会	39 か所 507 人
衛生推進者 ・10～49人事業場 (40 か所 1,329 人)		

小規模事業場を市役所の衛生委員会に含めしまうと、意見が反映されにくいなどのデメリットがあります。そこで、市では小規模事業場については、管理規程に基づき衛生推進者を選任して、各事業場ごとに衛生活動を実施しています。この衛生推進者は、衛生の実務に従事した経験者や厚生労働省労働基準局長が定める講習を修了した者から選任され

ますが、市では小規模事業場の取り組みを着実に推進するため、毎年度、衛生推進者に係る講習経費20人分を確保して、全ての小規模事業場で講習修了者を衛生推進者に選任しています。人財課健康管理担当の門倉 義之氏は「該当する職場の職員は（一財）地方公務員安全衛生推進協会が行う安全衛生推進者養成講習会を受講し、衛生活動に必要な知識を習得してもらっています。小中学校の教頭や保育園の園長など、衛生の推進に効果的な管理職クラスの職員が受講しています。」と取り組みを語りました。

こうして、市では小規模事業場の取り組みの実効性を高めていますが、他の事業場との情報共有が少ない等の理由により、活動が停滞するおそれもあります。そこで市では、必要に応じて本庁舎衛生委員会が小規模職場への職場巡視を実施しています。門倉氏は巡視について、こう語りました。「図書館などの小規模事業場にも職場巡視を行っています。こうした小規模事業場に、産業医や委員会委員等の部外者が巡視することで情報共有も図られて、職場の安全衛生活動の活性化につながります。」



2 第1種衛生管理者資格取得の推進により委員会活動を支援等

市では衛生推進者に講習修了者を選任していますが、一方、各安全・衛生委員会において安全衛生活動を担う衛生管理者の資格取得を推進しています。市長部局には環境管理センター（清掃業）や市立病院（医療業）もありますので、部局を越える人事異動に対応できるよう第1種衛生管理者の資格取得を推進しています。門倉氏は「平成22年度からは5名の経費を確保しています。毎年度、各安全・衛生委員会に推薦依頼を行って適任者を選定し、資格取得の講習を受講させています。平成24・25年度と受講者は全員合格しています。」と取得の状況を語りました。

こうした第1種衛生管理者の資格取得推進により、各安全・衛生委員会には漏れなく有資格者が配置できています。また、新しい第1種衛生管理者の配置により、各安全・衛生委員会の独自の取り組みが活性化されています。

特に環境管理センター安全衛生委員会では月1回委員会を開催し、公務災害の状況や熱中症対策など、時期に応じ

た議事が話し合われています。委員会で報告された災害については、各委員から職員に対して朝礼等で伝達され、再発防止策等の周知徹底が図られています。また、教育委員会安全衛生委員会では、学校庁務作業員を対象に公務災害の予防講習を実施しています。こうした各委員会の取り組みにより、公務災害発生件数の削減が図られるよう努めています。



3 ポイントを押さえたメンタルヘルス対策

全国的に地方公務員の長期病休者に占めるメンタルヘルス不調者の増加傾向が続く中で、大和市にも同様の傾向がありました。市では、平成4年度から正規の職域保健師1名を配置していましたが、そうした状況に対応するため、平成20年度には、それまでの内科産業医に加え精神科産業医を選任し、より専門的な対応を強化しました。また、平成25年度からは係長・課長に対するラインケア研修も実施するなど、メンタルヘルスに係る取り組みの充実を図っています。人財課健康管理担当係長の森川 光明氏はこう語ります。「メンタルヘルス不調者を抱える係長や課長が苦勞している状況を改善したいと考えていました。そこで、マネジメントに携わる係長や課長に、不調のきざしや感じ方を理解してもらって、不調者が出ないように、また出ても上手に対応できるように、ラインケアに係る研修を強化していきたいと考えています。」

メンタルヘルスに係る取り組み状況

項目	取り組み
心と体の健康相談	・精神科産業医・臨床心理士等による相談 (月計8回) ・保健師による相談 (随時)
メンタルヘルス研修	・一般職員対象 (年7回) ・新規採用者、管理監督者対象 (年計3回) ・消防職員対象 (年2回)

また、メンタルヘルス不調者の復職支援では、復職後に再び休むことのないよう、休業者は試し出勤制度である「職場リハビリテーション」に取り組み、精神科産業医が特に

通常勤務が行えるかを重視して復職の決定をしています。

保健師で人財課健康管理担当の亀田 美智子氏は「メンタルヘルス不調者の復帰で大切なのは、復帰した職員がきちんと仕事ができ、定年までしっかり働き続けることです。また不調で休んでしまうと、本人も同僚も困ります。そこで、平成20年度に精神科産業医が選任されたのを機に、それまで主治医の判断で復帰させていたのを、元の職場で受け入れられるレベルの仕事ができるかどうか、精神科産業医が判断して復職を決定しています。」と取り組みを語りました。こうしたポイントを絞ったメンタルヘルス対策によって、復職後のメンタル不調再発の防止を図っています。



アドバイザーより一言



本庁舎、水質管理センター及び環境管理センターなど、敷地が別の各庁舎を独立した事業場として位置付け、それぞれが安全衛生管理を推進しています。このような管理体制は、一つひとつの作業現場・作業に目を向けられるので、細やかな管理が可能です。

また、労働安全衛生法令の適用がない職員規模の事業場のトップを「総括安全衛生管理者」として指名し、法令で定められた統括業務を行っています。さらに職員数が10人以上50人未満のところでは衛生推進者を選任し、衛生管理の技術的な実務に当たらせています。

メンタルヘルス対策では、長年、セルフケアの重要性などをテーマとした職員研修を開催しているほか、専門医による健康相談を月数回開設し、職員が気軽に相談できる体制を整備しています。今後は、管理監督者にラインケアの重要性を浸透させるとともに、職場の人間関係や職場環境の改善に結びつく取り組みを期待します。

中央労働災害防止協会 関東安全衛生サービスセンター
安全管理士 芳賀 伸之