



取り組みのポイント

- 全所属への安全衛生点検を行うためISO内部監査にあわせた職場巡視を検討
- ヒヤリ・ハット事例報告や安全衛生委員会委員長から市長に対する予算配慮の要望書提出
- 職員全員へのメンタルヘルスチェックとフォローする実践的なメンタルヘルス研修の実施

太田市は地方公共団体で初めてISOの認証を取得した団体ですが、全所属への安全衛生点検が行えるようISO内部監査にあわせた職場巡視の検討を行っています。また、より一層の公務災害防止を図るため職員一人ひとり危険への感受性を高めるヒヤリ・ハット事例報告に取り組んでいるほか、職員全員へのメンタルヘルスチェックの実施と、結果を受けた各職員をフォローする実践的なメンタルヘルス研修を実施しています。こうした職員各自の安全衛生意識の向上を図る太田市の取り組みを紹介します。

視をあわせて実施すれば全ての職場に目が届くと考えました。」と趣旨を語りました。

また、市では過去の公務災害を教訓に、市職員安全衛生委員会委員長から市長に対して職場巡視の指摘事項に対する予算措置への配慮を求める要望書を平成17年度から提出しているほか、平成26年度には正規の保健師を主幹（課長級）として配置するなど安全衛生活動の強化を図っていますが、より一層の公務災害の未然防止を図るため、確実に職場巡視を実施できる体制の検討を進めています。



「体制を強化したので活動も活発にしたいと考えています」と語る
田部井課長補佐



「委員会の活性化も進めていきたいです」と語る人事課厚生係長代理の
尾崎 桂子氏

1 ISO内部監査にあわせた職場巡視の検討

太田市は、平成11年3月に全国の地方公共団体で初めて「品質マネジメントシステム」の規格であるISO9001の認証を取得しました。その後、継続してISO9001の認証を取得し「小さな市役所で大きなサービスを提供します」とのフレーズのもと、ISO9001を活用した行政経営に取り組んでいます。



「府内各所に掲げられている
ISO9001の認証取得

府内では、品質マネジメントシステムの維持、改善の取り組みがスケジュールに組み込まれ、内部品質監査員も制度化されて定着しています。

一方、職員のリスク低減を図る労働安全衛生法に基づく職場巡視は、限られた人員の中で行うため、年数か所の事業所の巡視にとどまっています。そこで、市ではISOの内部監査にあわせた職場巡視の実施を検討しています。人事課研修係長補佐の田部井 光代氏は「平成17年3月に1市3町が合併して、市域が広がり遠方の支所もできました。このため市役所職員安全衛生委員会が複数の班を組んで巡視していますが、かなりの日数がかかってしまって巡視できない事業場も生じてしまっています。そこで、ISOでは内部監査で年度内にどの職場にも行っていますので、それに職場巡

2 ヒヤリ・ハット事例報告等公務災害防止の取り組み

日常的に公務災害の未然防止を図る取り組みにはさまざまな手法がありますが、市では平成26年度からヒヤリ・ハット事例の報告に取り組んでいます。田部井課長補佐は取り組みの目的をこう語りました。「過去の公務災害事例を確認したところ、毎年度、同じような災害が発生している状況でした。そうだとすれば事故には至らないものの、きっとその前段階で危ない思いをした事案があるのではないかと考えました。そこで、ヒヤリ・ハットが生じた場合に報告書を出してもらい共有を図ることで、特に類似災害の予防に力を入れたいと考えました。」

ヒヤリ・ハット報告書は隨時提出が可能で、報告書には安全衛生委員会での対応状況や他職場への周知の可否等審議結果が記録されます。そして、周知が必要な事例については安全衛生委員会だよりに掲載し、全庁的な公務災害の未然防止を図っています。

なお、人事課厚生係長の青木 明美氏は「労働安全衛生法では委員会の議事概要の周知が定められていますので、市職員委員会では委員会終了後に委員会だよりを発行して全職員に配付しています。」と委員会だよりでの周知の意義を語りました。

ヒヤリ・ハット報告書の処理フロー



また、市立小・中学校の給食調理場等の事業場で組織される学校給食調理場安全衛生委員会でも、公務災害防止の取り組みが顕著です。教育委員会学校施設管理課主幹の大槻 みどり氏は「給食調理は毎日危険のある業務ですので、平成25年度から毎月の栄養士会議で公務災害の防止対策について発信しています。その一つとして、栄養士が調理員の作業動線を指示して、無理、無駄のない作業を促進しています。」と独自の取り組みを語りました。



「危険作業のスケジュール報告は毎日実施しています」と語る青木係長



「栄養士、調理員の研修も集中的に行っています」と語る大槻主幹

3 セルフケア重視のメンタルヘルスチェック等の取り組み

市では合併等による職員の負荷の増大に対応するため、平成20年度から全職員へのメンタルヘルスチェックを実施しています。実施の概要について、平成26年度に正規の保健師として初めて人事課に配置された主幹の梅津 悅子氏は「メンタルヘルス不調の防止には、まずはセルフケアが必要と考えて互助会の事業でメンタルヘルスチェックを実施しています。このため組織分析はしていませんが、職員には自分の結果を見てもらって、自分自身で心の管理をもらいたいと考えています。」と取り組みについて語りました。



「予約よりも随時の相談を受けることが多くなりました」と語る梅津主幹

また、チェックの実施とともに、それまで行っていたメンタルヘルス研修は講義形式から参加形式に変わりました。内容の変更について青木係長は「平成19年度までのメンタルヘルス研修は講演会でした。しかし、職員全員へのメンタルヘルスチェックの実施を機に、しっかりセルフケアが身に付くように実践的な参加型研修に変更しました。」と経緯を語りました。研修では数名のグループに分かれてセルフケアが身に付くゲームやリラクゼーションを高める技能実習等が行われており、メンタルヘルスチェックと効果的なメンタルヘルス研修の実施により、職員一人ひとりのセルフケア能力向上を図っています。

さらに、保健師である梅津主幹の配置により随時の健康相談ができるようになったほか、階層別のメンタルヘルス研修では梅津主幹が講師を務め、庁内の状況を踏まえた講義ができるなど、人事課への保健師配置によりメンタルヘルス対策のより一層の充実が図られています。

アドバイザーより一言



各職域の安全衛生委員会委員及び副部長への公務災害防止研修会の実施や、市長への安全衛生委員会委員長名による職場点検改善事項予算に係る配慮要請文書の提出、ヒヤリ・ハット事例報告制度のスタートは特筆すべき取り組みです。

また、職員全員へのストレスチェックを導入してセルフケアを促し、フォローするメンタルヘルス研修を実施しています。産業カウンセラーの健康相談の実施回数を増やし、保健師である人事課主幹の試し出勤への助言・指導等により職場復帰支援が強化されています。

今後は安全衛生推進者の定着を促進するため、各出先部門での安全衛生管理体制の整備と安全衛生推進者の選任を行い、その職務を明確にする必要があります。また、現業職員や短期職員、中間管理職層への危険に対する感受性を高める研修の実施をお勧めします。市の経営方針である「See-PDCA」を、ぜひ職員の安全と健康対策に生かして職場実態に即した活動を積み上げていくことを期待しています。

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・衛生管理士 山口 昇二