

No.	市名	取り組みのポイント
①	青森市	●複数の衛生管理者が分担して、労働安全衛生法令どおりの週1回の職場巡回を実施 ●副市長がトップの安全衛生管理委員会が各事業場委員会の取り組みを活性化 ●職員に「目配り・気配り」を促すメンタルヘルス対策のガイドライン等を策定
②	郡山市	●月1回安全衛生委員会を開催して委員会を活性化し、庁議で全庁的な情報共有を図る ●専門家の意見を活用した研修資料の配付や安全衛生旗の掲揚により公務災害防止を促進 ●労働安全衛生法の改正を先取りする年3回のメンタルヘルス自己診断を実施
③	松江市	●中央安全衛生委員会が各事業場委員会の活動をけん引し月1回開催等を促進 ●月ごとの安全衛生活動を示した年間の活動計画表を作成し進捗状況を管理 ●心の健康づくり計画に5か年の実施計画を盛り込み、メンタルヘルス対策を着実に実施
④	姫路市	●全ての安全衛生委員会が月1回開催するなど徹底した法令順守の安全衛生管理体制 ●ヒヤリハット・公務災害事例の全職員への周知等により職員一人ひとりへの安全衛生意識を浸透 ●全職員への研修や労務管理推進員の設置等、メンタルヘルス・長時間勤務対策の充実・強化
⑤	沼津市	●月1回の開催にシフトしタイムリーな議事を提供して安全衛生委員会を活性化 ●全トイレに健康相談窓口のシールを貼るなど日常的にメンタルヘルスを喚起 ●チェックリストによる風通しのよい職場作りやOJTリーダー制度による新規採用職員の育成
⑥	岡崎市	●市役所庁舎は衛生管理者でもある庁舎管理担当が毎日職場巡回を実施 ●電子会議による月1回の意見聴き取りやドライブレコーダーを活用した公務災害防止 ●主治医の意見提出を組み込むなど主治医との連携を強化した復職支援制度
⑦	川口市	●安全・衛生委員会に保健師がオブザーバーとして出席し情報共有を推進 ●ゼロ災害、ゼロ疾病をうたった公務災害防止対策実施要領の策定等により公務災害防止を推進 ●改正労働安全衛生法に沿うメンタルヘルス診断や新規採用職員を効果的に育成するメンター制度
⑧	長野市	●安全衛生委員会の月1回開催の推進と50人未満でも委員会設置の安全衛生管理体制 ●災害事例の全庁共有や分かりやすいマニュアルによるリスクアセスメントの実施 ●日常生活のリズムを整える通勤訓練や職場研修によるメンタルヘルスへの理解促進
⑨	金沢市	●市役所安全衛生委員会に保健所長等がオブザーバーとして出席し助言・提案 ●職場環境改善を図る心の健康状態調査や職場復帰支援相談員による内部スタッフの支援 ●地方公共団体で初めて労働安全衛生マネジメントの認証を取得しリスクを低減
⑩	太田市	●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回を検討 ●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
⑪	八尾市	●職種別部会は産業医も出席して月1回開催し、公営企業の安全衛生委員会とも情報共有を図る ●職場の実情を把握し職員全てに緊張感を持ってもらう抜き打ちの職場巡回を実施 ●同僚による支援を盛り込んだ心の健康づくり計画やロー残業マンスによる長時間労働防止
⑫	大分市	●統括的な安全衛生委員会と担当者会議の開催等により施策から実務までの情報共有を促進 ●分かりやすい清掃事業の「安全作業マニュアル」と学校現場の「ハチ刺され被害防止マニュアル」 ●同僚によるケアを促進するなど同僚を思いやる風土づくりのメンタルヘルス対策
⑬	平塚市	●事業場委員会の上下にも組織する多層的な管理体制や産業医による月1回の職場巡回 ●4段階の採点基準を設け長時間労働や挨拶の状況も評価する職場巡回を実施 ●全職員への面談とメンタルヘルスチェックの実施やサポート職員による新規採用職員の育成
⑭	茨木市	●臨時職員等も対象とする職種別の事業場委員会の設置等労働安全衛生法に沿う体制を整備 ●ヒヤリハット事例集の作成や委員会内の全職員へのアンケート実施等による公務災害の防止 ●新規採用職員等へのカウンセリング体験や、指導育成制度による新規採用職員の育成
⑮	佐世保市	●職域別の事業場委員会の設置により進めた月1回開催と中央委員会による情報共有 ●本庁舎等委員会の離島部も含めた全職場への職場巡回の実施と2段階で評価する指摘事項 ●異動等により心身リスクが高まる職員には健康診断の有所見がなくても保健指導を実施 ●水道局は見込みの時間外勤務の時間数で国の基準を上回る過重労働対策を実施

「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していただき、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でご覧になります。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。冊子と併せてご活用ください。

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

# 公務災害防止の現場から

2014

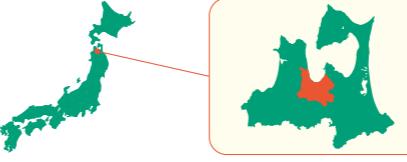
## 地方公共団体における労働安全衛生活動レポート



本庁舎に常時「安全衛生旗」を掲げる郡山市

### Contents

① 青森市	1	⑥ 岡崎市	11	⑪ 八尾市	21
② 郡山市	3	⑦ 川口市	13	⑫ 大分市	23
③ 松江市	5	⑧ 長野市	15	⑬ 平塚市	25
④ 姫路市	7	⑨ 金沢市	17	⑭ 茨木市	27
⑤ 沼津市	9	⑩ 太田市	19	⑮ 佐世保市	29



### 取り組みのポイント

- 複数の衛生管理者が分担して、労働安全衛生法令どおりの週1回の職場巡視を実施
- 副市長がトップの安全衛生管理委員会が各事業場委員会の取り組みを活性化
- 職員に「目配り・気配り」を促すメンタルヘルス対策のガイドライン等を策定

青森市は、最大規模の本庁等において、衛生管理者が労働安全衛生法令どおりの週1回の職場巡視を行っています。また、各安全衛生委員会の総括的組織として「安全衛生管理委員会」を設置し、各安全衛生委員会のレベルアップを図っています。企業局交通部では「運輸安全マネジメント委員会」と安全衛生委員会が連携して、災害の未然防止に取り組んでいます。こうした有機的な連携により安全衛生の向上を図る青森市の取り組みを紹介します。

### 1 衛生管理者が週1回の職場巡視を実施

最も職員数の多い本庁衛生委員会に属する課所に対しては、平成24年度から労働安全衛生法令に定められた週1回の職場巡視を実施しています。人事課副参事の三浦 大延氏は「大きな公務災害があったわけではありませんが、それまで法どおりの職場巡視は行われていませんでした。それで、法令順守の点からしっかりやりたいと考えて、平成24年度から実施することにしました。」と経緯を語りました。



「工夫してできることから法令順守を進めています」と語る三浦副参事

職場巡視は複数の衛生管理者が分担して行い、結果はチェックリストに記録されて、本庁衛生委員会の事務局である人事課に報告されます。そして、人事課は安全衛生上問題がある事項については、すぐに当該所属に対策を講じるよう連絡します。三浦副参事は「施設の改修等が必要で時間や費用を要する場合でも、危険を放置することのないよう、まずは仮の対策を講じるよう連絡しています。そして、予算の確保後などにしっかりした対策を講じてもらいます。」と、週1回の職場巡視を生かした迅速な事後措置で、リスクの除去・低減に取り組んでいる様子を語りました。

された問題箇所に留意してパトロールが行われており、週1回の職場巡視は委員会が行う職場巡視の事前情報としても活用されています。

### 2 安全衛生管理委員会による委員会活動の活性化

企業局を除く各安全・衛生委員会の総括的組織として、市は「安全衛生管理委員会」を設置しています。年次休暇の取得促進等、管理委員会では全庁的な取り組みについて報告・検討が行われ、各安全・衛生委員会の活性化が図られています。

#### 青森市安全衛生管理体制

青森市職員安全衛生管理規程	本庁衛生委員会	67課所 1,142人
	梨の木清掃工場 安全衛生委員会	1所 81人
	浪岡事務所衛生委員会	7課所 88人
	市民病院衛生委員会	7課 529人
	浪岡病院衛生委員会	3課 86人
	教育委員会安全衛生委員会	10課所 270人

青森市企業局 企業職員安全 衛生管理規程	青森市企業局水道部 安全衛生委員会	6課所 180人
	青森市企業局交通部 安全衛生委員会	3課所 241人

また、本庁衛生委員会や市民病院衛生委員会、企業局交通部安全衛生委員会など、ほとんどの安全・衛生委員会が法令どおり毎月1回委員会を開催していますが、今年度、月1回開催していない委員会に対しては、管理委員会から月1回の開催が要請されました。三浦副参事は、管理委員会による各安全・衛生委員会活動の充実・強化について「月1回開催できない委員会は、業務多忙や交代勤務で職場を抜けられない等の事情があるようです。しかし、それは他の委員会でも同様なので、管理委員会のトップである副市長から、月1回開催するよう話がなされました。今後は、市全体で月1回開催が進んでいくと思います。」と語りました。

### 3 「目配り・気配り」を促すメンタルヘルス対策等

行政需要の多様化等、地方公共団体を取り巻く厳しい状況を反映し、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。青森市でも、病気休職者に占める精神的疾患の割合は増加傾向にありました。

※「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26年11月発刊）では、「精神及び行動の障害」の長期病休者数に占める割合（10万人率）が年々増加し、51.5%になりました。

巡視結果は、毎月開催される本庁衛生委員会にも報告され、問題箇所については各委員に周知が図られています。また、産業医が必ず参加して行われる委員会の職場巡視では、報告

そこで市では、国の指針に対応する「心の健康づくりガイドライン」の策定やパワーハラスメント対策のための冊子「誰もが働きやすい職場を目指して！」等を矢継ぎ早に整備し、メンタルヘルス対策の一層の充実・強化を図っています。

中でも「心の健康づくりガイドライン」や精神的疾患対応マニュアルでは、随所に管理監督者等の「目配り・気配り」をうたっています。三浦副参事は「一昔前は、課長補佐など業務の進行管理がメインの職員が、目配り・気配りをしていました。しかし、現在は主幹等の中間管理職が、プリイングマネージャーとなっていますので、部下に目配り・気配りしていくのは、なかなか難しい状況にあります。そこで、職員に『目配り・気配り』を促したいと考えて『心の健康づくりガイドライン』などに『目配り・気配り』を盛り込みました。」と理由を語りました。

市では上司と部下、同僚同士の人間関係の希薄化もメンタルヘルス不調の内的要因として捉え、「目配り・気配り」を促進するなど職員の意識変革も促しながら、メンタルヘルス対策を進めています。



「不調者が珍しい状況を改善したいです」と語る人事課主査の小山 美穂氏



「メンタルは職員一人ひとりに考えてもらいたいです」と語る人事課主査の山上 幸男氏

#### メンタルヘルス対策等の取り組み

取り組み	時 期	内 容
職員支援室の設置	平成21年度	職員OBを1名配置し、仕事上の悩み等に対して支援
各庁舎に自動血圧計を整備	平成23年度	保健室の負担軽減を図るため、職員互助会で職員用の自動血圧計を各庁舎に整備
慣らし勤務の本格実施		市が傷害保険料を負担し、復職する場合は原則として実施
「心の健康づくりガイドライン」の策定	平成25年度	管理監督者に「目配り・気配り」を促すなど、現在の職員に不足がちな対応を付加
「誰もが働きやすい職場を目指して！」の作成・配付		パワーハラスメントの理解・防止を図るために、職員の関心を高めるタイトル名で安全衛生管理委員会が作成
人事課に保健指導等を行なう保健師を配置	平成26年度	保健室の保健師に加えて、正規職員の保健師を1名配置
精神的疾患対応マニュアルの作成・配付		不調者の状態にあわせた管理監督者や同僚職員の対応のポイントを分かりやすく取りまとめ

### 4 交通部の運輸安全マネジメント委員会と連携した取り組み

バスの運行を行う企業局交通部では、運輸安全マネジメント制度の開始を受けて、平成18年から「運輸安全マネジメント委員会」を設置していますが、交通部安全衛生委員会と安全に係る情報を共有することによって、公務災害の未然防止を図っています。市交通部管理課主査の久米田 貴彦氏は「公務災害や交通事故を防ぐために、運輸安全マネジメント委員会で協議した資料を、次の安全衛生委員会の際に配付して、各委員に説明しています。安全衛生委員会では、災害について天候等別の視点から資料を求められるなど、踏み込んだ分析・検討にもつながっています。」と情報共有による相乗効果を語りました。

こうした安全衛生委員会と運輸安全マネジメント委員会の連携や次年度の安全衛生委員会開催計画に対する意見提出、転倒防止の手作りポスターの掲示等により、交通部の平成23年度から平成25年度までの公務災害件数は1件となっており、運輸事業職員の全国平均の割合を下回る状況となっています。



「統計的な情報は両委員会で共有するようにしています」と語る久米田主査

### アドバイザーより一言

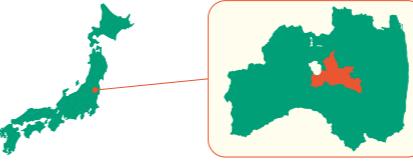


本庁や各出先施設に安全・衛生委員会を設置し、法令上の体制と管理を実施しているほか、市長部局では副市長を責任者とする安全衛生管理委員会を設置して、傘下の各委員会に必要な助言を与えるのは良い取り組みです。また、企業局では交通部、水道部ともここ数年公務災害が低い水準に保たれています。特に交通部は運輸安全マネジメント委員会と連携をとり、事故の傾向を把握しています。

メンタルヘルス対策では、「心の健康づくりガイドライン」などを作成して管理を進め、精神疾患を発症した場合の対応マニュアルの整備や職場復帰に係わる「ならし勤務制度」も本格実施されていることは良いことです。

今後は公務災害を人、物、管理や事故の型別等に分析して災害の未然防止に活用するほか、メンタルヘルス対策では、あいさつ運動など職場内のコミュニケーションを高める具体的な活動を進めることをお勧めします。

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 阿部 美明



### 取り組みのポイント

- 月1回安全衛生委員会を開催して委員会を活性化し、庁議で全庁的な情報共有を図る
- 専門家の意見を活用した研修資料の配付や安全衛生旗の掲揚により公務災害防止を促進
- 労働安全衛生法の改正を先取りする年3回のメンタルヘルス自己診断を実施

東日本大震災をのり越え、震災前以上に安全で安心な街づくりが進む郡山市では、安全衛生委員会の月1回の開催等法令順守を進めるほか、労働安全衛生法の改正に先んじて、臨時職員含む全職員に年3回のメンタルヘルス自己診断を実施しています。こうした一層の前進を続ける郡山市の取り組みを紹介します。

### 1 月1回の安全衛生委員会の開催等により委員会を活性化

市長部局のほぼ全ての所属が属する市職員安全衛生委員会は、これまで年数回の開催でした。しかし、平成26年度からは毎月1回委員会を開催しています。その経緯について、職員厚生課福利厚生係長の吉田頼子氏は「これまで復旧・復興に取り組む中で、頑張っている職員の声を聞く機会をきちんと設けなければいけないと考えて、月1回開催するようにしました」と語りました。月1回の開催は労働安全衛生法令どおりではありますが、震災後に負荷が増えた職員の安全衛生を、市はしっかりと守ろうと法令順守を進めたのです。



月1回の委員会開催等を  
熱意を持って進める吉田係長

月1回の開催により、健康診断の状況等タイムリーな議事が審議されることで、委員会も活性化しています。職員厚生課主査の本田大介氏は「以前は正直なところ、意見を言う委員が固定化していた面もありました。しかし、今では職員側、市側の委員双方から多くの意見が出されています」と活性化の様子を語りました。

さらに市では、機動的に活動できるよう市側の委員を部長級から次長級に変更する見直しを行いました。あわせて、市長、副市長及び部長級職員が出席して開かれる庁議において、委員会資料を配付し、総括安全衛生管理者である総

務部長から議事内容の報告を行い、全庁的な情報共有を図っています。



委員会の活発な審議の様子  
を語る本田主査

公務災害の未然防止に取り組む  
職員厚生課主査の古川智志氏

### 2 専門家の意見を活用した研修資料の配付等により公務災害防止を促進

全国の地方公共団体において学校給食調理や清掃等の現場業務は、一般事務と比して公務災害の発生が多い状況(※)にあります。

※「公務災害の現況」((一財)地方公務員安全衛生推進協会、平成26年3月発刊)では、清掃業務員は第1位、調理員は第3位の公務災害認定状況(職種別千人率での比較)となっています。

このため、どの地方公共団体の事業場や主管課でも、さまざまな公務災害の防止活動を行っていますが、市では職員厚生課が積極的に主管課等と連携して、公務災害防止に取り組んでいます。調理員の研修会では、発生した公務災害に地方公務員災害補償基金の「参考にしたい職場環境改善アドバイザー アドバイス集(学校給食事業編)」(平成26年2月発行)の改善提案事例を対照させた資料を職員厚生課が作成して、研修資料の一つとして配付し、主管課とともに公務災害事例と再発防止対策の啓発を図っています。

#### アドバイス集を活用した研修資料(抜粋)

荷受け・下処理	認定年度	参考頁
包丁作業 包丁で左親指を切る	平成24年度	P 8
調理		
油が跳ねる はねた油が左眼に入り「左目熱傷」を受傷	平成20年度	P 13
洗浄・清掃		
転倒 調理業務の後片付け中、洗い場から食器を持ったまま移動する際に足を滑らせて転倒し、「めまい症」を受傷	平成20年度	P 32

研修資料にアドバイス集の改善提案事例掲載頁を記載

また、全庁的な安全衛生に対する意識の向上を図るために、平成26年度から本庁舎には安全衛生旗が毎日掲揚されています。これは、現市長の「市は行政サービスを生み出す製造業である。」との考えに基づくものですが、ほとんどの地方公共団体には見られない安全衛生重視を象徴する先進的な取り組みです。



本庁舎に市旗、国旗とともに  
常に掲揚されている安全衛生旗

### 3 法改正を先取りする年3回のメンタルヘルス自己診断

約4年前に発生した東日本大震災は、関係地域の地方公共団体に多大な業務量の増加をもたらしました。市民の安全・安心確保に全力で努める市の職員にも、大きな負荷がかかりました。そこで、市では職員のメンタルヘルスを守るために、改正労働安全衛生法によるストレスチェックを上回る、臨時職員を含む全職員に対する年3回のメンタルヘルス自己診断を平成24年度から実施しています。

#### メンタルヘルス自己診断実施フロー



※①はうつ検査50点以下でも面談該当者  
②は点数にかかわらず面談希望者

保健師で職員厚生課主任技査の鈴木玲子氏は「職員が全力で復旧・復興に取り組む中で、職員のメンタルヘルスを守らなければと思い、平成24年度から係員総出で年3回の自己診断を実施しました。平成25年度には不調者をしっかりとフォローしようと、精神科医の助言も受けながらうつ検査を導入しました」と、震災のすぐ後にメンタルヘルス自己診断を始めた経緯を語りました。



職員の心身の健康向上に奮闘する  
鈴木主任技査と職員厚生課技査の武藤五月氏

メンタルヘルス対策等の強化に伴い、平成25年度から職員厚生課(当時は職員課)の保健師が1名増員されて、正規の保健師は2名となり、健康管理スタッフの強化が図られました。また、人事と安全衛生を所管していた職員課は、平成26年度から人事課と安全衛生を専担する職員厚生課に分けられ、安全衛生活動の強化とともに、不調者の対応に人事担当がかわらぬ組織作りが行われました。さらに「心の健康づくり計画」も策定され、計画に基づきメンタルヘルス対策がより体系的に進められています。

今後は、市のメンタルヘルス自己診断を、改正法の仕組みにどう合わせていくかが課題となります。職員厚生課長の朝倉陽一氏は「職員の同意や管理監督者の関わり方など、市の取り組みと改正法に基づくストレスチェックとをり合わせていくことになりますが、より一層職員の心身の健康が守られるように取り組みたいです。」と、しっかりと安全衛生を進める考えを語りました。



さらなる安全衛生の向上への  
強い気持ちを語る朝倉課長

#### アドバイザーより一言

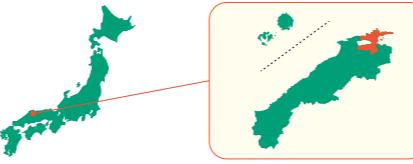


労働安全衛生法令に沿って毎月1回安全衛生委員会を開催し、毎月の主要な審議事項を定めて委員同士の質疑応答が活発に行われてあります。また、通年の安全衛生旗掲揚等で職場の安全衛生意識の高揚を図り、「職場環境改善アドバイザー派遣事業」を活用した専門家による安全衛生診断を実施し、職場環境改善に取り組んでいます。

メンタルヘルス対策では、年3回のメンタルヘルス自己診断が実施され、その結果に対しては職員厚生課による保健指導や精神科医等の面談等のフォローアップ体制が構築されていることは良いことです。

今後は、労働安全衛生法に定められた職場巡視の実施や新たに就任する安全衛生委員会委員への安全衛生教育の実施、発生した公務災害に対する人・物・管理の面からの要因の洗い出しと、委員会での防止対策の審議及び対策の展開等に取り組まれることをお勧めします。

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 阿部 美明



### 取り組みのポイント

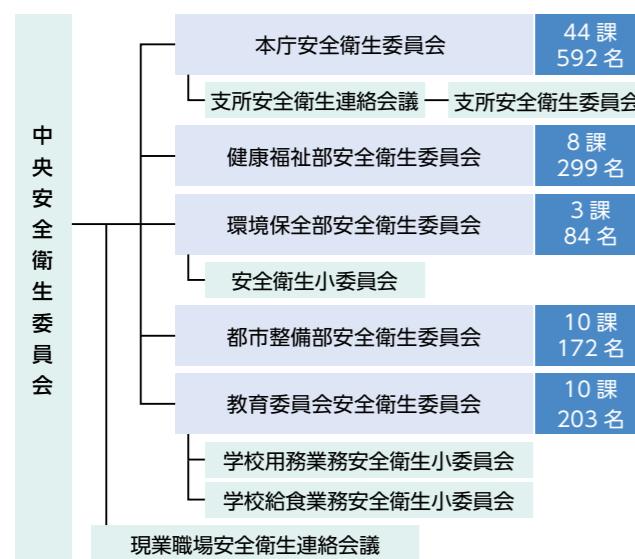
- 中央安全衛生委員会が各事業場委員会の活動をけん引し月1回開催等を促進
- 月ごとの安全衛生活動を示した年間の活動計画表を作成し進捗状況を管理
- 心の健康づくり計画に5か年の実施計画を盛り込み
- メンタルヘルス対策を着実に実施

松江市では、中央安全衛生委員会が積極的に統括的機能を発揮し、事業場安全衛生委員会の活動をけん引しています。また、年間の安全衛生活動計画表を作成して、進捗状況の確認と評価を行い、メンタルヘルス対策でも心の健康づくり計画において実施計画を定め、目標達成に向けて各年度対策に取り組んでいます。こうした計画の作成とその着実な実施により、安全衛生の継続的改善を図る松江市の取り組みを紹介します。

### 1 中央安全衛生委員会が各事業場委員会の活動をけん引

市長部局では5つの安全衛生委員会を設置していますが、副市長がトップを務め、統括的機能を有する中央安全衛生委員会が、各事業場委員会をけん引して、委員会の月1回開催を促進しています。人事課福利厚生室係長の長谷川和弘氏は月1回の開催について「職員の安全衛生の向上には安全衛生委員会の取り組みが不可欠ですが、委員会を開催していないと、そもそも話す場がありません。それで、まずは目に見える形の取り組みとして、中央委員会が平成25年度から積極的に各事業場委員会に対して、月1回の開催を働きかけました。」と経緯を語りました。

### 松江市安全衛生管理体制



※その他消防本部、企業局は各規定により委員会を独自設置

中央委員会の働きかけにより、平成26年度は各事業場委員会において、月1回の開催が進んでいます。また中央委員会では、各事業場委員会から活動内容が報告されて、進捗状況等について全て確認が行われており、中央委員会が統括的機能を発揮することで、各事業場委員会活動のレベルアップが図られています。



■ 安全衛生をけん引する人事課福利厚生室の右から  
長谷川係長、室長の陰山 広和氏、副主任の上 麻衣氏

### 2 年間の活動計画表を作成して進捗状況を管理

安全衛生の継続的改善のためには、PDCAサイクルにより取り組むのが効果的です。

※PDCAサイクルとは、計画(Plan)、実施(Do)、評価(Check)、改善(Act)のモデルを回しながら、連続的かつ継続的に安全衛生水準の向上を図っていくものです。

このサイクルで取り組むためには、安全衛生計画の策定が不可欠ですが、平成24年度から中央委員会では、月別の活動内容を示した安全衛生管理活動計画表を作成し、5つの事業場委員会に示して、取り組みの進捗状況を管理しています。人事課福利厚生室保健師長の堀江 亜由美氏は作成の経緯をこう語ります。「各事業場委員会の進行管理は中央委員会の役割ですが、各事業場委員会にも中央委員会にもしっかりと活動計画表がなかったため、進捗状況の管理が十分ではありませんでした。そこで、平成24年度から中央委員会が月ごとの活動内容を示した計画表を作成して、各事業場委員会の取り組みの進捗を管理するようにしました。」

### 安全衛生管理活動計画表 (平成26年度計画表一部抜粋)

実施事項 ＼月別	4月 5月 2月 3月				昨年度の反省、問題点等
	1.事業場安全衛生委員会の活性化	2.公務災害の未然防止(以下、略)	各事業場労安の実施	第3回中央労安	
・事業場労安の定期開催及び活性化について検討する必要がある。 (今年度)活動について年度末に評価し、次年度計画に反映させる。	・保育所、幼稚園、給食等の職場での公務災害が多い。 (今年度)公務災害が多い職場については、未然防止の取り組みの実施。				

中央委員会が作成した活動計画表は5つの事業場委員会に示され、各委員会はこの計画表に沿って、それぞれの計画を作成し活動します。年度末に開催される中央委員会では、各事業場委員会の活動報告に対して評価を行い、次年度計画に反映させます。こうして、市ではPDCAサイクルを着実に実施することで、安全衛生の向上を図っています。

また計画表を作成することで、職員の日常的な健康増進の取り組みが少ないことが分かりました。このため、国の健康増進普及月間にあわせて、平成25年度の9月には、新たに職員各自が運動又は食事の目標を定めて達成をチェックする取り組みを実施しました。この取り組みには約千人の職員が参加し、設定された目標と達成率は取りまとめられ、各職員にフィードバックされて職員の健康向上が図られました。このように、計画表を作成することで、より一層安全と衛生が調和した活動の実施につながっています。

### 3 実施計画に基づく着実なメンタルヘルス対策の取り組み等

各地方公共団体では、体系的にメンタルヘルス対策に取り組むために、心の健康づくり計画の策定が進んでいますが、松江市でもメンタル不調による長期病休者が減らない等の状況にあったことから、平成25年度に中央委員会が、平成25年度から29年度までを実施期間とする心の健康づくり計画を策定し、より計画的にメンタルヘルス対策に取り組んでいます。とりわけ計画の中に、年度ごとの取り組みと到達目標を記載した5か年の実施計画を盛り込み、進行管理と達成状況を把握しながら取り組んでいます。

堀江保健師長は「策定時、原案には実施計画の一覧表はなかったんですが、中央委員会のワーキンググループで検討する中で、進捗管理をするためにはやはり一覧表が必要だということで盛り込みました。」と経緯を語りました。



■ 人事課福利厚生室で保健師として尽力する  
右から堀江保健師長と副主任保健師の青木 優子氏

実施計画に基づき、平成29年度までにセルフケア研修の受講率を100%とするため各年度研修を開催しているほか、新職業性ストレス簡易調査票を活用した職場環境の評価の実施等、着実に取り組むことでメンタルヘルス不調による病休者は減少に転じています。

### 心の健康づくり計画 実施計画 (一部抜粋)

取組事項	H25	H26	H28	H29	到達目標
・セルフケア研修	40代	30代	実践力アップ	実践力アップ	・ストレス対処能力の向上
・パワーハラスメント研修	対象	対象			・研修受講率100%
・ラインケア研修					・パワーハラスメントの知識の理解
・職場環境の評価と改善(以下、略)					・研修受講率100%
					・管理監督者の役割理解と実践
					・研修受講率毎年90%以上
					・ストレス要因を減らす環境づくり
					・職場環境の評価と結果に基づく改善の実施

また、平成19年度から職場復帰支援要綱に基づきメンタルヘルス不調者の職場復帰支援が行われていますが、市では職場リハビリを「…福利厚生室及び復帰支援職場において補助的な作業を行うこと等…」と要綱に規定しています。元の職場で復帰訓練を受けさせる地方公共団体が多い中で、福利厚生室で職場リハビリを行うことは、保健師の目が行き届くメリットがあります。そして、福利厚生室での職場リハビリの後、さらに復帰支援職場で職場リハビリを行います。復帰支援職場は過去に経験した職場等、元の職場でない場合もあり、こうした2段階の職場リハビリにより円滑な復帰が支援されています。

### アドバイザーより一言

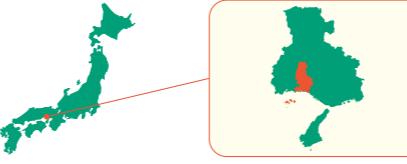


平成25年度から中央安全衛生委員会が作成している安全衛生管理活動計画表は、前年度の反省や問題点を踏まえて新年度の活動計画表が策定されており、PDCAの管理サイクルで回すことで、安全衛生の取り組みがスパイラルアップされている好事例です。今後は、災害情報や委員会の審議内容を積極的に全職員に周知され、職員一人ひとりが安全衛生諸活動を自分自身のこととして捉え、安全意識の向上につなげられることをお勧めします。

また、メンタルヘルス対策は心の健康づくり計画に基づき、研修や職場環境の評価など充実した取り組みが行われています。健康増進月間での運動・食事の目標を定めた健康づくり活動は、年間を通じた継続的な活動にされるさらに良くなると思います。

今後、諸活動がさらに強化・充実され、公務災害及び健康障害の防止につながることを期待します。

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



### 取り組みのポイント

- 全ての安全衛生委員会が月1回開催するなど徹底した法令順守の安全衛生管理体制
- ヒヤリハット・公務災害事例の全職員への周知等により職員一人ひとりへの安全衛生意識を浸透
- 全職員への研修や労務管理推進員の設置等
- メンタルヘルス・長時間勤務対策の充実・強化

平成8年度に全国で初めて中核市となった姫路市では、全ての安全衛生委員会を毎月1回開催しているほか、ヒヤリハット・公務災害事例を全職員に周知しています。メンタルヘルス研修は全職員が必ず受けける仕組みが整えられています。こうした職員一人ひとりの安全衛生意識を高める姫路市の取り組みを紹介します。

### 1 月1回の安全衛生委員会の開催等法令順守の管理体制

中核市として多様で幅広い行政を行い、兵庫県内で第2位の人口を擁する姫路市は、こうした規模の大きさから、22の安全衛生委員会を設置していますが、労働安全衛生法令どおり全ての委員会が毎月1回開催されています。

#### 姫路市安全衛生管理体制

安全衛生委員会名称	職 場	課所数	職員数(人)
第一	市	下記に属さない職場	85 1,138
第二		市川美化センター	1 83
第三		総合福祉通園センター	1 64
第四		衛生管理センター	1 35
第五		保育所	30 258
第六		保健所	12 140
第七		道路部	5 109
第八		下水道管理センター	1 61
第九		みどり整備室	1 52
第十		市民生活部	25 203
第十一		産業局	14 196
第十二		美化部(第二・四除く)	5 140
水道局		4 122	
消防局	消防局・消防署	4 120	
姫路東消防署		5 92	
姫路西消防署		3 85	
飾磨消防署		6 119	
網干消防署		2 49	
中播消防署		4 88	
第一	学校給食事業場	61 106	
第二	教育委員会事務局各課	25 221	
学校安全衛生協議会	市立学校・園	153 311	

従前から、これだけ多くの安全衛生委員会が持続して月1回開催していることについて、研修厚生センターの保健師で係長の井川 理佳氏は「各委員会の事務局担当者は毎月開催するものと考えていますし、各委員も出席は当然として業務を調整してくれます。」と、長年の月1回開催によって培われた職員の意識の高さを語りました。



「毎回、各委員会とも熱心に審議が行われています」と語る井川係長

また、50人未満の事業所は、労働安全衛生法令では安全衛生委員会の設置義務はありませんが、委員会は職種ごとに組織することを基本にしているため、一事業場が50人未満でも安全衛生委員会を設置し、安全衛生の向上を図っています。市が委員会を独自に設置していることについて、井川係長はこう語りました。「共通の課題をスムーズに解決できるよう、関連のある職種ごとに委員会を設置することにしています。中でも現業職のいる事業所など、安全の取り組みが不可欠な事業所は、50人未満でも委員会を置いています。」

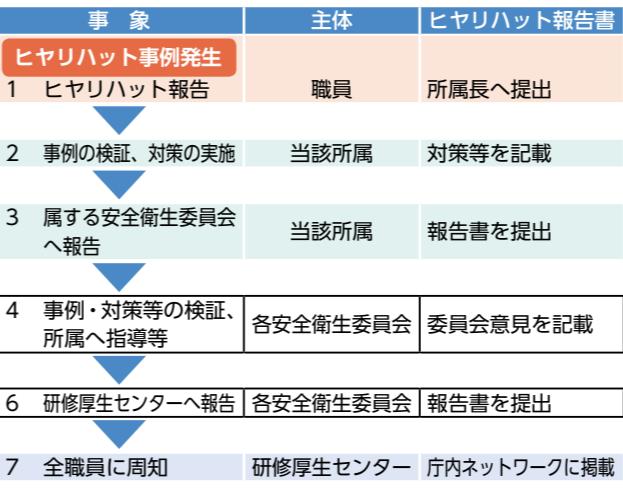
さらに、市長部局は総括的組織である「安全衛生審議会」を設置し、各委員会の年間計画や活動実績の報告、審議を行なうことで、各委員会活動の総合調整や情報共有を図っています。

### 2 ヒヤリハット・公務災害報告による公務災害防止の取り組み

前記のとおり、市では労働安全衛生法令以上の安全衛生管理体制を敷いて安全衛生の向上に取り組んでいますが、より一層公務災害の未然防止を図るために、平成20年度からはヒヤリハット事例の収集、検証、対策の実施及び周知を取り組んでいます。職員はヒヤリハット事例が発生すると、ヒヤリハット報告書を所属長に提出します。当該所属は事例の検証結果や実施した対策を記載して、属する安全衛生委員会に提出します。委員会は再度検証等を行い意見を付して、研修厚生センターに提出します。

さらに、市長部局の安全衛生審議会では現実に発生した災害に学び、委員会で情報共有することが、同様の災害の未然防止に最も効果的であると考え、平成22年度から公務災害が発生した場合には、各所属長は公務災害報告書を作成し、属する安全衛生委員会及び研修厚生センターに報告することとしています。なお、報告書の様式にはあらかじめ赤字で記入例が記載されており、迅速な報告書の作成に役立っています。

### ヒヤリハット事例の処理フロー



こうして全ての報告書は研修厚生センターに集約され、庁内ネットワークに掲載されて全職員に周知されており、ヒヤリハット・公務災害事例を全職員にフィードバックすることで、職員一人ひとりのリスクへの感受性の向上を図っています。

これらの取り組みで公務災害防止の意識向上に努めたところ、市の公務災害認定件数(突発的な大規模災害によるものを除く)は、平成22年度をピークに減少に転じ、改善が図られています。

### 3 全職員への研修等メンタルヘルス対策等の強化・充実

行政需要の増大等により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の割合が増加する中、姫路市でも同様の傾向にありました。そこで、市ではより一層の取り組みの充実・強化を図っています。

研修厚生センター副所長の福間 章代氏は「平成23年度から研修厚生センターの保健師が2名に増員されたほか、新採用職員が最初に体調を崩して、そのまま引きずってしまう事例があったため、新採用職員全員への面接を開始しました。平成24年度には心の健康づくり計画を策定しましたので、それに基づき平成24年度から26年度の3年間で、主任以下の全職員にセルフケアの研修を実施しました。また、それまで試行的に行って試し出勤を、平成26年度に実施要綱を定めて本格実施しています。」と、取り組みの強化について語りました。

これらメンタルヘルス対策の強化により、早期の相談が増えるなど全般的に職員のメンタルヘルスへの理解促進が進んだことなどから、メンタルヘルス不調による長期病休者は、



「全職員がメンタルヘルス研修を受ける仕組みになっています」と語る福間副所長

平成22年度をピークに減少傾向に転じています。

また、平成24年度から1月あたり80時間を超える時間外勤務をした職員全員に健康チェックを実施し、健康管理上必要と判断した時は、保健師又は医師が面接しています。さらに平成26年度からは、所属長(課長級職員)は業務管理に時間を割かれ、なかなか労務管理まで十分に手が回らない状況にあることから、部長級職員を「労務管理推進員」として設置しています。これにより直近上位の部長級職員が所属長の時間外勤務の短縮やメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を支援・指導し、職員が安心して働くことができる環境づくり等の促進を図っています。

### 労務管理推進員の業務

業 務	内 容
ワーク・ライフ・バランスの確保	各所属の担当単位でミーティングを実施させ、担当ごとに定時退勤日等を設定させる。達成状況について、毎月課長補佐等との面談により確認し、業務管理を徹底
「所属内会議」の実施	朝礼等の所属内会議の実施状況を、毎月所属長との面談により確認
特別休暇者等への支援	傷病による特別休暇者・休職者の健康状態の確認や復職に向けた所属長の取り組みを支援

### アドバイザーより一言



市町合併による市域の拡大や組織変更等に対応して、安全衛生委員会の変更・新設を行い、職種ごとの委員会や労働安全衛生法令に規定のない50人未満の事業所にも安全衛生委員会を設置して、積極的に安全衛生管理を進めています。平成20年からはヒヤリハット事例を収集・分析し、対策に取り組むとともに、結果を庁内インターネットに掲載して、全職員に周知することで安全管理の徹底が図られています。この結果、市長部局での公務災害の減少等の効果が表れています。

メンタルヘルス対策では、平成24年度から3年間で一般職全員の約2千人にセルフケア研修を行なったほか、平成26年度から本格実施されている試し出勤制度により、メンタルヘルス不調による休職者の円滑な職場復帰支援が期待されます。

今後はヒヤリハット事例の提出を促進する動機付けの取り組みや研修厚生センターから健康管理面に資する長時間労働削減の一層の呼びかけをお勧めします。

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・衛生管理士 柏 洋一



### 取り組みのポイント

- 月1回の開催にシフトタイムリーな議事を提供して安全衛生委員会を活性化
- 全トイレに健康相談窓口のシールを貼るなど日常的にメンタルヘルスを喚起
- チェックリストによる風通しのよい職場づくりやOJTリーダー制度による新規採用職員の育成

沼津市では、最大規模の市職員衛生委員会が月1回の開催にシフトし、毎月タイムリーな議題を取り上げて委員の関心を高め、委員会を活性化しています。また、日々メンタルヘルスに職員一人ひとりが気を配るように、全てのトイレに心の健康相談シールを貼っています。さらに、全庁的に風通しのよい職場づくりに取り組み、OJTリーダー制度により新規採用職員全員を1年間サポートしています。こうした日々職員に目を向ける沼津市の取り組みを紹介します。

### 1 月1回開催へのシフト等による安全衛生委員会の活性化

最も対象職員数の多い市職員衛生委員会は、平成25年度までは年数回の開催でしたが、平成26年度からは毎月1回委員会を開催しています。労働安全衛生法令どおりに月1回開催することについて、人事課主幹兼給与・厚生係長の望月 浩司氏は「昨年度までは年数回の開催でしたので、数か月前の事項が議事となるときもありました。しかし、公務災害への対応や定期健康診断の未受診者への勧奨等は、速やかに委員会で審議する必要があります。そこで、**今年度から月1回委員会を開き、タイムリーに議事を提供していくことになりました。**」と開催の進展について語りました。

また、望月主幹は委員会の活性化についてこう話しました。「開催回数は増えましたが、議事を絞って短時間で効率的に審議する方向にシフトしたので、各委員も協力的で出席率もかなりいい状況です。病院衛生委員会は從来から月1回の開催ですが、他の安全・衛生委員会にもより一層の開催を促しています。」



熱意を持って委員会の月1回開催を進める望月主幹

### 2 日常的なメンタルヘルス対策の取り組み

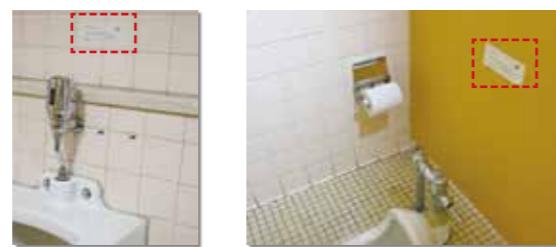
市は、平成18年度から0と5の歳の5歳刻みの全職員に対して心の健康診断を実施しているほか、平成22年度には

復職支援プログラムにより休職者の支援を始める等、さまざまなメンタルヘルス対策を実施しています。また、人事課に配置され医務室に常駐する看護師の遠藤 富佐乃氏が随時健康相談を受けていますが「毎月発行している医務室によりでも『話すことで不調が改善する場合もありますので、医務室はいつでも開けています、いつでも気軽に話しに来てください』と毎回アピールしています。」と、日頃から早期発見に努める様子を語りました。



労を惜しまず職員からのさまざまな相談を受ける遠藤看護師

また、**日常的にメンタルヘルス不調の早期発見を推進するため、平成23年度からトイレにメンタルヘルス相談窓口のシールを貼っています。**このシールには「職員のみなさんへ ひとりで頑張りすぎないで」等のメッセージとともに、医務室の内線番号や24時間対応の電話健康相談の電話番号等が記載されており、特に男性は大・小便器の両方にシールが貼られ、パッと目に入りやすい工夫がされています。



トイレの全ての便器にメンタルヘルス相談窓口のシールを貼付

その他、以前からソフトボールやサッカー等5類の種目で、全職員が参加できるスポーツ大会を開催し、職員の親睦を図っています。ソフトボールは30チーム、サッカーは20チーム、バレーボールでは30チームが参加するなど大盛況に行われており、人事課給与・厚生係の川村 菜未恵氏は、「職員が仕事以外で交流できるスポーツ大会は、特に若手職員のストレス発散になっていると感じています。上司も参加しているので、職場でもざくばらんに話しやすい雰囲気ができています。」と効果について語りました。

福利厚生費の縮減等により、全庁的な職員の交流事業を廃止する地方公共団体が見られる中で、市ではボランティアによる大会運営など、**経費をかけずにスポーツ大会を継続し、心身のリフレッシュや円滑なコミュニケーションの向上を図っています。**

こうした日常的に職員のメンタルヘルスを保つ取り組みにより、市のメンタルヘルス不調による休職者等は、全国平均より少ない状況で推移しています。



「スポーツ大会はほとんどの職員が参加してくれます」と語る川村氏

### 3 チェックリストによる風通しのよい職場づくり

心の健康診断で疲労感を感じる職員が多くみられたことなどから、市では平成22年度からチェックリストを活用して、風通しのよい職場づくりに取り組んでいます。その趣旨について、担当で政策企画課行政改革推進係長の矢嶋 竜一朗氏はこう語ります。「職員がいきいきと仕事ができる職場であれば、疲労感等も改善されるのではないかと考えました。そこで、職員同士でのあいさつや市民サービス向上のモットー等を定めた職員の信条を作り、共有することで、市民のために行動し、いきいきと仕事に取り組む風通しのよい市役所に変えていこうと考えました。その一環として行っているのが、チェックリストによる職場の評価です。」



組織風土改革を進める矢嶋係長  
と同様の矢部 真麻氏

毎年度、市長部局の**全職員はチェックリストにより自分の職場の評価を行います。結果は所属ごとに点数化されて職員に周知されます。**こうして、各所属・各職員が信条の取り組み状況を確認し、さらに改善を図ることで着実に風通しのよい職場づくりが進められています。

#### 「風通しのよい職場作りのためのチェックリスト」の流れ



### 4 OJTリーダー制度を導入し新規採用職員を育成

市では、地域の地方公共団体と比べてもかなり早い平成10年度からOJTリーダー制度を導入しています。その経緯について、人事課人事・研修係の齋藤 大輔氏は「新採職員は、それまで先輩職員に仕事を教えてもらっていましたが、業務の密度が増す中で、直属の先輩職員だけで十分なOJTを行うのは厳しくなりました。そこで、1年間OJTリーダーを付けて、組織として新採職員の人材育成を行うことにしました。」と語りました。



「新採が安心して仕事に就けるよう取り組んでいます」と語る齋藤氏

OJTリーダー制度は体系的、効果的に人材育成を進めるための仕組みですが、新採職員は不安があってもOJTリーダーに聞くことができるため、側面的な効果として**新採職員のメンタルヘルス不調の防止につながっています。**また、齋藤氏は「OJTリーダーは大変ですが、リーダー自身も新人を育てる中で伸びていきます。」と語り、この制度が新採職員と先輩職員の双方にメリットがある状況を語りました。

### アドバイザーより一言

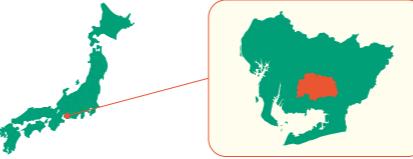


各事業場が労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制を構築し、市衛生委員会では毎回産業医が出席しているほか、委員が関心を持つタイムリーな議事内容としていることは良いことです。また職場巡視では、事務局が巡視結果を整理し、全ての所属に報告することで、指摘事項の確実な改善を図っています。

毎年度実施のスポーツ大会や職場の雰囲気をはかる調査等は、職員間のコミュニケーションの向上や改善に非常に役立っています。全国と比べてメンタルヘルス不調者が比較的少ない状況は、こうした風通しのよい職場づくりの一つの効果と考えられます。

今後は、全ての安全衛生委員会の月1回の開催と各委員会の情報共有ができる場の設置、写真を使い改善前後の状況が一目で分かる職場巡視の報告作成やチェックリストの定期的な見直しにより、一層安全衛生の向上を図られるようお願いします。

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



### 取り組みのポイント

- 市役所庁舎は衛生管理者でもある庁舎管理担当者が毎日職場巡視を実施
- 電子会議による月1回の意見聴き取りやドライブレコーダーを活用した公務災害防止
- 主治医の意見提出を組み込むなど主治医との連携を強化した復職支援制度

岡崎市は、最大規模の市役所を衛生管理者に選任された庁舎管理担当者が巡視することで、労働安全衛生法令どおり週1回以上の職場巡視を実施しています。また、一般事業場衛生委員会ではリアルタイム性の高い電子会議を活用して、毎月1回委員からの意見を聴いています。さらにメンタルヘルス不調による休職者等の復帰支援では、主治医から情報提供を受ける流れを組み込むなど、仕組みを工夫して安全衛生を推進する岡崎市の取り組みを紹介します。

### 1 繼続する衛生管理者による週1回以上の職場巡視

市は9つの事業場安全・衛生委員会を設置していますが、**全ての事業場委員会の衛生管理者が、労働安全衛生法令に定められた週1回以上の職場巡視を実施しています**。中でも市役所には東庁舎、西庁舎等4つの建物がありますが、衛生管理者に選任された庁舎管理を担う財産管理課の職員が、毎日職場巡視を行っています。

人事課職員厚生班班長（主幹）の近藤 幸実氏は「財産管理課には、衛生管理者のほかに建築物環境衛生管理技術者（通称ビル管理技術者）等さまざまな資格を有する職員がいます。そこで、市役所の事務職場等で組織する一般事業場衛生委員会では、常に財産管理課の職員を衛生管理者に選任し、本来業務である庁舎管理で庁内を巡回する中で、維持管理だけでなく安全衛生の視点でも確認してもらっています。」と経緯を語りました。

### 岡崎市安全衛生管理体制

岡 崎 市 職 員 全 事 業 場 合 同 安 全 衛 生 委 員 會	一般事業場衛生委員会	
	72課所 2,670人	
病院事業場衛生委員会	10課所 1,390人	
清掃事業場安全衛生委員会	3課所 187人	
現業事業場安全衛生委員会	1所 66人	
上下水道局事業場 安全衛生委員会	6課所 182人	
保健所事業場衛生委員会	3課所 159人	
教育事業場衛生委員会	13課所 407人	
消防事業場衛生委員会	4課所 387人	
図書館交流プラザ事業場 衛生委員会	2課所 114人	

地方公共団体では週1回以上の衛生管理者による職場巡視は、まだまだ進んでいない状況です。特に地方自治法第4条に規定されている地方公共団体の事務所、いわゆる市役所、町村役場等は最も規模が大きい事業場のため、委員会が行う庁舎全ての職場巡視が終わるのは数年がかりという団体も見られます。そうした状況の中で、市では**庁舎管理部署の職員を衛生管理者に選任し、維持管理業務の中で職場巡視を行うことで、毎日の職場巡視を継続しています**。

また、近藤班長は財産管理課の職員が巡視することのメリットをこう語りました。「財産管理課の職員が危ない所を見つけると、業務として早急に財産管理課の手持ちの材料を工夫して対策を講じてくれるので助かります。」こうして、市役所では迅速にリスクの低減が図られています。

### 2 電子会議による月1回の意見聴き取り

市の安全衛生管理規程では、安全・衛生委員会は「原則として毎月1回以上開催するものとする。」と定めています。このため、8つの安全・衛生委員会は、定例化等の工夫により毎月1回開催していますが、対象となる所属が最も多い一般事業場委員会は、電子会議による開催も併用しています。この電子会議は、庁内インターネット内で共有者を限定できるシステムを利用して、事務局が衛生委員に会議資料を提示し、委員は意見を自由に掲示板に書き込める仕組みとなっています。書き込まれた意見は委員であればいつでも見ることができ、意見を即時に書き込むことでリアルタイムな意見交換も可能です。こうした開催方法について近藤班長は「一般事業場委員会は、幹部職員や出先機関の職員がいるので、日程調整が整わず会議が開催できないこともあります。しかし、月1回は議事を提案して意見を聴くようにしたいということで、電子会議での開催を行っています。」と経緯を語りました。



さまざまな工夫により安全衛生の向上を図る近藤班長

労働安全衛生法令が定める安全・衛生委員会は、各委員が出席する会議が想定されています。しかし、一般事業場委員会では、年数回の開催にとどまるよりは、月1回は委員の意見を聞くことが必要と考えて、書面の持ち回りよりリアルタイム性の高い電子会議も活用して委員の意見を聴いています。

### 3 交通事故防止などの公務災害防止の取り組み

市では公務災害の防止を図るため、公務災害が発生した場合には災害の概要が記載された災害発生報告書とは別に、所属長から再発防止対策報告書を提出させています。その報告書には原因、反省点及び管理者の指導・改善策が記入されて人事課に集約されており、同様の公務災害を把握したときは、全庁的に注意喚起を図っています。

また、平成26年度の愛知県の交通事故による死者数は全国最多となっており、岡崎市の交通事故情勢も厳しい状況でした。そこで、運転業務のある事業場委員会では、特にドライブレコーダーを利用した取り組みを進めています。消防事業場衛生委員会は、平成21年度から消防車等のドライブレコーダーの映像を利用した危険予知訓練を行っています。また、道路管理業務を管轄する現業事業場安全衛生委員会では、作業車両に設置されたドライブレコーダーの映像を安全管理者が確認し、安全運転の意識向上を図っています。総合現業事務所で副統括主任の渡邊 尚登氏は「安全管理者として、適宜ドライブレコーダーの映像を確認しています。そして、きちんと一時停止していない場合などを見つけたときは、運転者に注意して安全運転を促します。また、**ドライブレコーダーを搭載することで安全運転の自覚が高まり、搭載車両ではこれまで公務災害が発生していません。**」とその効果を語りました。

地方公共団体のバス事業や清掃事業ではドライブレコーダーの導入が進んでいますが、市も公用車の更新時等にはドライブレコーダーを設置し、それを活用することで交通事故に起因する公務災害の未然防止を図っています。

### ドライブレコーダー活用等の取り組み

委員会名	取り組み
消防事業場委員会	平成21年度からドライブレコーダーの映像により全職員対象にヒヤリハット訓練を実施
現業事業場委員会	平成24年度から安全管理者が作業車両のドライブレコーダーを抜き打ちでチェック
清掃事業場委員会	平成26年度にごみ収集車に自動車学校の講師が同乗して、収集作業での運転について確認・指導

### 4 主治医との連携を強化した復職支援

市では新規採用職員への研修の実施等、さまざまなメンタルヘルス対策に取り組んでいますが、平成21年度には「復職支援システム実施要綱」を定め、主治医との連携を強化して復職支援に力を入れています。保健師で人事課職員厚生班の寺田 実知子氏は、強化の内容についてこう語りました。「復職判定は産業医や専門医の判定を経ますが、復帰するまでは主治医の情報が重要です。そこで、要綱に基づき病気休暇に入るときには職員本人から主治医が情報提供文書を作成することについての同意書を、復職時には主治医

が生活上の留意点や業務上の配慮等を記載した情報提供書を提出してもらっています。」

この情報提供書には、主治医が現況や生活上の留意点、復職後の通院・服薬回数を記入するほか、業務上の配慮は11の選択肢を選ぶようになっており、復職後の職員の状況把握や復職先の所属長が行う配慮に役立つものとなっています。



長年にわたりメンタルヘルス対策に尽力する寺田氏



人事課職員厚生班で健康管理を担う保健師の粥川英代氏

また、同要綱とともに休職者等の円滑な職場復帰を図るために「職場復帰訓練実施要綱」が定められましたが、休職者等本人が職場復帰訓練を申し出る申出書には主治医の同意欄が設けられ、主治医の同意を得て復帰訓練を行うこととなっています。

市では、こうして復職までの流れに主治医の意見・判断を組み込むことで、職員のより一層の円滑な復職に取り組んでいます。

### アドバイザーより一言

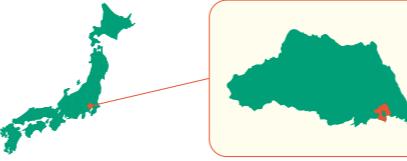


安全衛生管理体制では、安全衛生委員会を毎月1回開催するとともに、積極的に職場巡視が行われており良好です。また、特筆すべきこととして、消防事業場委員会と現業事業場委員会では、交通事故対策としてドライブレコーダーを活用した訓練・指導が行われ、その効果も見られており、大変好ましい取り組みです。

メンタルヘルス対策、長時間労働対策では、心身の不調者に対する職場内の仕組み（職場復帰訓練、疲労蓄積度自己診断チェックリストの活用等）が整備されていますので、このことからも保健スタッフが適切に対策に取り組まれています。

今後は、公務災害の多い事業場において、現状把握と問題解決法を取り入れた安全衛生教育の実施や危険予知トレーニング等の計画的な実施をお勧めします。また、市全体の安全衛生の現状把握と取り組みの推進状況等について調査・審議し、必要な取り組みの一層の促進を図るために、合同安全衛生委員会の開催回数を増やすことが望まれます。

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・衛生管理士 山口 好孝



### 取り組みのポイント

- 安全・衛生委員会に保健師がオブザーバーとして出席し情報共有を推進
- ゼロ災害・ゼロ疾病をうたった公務災害防止対策実施要領の策定等により公務災害防止を推進
- 改正労働安全衛生法に沿うメンタルヘルス診断や新規採用職員を効果的に育成するメンター制度

川口市では、職域保健師が各安全・衛生委員会にオブザーバーとして出席し、横断的な情報共有を図っています。また、ゼロ災害・ゼロ疾病を目指す公務災害防止対策実施要領を策定し、災害事例を共有して公務災害の未然防止に取り組んでいます。さらに、改正労働安全衛生法に沿った全職員へのメンタルヘルス診断と組織分析を実施しているほか、メンター制度では指導担当者と目標を共有することで、新規採用職員の効果的な育成が行われています。こうした共有を進めて安全衛生の向上を図る川口市の取り組みを紹介します。

### 1 安全・衛生委員会への保健師出席による情報共有

市では9つの安全・衛生委員会を設置していますが、職員課に配置された2人の保健師が複数の委員会にオブザーバーとして出席しています。保健師で職員課厚生係の田辺香苗氏は「国は平成18年に過重労働による健康障害防止のための総合対策の通知を出しましたので、市でも取り組みを検討することになりました。しかし、過重労働が多い職員の健康状況などの情報を持っているのは、職員課の保健師だけでした。そこで、各委員会からオブザーバーとして出席するよう依頼がくるようになりました。」と出席の経緯を語りました。



全庁を飛び回る保健師で職員課厚生係の田辺氏(左)と諸橋 幸子氏(右)

平成18年度以降、定期健康診断の結果や過重労働等によるハイリスク者の状況等が議事となるときは、オブザーバーで出席している保健師が現状を説明するとともに、的確なアドバイスを行っています。また、保健師が各委員会の情報を持ち帰ることにより、職員課ではそれぞれの委員会の活動状況を把握できるため、各委員会を横断的につなぐ役割も果たしています。

### 川口市安全衛生管理体制

委員会名称	課所数	職員数
本庁舎安全衛生委員会	79課所	1,242人
第二庁舎安全衛生委員会	9課所	740人
朝日環境センター安全衛生委員会	8課所	124人
戸塚環境センター安全衛生委員会	2課所	171人
分庁舎安全衛生委員会	54課所	410人
市立学校給食調理場等安全衛生委員会	23課所	91人
医療センター衛生委員会	10課所	797人
消防衛生委員会	20課所	540人
水道局安全衛生委員会	6課所	118人

### 2 ゼロ災害、ゼロ疾病を目標に公務災害防止対策実施要領を策定

平成18年度から平成20年度までの市の公務災害件数(通勤災害を除く。以下同じ。)は、さまざまな取り組みを行っていたものの増加していました。このため、本庁舎安全衛生委員会と市で検討を重ねた結果、市独自の公務災害防止対策報告書を作成し、各安全・衛生委員会や職員が情報共有することで、公務災害防止を図ることになりました。そして、実施方法をまとめた公務災害防止対策実施要領を策定し、平成23年度から取り組んでいます。

災害が発生した場合、被災職員の所属長は原因や再発防止対策の検討結果を公務災害防止対策報告書に取りまとめて、所属を所管する公務災害事務担当者に提出します。報告書は担当者から各安全・衛生委員会に提出され、必要な場合は全局的に周知して、特に類似の公務災害に対して未然防止の意識啓発を図ります。

### 実施要領における手続き等の流れ

手続き等	主体	趣旨
公務災害発生		
1 公務災害防止対策報告書の作成・提出	被災職員 係 所属長	被災職員、係の職員及び所属長が一体となって防止対策を検討・共有
・状況、原因の記載 ・防止対策の記載 ・所属長コメントの記載		
2 集約及び属する安全衛生委員会に報告書写しを送付	公務災害事務担当課	部局内の情報共有 類似災害の未然防止
3 防止対策の検討及び周知事案は職員課に送付	各安全・衛生委員会	委員会内の情報共有 類似災害の未然防止
4 周知が必要な事案は庁内インターネットに掲載	職員課	災害防止の意識啓発 ゼロ災害、ゼロ疾病

この要領は、趣旨で「職員全員が一切の公務災害を許さずゼロ災害、ゼロ疾病を究極の目標」に掲げており、災害・疾病を許容しないことがうたわれています。また、全ての職場においてゼロ災害、ゼロ疾病を実現するために、臨時職員等を含む全職員が対象となっています。職員課厚生係の廣瀬 嘉洋氏は「公務災害は事務以外の現場のある事業場に多いので、再発防止のために被災職員の係内でよく話し合い、各委員会内で事案を検討・共有することで類似災害の防止に役立てています。」と取り組みの効果を語りました。

各委員会の取り組みとこの報告書による意識啓発が相まって、平成25年度の市全体の公務災害発生件数は平成20年度に比べて約6割減少しています。



安全衛生の向上に力を尽くす職員課課長補佐  
兼厚生係長の太田 晃氏(右)と廣瀬氏(左)

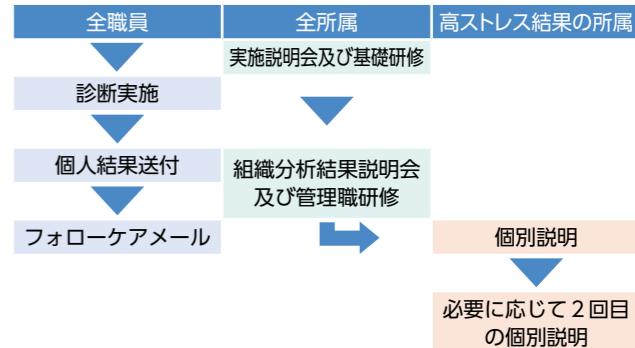
### 3 全職員へのメンタルヘルス診断と組織分析を実施

市では、平成22年度から職員全員のメンタルヘルス診断を実施しています。その経緯について田辺氏はこう語りました。「メンタルヘルス不調による長期の病休者等が、ここ10年くらいは増加傾向にありました。そこで、平成22年度から職員全員のメンタルヘルス診断と組織分析を外部委託で行うことになりました。実施にあたっては個人結果のほかに組織分析を行って改善点を探り、不調者が生じにくい組織環境づくりに取り組みたいと考えました。」

診断前には全所属の係長に実施説明とあわせてメンタルヘルスの基礎的な研修を行い、診断後には全所属長に結果説明会を兼ねた管理職研修を開催して、管理監督者に効果的な理解促進を図っています。さらに、高ストレス結果の所属には個別説明が実施されています。

なお、メンタルヘルス診断は、平成22年度は市と職員互助会が2分の1ずつ経費を負担しましたが、平成23年度からは全額市の負担で実施されています。改正労働安全衛生法のストレスチェックを先取りした取り組み等により、市のメンタルヘルス不調による長期病休者の割合は、全国平均を下回る率で推移しています。

### メンタルヘルス診断実施フロー



### 4 メンター制度により新規採用職員を効果的に育成

市では新規採用職員に対して、早く職場に適応できるよう効果的で適切な指導を行い、継続的な能力アップを図るために、平成17年度からメンター制度を実施しています。指導担当者であるメンターには、新規採用職員の指導を通じてメンター自身の成長も促すために、新規採用職員が配属される係内の若い職員が選ばれています。メンターとメンティ(新規採用職員)は相談しながらフレッシャーズメンターシートに目標を設定し、到達点の共有を図ります。そして、6か月間シートに月ごとのメンティの感想とメンターのコメント等が書き込まれることで、達成状況の確認が行われます。

メンター制度は計画的なOJTを推進するのですが、悩みを聞いてもらえることで入庁間もない不安な時期を大事なく乗り越えられる等の意見がメンティから聞かれており、新規採用職員が悩みを抱え込む前に解決できるなどメンタルヘルスマネジメントにも寄与しています。

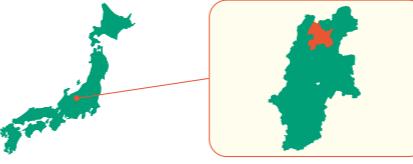
### アドバイザーより一言



年間計画により安全衛生活動が実施され、進捗は安全・衛生委員会で審議し、改善を図っています。また、公務災害防止対策実施要領に基づく公務災害防止対策報告書の事案は、各委員会で再発防止策の検討と水平展開が行われており、近年の災害減少はこの活動の効果と思われます。メンタルヘルスマネジメントでは、全職員へのメンタルヘルスマネジメントを実施し、組織分析を行って高ストレス部署には個別説明するなど、改正労働安全衛生法に沿った先取りの対応をしています。

今後は、年間計画に数値目標を設定し達成度を測ることや、危険状態発生の未然防止のためのヒヤリ・ハットの収集と水平展開並びに一層の類似災害の発生防止のため公務災害一覧表への発生原因、再発防止対策及び被害の重篤度等の記載と周知が望されます。

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 藤原伸郎



### 取り組みのポイント

- 安全衛生委員会の月1回開催の推進と50人未満でも委員会設置の安全衛生管理体制
- 災害事例の全庁共有や分かりやすいマニュアルによるリスクアセスメントの実施
- 日常生活のリズムを整える通勤訓練や職場研修によるメンタルヘルスへの理解促進

では月1回の開催に取り組むことで、審議事項の増加等に対応しています。



「日程調整は大変ですが月1回は意見を聞く場が必要です」と語る丸山課長補佐

長野市は、安全衛生委員会の月1回開催を進め、50人未満の事業場にも委員会を設置して安全衛生活動を推進しています。公務災害は全庁に周知されて類似災害の未然防止が図られ、清掃センターではリスクアセスメントにより日常業務のリスク低減に取り組んでいます。また、メンタルヘルス不調による休業者は試し出勤前に通勤訓練が行えるほか、職場ごとでメンタルヘルスを選択できる職場研修も実施されています。こうした職場と個人それぞれの活動を促す長野市の取り組みを紹介します。

### 1 安全衛生委員会の月1回開催の推進等の取り組み

市は7つの事業場安全衛生委員会を設置していますが、ほとんどの委員会が月1回開催しています。中でも最大規模の市職員安全衛生委員会は、委員会や事務局である職員課での労働安全衛生法令どおり開催すべきとの意識の高まりを受けて、平成25年度から月1回の開催に舵を切りました。

#### 長野市安全衛生管理体制

委員会名称	課所数	職員数
市職員安全衛生委員会	101課所	2,055人
職場安全衛生委員会 (清掃センター)	1所	55人
職場安全衛生委員会 (衛生センター)	1所	20人
職場安全衛生委員会 (第一学校給食センター)	1所	29人
職場安全衛生委員会 (第三学校給食センター)	1所	32人
上下水道局労働安全衛生委員会	7課所	182人
職場安全衛生委員会 (消防局)	9課所	471人



「各委員会が年間計画を立て災害を減らそうと取り組んでいます」と語る中村主査

### 2 災害事例の全庁共有やリスクアセスメントによる公務災害防止

市では全庁的に公務災害の防止を図るため、災害が発生した場合は公務災害原因調査・安全対策報告書を被災職員の所属長に提出させています。報告書には検討参加者を記載することとなっており、所属内での災害原因や安全対策の共有が図られています。そして、**公務災害事例は一覧表にまとめられて、総括安全衛生管理者から市独自の安全衛生管理責任者である各所属長に周知することで、類似の公務災害の未然防止を促進しています。**

市職員委員会の月1回の開催について、職員課厚生担当課長補佐の丸山 輝美氏は「**開催日程は年度当初に年間スケジュール表で候補日を示しておいて、委員会の終わりに次回の日程を再度調整して決定します。**議題はおおむね年間計画に基づいて取り上げていきますが、現場の実情などを見ながら開催の都度内容を決定しています。」と状況を語りました。

平成26年6月の改正労働安全衛生法によるリスクアセスメントやストレスチェックの義務化など、安全・衛生委員会の果たす役割がますます大きくなっている状況の中で、市

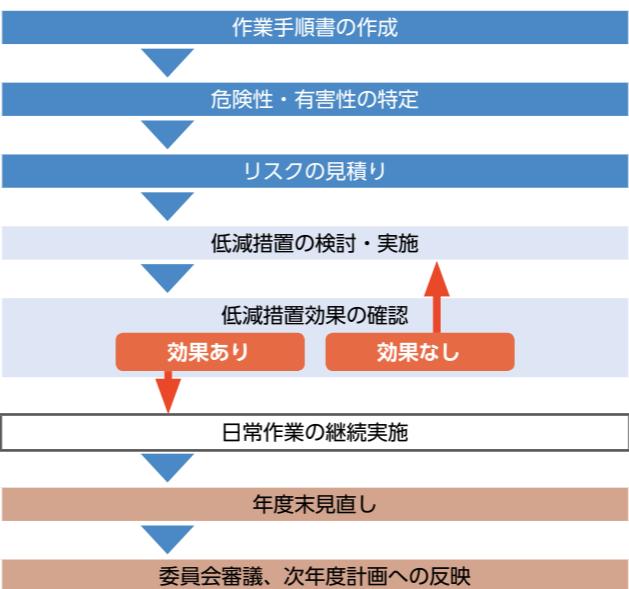
また、各職場安全衛生委員会でも公務災害防止のさまざまな取り組みが行われています。特に清掃センターの職場安全衛生会では、平成18年度から施行された改正労働安全衛生法によるリスクアセスメントの努力義務化に伴い、委員会で検討を重ねて手順を分かりやすくまとめた「長野市清掃センター リスクアセスメントマニュアル」を作成し、平成23年度からリスクアセスメントを実施しています。

マニュアルの目的には「職場の全員が参加して」と全職員で取り組むことがうたわれています。また、最初のステップでは**危険性又は有害性(リスク)の特定にあたっては「日常業務について、作業手順書を作成する。」**と定めています。

国の指針でもリスクの調査前の入手資料として作業手順書が示されていますが、委員会では手順書の作成をリスクアセスメントの手続きに明記し、リスクの洗い出しに漏れがないようにしています。そして、リスクの見積り、低減措置の検討、実施及び記録等一連の活動を行い、年度末にはリスク低減措置効果の確認等の見直しを行います。**見直しにより出てきた課題は委員会で調査審議を行い、次年度の安全衛生計画に反映するPDCAサイクルで回すことにより継続的に改善を図っています。**

こうした全庁や各職場安全衛生委員会の取り組みにより、平成25年度の公務災害件数は平成23年度から約3割減少しています。

#### 清掃センターリスクアセスメント実施フロー



### 3 通勤訓練や職場研修等の日常的なメンタルヘルス対策

全国的に地方公共団体のメンタルヘルス不調による長期病休者が増加する中、市でも増加傾向にありました。そこで、平成12年度から新任課長や現職の課長補佐・係長等全ての管理職を対象にメンタルヘルス研修を開始し、平成18年度には病気休業職員に係る職場復帰支援制度実施要領及び実施マニュアルを、平成19年度には心の健康づくり計画を策定するなど、メンタルヘルス対策の充実・強化を図っています。

中でも職場復帰支援制度要領は、病気休業の長さにより4段階に分けて、その区分に応じて試し出勤の有無や復職決定者、復職後の面談時期等を変える細やかな対応を定めています。また、同要領は**試し出勤の前に、休業者が職場復帰のための準備として、通常の通勤方法で職場又は医療保健室まで通う通勤訓練の制度を定めています。**これは自己の日常生活のリズムや労働基礎体力の回復と安全な通勤の可否を判断するために、休業者の申し出により実施されています。平成23年度から職員課に初めて正規職員の保健

師として配置された課長補佐の塚田 悅江氏は、効果について語りました。「まずは家から出るリズムを作ってもらうために、毎日、医療保健室に始業時間までに通いましょう」という取り組みです。本人とは病気の状況などについて会話をしています。長時間いるわけではありませんが、利用した休業者からは試し出勤の前に自信がついたなど、前向きな意見が聞かれました。」



「早期の相談が増えたと感じています」と語る塚田課長補佐

その他、毎年度新規採用職員には、職業性ストレス簡易調査票を活用した研修を実施しています。また、全職場が年2回自らテーマを決めて実施する職場研修では、メンタルヘルスが選定テーマの一つに掲げられています。平成25年度は15部署がこのテーマで研修を行い、職場単位でメンタルヘルスについて学んでいます。

これらの取り組みにより相談件数が増加するなど、全庁的にメンタルヘルスへの理解が図られ、メンタルヘルス不調のより一層の早期発見、早期対応が促進されています。

#### アドバイザーより一言

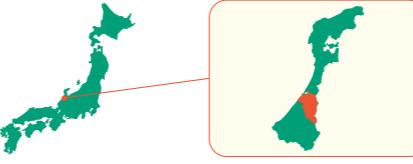


市の安全衛生管理規則では、労働安全衛生法が定める各管理者の補助者選任など市独自の実施事項を定めているほか、安全衛生委員会は同法の適用単位事業場ごとに組織され、月1回の開催や活発な議論が行われていることは良いことです。さらに「ハチ刺され防止」・「草刈機の安全操作」等、農山村地域を多く有する市の特徴を踏まえた注意喚起や、具体的な防止対策を記載した公務災害の一覧を職員に公表し再発防止の呼びかけを行っていることで、公務災害の一層の減少が期待されます。

また、通勤訓練は休業者の生活のリズムを戻すことに役立つ、市独自の良い取り組みです。

今後は、抽出された課題と改善項目、実施スケジュールを盛り込んだ次年度の安全衛生管理実施計画案を委員会で審議するとともに、毎月の委員会では計画の実施項目について、具体的な実施方法の確認や進捗状況の把握を行って、確実に改善を進めることをお勧めします。

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



### 取り組みのポイント

- 市役所安全衛生委員会に保健所長等がオブザーバーとして出席し助言・提案
- 職場環境改善を図る心の健康状態調査や職場復帰支援相談員による内部スタッフの支援
- 地方公共団体で初めて労働安全衛生マネジメントの認証を取得しリスクを低減

金沢市では、保健所長等が市役所安全衛生委員会に衛生の専門家として出席して助言・提案を行っています。職場巡視では、選考基準により選定された対象の事業所に、事前にチェックリストを送付して、計画的・効率的な巡視を行っています。また、個人の気付きと職場環境改善を図る心の健康状態調査や職場復帰支援相談員による内部スタッフの支援によりメンタルヘルス対策を充実・強化しているほか、環境局では地方公共団体で初めて労働安全衛生マネジメントの認証を取得しリスク低減を図るなど、先を見据えた活動により安全衛生の向上を図る金沢市の取り組みを紹介します。

### 1 保健師等が委員会に出席し助言・提案

市では7つの事業場安全衛生委員会を設置していますが、最大規模の市役所安全衛生委員会には、産業医のほか衛生に関し経験を有するもの等がオブザーバーとして委員会に出席しています。職員課福利厚生グループ主査の中川知之氏は「定期健康診断の受診状況やメンタルヘルス相談の件数等の報告や審議があるので、出席してもらっています。委員の大半は事務職の委員なので、特に衛生関係の議事で深く議論するには衛生や保健に精通した職員の出席が不可欠です。」と趣旨を語りました。

現在は保健所長と職員課に配置された保健師が、毎回市役所委員会に出席しています。オブザーバーは市職員安全衛生委員会規則に規定されたものではありませんが、臨機応変に保健衛生の専門家の出席を認め、特に健康管理やメンタルヘルス対策、過重労働対策等への助言、提案等を受けることで、効果的に安全衛生の向上を図っています。



「常に計画的、効率的な活動を考えて取り組んでいます」と語る中川主査

### 2 チェックリストの事前送付等による効果的な職場巡視

各地方公共団体では効果的な職場巡視となるようさまざまな工夫を凝らしていますが、市役所委員会では平成26年

度から巡視前に職場巡視事前チェック表を対象課所から提出してもらって、課所の概要を把握してから職場巡視を実施しています。中川氏はその意義についてこう語りました。「事業所の巡視では、その職場の実態を知らずに行くと、巡視ポイントや指摘事項の改善状況などが十分把握できません。また、保育所など同じ機関を回っても、保育所ごとに実情が異なるので巡視のポイントも変わります。そこで効果的に巡視するため、事前に資料を出してもらうようにしました。」

さらに、巡視先は選考基準に基づき年度ごとの対象機関を示したパトロール実施計画表に基づいて決定しています。中川氏は「そもそも安全点検パトロールは公務災害未然防止のために行うものですから、リスク低減のためには指摘事項の改善状況を確認しなければならない事業場や公務災害の発生した事業場を優先すべきです。」と、限られた人員での効果的な巡視について語りました。

#### 巡視先の選考基準

巡視先・内容	目的
前回巡視計画での点検施設の再パトロール	指摘事項の是正状況の確認を主眼
前回巡視計画での予定外施設のパトロール①	施設内での公務災害が発生した施設の点検
前回巡視計画での予定外施設のパトロール②	未実施の新規施設等の巡視

### 3 職場復帰支援相談員による内部スタッフの支援等メンタルヘルス対策の強化

市では、平成23年度に心の健康づくり計画を策定し、メンタルヘルス対策の充実・強化を図っていますが、同年度から職員個人のストレスに対する気付きを促すとともに、職場のストレスの特徴を把握し職場改善の一助とするために、改正労働安全衛生法を先取りする職員の心の健康状態調査を実施しています。

平成25年度は前年度に時間外勤務の多い課所で、前年度までに実施していない19課330人を対象に実施され、個人結果は直接職員に、組織結果は所属長に通知されています。また、各安全衛生委員会では結果報告と審議が行われ、各所属では組織結果をもとに職場環境改善の取り組みが行われています。

#### 各所属での職場環境改善取り組み事例

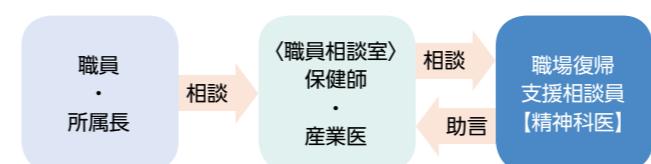
- 正・副担当を明確にするなど職場内相互支援の活性化を促進
- グループミーティングを定期的に開催
- 課員に対する積極的声かけ実践
- 朝礼または夕礼の実施

また、平成24年度から精神科医を市独自の職場復帰支援相談員に選任しています。この制度について中川氏はこう語りました。「メンタルヘルス不調による休職者を職場へ復

帰させる際、精神科医等のより専門的な知識が必要となる場面があります。そこで、産業医・保健師が精神科医の相談員に、復帰の可否について助言等をもらうことで、より一層の円滑な職場復帰を推進できると考えます。」

さらに、平成26年度からは30・40歳代の中堅職員のメンタルヘルス研修を実習型研修にしたほか、20歳代職員に対する研修を導入するなど、市ではメンタルヘルス対策に本腰を入れて取り組んでいます。

#### 職場復帰支援相談員の概要



### 4 地方公共団体初の労働安全衛生マネジメントの認証取得

市環境局施設管理課の東部環境エネルギーセンター（旧クリーンセンター）は、平成17年度に地方公共団体で初めて労働安全衛生マネジメントに関する認証のOHSAS（オーサス）18001を取得しました。労働安全衛生マネジメントシステムは、PDCAサイクルを核とする組織的かつ体系的な安全衛生のための取り組みを推進する仕組みとして、平成11年度に国から指針が出されていますが、その経緯について環境局施設管理課長の坂井恒氏は「環境エネルギーセンターでは平成12年にISO14001を取得して、環境マネジメントシステムに取り組んできました。その後、労働安全衛生の規格となるオーサスができましたので、一層の安全衛生向上のためにオーサスにも取り組むことにしました。ISOと同じような仕組みなので、一緒にやつても手間はそんなに増えないことも認証取得を後押ししました。」と語りました。



「よりよい安全衛生のために職員の発案でオーサスを導入しました」と語る坂井課長

こうしてオーサスに基づく取り組みが始まり、東部環境エネルギーセンターでは、許容できないリスク325件を洗い出し、平成25年度末までに317件のリスク低減が図られました。平成25年度には前年度から稼働した西部環境エネルギーセンターでもオーサスの取り組みが開始され、リスク度の最も高い10件について低減措置が講じられており、結果は安全衛生委員会等で審議されて次年度目標に反映されています。

また、毎年度オーサスの研修が実施されています。施設管理課西部環境エネルギーセンター管理グループ長の竹田正弘氏は「初めて環境エネルギーセンターの業務に携わる新規採用職員や異動者には、4月にオーサスの研修を実施し

ています。年度内には必ず1回、東西各センターのオーバーホールの時期に職場研修としてオーサスとISO両方の研修を行っています。」と継続した意識啓発の取り組みを語りました。

施設管理課担当課長兼西部環境エネルギーセンター所長の中村透氏は、オーサスの研修を受けた感想をこう語りました。「私も4月に異動ってきて、すぐにオーサス等の研修受けました。オーサスを全て理解して活動するのは大変ですが、基本的な安全衛生の仕組みを念頭において職場に入っていますので、公務災害の未然防止にとても有効な研修だと思います。」こうして、市の環境エネルギーセンターでは、日々、安全な職場環境で環境に優しい方法により業務が行われています。



「全職員からリスクを出してもらって取り組んでいます」と語る竹田グループ長



「職員一人ひとりがしっかりと安全を考えようになっています」と語る中村所長

#### アドバイザーより一言



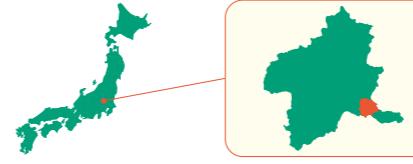
安全衛生活動では、安全衛生委員会が選考基準により計画的に職場巡視を実施し、事前チェックリストでチェックすることは、指摘事項の再発防止につながる良い取り組みです。また、専門家である保健所長等が市役所委員会に出席することで、効率的な衛生活動につながっています。夕礼の実施は、1日のPDC

Aの駆動力となり業務の効率化を図るとともに、心身の緊張緩和等が図られストレス対策としても機能しています。環境局では、行政機関としては珍しく労働安全衛生マネジメントシステムの外部機関の認証（オーサス）を受けており、平成17年度から長期間継続し8年間で317件のリスクを改善しています。

メンタルヘルス対策では、産業医、保健師が必要に応じて外部の精神科医師の助言を受ける仕組みは、あまり例を見ない好事例です。また、ストレスチェックの結果がまとめられ、各課が分析結果により職場環境の改善に取り組んでいることは良いことです。

今後は、外部の専門家による安全衛生診断の受診や労働安全衛生法の改正に係る専門性の高い課題に対応するための専門委員会の設置、オーサスの清掃事業（収集・運搬）への展開をお勧めします。

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 藤田政次



### 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

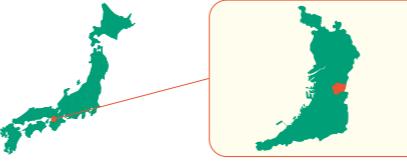


各職域の安全衛生委員会委員及び副部長級への公務災害防止研修会の実施や、市長への安全衛生委員会委員長名による職場点検改善事項予算に係る配慮要請文書の提出、ヒヤリ・ハット事例報告制度のスタートは特筆すべき取り組みです。

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



### 取り組みのポイント

- 職種別部会は産業医も出席して月1回開催し、公営企業の安全衛生委員会とも情報共有を図る
- 職場の実情を把握し職員全てに緊張感を持ってもらう抜き打ちの職場巡視を実施
- 同僚による支援を盛り込んだ心の健康づくり計画
- やロ一残業マンスによる長時間労働防止

八尾市は、市長部局の市職員安全衛生委員会に置かれる職種別の部会が事業場安全衛生委員会の役割を担って月1回開催し、市職員安全衛生委員会には公営企業の安全衛生委員会委員が出席して全般的な情報共有を図っています。また、職場巡視は全ての職場の実情を把握するために抜き打ちで実施されています。さらに、嘱託職員等を含めた全職員を対象とする心の健康づくり計画に基づきメンタルヘルス対策が実施されているほか、職員全員に長時間労働の防止を促すロ一残業マンスの設定など、職員全員の活動を促進し安全衛生の向上を図る八尾市の取り組みを紹介します。

### 1 部会の月1回開催や公営企業の安全衛生委員会との情報共有

市では、総合調整機能を有する市職員安全衛生委員会の中に職種別を基本とする6つの部会を設置し、この部会が事業場安全衛生委員会の役割を果たしています。

### 八尾市安全衛生管理体制

委員会名称	課所数	職員数
市職員安全衛生委員会	162課所	1,865人
本庁部会	74課所	1,118人
清掃衛生部会	4課所	235人
保育所部会	8課所	171人
土木管理事務所部会	1所	37人
校務員部会	64課所	45人
消防部会	11課所	259人
市立病院安全衛生委員会	63課所	471人
水道局安全衛生委員会	5課所	98人

そして、最大規模の本庁部会を始めとして、ほとんどの部会は開催日を定例化し、産業医も出席して毎月1回開催されています。市職員安全衛生委員会及び本庁部会の事務局である職員課は、多様な健康管理・福利厚生事業を担い多忙な状況ですが、職員課長の河野聰氏は月1回開催の意義をこう語りました。「部会の月1回開催は定着していますし、そもそも守るべきところは守る必要があります。少しづつ崩れていくと、どこまでもルーズになってしまいます。」

また、長年本庁部会で安全衛生委員を務めた審査指導課

監察係主査の岩狭匡志氏は定例化について「本庁部会で過去に産業医が欠席のまま委員会を開催したことがありました。そこで、産業医の日程に合わせて各委員を召集するようにしました。現在は月末の最終水曜日に産業医の過重労働の面談を入れていますので、それとあわせて定例開催しています。」と語りました。



■職員課の皆さん（河野課長（前列中央）、友田寿幸課長補佐（前列右端）  
西澤昌寿職員係長（後列左）、前田幸治職員係長（後列右）  
及び岩狭主査（前列左端）

岩狭主査は、市職員安全衛生委員会が果たしている総合調整や情報共有機能について語りました。「市長部局の総括安全衛生管理者である人事担当部長が市職員安全衛生委員会を開催しますので、長時間労働やメンタルヘルス対策等市全体で取り組む課題に対して、総合的に調整しながら進めることができます。また、**公営企業である市立病院と水道局は市職員安全衛生委員会のメンバーではありませんが、オブザーバーとして必ず出席してもらっています。**そして、年間の活動報告や課題の検討等により情報共有を図っています。」

### 2 抜き打ちの職場巡視や小部会設置等の取り組み

安全衛生委員会が行う職場巡視は各地方公共団体が効果的な方法を検討して取り組んでいますが、本庁部会では抜き打ちで職場巡視を実施しています。その方法について河野課長は「この日に巡視することは全所属に通知していますが、どの職場を回るかは知らせていません。**職場巡視は日常のありのままの職場環境を把握することが大切ですし、職員に緊張感を持ってもらえるよう職場には事前に言わないことが必要だと思います。**」と意義を語りました。また、チェックリストは本庁部会委員の意見により毎年度見直しを行うなど、効果的な職場巡視が実施されています。

さらに、各部会や市はさまざまな公務災害未然防止の取り組みを行っています。清掃衛生部会では「公務災害対策小部会」及び「車両事故対策小部会」を設置し、事例検証と防止対策の検討を毎月行うことにより、平成25年度の公務災害件数は平成23年度に比べて4割減少しています。

その他、保育士の腰痛予防のために専門トレーナーによる運動指導を実施しているほか、調理員には手荒れ検診が行われるなどの取り組みにより、市全体の公務災害件数は平成22年度以降減少を続けています。

### 部会・市の災害防止等の取り組み

取り組み	主体	概要
公務災害対策小部会及び車両事故対策小部会の設置	清掃衛生部会	2つの部会が毎月1回開催し公務災害、車両事故について審議。防止のための巡視も実施
毎月のスローガンの作成・周知	土木管理事務所部会	毎月変えたスローガンを作成して掲示し、危機管理意識の向上を促進
運動指導	市	外部の専門トレーナーにより保育士に対して腰痛予防等を指導
手荒れ検診	市	保育所等の調理員に手荒れの問題を実施。必要に応じて医療機関を受診

### 3 同僚の支援を定めた健康づくり計画やロ一残業マンスの導入

市は現在、平成26年度から平成30年度を計画期間とし、嘱託職員等も含む全職員を対象とする市職員心の健康づくり計画第2次計画に基づきメンタルヘルス対策を実施していますが、第1次及び第2次計画策定時には嘱託職員等も含む全職員に職業性簡易ストレス調査票を利用したアンケートを実施し、実態を分析・把握した上で策定を行っています。アンケートの対象に嘱託職員等も含めたことについて河野課長は「嘱託職員やアルバイトも同じ職場で働いていますので、市全体のメンタルヘルスを守るために正規・非正規にかかわらず計画では対象にする構想でした。このため、実態把握のためのアンケートも嘱託職員等にも実施しました。」と語りました。

計画では冒頭にアンケート調査による現状と課題が記載されて市の現状が周知され、続いて目標及び一次から三次予防の対策が盛り込まれています。その中で**推進者に管理監督者や保健スタッフとともに、同僚を明確に位置付け**ています。その趣旨について岩狭主査はこう語りました。「計画策定前に実施したアンケート調査では仕事のストレスは高くなりましたが、職場サポートや同僚の支援は全国平均より良い値でした。そうした実態を踏まえて計画に同僚や職場での親しい友人を推進者に位置付けました。」

そして、河野課長が「同僚など関係者が少しずつ支えて不調になるのを防ごう、みんなで分担しあいませんか」という考えです。また、第1次計画の推進体制ではトップが市長でしたが、今は下支えする事業者として一番下に位置付けられています。」と語るように、計画に基づき職員が一体となってメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

### 計画における同僚の取り組み

一次予防	同僚の心の不調のサインを見逃さず、声をかけて相談に応じ、相談者の心の負担軽減に努める
二次予防	不調をきたしている同僚を、上司や産業スタッフと連携して支援し、必要に応じて相談機関の受診を促す
三次予防	復帰後、コミュニケーションを取りながら、急に仕事の負担が大きくならないようフォローする

また、市では平成25年度から長期休業職員について、復職後2週間は病気休暇として扱うリハビリ出勤制度を開始しました。開始初日から徐々に勤務時間を増やすことで勤務時間の軽減を図るとともに、**公務災害及び通勤災害を適用することで、職員が安心して復帰に取り組めるようになります。**

さらに、市では平成24年度から長時間労働対策として

「ロ一残業マンス」を取り組んでいます。これは、文字通り1か月間(month)は残業時間を低く(low)しようとするもので8月に実施されています。各地方公共団体でもノーワークデーや定時退庁等長時間労働の防止に取り組んでいますが、定時退庁にしなかった点について河野課長は「定時退庁の意見もありましたが、府内の現状を考えると困難だと思いました。そこで、**職員全員が守れる目標として午後7時を退庁時間に設定しました。**」と語りました。

また、平成26年度からは一層の推進を図るため、職員自らが呼びかけるポスターを作成し執務室に掲示しています。ポスターの掲示を始めてからは、ロ一残業マンスが話題に上ることも増え、長時間労働防止への意識啓発が図られています。



人事課職員がモデルとなってロ一残業マンスを呼びかけるポスター

### アドバイザーより一言



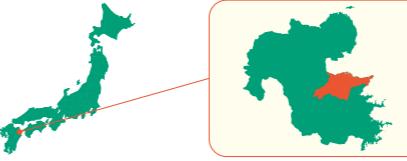
安全衛生委員会は、本庁部会では最終週の水曜日とするなど、各部会が定例化し月1回開催しています。また、ヒヤリ・ハット事案も部会で対策を検討し、公務災害の未然防止に取り組んでいます。職場巡視は職場の実情を知るため抜き打ちで実施され、毎年度チェックリストは見直され、より的確な安全衛生パトロールを行っています。

さらに、平成14年度にメンタルヘルス指針を策定し、平成19年度には第1次心の健康づくり計画を策定するなど、着実にメンタルヘルス対策を進めています。

第2次計画ではラインケアとセルフケアの中間として同僚、友人の取り組みが設けられ、職場復帰を支援するリハビリ出勤制度も新設しています。ロ一残業マンスは、午後7時を設定し確実な実施を図っています。

今後は、第2次計画の基本目標に盛り込まれている「誰もが気軽に相談支援を受けることができる」ように、より随時性、匿名性が確保された心の相談窓口の検討をお願いします。

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・衛生管理士 柏 洋一



### 取り組みのポイント

- 統括的な安全衛生委員会と担当者会議の開催等により施策から実務までの情報共有を促進
- 分かりやすい清掃事業の「安全作業マニュアル」と学校現場の「ハチ刺され被害防止マニュアル」
- 同僚によるケアを促進するなど同僚を思いやる風土づくりのメンタルヘルス対策

大分市は、統括的な安全衛生委員会と横断的な事務局担当者会議を開催して、職種別等を基本とする各支部委員会間の情報共有を推進しています。また、清掃事業の「安全作業マニュアル」と学校現場の「ハチ刺され被害防止マニュアル」は分かりやすい内容で、公務災害の未然防止を図っています。さらに、メンタルヘルス対策では新規採用職員や30歳等の節目年齢の全職員が同僚の変化に気付けるよう、ストレスチェックと研修を実施するなど安全衛生のポイントを強化する大分市の取り組みを紹介します。

### 1 多層的な安全衛生管理体制による情報共有

市の市長部局では市職員労働安全衛生規程により、職種別、場所別を基本に9つの支部安全衛生委員会を設置するとともに、総括的機能を有する市職員安全衛生委員会を設置して、支部委員会間の情報共有を図っています。

#### 大分市安全衛生管理体制

委員会名称		対象課所数	対象職員数	安全衛生委員会担当者会議
環境部	支	5課所	145人	
佐野清掃センター	部	1所	22人	
中央清掃事業所	安	1所	57人	
東部清掃事業所	全	1所	57人	
西部清掃事業所	衛	1所	54人	
保健所	生	4課所	100人	
教育委員会	委	12課所	358人	
本庁	員	59課所	1,677人	
下水道部	会	4課所	81人	
水道局安全衛生委員会		6課	224人	
消防局	衛	4課	77人	
中央消防署	生	1署	151人	
東消防署	委	1署	132人	
南消防署	会	1署	114人	

また、支部安全衛生委員会の事務局担当者で構成される横断的な安全衛生委員会担当者会議を開催して、実務レベルでの情報共有を行っています。職員厚生課参事補兼福利厚生担当班グループリーダーの安東英児氏は「**実務担当者が集まつた会議により実務にかかわる細かい部分での情報共有ができます**し、顔合わせしておけば本音で話し合いがしやすいです。」と意義を語りました。

こうした多層的な安全衛生管理体制を敷くことで、公務災害件数やメンタルヘルス不調者数など全庁的な情報から、各支部委員会の衛生管理者の計画的な養成など実務的な情報まで共有を図っています。



冷静に状況を見ながら着実に安全衛生の前進を図る安東参事補



実直に取り組む職員厚生課  
福利厚生担当班主査の和田徹二郎氏

### 2 分かりやすい「安全作業マニュアル」と「ハチ刺され被害防止マニュアル」

各支部委員会ではさまざまな安全衛生活動に取り組んでいますが、本庁委員会の職場巡回では巡回チェックリストに3段階の前回評価が記入されています。趣旨について安東参事補はこう語りました。「前回の巡回と異なる委員が巡回したときに、巡回先の指摘事項を把握してもらうためにチェックリストに入れています。これによって改善状況の確認も容易になっています。」

また、環境部委員会に属する環境部清掃業務課では、平成20年度にそれまでの安全作業の手引きを改訂し、清掃事業における収集・運搬作業上の留意点をまとめた「安全作業マニュアル」を作成し、部内の各所属に配付しています。マニュアルは1ページに基本的な作業手順と職場や作業にひそむ危険要因、その危険が引き起こす現象をイラスト入りで分かりやすく表示しています。

#### イラスト入りの安全作業マニュアル（抜粋）



全ての作業手順にイラストが挿入され  
視覚的にも分かりやすいマニュアル

新規採用職員や異動者には、このマニュアルを活用して研修を実施しており、収集・運搬作業における危険への感受性を高めて公務災害の未然防止を図っています。さらに各清掃センター・清掃事業所では常時安全衛生旗等を掲揚し、職員の安全衛生意識の向上に取り組んでいます。



「目で見る安全衛生」の基本となる  
安全衛生旗等を常時掲揚



その他、教育委員会安全衛生委員会では、平成23年度にハチ刺されによる小学校での公務災害発生に対して、**刺された場合の応急処置などを示した対策マニュアルが必要との委員意見を踏まえ「ハチ刺され被害防止マニュアルを作成しました。**マニュアルはハチの種類の説明から始まり、攻撃までのプロセスや屋外作業時の注意事項、刺された後の一般的な対応等が分かりやすくまとめられています。なお、このマニュアルは教育委員会以外の関係部署にも配付され水平展開が図られています。

### 3 同僚を思いやる風土づくりのメンタルヘルス対策

市は病気休暇に占める精神疾患による者の割合が増加傾向にあったことから、より計画的にメンタルヘルス対策に取り組むため、平成22年度に市職員メンタルヘルス対策推進プランを策定し、平成23年度には**管理監督者が日常的に配慮すべき事項や逆効果な助言、豊富な事例編・Q&A編を盛り込んだ管理監督者マニュアルを作成しました。**

また、平成25年度には「同僚を思いやる風土の醸成」と「職場復帰支援の強化」を最重要課題とした第2次推進プランを策定しました。第2次プランに同僚の気づきを盛り込んだ点について安東参事補は「若手の職員が年上の管理監督者に相談するのは、敷居が高いときもあると思います。そこで、相談窓口やラインケア研修の充実とともに、隣や前に座っている職員の変化に気付いて声をかけることも重要なと考えました。」と経緯を語りました。

その組織風土づくりに向けて、平成25年度から新規採用職員及び各年代0歳の節目となる全職員には、ストレスチェックの実施及び結果説明を兼ねたメンタルヘルス研修が開催されています。研修内容は年代が上がるにつれてラインケアの内容を増やし、同僚への気づきを促進しています。さらに、平成26年度からは正規職員の保健師が1名増員され、職員厚生課配置の保健師は3名体制に強化が図られました。

なお、平成23年度から毎年度、表紙のPRタイトルを変えてストレスマネジメントや相談窓口を掲載したリーフレット「気づきのセルフケア」を、職員厚生課の保健師が手作りして配付しています。そして、リーフレットには「ご家族の方の気づきが、早期発見・早期対応に欠かせません。是非、ご家族と一緒にご覧ください。」との文面が入れられています。保健師で職員厚生課の今井久美氏は「メンタルヘルス不調の改善には家族の協力が欠かせませんので、渡すときは『絶対持って帰ってください』と言っています。また、全職員に促したいので、市長部局以外の消防局・水道局や嘱託職員にも配付しています。」と目的を語りました。

その他、平成26年度から総務部長、人事課長等幹部職員による「職場における悩み相談」が開始されるなど、推進プランの策定以後、市ではメンタルヘルス対策の着実な強化・充実が進んでいます。

#### アドバイザーより一言



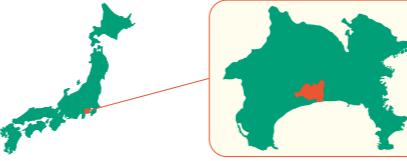
市の安全衛生規程に基づき管理体制を構築し、主任総括安全衛生管理者や産業医等が選任され各職務を遂行しているほか、統括・横断的な市職員安全衛生委員会と安全衛生委員会担当者会議を開催し、市長部局の各支部委員会の活性化・標準化及び情報の共有化を図っています。

清掃センター・事業場では、安全旗等を掲揚し安全衛生意識の高揚を図り、清掃・収集作業の「安全作業マニュアル」は作業手順や危険性の説明に写真・イラストを使い、初心者にも分かりやすい工夫がされています。

また、市のメンタルヘルス対策推進プランに基づき、同僚が不調者に早期に気付く風通しの良い職場風土づくりを行っているほか、保健師がセルフケアのリーフレットを毎年配付している等、充実したメンタルヘルスケアを実施しています。

今後は、委員会の活性化を図るために年間活動計画に月別行事予定を盛り込むことや、公務災害防止の安全教育・研修の回数を増やすことをお勧めします。

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 杜原安昭



### ●取り組みのポイント

- 事業場委員会の上下にも組織する多層的な管理体制や産業医による月1回の職場巡視
- 4段階の採点基準を設け長時間労働や挨拶の状況も評価する職場巡視を実施
- 全職員への面談とメンタルヘルスチェックの実施
- やサポート職員による新規採用職員の育成

平塚市は各事業場安全衛生委員会の総括的機関として安全衛生審議会を設置しているほか、全所属に職場の安全衛生活動を担う独自の安全衛生推進者を置いています。この推進者が毎年度、自らの所属の職場巡視を行っていますが、4段階の採点基準を設け公平・適正な評価に努めるとともに、長時間労働や挨拶の状況も評価しています。さらに、定期健康診断時の職員全員への面談に加えて、全職員にメンタルヘルスチェックも実施しています。また、新規採用職員にはサポート職員がついて、業務はもとより社会人のマナー等の育成も図っています。こうした多角的な仕組みで安全衛生を推進する平塚市の取り組みを紹介します。



「市独自の安全衛生推進者の活動は大きいです」と語る篠崎課長代理

### 1 多層的な安全衛生管理体制や産業医の月1回の巡視

平塚市職員安全衛生管理規程では、職種別を基本とする6つの事業場安全衛生委員会と、各委員会の相互調整及び全庁的な重要事項を審議するために安全衛生審議会の設置を規定しています。

#### 平塚市安全衛生管理体制

安 全 衛 生 審 議 会	部会 必要な場合に各委員会に設置	安全衛生推進者	
		保育園安全衛生委員会 12課所 133人	廃棄物関連事業場安全衛生委員会 2課所 155人
		消防本部及び消防署安全衛生委員会 9課所 264人	
		市民病院安全衛生委員会 1課所 586人	
		教育委員会安全衛生委員会 60課所 279人	
		その他事業場安全衛生委員会 55課所 927人	

職員課給与福利担当長課長代理の篠崎 光徳氏は「各事業場委員会の総括者を集めて、公務災害やメンタルヘルスの状況について情報共有をしています。特にメンタルヘルスチェックは全職員を対象に実施していますので、審議会で全庁的な共有を図っています。」と情報共有の現状について語りました。

また、管理規程では各事業場委員会が必要と認めるときは、委員会の下部組織として部会の設置を定めており、専門的な課題について迅速に審議できる体制を整えています。

さらに、全課所には安全・衛生管理者の業務を補助する市独自の安全衛生推進者1名を置いて、職場セルフチェックの実施など職場単位で安全衛生の向上を図っています。

こうした多層的な管理体制のもと、危険・有害業務のある市民病院安全衛生委員会や教育委員会安全衛生委員会等は労働安全衛生法どおりの毎月1回の委員会開催や月1回の産業医の職場巡視等を実施しています。これら公務災害の未然防止等の取り組みにより、平成25年度の市全体の公務・通勤災害の休業者数は平成22年度の4分の1以下に減少しています。



「市独自の安全衛生推進者の活動は大きいです」と語る篠崎課長代理

### 2 4段階の採点基準を設けて評価する職場巡視

市長部局の事務職の課所で組織されるその他事業場委員会では、平成14年度から毎年度、市独自の安全衛生推進者が4Sに長時間労働や挨拶も加えた20項目を確認する職場巡視を行ってきましたが、平成24年度から誰が行っても適切で公平なチェックができるよう、4段階の具体的な採点基準を示したチェックリストにより職場巡視を実施しています。

#### 職場巡視チェックリスト点検項目・採点基準(抜粋)

分類	点検項目	着眼点	採点基準			
			4点	3点	2点	1点
通路	通路上に物が置かれていな いか	通路は確 保さ れて るか	通路に物がなく幅も十分(80cm以上、背中合 わせに座つ ている場所 は50cm以上) に確保 されている	通路に物は ないが十分 な広さが確 保されてい ない	通路に物が 置いてある が通行に支 障がない	通路に物が 置いてあり 通行にも支 障がある
配線類	コンセント周 り等に危 険は ないか	コンセント周 りに挨 拶がたま つて いるか	机の下も含 めてコンセント類の周 りはきれい に保たれて いる	一部(1~ 2か所)の コンセント 類に挨拶が ついている のがある	半数以上 のコンセント に挨拶がたま つて いる	コンセント 周りの清掃 がされてい ない
挨拶	明るくさわやかに挨 拶を交 わして いるか	職場の コミュ ニケー ション不 足は ないか	登庁・退庁 時には挨拶 を交わして おり職員間 のコミュ ニケー ションも良好 である	大半の職員 が登庁又は 退庁時いづれ かは挨拶を 交わすが一 部の職員は 行ってい ない、コミュ ニケー ション不足もみ られる	登庁又は退 庁時いづれ かは挨拶を 交わすが一 部の職員は 行ってい ない、コミュ ニケー ション不足もみ られる	登庁・退 庁時のいづれ も挨拶を交 わす職員が ほとんどい ない

また、それまでは他の所属の安全衛生推進者が職場巡視を実施していましたが、自らの所属を巡視するよう改められました。巡視実施者の変更について篠崎課長代理は「各課所の安全衛生推進者には若い職員もいますので、他の所

属を厳しくチェックするには心理的な負担感の大きいときがあります。また、改善点を自ら自覚して改善に取り組んでもらうために、自分の所属をチェックしてもらうことにしました。」と趣旨を語りました。

そして、巡視結果は推進者が所属内に周知して改善を図るとともに、各所属の結果は一覧表に取りまとめて委員会で審議され、各所属のレイアウト見直しの参考として活用されるなどS等の向上に活用されています。

### 3 全職員への面談及びメンタルヘルスチェックの実施

市は、平成元年度から職員の定期健康診断受診時に保健師が全員との面談を実施して、ハイリスク者の把握に努めています。その経緯について、職員課(健康相談室)課長代理で保健師の萩尾みゆき氏は「定期健康診断で要医療以上の職員には、保健指導の通知をしていましたが応答が低い実態がありましたし、診断結果配付時の面談は職員数の多さから内部スタッフで対応するのは不可能でした。そこで、委託医療機関の協力も得ることで、診断受診時に職員全員との面談を行うようにしました。」と語りました。



「ハイリスク者にはしっかり保健指導していきたいと考えています」と語る萩尾課長代理

面談は事前に配付した健康相談票により、萩尾課長代理と委託医療機関の保健師数名で行われ、ここ1~2か月の身体や精神状態、前年度の健康診断後の健康状態について聴き取りが行われます。そして、面談と前年度・当年度の健康診断の結果からハイリスク者が絞り込まれて、当該者には個別連絡等による効果的な保健指導が行われています。

また、全国的な傾向と同様に、市でもメンタルヘルス不調による休業者が増加傾向にありました。そこで、平成19年度から労働安全衛生法の改正に先駆け、市の予算で職員全員へのメンタルヘルスセルフチェックと組織分析を実施しています。そして、チェック実施前には新規採用職員及び新任管理職等へのメンタルヘルス研修を、実施後には組織分析をもとにした管理職向けラインケア研修を開催し、効果的なメンタルヘルスへの理解促進を図っています。

これらの取り組みにより、市の平成18年度からのメンタルヘルス不調による1か月以上の休業者は、平成23年度のピーク時から平成25年度は半数以下に減少しています。

### 4 新規採用職員サポート制度による育成

市では平成3年度から新規採用職員をサポートする専任の職員を設定し、サポート職員を中心に職場全体で新規採

用職員の育成に取り組んでいます。

4月に開催される新採用職員・サポート職員合同研修では、2人が話し合いながら目標と指導方法等を記載した育成プランを作成し、目標等の共有を図ります。その後、6か月間は目標達成度の確認と評価等を毎月行って、新規採用職員の効果的・計画的な育成が図られています。

なお、サポート職員は原則として採用5年以上の職員から所属長が指名しますが、管理職でない相応の経験を積んだ職員によるサポートは、業務の習得とともに社会人のマナーと市職員としての基本的なルールも含めた包括的な育成が図られ、新規採用職員の心の安心にもつながっています。

#### 実施スケジュール

項目	4月～9月	10月
プランニングシート	新採用職員 (4月) 作成	6か月分 を職員課に提出 達成度確認・評価
サポート職員	（毎月） 達成度確認・評価・指導	
管理職	（3か月ごと） 達成度確認・評価・指導	
ビジネススマナーチェックシート	新採用職員 (4月) （毎月） 達成度確認 作成	
サポート職員	（毎月） 達成度確認・指導等	

#### アドバイザーより一言

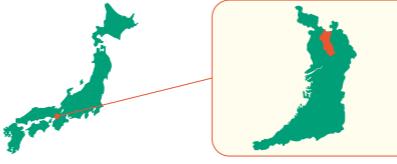


市では職種別の事業場委員会の設置など、実際の管理体制に沿った安全衛生管理体制を整備しています。また、法定の安全・衛生管理者に加えてその実務を補佐する市独自の安全衛生推進者を指定しており、これらの体制整備により安全衛生管理のスムーズな実施が期待できます。産業医が委員会には必ず出席しているほか、職場巡視をほぼ毎月実施しているのは良好な取り組みです。なお、産業医の巡視には保健師も同行して各職場とコミュニケーションを密にしており、メンタルヘルス不調の早期発見にもつながっています。

さらに、職場巡視は20の点検項目と各着眼点、4段階の判定基準が具体的に記載されたチェックリストで行われており、点検項目ごとの望ましい状態が誰でも分かるよう工夫されています。

平成25年度の休業を伴う公務・通勤災害発生件数は、5年前の約4分の1になっています。今後は災害発生率の減少に効果があった取り組みの検証と継続により、さらに公務災害の発生するおそれがある職場、職員が安心して働くことのできる職場を実現してください。

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 芳賀 伸之



### 取り組みのポイント

- 臨時職員等も対象とする職種別の事業場委員会の設置等労働安全衛生法に沿う体制を整備
- ヒヤリハット事例集の作成や委員会内の全職員へのアンケート実施等による公務災害の防止
- 新規採用職員等へのカウンセリング体験や、指導育成制度による新規採用職員の育成

茨木市は、臨時職員・非常勤嘱託員も市の安全衛生管理規則の対象とし、全ての職員が職種別の事業場安全衛生委員会に属するなど労働安全衛生法に沿う体制を整備しています。各事業場委員会では、ヒヤリハット事例集の作成や委員会内全職員へのアンケートの実施と活用等により公務災害の防止に取り組んでいます。また、新規採用職員や新任係長へのカウンセリング体験の実施や指導育成制度による新規採用職員の支援により、負荷の高い職員をサポートしています。こうした職員の話し合いの場を推進して安全衛生を前進させる茨木市の取り組みを紹介します。

### 1 職種別の事業場委員会設置等 労働安全衛生法に沿った体制整備

市では平成10年度から職種別を基本とする事業場安全衛生委員会の新設を進め、現在は職種ごとに事業場委員会を置く方針のもと、50人未満でも事業場委員会を組織し8つの事業場委員会を設置しています。さらに、平成21年度には市職員安全衛生委員会を設置し、総括的な重要事項を審議調査するとともに各委員会の情報共有を図っています。

#### 茨木市安全衛生管理体制

安全衛生委員会名称	対象課所数	対象職員数
本庁(その他)事業場	77課所	911人
保健医療課事業場	1所	43人
こども育成部事業場	56課所	290人
環境事業課事業場	1所	77人
地域の工事センター事業場	1所	33人
教育委員会事業場	41課所	85人
消防本部事業場	12課所	247人
水道部事業場	4課所	70人

※対象職員数は便宜上正規職員のみを記載

平成25年度には市職員安全衛生管理規則を改正して、これまで除かれていた臨時職員や非常勤嘱託員も同規則の対象とし、全ての職員がいずれかの事業場委員会に属する体制を整えました。臨時職員等も含めたことについて、元人事課(現監査委員事務局参事)で衛生管理者の西川 裕二氏は「職員数に占める臨時職員等の割合が増えている現状がありますので、職場全体の安全衛生を考えるためにには臨時職員等も含める必要がありますし、そもそも労働安全衛生法の対

象は全ての労働者ですから排除することはありません。」と経緯を語りました。

また、市では事業場委員会に属する10人以上50人未満の出先機関全てに労働安全衛生法に定める安全衛生推進者を置いています。人事課厚生係に保健師として初めて配置された名越 琴恵氏は「本庁事業場、こども育成部事業場、教育委員会事業場、消防本部事業場及び水道部事業場は主管課と出先機関の集合体です。そこで、各出先機関でもしっかりと安全衛生活動に取り組んでもらうために、講習を受けた推進者を配置しています。」と意義を語りました。



■衛生管理者として事業場委員会の整備を推進した西川参事



■委員会運営から健康管理まで幅広い職務に意欲的に取り組む名越氏

さらに、各出先機関には選任した安全衛生推進者を職場に掲示するよう通知で促しています。労働安全衛生規則では安全衛生推進者等による氏名の周知が規定されていますが、未掲示の地方公共団体が見られるなかで、市では掲示例を示して推進者の職務と氏名の周知の徹底を図っています。

#### 事業場における安全衛生推進者の掲示例

安全衛生推進者の職務		
1 労働者の危険または健康障害を防止するための措置		
2 労働者の安全または衛生のための教育の実施		
3 健康診断の実施その他の健康の保持増進のための措置		
4 労働災害の原因の調査及び再発防止対策		
5 安全衛生に関する方針の表明		
6 危険性または有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置		
7 安全衛生に関する計画の作成・実施・評価及び改善		
安全衛生推進者 氏名		

### 2 ヒヤリハット事例集作成や職員アンケート実施による公務災害の防止

総括的機能を有する市職員委員会及びその他事業場委員会の事務局を務める人事課では、職場巡視のためのチェックリストのひな型を示して、各事業場委員会が事業場の特性に応じた項目を加えて巡視を実施しているほか、さまざまな公務災害防止の取り組みが行われています。地域の工事センター、教育委員会及び水道部の3つの事業場委員会では、一層の公務災害の未然防止を図るために、ヒヤリハット事例を募集し取りまとめて委員会に属する各所属に冊子等を配付して周知しています。

また、こども育成部事業場委員会では、属する職員全員を対象にした職員アンケートを実施して委員会での検討資料として活用し、職場環境の改善や安全衛生面の向上を図っています。なお、このアンケートは共通様式に保育所や幼稚園、学童保育など施設ごとの安全衛生に係る項目が加えられており、きめ細かな意見を聞く工夫がなされています。

こうした各事業場委員会のさまざまな取り組みにより、市の公務災害件数(通勤災害は除く)は平成22年度をピークに低減傾向が続き、平成25年度の件数は平成22年度に比べて4割弱減少しています。

### 3 メンタルヘルスを身近にする カウンセリング体験等の取り組み

市ではメンタルヘルス研修や外部の産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談の実施など、メンタルヘルス対策に取り組んできましたが、職員の心身の健康管理を強化するために平成22年度に人事課に初めて保健師を配置しました。その経緯について人事課長の下薗 真一郎氏は「当市は近隣の地方公共団体に比べて人口に対する職員比率が低く、業務の密度も高まっています。そこで、職員の健康指導や復職支援の一層の強化を図るために、専門知識のある保健師を人事課に配置することとしました。」と語りました。



■先を見据えて市の安全衛生を先導する下薗課長



■幅広い業務に丁寧に取り組む人事課厚生係長の阿曾 幹子氏

その後、平成23年度から心の健康相談の回数の増加等相談体制の充実を図る中で、メンタルヘルス相談での新規採用職員及び新任係長に対するカウンセリング体験を実施しています。その目的について名越氏は「新規採用職員は苦しいときでも自分からは言いにくい状況にありますので、まずは相談できる場があることを知ってもらう必要があると思いました。新任係長も負荷が増えますので自身のメンタルヘルスのケアと、自分が受けすることで部下にも勧めやすくなると考えました。」と語りました。ほとんどの新規採用職員と新任係長がカウンセリング体験を受けており、特に負荷のかかる職員へのメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応を図っています。

また、同年度には長期療養職員の職場復帰支援制度の手引きを策定して、職員の職場復帰に本腰を入れて取り組んでいます。そして、併せて作成した職場復帰支援制度の手引きには、管理監督者や本人向けのページに加えて主治医向けのページが設けられており、手引きは主治医にも配付されています。こうして復帰プログラムに主治医を組み込むことで、主治医が療養者に試し出勤を勧める等連携強化が図られ、円滑な職場復帰が促進されています。

### 4 指導育成制度による新規採用職員の育成

市では平成19年度から新規採用職員の育成を効果的に推進するため、新規採用職員指導育成制度を実施しています。人事課課長代理兼研修係長の岩崎 友昭氏は「採用1年目が能力開発に重要な時期なので、それを支援するためにスタートしました。1年間を通じて指導・育成を行いますが、最初の3か月は重点育成期間として月2回の指導育成日誌での意見交換等を通じて、指導担当者と新規採用職員が共有した目標に向かって集中的に取り組みます。」と概要を語りました。



■指導育成制度に精力的に取り組む岩崎課長代理と川嶋氏

この制度の目的は新規採用職員の能力開発が主眼ですが、人事課研修係の川嶋 俊貴氏が「新規採用職員からは先輩職員が指導育成担当者として付いてくれるので色々な相談がしやすいし、まだ何も分からぬ中でそういう人が身近にいるのは心強いと聞いています。」と語るように、制度の取り組みは副次的に新規採用職員の心のケアにもつながっています。

#### アドバイザーより一言

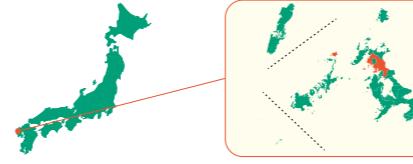


市職員安全衛生委員会の議事録は審議内容を詳細に記録し、その要約版を全職員に公開することで、全庁的な啓発と情報共有につながっています。特に産業医の健康診断結果に対する意見は、職員の健康管理に有益な情報源となっています。また、ヒヤリハット事例集の事例数が多く、職場全体でヒヤリハット活動が活発に行われていることが伺え、イラストを作成している委員会もあり、リスクの見える化を図っていることは労働災害防止対策として良好な取り組みです。

メンタルヘルス対策では、職場復帰支援制度の手引きで本人、主治医、職場等の対応手順を分かりやすく示しており、職場全体の理解が図られ復帰支援が円滑に進むものと思われます。産業カウンセラーによる心の健康相談は、全ての職員が気軽に利用できる呼びかけが実施されています。

今後は、ヒヤリハット事例を活用し、職員採用時や作業内容の変更時に当該業務に関する安全・衛生教育を行うことをお勧めします。

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・衛生管理士 吉村 由紀夫



### 取り組みのポイント

- 職域別の事業場委員会の設置により進めた月1回開催と中央委員会による情報共有
- 本庁舎等委員会の離島部も含めた全職場への職場巡視の実施と2段階で評価する指摘事項
- 異動等により心身リスクが高まる職員には健康診断の有所見がなくても保健指導を実施
- 水道局は見込みの時間外勤務の時間数で国基準を上回る過重労働対策を実施

佐世保市は、職域別の事業場安全衛生委員会の設置等により月1回の開催を進めたほか、本庁舎等安全衛生委員会では毎年度離島も含めて全所属への職場巡視を実施しています。また、異動等による生活リズムの変化等で心身のリスクが高まるおそれが予測される職員には、定期健康診断で有所見がなくても保健指導等を行っています。さらに水道局では、見込みの時間外勤務の時間数に応じて国基準を上回る過重労働対策を講じるなど、先を見通した佐世保市の取り組みを紹介します。

### 1 職域別の事業場委員会設置等による月1回開催の推進

市では、平成13年度までは本庁舎を一つの事業場として安全衛生委員会を置いていました。しかし、平成14年度から職域を基本とする職場安全衛生委員会を設置しました。その経緯について職員課主査の菊永 昌和氏は「労働安全衛生法に沿って本庁舎を一事業場として安全衛生委員会を設置していましたが、各部局の部長クラスが委員のため日程調整が困難で月1回の委員会開催ができませんでした。それでは法令順守の点から望ましくありませんし、**市の中核である本庁舎の委員会が月1回開催していかなければ、各事業場委員会に月1回の開催を浸透させることもできません。**それで、本庁舎の中でも職域ごとに委員会を設置すべきとの委員会意見を踏まえて、現在の職場安全衛生委員会が設置されました。」と語りました。

### 佐世保市安全衛生管理体制

安全衛生委員会名称	対象課所数	対象職員数
建設部門職場	21課所	305人
環境部職場	11課所	187人
保健福祉部門職場	21課所	456人
教育委員会職場	47課所	240人
消防局職場	8課所	370人
本庁舎等職場	56課所	570人
交通局労働安全衛生委員会	2課所	124人
水道局労働安全衛生委員会	8課所	240人
総合病院職場安全衛生委員会	11課所	1,082人

※職場委員会には必要に応じて小委員会設置

また、職場委員会の設置と同時に総括的な機関として副市長を委員長とする市職員中央安全衛生委員会が設けられ、各職場委員会の活動をけん引しています。菊永主査は「中央委員会では委員長である副市長が、出席している他の委員会の総括安全衛生管理者である部局長に月1回の開催を促すことで、各職場委員会の月1回開催が進みました。」と中央委員会の主導力を語りました。

本庁舎等委員会は他の職場委員会のモデルとなるため平成14年度から月1回開催していますが、職員課係長の船本朋子氏は日程調整についてこう語りました。「**開催日は毎月第4水曜日と定例化し、各委員に年間通して予定を入れてもらうようにしています。**そして、できる限り出席を促すよう委員会の最後に次回の日程を確認して、各委員にスケジュールを確実に入れてもらっています。」

こうした職域ごとの職場委員会の設置と中央委員会のけん引、開催日の定例会等の取り組みにより、現在では職場委員会は毎月1回の開催が定着しています。



「本庁舎等委員会は必ず月1回開いてきました」と語る菊永主査



「中央委員会で各委員会の取り組みを共有しています」と語る船本係長

### 2 本庁舎等委員会の全職場への職場巡視と2段階評価の指摘事項

市は平成17年度から平成21年度までに6町を編入合併し、長崎県内でも第2位の面積を有するとともに離島部にも市域が広がっています。こうした**広い市域にもかかわらず本庁舎等委員会では、毎年度全ての所属の職場巡視を行っています。**

巡視は、メンバーがあらかじめ巡視先の前年度の指摘事項を把握し、改善状況については必ず確認を行います。結果は取りまとめられて委員会で指摘内容が審議されますが、総務部次長兼職員課長の田所 和行氏は「**巡視メンバーは指摘事項について、早急に改善が必要なものについては『要改善』、その程度に至らないものは『要注意』と評価します。**その後、事務局で一覧表にした原案を作成し、委員会で評価の妥当性等について審議してもらいます。」と優先度を付ける取り組みを語りました。

そして、委員会での審議を経て、巡視結果については指摘事項のない所属も含めて結果の一覧表を通知するとともに、改善が必要な所属には1か月以内に対応策の回答を求めています。こうして本庁舎等委員会の所属では、毎年度継続してリスク低減が促進されています。



「指摘事項に巡視先がすぐ対応してくれることが多いです」と語る田所次長

### 3 異動者等有所見者以外の職員への保健指導の強化

市では平成17年度に職場復帰支援プログラムを策定し、平成19年度には外部の臨床心理士による相談窓口を設置するなどメンタルヘルス対策の強化を図っています。一方、平成25年度からは有所見者以外の職員に対する定期健康診断後の事後指導に力を入れていますが、これをメンタルヘルスにも役立てています。保健師で職員課主査の山邊 陽子氏は「定期健康診断の結果で有所見者の職員には検査等の通知がいきますが、今は異常がない結果でも、例えば人事異動で勤務地が遠方になったため生活リズムが変わった職員などは、心身の不調が生じるかもしれません。そうした有所見者以外で今後心身のリスクが生じるかもしれないカテゴリーを予測して、該当する職員などに対して事後指導を行っています。」と趣旨を語りました。

### リスク予測等のカテゴリー

区分	予測等の内容
遠方勤務地への異動者	生活リズムが変わり心身への負荷が高まるおそれ
産休明けの職員	職場復帰により育児と仕事の負担が生じる
健康相談の未利用者	一度も健康相談を利用したことがない職員に対する意識啓発
39歳の職員	今後、特定保健指導の受診対象(40歳以上)となる職員への意識啓発

※有所見者に該当する者は除外

こうして、定期健康診断のデータでは問題のない職員を医務室に呼び出してアドバイスを行っていますが、医務室には栄養士も配置されているため、必要に応じて保健指導とともに栄養指導も実施しています。山邊主査は「身体の相談であっても職員に対応するときは、常にメンタルヘルスの視点を入れて面接しています。**健康診断の事後指導でも、メンタルヘルスの1次予防の視点をもって指導していかたいと考えています。**」と意気込みを語りました。



「医務室に職員を呼び込むツールを増やしていきたいです」と語る山邊主査



「栄養指導に活用されている3食の改善メニューが一目でわかるサンプル模型

### 4 見込み時間数で対策を講じる過重労働対策

市には3つの公営企業があり、それぞれが安全衛生活動に取り組んでいますが、水道局では平成23年度から産業医の予定に合せた定例化により月1回開催しているほか、職場巡視前にはDVD教材により巡視メンバーへの研修を行っています。水道局経営管理課職員の三宅 泰志氏は「DVDで改めて巡視方法を確認したあとに巡視を行うと、効率よく効果的な巡視が行えますので、巡視直前にメンバー全員にDVDを見てもらっています。」と意義を語りました。

また、水道局では平成25年度から時間外勤務が見込みで月40時間等を超えるときは報告を要することや、見込みで年間300時間超えの職員には健康診断を実施するなど、国の基準を上回る独自の過重労働対策に取り組んでいます。三宅氏は見込みの時間数で対策を講じる趣旨について「時間外勤務の集計は翌月ですので、実際に対策が動き出すのは事後です。そこで、**時間外勤務を減らす意識を高めるために見込みの時間で対策を講じることとした**」と語りました。

こうした公営企業独自の安全衛生の取り組みにより、特に水道局と交通局は平成23年度から平成25度まで公務災害件数は0が継続しています。

### アドバイザーより一言



市長部局の安全衛生委員会が毎月1回開催しているほか、中央安全衛生委員会を開いて安全衛生情報を共有しています。また、本庁舎では過重労働対策として委員会が開かれる毎月第四水曜日をパトロールの日とし、委員会後に委員がノーカラーデーの実施状況を確認しています。

メンタルヘルス対策では、保健師が人事異動後や産休復帰後など、メンタルが不安定になる可能性の高い者と積極的に面談を行うなど精力的に活動しています。また、気楽に医務室に来る工夫として、体重体組成計を用意してその測定を機に面談し、メンタル状況を確認しているのは良い取り組みです。

今後は公営企業を含めた全ての安全衛生委員会の月1回開催を促進するほか、職場巡視の指摘事項については、リスクアセスメントを必ず実施してリスクに応じた保護方策を行うことや、重大なリスクを見逃さないために予算措置が必要な改善部分も指摘事項にすることをお勧めします。

中央労働災害防止協会技術支援部  
安全管理士 齋藤 秀弥