

No.	市名	取り組みのポイント
①	岸和田市	- 市職員安全衛生委員会を中心とした推進体制を整備 - 事業場委員会ごとに多彩な研修活動を実施 - 職場の声、職員の声を聴き、安全衛生の課題解決に取り組む職場巡視を実施 - 職員が利用しやすい相談体制やメンター制度による新規採用職員の支援
②	那覇市	- 安全衛生委員会の再編による推進体制の強化 - 個別健診導入を機に全職員の個人面談を実施 - マンパワーを駆使し相談支援や研修等メンタルヘルス対策を充実 - ディケアプログラムを活用した先進的な復職支援プログラムを推進
③	八王子市	- 全ての委員会で月1回開催を実践するなど法令遵守を徹底 - 事業場ごとに安全衛生重点目標を設定し定期的に検証するなど目標管理手法による継続的な安全衛生対策を推進 - 全職員が受講する研修の設定など職員一人ひとりの意識を高める安全衛生教育を推進
④	富山市	- 多様な委員会の活動促進と協議会を活用した連携体制 - ワーク・ライフ・バランスの観点からタイマー消灯を導入し長時間労働対策を強化 - 産業医、看護師等が連携した健康管理対策の推進
⑤	倉敷市	- 事業所単位の職場委員会を設けるなど機能的な安全衛生管理体制を整備 - 安全衛生の専門係を設置しメンタルヘルス対策など健康管理対策を充実・強化 - 顧客満足向上の観点から整理・整頓を徹底し安全で快適な職場環境づくりを推進
⑥	甲府市	- 職場の安全をテーマとした研修の実施など安全を重視した対策を推進 - 多様な職場に対応したチェックリストを作成し工事現場を含めた巡視を実施 - 相談窓口を職員健康係長に一元化し回復状況に応じた3段階の職場復帰訓練を実施
⑦	高知市	- 部局別委員会を設置して職種別の安全衛生活動を促進 - 産業保健スタッフの一員である衛生管理者の役割を重視したメンタルヘルス対策を推進 - 産業医を中心とした巡視チームが職場巡視を実施 - 自動車教習所を活用し、業務の特性を踏まえた安全運転研修を実施
⑧	前橋市	- 委員会再編に伴い、連絡会議を設置し情報交流・共有など横のつながりを確保 - 産業医の選任を機に連携を強化し職場巡視等の活動を充実 - 技能労務職員を対象とした研修を職員課が実施しKYTを促進
⑨	宇都宮市	50人未満の事業場に職場懇談会を設置し安全衛生管理体制を充実 - 職員の参加を意識した安全衛生標語の募集・発表や読む側を意識した復職支援ガイドの作成 - 本庁の全職場で年3回の職場巡視を実施し現状とその後の改善状況を確認
⑩	高松市	- 市職員安全衛生委員会が作成した事業計画をもとに職場単位の事業計画を作成し安全衛生を実践 - 安全衛生教育や安全衛生標語作成など職員の意識向上の取り組み - メンタルヘルスチェックなど「心の健康づくり計画」に基づく多様な対策の実施 - 市長による職場巡視の実施など職場の安全点検を徹底
⑪	熊谷市	- 衛生管理者の資格取得を促進し適正な推進体制を維持・確保 - 熱中症対策、節電対策など市の暑さ対策を踏まえた安全衛生を実践 - 産業医が毎月1回の職場巡視を実施し職場環境の把握と相談業務をPR
⑫	盛岡市	- 市職員安全衛生委員会による総合調整機能を生かした安全衛生管理体制を整備 - 所属長と職員のつなぎ役となる安全衛生主任を職場単位で設置 - 職場ごとに時間外勤務縮減取組計画を策定し長時間労働対策を実践 - 企業の取り組みを学ぶ安全衛生委員会視察を実施
⑬	佐賀市	- 支部委員会を単位とした構成と50人未満でも委員会設置の安全衛生管理体制 - 手引書やDVD教材でポイントを確認し効率よく安全パトロール（職場巡視）を実施 - どんな相談にも応じる「なんでもカウンセリング」を週3回開催し相談支援を充実
⑭	西宮市	- 安全衛生会議、専門部会など多層的な安全衛生管理体制により、きめ細かな活動を実施 - 月1回の委員会開催や安全標語募集、産業医による職場巡視などを現場業務の事業場が実施 - 保健師の増員など健康管理室の体制を強化しメンタルヘルス対策を実施
⑮	鹿児島市	- 統括的役割を担う市役所委員会が代表者会により横の連携を確保し安全衛生を推進 - 新規採用職員面接の充実や職場等と連携した復職支援などメンタルヘルス対策の強化 - 現場職員が議題を考え提案する参加型の委員会や民間企業を活用した安全研修等の実施

「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ください。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。冊子と併せてご利用ください。

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

公務災害防止の現場から 2015 地方公共団体における労働安全衛生活動レポート

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

平成28年2月

公務災害防止の現場から 2015

地方公共団体における労働安全衛生活動レポート



Contents

① 岸和田市	1
② 那覇市	3
③ 八王子市	5
④ 富山市	7
⑤ 倉敷市	9
⑥ 甲府市	11
⑦ 高知市	13
⑧ 前橋市	15
⑨ 宇都宮市	17
⑩ 高松市	19
⑪ 熊谷市	21
⑫ 盛岡市	23
⑬ 佐賀市	25
⑭ 西宮市	27
⑮ 鹿児島市	29

地方公務員災害補償基金

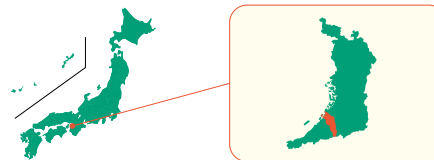
岸和田市

Kishiwada City

職員の声や参加を重視した安全衛生の推進

city profile

大阪府岸和田市
面積 72.55km²
人口 199,753人
(2015年4月1日現在)
人口密度 2,753人/km²



city office

岸和田市役所
〒596-8510 大阪府岸和田市岸城町7番1号
(取材先：人事課)
職員数 1,979人 (2015年4月1日現在)

内訳
一般行政／816人
教 育／298人
消 防／175人
公営企業等／690人

取り組みのポイント

- 市職員安全衛生委員会を中心とした推進体制を整備
- 事業場委員会ごとに多彩な研修活動を実践
- 職場の声、職員の声を聴き、安全衛生の課題解決に取り組む職場巡視を実施
- 職員が利用しやすい相談体制やメンター制度による新規採用職員の支援

岸和田市では、各事業場安全衛生委員会を統括する組織として市職員安全衛生委員会を設置し、各事業場安全衛生委員会と連携を図りながら、全庁的な安全衛生活動を展開しています。また、ヨガを取り入れた健康セミナーの開催や現場の声を聴き環境改善を図る職場巡視、利用しやすい相談体制の整備など、職員の声、職員の参加を重視した取り組みを実践しています。こうした職員重視の姿勢で安全衛生を進める岸和田市の取り組みを紹介します。

1 市職員安全衛生委員会を中心とした推進体制

市では6つの事業場安全衛生委員会を設置するとともに、各事業場委員会の統括的組織として市職員安全衛生委員会(以下「市委員会」という。)を設けています。

市委員会は各事業場委員会の代表者等で構成され、定期健康診断など全庁的な取り組みについての連絡調整や報告、各委員会への助言・指導など、市の安全衛生の総合的な推進を図っています。人事課福利厚生担当担当長の松田 浩城氏は「それぞれの委員会で個別の活動が展開されている中、市委員会は情報共有、情報交換できる貴重な場であり、職場を超えた横の繋がりを広げる場となっています。」と市委員会の役割、機能について語りました。

岸和田市安全衛生管理体制

岸和田市職員安全衛生委員会	本庁職員安全衛生委員会	53 課所	812 人
	保育所職員安全衛生委員会	14 所	222 人
	環境事務所職員安全衛生委員会	2 所	56 人
	岸和田市市民病院職員労働安全衛生委員会	1 所	576 人
	上下水道局職員安全衛生委員会	6 課所	96 人
	学校給食調理員安全衛生委員会	11 課所	213 人

事業場委員会の中では特に、環境事務所職員安全衛生委員会が活発な活動を展開しており、委員会の毎月開催や掲示板への議事録の提示など、法令で規定された活動を適切に実践しています。また、朝礼での安全運転指導や職場巡視など日々の安全衛生活動にも熱心に取り組んでいます。人事課福利厚生担当主査の庄司野 公也氏は「安全衛生に関する活動基盤があることに加え、取り組みが形骸化することなく、しっ

りと維持されています。委員会として何かやらなければという積極的な姿勢が常を感じられます。」と同委員会の意識の高さについて語りました。市委員会の事務局を務める庄司野主査は以前、環境事務所委員会から研修会開催について相談を受けたことがありました。その際には、テーマ選定や講師確保などについて助言するなど、両者が協力して取り組みました。こうした優れた取り組みを周知し、他の事業場委員会が職場の実情に合わせて良い部分を取り入れるなどにより、委員会全体の活性化が図られています。



「市委員会は安全衛生の牽引役であり、各委員会のつなぎ役でもあります」と語る松田担当長

2 多彩な研修活動

市では、採用5年目の職員や管理職職員などを対象としたメンタルヘルス研修を定期的に開催するほか、バランスボールやヨガ体験を取り入れた健康セミナーなど、一風変わった研修・講座も開催しています。例えば、「バランスボールで腰痛予防」は、それまで実施していた座学形式の腰痛予防セミナーを発展させたもので、教育局が市民向けに実施していた健康教室の講師を招き、姿勢矯正などの腰痛予防効果が得られるバランスボールを使った実技中心の講座です。できるだけ多くの職員に参加してほしいとの思いから生まれた企画で、他にもストレス軽減を目的とした「ヨガでメンタルリラックス」などの講座が開催され好評を博しています。「座学だけではなかなか人が集まらないので、担当者が工夫を凝らしています。ヨガなどで体幹を鍛え、メンタルをリラックスさせることが仕事に少しでもプラスになってくれれば」と松田担当長は研修の効果に期待を寄せています。

また、学校給食委員会では、学校給食が長期に休みとなる夏休みを利用して「ヒヤリハット グループワーク」などの研修会を行っています。環境事務所委員会でも外部講師を招いた「腰痛予防体操セミナー」や警察署の協力を得て交通安全講習を開催するなど、各委員会が創意工夫を凝らした多彩な研修活動を展開しています。



学校給食委員会が実施したヒヤリハット グループワーク



環境事務所委員会が実施した腰痛予防体操セミナー

3 安全衛生の課題解決に取り組む職場巡視

市では、委員による職場巡視がすべての事業場委員会で行われています。このうち、本庁職員安全衛生委員会では、複数班を編成し、安全衛生点検表(チェックシート)を使って効率的に職場を回ります。具体的には、点検表を事前に巡視予定課所に配付し、照明・採光、空気環境などの項目について自己チェックさせるとともに、職場環境改善の要望事項等のアンケートを実施します。当日は当該チェック事項を中心に巡視を実施し、指摘事項等を委員会に報告。これが職場巡視の主な流れです。

巡視の際に特に大切なことは現場の声を聴くこと。このため、巡視中は現場職員との対話を交えながら、意見、要望を聴き取ります。そして、アンケートでの意見や職員の声、巡視結果などを踏まえ、所属単位では対応が困難な問題等について対応を協議します。本庁委員会には、庁舎管理部門の責任者である管財課長も委員として参加しています。修繕が必要な場合は、予算の範囲内で優先順位に基づき対応が図られるなど、巡視する側、受ける側の双方にとって、実効性のある巡視が展開されています。「巡視をきっかけに職場の改善を図ってもらうことがねらいです。以前に比べ、段ボールを積んだまま放置されるという状況は減ってきています。」と庄司野主査は巡視の意義、成果について語りました。委員による職場巡視は職員の間に定着し、着実に成果をあげています。



駐輪場裏口の鉄製傾斜板に滑り止め板を設置(改善事例)

4 職員が利用しやすい相談体制やメンター制度による新規採用職員の支援

精神疾患に起因する長期病休者が全国的に増加する中、市では、職員カウンセリングなどのメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。職員カウンセリングは、利用が少なかった精神科医による健康相談に替え、平成25年度から女性産業カウンセラーを招いて開始された取り組みで、カウンセリングの利用状況は高く、毎回5枠の予約が埋まるといいます。「職員にとっては、精神科医への相談は敷居が高かったのかもしれませんが。産業カウンセラーなら利用してみようという気になったのではないのでしょうか。」と庄司野主査は分析します。

市では職員カウンセリングを年6回開催しています。会場を本庁舎とは別棟の職員会館とすることで相談に来たことが目立たないよう配慮するとともに、6回のうち1回を医師や看護師向けカウンセリングとして市民病院内で開催するなど、プライバシーや利便性を考慮した運用を図っています。



実務担当者として日々安全衛生活動に取り組む庄司野主査

また、他の職員より入念なケアが必要な新規採用職員に対しては、後期研修の中でメンタルヘルスケアを取り入れるとともに、メンター制度を通じて職場適応の支援を行っています。メンター制度は、キャリアサポートとともにメンタルサポートとしての効果も高く、松田担当長は「新規採用職員、メンターの双方から「よかった」という声を聞きます。人事課としてもこの制度をうまく活用できていると考えています。」とこの取り組みを評価しています。こうした取り組みにより、精神疾患に起因する90日以上の子業者は減少していますが、市では、相談業務等の強化・充実など予防対策に万全を期し、更なる安全衛生の推進に努めています。

アドバイザーより一言



計画された事業をより効果的に行うために、可能な限り多くの方々に参加できる内容を検討しセミナーを開催するとともに、カウンセリングについては、男性医師から女性産業カウンセラーへ変更するなど利用しやすいように工夫が

夫がされながら運営されている面がうかがえました。

職場巡視については、指摘事項に対し、積極的に改善が行われていることはよい取り組みです。施設の老朽化等すぐに対応できないものもありますが、対応されたものについては、一般の職員に広く周知を図り、職場の安全衛生委員会がしっかり機能していることを職員全体に知ってもらうことは大変重要なことです。そのことが委員会の活性化にもつながります。

職場での職員に対する安全衛生活動を推進するためには、トップをうまく活用することが重要で、トップによる職場巡視を一部で実施し、職場の現状と改善の必要性を理解してもらえば、トップダウンで改善が進みます。また、職場の改善を進める上では、安全衛生委員会の活性化は不可欠ですので、委員会のより一層の活性化を期待します。

中央労働災害防止協会 近畿安全サービスセンター
安全・衛生管理士 熊田 彰

那覇市

Naha City

新庁舎開設・中核市移行を機に安全衛生を更に充実

取り組みのポイント

- 安全衛生委員会の再編による推進体制の強化
- 個別健診導入を機に全職員の個人面談を実施
- マンパワーを駆使し相談支援や研修等メンタルヘルス対策を充実
- デイクアプログラムを活用した先進的な復職支援プログラムを推進

那覇市では平成25年1月に、これまで分散設置されていた本庁舎、教育委員会庁舎等が一体となった新庁舎を開設しました。また、同年4月には中核市へ移行し、保健所業務を開始しています。市では中核市移行等に伴い、安全衛生委員会の再編を図りました。また、スペースの都合から新庁舎内での実施が困難となった職員健康診断の受診方法については、集団受診方式から個別受診方式に切り替えるなどの見直しを行い、受診率向上につなげています。こうした職場や職員を取り巻く環境の変化等に適切に対応し、安全衛生を進めている那覇市の取り組みを紹介します。

1 安全衛生委員会の再編により強化された推進体制

那覇市では、平成25年度の中核市移行に伴い、安全衛生委員会の体制について見直しを図りました。その内容は、保健所安全衛生委員会の新たな設置や、教育委員会安全衛生委員会については、事務局が市長部局と同じ新庁舎へ移転したことからこれを廃止し、職員安全衛生委員会に統合するという大掛かりなものでした。

その際に問題となったのが学校給食業務に従事する調理員の安全衛生確保への対応でした。調理員は公務災害の発生率が高い職種です。その安全衛生を職員安全衛生委員会が適切に管理することは困難と市では考えました。そのため、当面の措置として各学校で構成する連絡組織を設け、学校給食等に係る個別の安全衛生活動を実践してもらうこととしました。その後は人事課と教育委員会とが検討を重ね、平成26年度に学校給食安全衛生委員会を設置。法令に基づく委員会として学校給食に関わる職員が中心となった運営が図られています。また、保健所委員会でも研修会が定期的に開催されるなど那覇市の安全衛生は新庁舎開設、中核市への移行を契機に着実に強化されています。

那覇市安全衛生管理体制

平成24年度まで	平成27年度
①市職員安全衛生委員会	①市職員安全衛生委員会 62課 1,500人
②市教育委員会 安全衛生委員会 ・事務職員等 ・学校給食従事職員	②市学校給食 安全衛生委員会 15所 221人
③市クリーン推進課 安全衛生委員会	③市保健所 安全衛生委員会 1所 99人
④市上下水道局 安全衛生委員会	④市グリーン推進課 安全衛生委員会 1課 101人
	⑤市上下水道局 安全衛生委員会 1所 188人

2 健康診断結果の全職員面談を実施

市では平成25年度から、健康診断の結果について保健師が総合庁舎に勤務する全職員との面談を実施しています。人事課元気応援グループ主幹の宮良 努氏は経緯について「新庁舎内で健診場所を確保できなかったことから、それまでの集団健診から個別健診へと切り替えを図りました。その際に保健師の提案で全職員面談を実施したものです。集団健診と異なり実施時期が分散されるので、健診結果が届き次第、順次職員面談を行うことが可能となりました。」と語りました。当初は受診率が下がるのではという不安もあり、常に受診状況を確認し未受診者には早期受診を促したといいます。今では職員に定着し、ほぼ100%近い受診率を確保するとともに、面談を通じて職員の不調等を把握しやすくなり、早期対策につなげることも可能となりました。元気応援グループが一丸となって取り組んだことにより、当面する課題の解決にとどまらず、更に進んだ改善が図られました。



「個別健診を導入するにあたっては医療機関との調整が課題でした」と語る宮良主幹

3 充実したスタッフによるメンタルヘルス対策の推進

市ではメンタルヘルス対策にも積極的に取り組んでいます。平成15年頃からメンタルヘルス不調者が増加したため、その対策を最重要課題と位置づけ、マンパワーの強化を図ってきました。現在は人事課に配置した3名の保健師と非常勤の産業医、管理栄養士、心理相談員とを合わせた計10名という充実した健康管理スタッフを擁し、様々な取り組みを展開しています。

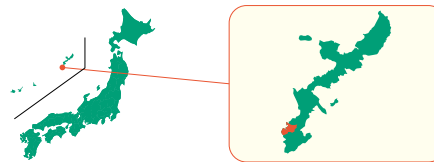
例えば、随時実施している心と体の健康相談では、保健師が電話やメールも合わせ約4千件の相談に応じているほか、心理相談員や産業医（精神科）によるメンタルヘルス相談、産業医（内科）による健康相談など多様な相談窓口を設けています。また、職場カウンセリングでは、超過勤務の多い職場などリスクの高い職場を保健師と心理相談員が直接訪問し全職員と面談を行います。推進役の一人、保健師で元気応援グループ主査の松原 千枝子氏は職場カウンセリングのねらいについて「早期発見が目的です。ちょっと元気がないと思う職員がいた場合は、所属長に報告し見守りを促すなど職場とうまく連携をとることが大切です。」と語りました。平成26年度は出先機関も含む5課所で243人のカウンセリングを行うなどマンパワーを駆使した積極的な取り組みを実践しています。



職員の健康管理に尽力する松原主査

city profile

沖縄県那覇市
面積 39.57km²
人口 322,581人
(2015年4月1日現在)
人口密度 8.152人/km²



city office

那覇市役所
〒900-8585 沖縄県那覇市泉崎1丁目1番1号
(取材先：人事課)
職員数 2,339人 (2015年4月1日現在)

内訳
一般行政／1,373人
教育／425人
消防／270人
公営企業等／271人

また、メンタルヘルス教育としては、アルコールとタバコをテーマとした研修を集中的に実施しています。これは、メンタルヘルス不調者との面談の中で、飲酒や喫煙の問題が多かったことから始まった取り組みです。受講者からは「自分が多量飲酒に該当することを知った」などの声も多く聞かれたといいます。松原主査は「アルコールもタバコも薬物であることを改めて考え、受講者がメッセージとなって家族や同僚にも伝えてもらうことをお願いしています。職員や職場の健康づくりの発信源となってほしいです。」と研修への期待を語りました。

こうしたマンパワーによるメンタルヘルス対策を積極的に講じたことなどから、メンタルヘルス不調を抱える職員は平成18年度をピークに減少しています。



メンタルヘルス研修
～アルコール&タバコ リタラシー～の様子

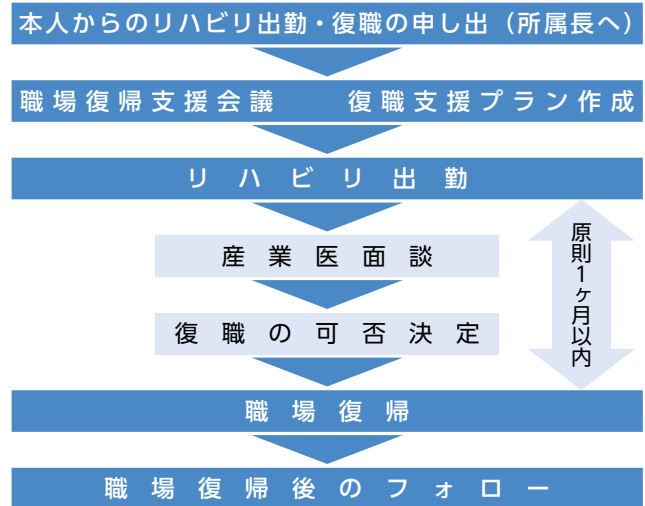
4 デイクアプログラムを活用した復職支援

近年、全国的にメンタルヘルス不調により休職する職員が増加しており、円滑な復職を行うための支援に取り組む自治体は少なくありません。那覇市でも平成19年度から復職支援に取り組んでいます。具体的には、職員とその主治医、所属職員、産業医等との連携のもと復職支援プランを作成し、リハビリ出勤の期間や所属長による業務上の配慮、定期面談等のフォローアップなどの基本事項を定めて計画的な支援を行います。リハビリ出勤は病気休暇中に実施されるため、事故等に遭った場合の補償がネックとなりますが、市では職員互助会である那覇市職員厚生会が当該職員のための保険に加入し、万一の事態に備えています。宮良主幹は「可能な限り安心できる環境を整えることが大切です。対象職員のリスクを回避するだけでなく、所属も安心してリハビリ出勤を支援することができます。」とその効果について語りました。

また、市では、職場復帰後に再発し再び休職になってしまうケースが多く見受けられたことから、再発防止にも力を注いでいます。デイクアプログラムの活用もその一つです。これは、復職後6か月以内の職員から申し出があった場合、沖縄県総合精神保健福祉センターが実施しているうつ病のデイクアへの定期的な参加を認めるもので、通所は職務専念義務免除として取り扱われます。宮良主幹は「不調な場合は早めにデイクアを受け回復してほしいという配慮から、治療の一環として職免を認め、その活用を促しています。」と経緯を語りました。

療養からの復職は、新規発生の抑制と並び市のメンタルヘルス対策の大きな目標です。市では、対象職員とともに受け入れる側の職場にも十分配慮した取り組みを進めることで、早期の復職支援を図っています。

職場復帰支援の流れ



アドバイザーより一言



定期健康診断は従来、集団健診で実施されていましたが、平成25年度からは、市内の健診機関6か所を指定して、各職員が健診機関に受診の申し込みを行い、4月～9月の期間に受診する個別健診に変更されていますが、そのことが職員一人ひとりの意識を高め、結果的に受診率の向上につながっています。

メンタルヘルス対策では、禁煙及びアルコール教育を重視した教育が併せて実施されていたのが特徴的な取り組みです。また、健康相談では産業医や栄養管理士、心理相談員、保健師など相談窓口がきめ細かに設定されており、いつでも相談できる体制が取られています。

職場復帰後(6か月)の再発防止対策として沖縄県が実施している「うつ病のデイクアプログラム」(3か月、全12回)へ勤務時間中に通所することを可能にするため、職務専念義務の免除制度を設けていますが、これは注目すべき市独自の対策です。

今後は、安全衛生委員会を毎月1回以上確実に開催し、発生した公務災害等について、原因・対策の検討を行い再発防止対策に努められることをお勧めします。

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 土屋 幸一

八王子市

Hachioji City

目標管理の手法による継続的な安全衛生対策の推進

●取り組みのポイント

- 全ての委員会で月1回開催を実践するなど法令遵守を徹底
- 事業場ごとに安全衛生重点目標を設定し定期的に検証するなど目標管理手法による継続的な安全衛生対策を推進
- 全職員が受講する研修の設定など職員一人ひとりの意識を高める安全衛生教育を推進

八王子市では、職員の安全管理、衛生管理を専門に担当する安全衛生管理課が中心となって、安全衛生委員会の毎月開催や衛生管理者の職場巡視等の法令遵守の取り組みを徹底しています。また、各事業場委員会の重点目標の設定や目標達成に向けた活動など全庁的な取り組みを実施し、公務災害の防止、安全で快適な職場づくりを進めています。こうした安全衛生管理課のリーダーシップのもとに展開される八王子市の取り組みを紹介します。

1 安全衛生推進本部と安全衛生委員会が一体となった全庁体制を整備

市では中央委員会の組織である市職員安全衛生委員会（以下「市委員会」という。）と7つの事業場委員会を設置するとともに、安全衛生推進本部を設ける二層構造の推進体制を整備しています。推進本部は市委員会の委員（職員組合推薦委員を除く）等で構成される事業者側組織であり、事業者の責務として、市の安全衛生の基本的な方針や対策を打ち出すなど、安全衛生推進に関する決定機関としての役割を有しています。一方、労働者側組織としては組合推薦委員で構成される安全衛生推進対策会議があり、市では労使双方の協調を図るため、推進本部で決定した事項はまず対策会議に周知し、その後に市委員会で検討、協議するという手順をとっています。このように労使間調整を十分にを行うことで、委員会の円滑な運営、効果的な活動の展開が図られています。

■八王子市安全衛生管理体制

安全衛生推進本部	市職員安全衛生委員会	7事業場委員会	
		安全衛生推進対策会議	
安全衛生推進本部	市職員安全衛生委員会	本庁舎等 10部1室1課3事務局	1,011人
		福祉三部 3部1室	752人
		子ども家庭部 1部	485人
		環境二部等 2部	469人
		水循環部 1部	108人
		都市建設四部 4部	360人
		教育委員会 3部	813人

平成27年3月31日現在

また、すべての事業場において委員会の毎月開催や衛生管理者による毎週1回以上の巡視が定例化されているなど、市では全庁的な法令遵守の徹底を図っています。安全衛生管理課の職員は、本庁舎等事業場安全衛生委員会の事務局として毎月の開催を実践するだけでなく、各事業場委員会

にも毎回出席し活動状況の把握に努めています。また、事業場委員会の中で安全衛生に関する情報提供等を行う等のサポート的役割も果たしています。ほかにも安全衛生推進本部や市委員会の事務局も兼ねるなど多くの業務を抱えています。安全衛生を推進する専門部署として人材をフル活用し、事業場安全衛生委員会活動の活性化、レベルアップを図っています。

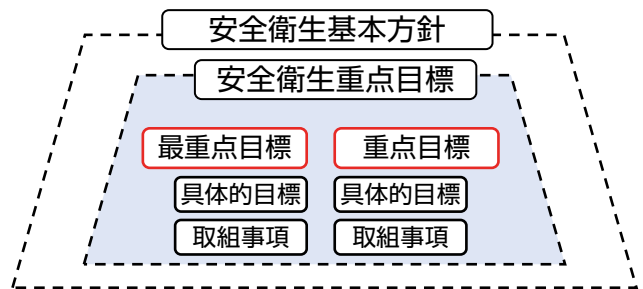


■安全衛生管理課の皆さん（左から小坂主査、高木主査、市川課長、武藤主査）

2 目標管理の手法による継続的な対策

市の安全衛生管理は、「安全衛生基本方針」に基づく「安全衛生重点目標」の設定、目標の実現に向けた対策とその検証という組織的、体系的な仕組みによって進められています。安全衛生管理課主査の武藤 美幸氏は「従来から「安全管理方針」を定めていましたが、内容が総花的な計画となっていたことからこれを見直し、PDCAサイクルの考え方を取り入れた活動を展開しました。」と経緯を語りました。※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。

■基本方針・重点目標等の体系

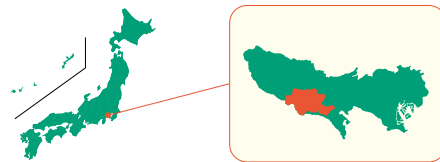


「安全衛生基本方針」は、平成18年度に市委員会の審議を経て決定されたもので、「ライン（職制）における安全衛生活動を実践し、ゆとりを持ち、健康で安心して働ける職場をつくる」ことを主眼に、①全員参加の安全衛生活動の推進②安全作業の徹底③安全運転意識の高揚と交通安全対策の強化④心身両面にわたる健康づくりの推進⑤快適な職場環境の形成の5つを基本実施事項として掲げています。「安全衛生重点目標」はこの基本方針に基づき毎年度設定されるもので、本年度、市委員会では最重点目標を「心とからだの健康づくり」、重点目標を「安全で安心して働ける職場環境づくり」としています。設定された目標は庁内LANへの掲示や職員研修での周知など、全職員に向けた周知を図っています。

また、各事業場委員会では市委員会の目標を参考に、誰が、いつまでに、なにをするのかという具体的な取り組みを定めますが、この取り組みについては可能な限り数値目標を設定し、客観的な評価が容易となるよう努めています。実施状況については半期ごとに検証が行われ、その結果を市委員会に

city profile

東京都八王子市
面積 186.38km²
人口 579,740人
(2015年4月1日現在)
人口密度 3,111人/km²



city office

八王子市役所
〒192-8501 東京都八王子市元本郷町3-24-1
(取材先：安全衛生管理課)
職員数 2,823人 (2015年4月1日現在)

内 一般行政／2,192人
教 育／ 451人
公営企業等／ 180人

報告。市委員会が適切に進行管理を行うとともに、全事業場委員会で情報を共有し、他の事業場の優れた取り組みを参考としながら重点目標の着実な達成を目指しています。

■平成 27 年度 八王子市安全衛生重点目標

最重点目標 「心とからだの健康づくり」	
具体的目標（1）職場を起因とするメンタルヘルス不調者を発生させない	
取組	●職場環境の改善手法を計画し実施する ●ストレスへの気づきと対応を促進する ●ワーク・ライフ・バランスを推進する
具体的目標（2）健康への理解を深め健康づくりを実践する	
取組	●定期健康診断やがん検診等の受診を促進する ●健康診断結果を役立てる ●生活習慣の改善を図る
重点目標 「安全で安心して働ける職場環境づくり」	
具体的目標（1）公用車事故を発生させない	
取組	●バック時の注意点を遵守する ●安全運転指導員（SDI）を活用する ●類似事故を検証する
具体的目標（2）業務中の災害を発生させない	
取組	●危険・有害業務のリスク低減に取組む ●類似災害を検証する ●作業標準を遵守し、必要に応じ改善を行う

3 全職員を対象とした研修など積極的な安全衛生教育の推進

組織として安全衛生活動を活性化させるためには、職員一人ひとりがその意義や目的を理解して行動することが重要です。このため、市では研修等を通じて、職員に対する安全衛生教育を積極的に推進しています。核となるのは安全衛生管理課です。同課が中心となって、管理職職員や一般職員、衛生管理者等の安全衛生スタッフなど、対象別に20を超える研修を企画し、開催回数は200回を超えるという充実した研修プログラムを組んでいます。

注目すべきは必須研修の多さです。例えば、平成26年度は、一般職員を対象とした安全衛生教育を1回当たり約80人、計25回開催し、対象職員2千人が受講しました。また、交通安全研修・運転指導教育は、公用車を運転する全ての職員を対象としたもので、120回開催されています。いずれも形式的な研修とならないよう、毎年度異なるテーマを設定する等の工夫を凝らしています。

さらに、最重点目標「心とからだの健康づくり」の一環であるメンタルヘルス研修にも力を注いでいます。新規採用職員、主査職職員、管理職職員など階層別に実施していますが、平成26年度からは30歳代の職員をターゲットに絞ったメンタルヘルス研修も始めました。保健師で産業カウンセラーでもある安全衛生管理課主査の高木 みわ子氏は「30歳代の職員はメンタルヘルス不調による長期休暇取得者が最も多い世代でした。一方で健康相談の利用率は最も少ないという結果があり、まずは利用率を上げることの一つの対策として研修を実施しました。」と経緯を語りました。研修を通じて健康相談を周知した結果、利用率は増加していますが、1年では評価が難しいため、経過に留意しながら次の対策につなげていくこととしています。

■メンタルヘルス研修と健康相談の取り組み状況

項 目	取 組
メンタルヘルス研修	新規採用職員を対象（年1回）
	30歳代職員を対象（年2回）
	主査職職員を対象（年4回）
	新任管理職職員を対象（年1回）
こころとからだの健康相談	研修希望の職場を対象（年2回）
	産業医（週4日）
	メンタルヘルス専門医（月4日） 産業保健スタッフ（毎日）

安全衛生教育は、職員の意識を高め、活動の定着につながる有効な取り組みです。安全衛生管理課長の市川 厚夫氏は、研修の意義についてこう語ります。「安全衛生が大事だという意識を職員自身に持ってもらうことが大切であり、そのために全職員向け研修を実施しています。研修の冒頭で、安全とは何か、衛生とは何かを説明し、日々の業務のベースとなる安全衛生を少しでも意識してもらうよう努めています。」

市のメンタルヘルス対策として平成24年度からストレスチェックを実施し9割の職員が受検しています。また、「職場復帰支援プログラム」を利用した職員は毎年ほぼ100%復帰を果たしています。

職員の意識向上を図るとともに、重点目標の設定など目的や対策を明確にして取り組む市の安全衛生は着実に成果を上げています。

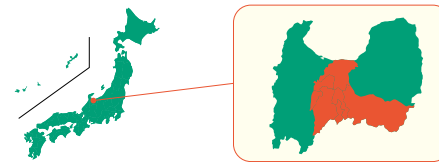
アドバイザーより一言



同市では基本方針に基づいて、毎年度「八王子市安全衛生重点目標」を設定し、具体的目標と取組事項を作成しています。さらに、この具体的目標を達成するため、各事業場で具体的実施事項を計画して実施し、半期ごとに成果の検証を行うなど、PDCAサイクルを取り入れ、職員が働く現場の安全衛生水準の向上を目指した管理の仕組みとなっています。今後は基本方針に掲げられた実施事項をより着実に達成できるよう、毎年度設定する目標については、実施目標（どれだけ実施するか）から達成レベルを示した達成目標（どこまで実施するか）に順次切り替えていくことをお勧めします。

安全衛生教育では、新任職員安全衛生教育（雇入れ時教育）など法令に基づくもののほか、メンタルヘルスに係る相談率がある年代で低いなど、現状で抱えている課題を解決するために企画されたもの等があります。研修講師を安全衛生管理課職員が務めているものも多くあり、事業場や現場の実態に即したきめ細かい教育が可能となっています。なお、法令では特別教育が義務付けられた作業等があります。今後は、そうした研修等も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 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

- 多様な委員会の活動促進と協議会を活用した連携体制
- ワーク・ライフ・バランスの観点からタイマー消灯を導入し長時間労働対策を強化
- 産業医、看護師等が連携した健康管理対策の推進

富山市では事業場ごとに委員会を設置し、業務や規模に応じた活動を実践するとともに、横断的な組織として連絡協議会を設けるなど、事業場個々の活動促進と必要な連携確保の下での安全衛生を推進しています。また、従来から力を入れていた長時間労働対策をワーク・ライフ・バランスの観点から更に強化し、健康維持と生活の調和の促進に積極的に取り組んでいます。こうした活動を通じて安全で快適な職場づくりを進める富山市の取り組みを紹介します。

1 多様な事業場が協議会を介して連携

市では、富山市安全衛生管理規程に基づき、8つの衛生委員会と3つの安全衛生委員会を設置しています。これら11の委員会は、消防や保健所、保育所、総合行政センターなど、職種別、場所別を基本として設けられたものです。ほかに、上下水道局や市民病院などが、各々の管理規程に基づき委員会を設置・運営しているなど、事業場ごとに多様な委員会が設けられています。

各委員会の活動については、事業場の規模や業務内容等が異なることを考慮し、共通・統一的な取り組みは特に設けず、それぞれが独自の安全衛生活動を実践することを基本としています。

富山市安全衛生管理体制

安全衛生連絡協議会	委員会名称	課数	職員数
	本庁衛生委員会	60	931
	環境センター安全衛生委員会	5	130
	保育所安全衛生委員会	42	498
	学校安全衛生委員会	102	230
	保健所衛生委員会	11	136
	消防衛生委員会	12	465
	教育委員会衛生委員会	5	73
	大沢野総合行政センター衛生委員会	7	49
	大山総合行政センター衛生委員会	6	50
	八尾総合行政センター衛生委員会	6	62
安全衛生連絡協議会	婦中総合行政センター衛生委員会	6	58
	上下水道局労働安全衛生委員会 市民病院衛生委員会 等		

※安全衛生管理体制は平成28年度に行政組織の再編に伴う見直しを検討されている

事業場単位での活動を基本とした現実的な体制をとる一方で、事業場をまたがる重要事項等については、部局横断的な組織である安全衛生連絡協議会を活用して取り組むなど、市では全庁体制の仕組みもしっかりと整えています。

連絡協議会は市安全衛生管理規程に基づく11委員会の委員長により構成される組織ですが、市では、所管外の上下水道局労働安全衛生委員会等とも連携をとることで、全庁的な体制を確保しています。例えば、協議会が平成27年度に開催した研修会では、上下水道局労働安全衛生委員会や市民病院衛生委員会等にも広く参加を呼び掛けました。職員課副主任の中田 陽子氏は「新しく委員となった職員の中には、委員会活動について詳しく知らないという職員もいます。委員の資質向上は全ての委員会の課題でもあるので、協議会として全委員会に声をかけました。」と経緯を語りました。

ほかにも、50人以上の職員がいる学校への衛生委員会の設置や50人未満の職場に安全衛生推進者、衛生推進者を設置するなど、体制整備に努めています。

このように、市では、多様な委員会の活動促進と協議会を活用した連携により、効果的な安全衛生を進め、公務災害防止に取り組んでいます。



各委員会の委員を対象とした協議会主催研修の様子

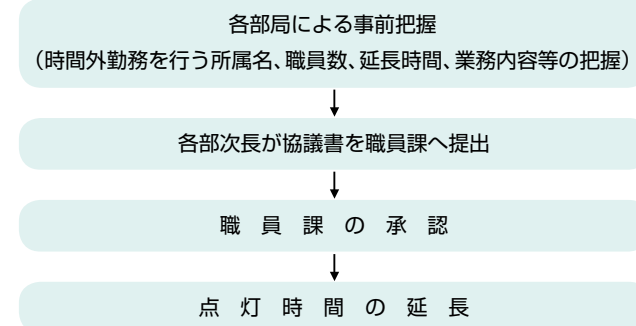
2 タイマー消灯で長時間労働対策を強化

長時間労働対策として、ノー残業デー等に取り組む自治体は多くありますが、富山市でも「さわやかナイスディ」と銘打ち、毎週水曜日の定時退庁を推進しています。平成2年度と比較的早い時期に開始されたもので、同市の長時間労働対策への積極的な姿勢が感じられます。現在は、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からこの取り組みを更に強化し、本庁舎においてタイマー消灯（自動制御システムによる執務室照明の一斉消灯）が行われています。

職員課課長代理の中田 祐一氏は「さわやかナイスディでは、午後6時退庁を原則としていました。しかし、実際の現場では、多忙な中でこのルールが徹底されていない面もありました。そこで、平成23年度に庁舎改修を行い、決められた時間になると執務室照明が一斉に消灯されるタイマー消灯システムを整備しました。」と経緯について語りました。

各執務室はタイマー消灯により、水曜日は午後6時（それ以外の日は午後8時）に一斉に自動消灯されますが、緊急の用務を要する場合は、点灯時間の延長協議書を職員課に提出しその承認を受けることで、当該執務室に限り消灯が解除され、時間外勤務が可能となります。タイマー消灯システム導入により、定時退庁の促進と時間外勤務における事前協議の徹底が図られるなど、従前に比べ厳格な運用が図られています。

事前協議手続き



タイマー消灯の運用は、時間外勤務の削減だけでなく、業務のあり方を見直すきっかけにもなりました。各部署では業務繁忙時に時間外勤務が集中的に発生しますが、これは定時退庁を促すという管理面からの規制強化だけでは解決しきれない問題です。そこで、市では部局内での応援体制をとり、この問題に対応しています。中田課長代理は「例えば、税務部門においては資産税課では家屋評価等で2月まで忙しい、市民税課は確定申告等で5月まで忙しいなど部署ごとに繁忙期が異なります。このタイムラグをなんとかできないか検討しました。」と経緯について語りました。

その結果、ある課が業務多忙な時期には、同じ部局内から経験者等を応援要員として確保する。また、部内で確保しきれない場合は部局横断的に集めるという仕組みを構築しました。こうした実効性のある取り組みが新たに導入されるなど、タイマー消灯の運用をきっかけに、同市の長時間労働対策は着実に進展しています。

3 産業医と看護師の連携による健康管理の推進

職員の健康管理を効果的に行うためには、医学に関する専門的な知識が不可欠ことから、市では医務室（職員課）に看護師を配置し、職員からの相談に常時対応しています。また、産業医による「医療相談」や臨床心理士による「こころの健康相談」についても、運用面において看護師が中心的な役割を果たしています。

相談はすべて予約制です。職員はまず電話やメールで医務室に申し込みを行い、事前に看護師が相談内容を確認した上で各相談につなげています。看護師で医務室主査の島竹 恵美子氏は「産業医、臨床心理士の相談は毎日の実施ではないので、ある程度の内容を確認して、相談に要する時間等を把握しています。」と語りました。



「医師や臨床心理士が不在の場合も可能な限り相談に対応しています」と語る島竹主査

こころの健康相談は月1回、医療相談は週1回の実施のため、突発的な相談には対応できないのが実情です。その際には、まず、島竹主査が対応し、必要に応じて産業医と連絡をとりつつ対応を協議するなどの連携体制が確保され

ています。産業医を務める富山市立富山市民病院外来診療部主任部長の林 茂医師は「自分は週1回の非常勤であるため、看護師が常駐している医務室の体制は非常に役立っています。」と評価しています。

また、医務室では職員健康診断の未受診者対策にも積極的に取り組んでいます。例えば、未受診者に対しては、所属長への通知、次いで職員本人への通知を行いますが、それでも受診されない場合は、医務室から職員本人に電話で受診勧奨を行う等の対策が実施されています。あわせて、産業医が出席する安全衛生委員会において、健診未受診者対策を協議するなど、産業医と看護師が連携を密にした対策が講じられています。

こうした取り組みにより、相談業務については、一つひとつの案件にきめ細かに対応できるとともに、健康診断受診率については、平成24年度から3年連続で向上するなどの成果に結びついています。



本庁と保育所、病院の各事業場で産業医を務める林医師

アドバイザーより一言



富山市においては長時間労働を削減するための仕組みを抜本的に見直し、午後8時に本庁執務室の照明を自動消灯させるとともに、公務上やむを得ず同時刻を超えて超過勤務するときは、事前に協議書を提出させることとしています。長時間労働削減のためには単なる指示・奨励には限界があり、業務執行体制・仕事の進め方の見直しが必要ですが、同取り組みがその契機となり長時間労働の削減につながった好事例といえます。

また、職員に健康確保・増進を促進するため、健康受診率の向上、二次健診受診促進のための方策を講じており、高い受診率を確保しています。特に、一時健診未受診者に対して個別に受診奨励するなどきめ細かな取り組みを行っているのは好事例といえます。

公務災害防止のためには、建築物・設備の安全化とともに職員一人ひとりの安全衛生意識の高揚が不可欠です。そのための方策の一つとして、公務災害事例やヒヤリハット事例の収集と共有化が望まれます。また、法令に基づき各部署に衛生委員会等が設置され定期的に開催されていますが、審議事項が健康診断に係る事項が中心となっているので、安全対策についても適宜審議されることが望まれます。

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 中山 宏

● 取り組みのポイント

- 事業所単位の職場委員会を設けるなど機能的な安全衛生管理体制を整備
- 安全衛生の専門係を設置しメンタルヘルス対策など健康管理対策を充実・強化
- 顧客満足向上の観点から整理・整頓を徹底し安全で快適な職場環境づくりを推進

倉敷市では、整理・整頓の徹底による職場環境の改善やメンタルヘルス対策の充実・強化など様々な安全衛生対策に取り組んでいます。各対策を効果的に推進するため、市では、事業所単位での職場委員会の設置や安全衛生に特化した担当係を設ける等の活動しやすい推進体制を整備しています。こうした機能的な体制のもとで進められている倉敷市の安全衛生の取り組みを紹介します。

1 中央安全衛生会議が統括する推進体制

倉敷市では市職員安全衛生管理規則により、職種を基本とする5つの安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を設置しています。このうち、環境事業委員会では、所管する全事業所に職場安全衛生委員会（以下「職場委員会」という。）を設け、安全衛生に係る基本的な対策など、委員会に準じた取り組みが事業所単位で展開されています。職場委員会設置の経緯について、人事課安全衛生係主任の高橋 祥子氏は「清掃事業に係る部署で構成される環境事業委員会は、現場を多く抱えています。そこで、それぞれの実情に応じて活動しやすい体制とするため、下部組織として職場委員会が設置されています。」と語りました。

倉敷市安全衛生管理体制

市職員安全衛生管理規則	市中央安全衛生会議	委員会名称	課所数	職員数
		市職員安全衛生委員会	232	2,830
		環境事業安全衛生委員会	6	116
		職場安全衛生委員会 6所		
		児島市民病院安全衛生委員会	1	137
		学校給食安全衛生委員会	7	77
		保健所安全衛生委員会	1	123
市水道局職員安全衛生管理規程		水道局職員安全衛生委員会	5	121

また、水道局を除く各委員会の統括的組織として「市中央安全衛生会議（以下「中央会議」という。）」が設けられ、各委員会の活動をけん引しています。中央会議は各委員会の総括安全衛生管理者と職場代表委員等で構成され、トップである総務局長が「主任総括安全衛生管理者」として各総括安全衛生管理者を指揮・監督するとともに、全庁的な活動に係る事項の総合調整を行っています。各委員会の活動は定期的に中央会議に報告されるなど、情報の共有化を図りながら、委員会活動が展開されています。

さらに、市では委員会活動を職員に広く周知するため、平成27年度から全職員に向けて「安全衛生だより」の毎月発行を開始しました。高橋主任は「普段から安全衛生委員会活動を職員に周知し、意識を高めてもらうことで、委員会の活動が支持され、活性化につながるものと考えました。」と経緯を語りました。

安全で快適な職場環境が形成され、職員が安心して職務に専念できるようにするためには、安全衛生委員会の活動が重要となります。市では、安全衛生だよりの毎月発行等の新たな取り組みを試みながら、委員会活動の活性化に力を注いでいます。



「委員会の活動を多くの職員に知ってもらいたいです」と語る高橋主任



人事課安全衛生係が作成・発行する「安全衛生だより」

2 安全衛生係を設置しメンタルヘルス対策等を強化

倉敷市で安全衛生を担当する人事課安全衛生係は、平成24年度に設置された比較的新しい係です。以前は、職員厚生係として福利厚生とともに安全衛生を担当していましたが、同係が「給与厚生係（厚生部門を従前からある給与係に統合）」と「安全衛生係」に改編された経緯があります。専門担当係の設置を機に、市ではメンタルヘルス対策等の充実、強化を図っています。

例えば、メンタルヘルス研修では、ラインケア研修における対象管理職の範囲を拡大するとともに、産業カウンセラーを講師とする研修を新たに企画するなど、研修体制を強化しています。とりわけ、ラインケアは市が特に重視する取り組みです。保健師で人事課安全衛生係主任の片山 岐美恵氏は「部下のメンタル不調のサインに気づくことは予防の意味からも大切です。また、実際に対応に悩んでいる管理職も多いという現状があります。このため、現場で適切なラインケアが実践されるよう研修を強化するとともに、管理職からの個別相談にも随時応じています。」と語りました。

city profile

岡山県倉敷市
面積 355.63km²
人口 483,970人
(2015年12月末日現在)
人口密度 1,361人/km²



city office

倉敷市役所
〒710-8565 倉敷市西中新田640番地
(取材先：人事課)
職員数 3,368人 (2015年4月1日現在)

内訳

一般行政／1,932人
教育／508人
消防／442人
公営企業等／486人

また、専門的ケアとしては、精神保健福祉士と保健師等による健康相談や、産業カウンセラーによる定例相談等を実施していますが、安全衛生係設置後は相談件数が増加傾向にあるといいます。その要因について、精神保健福祉士で人事課安全衛生係副主任の大野 綾子氏はこう語りました。「健康に不安がある場合は早期に相談を受けるよう研修や職場巡視等の際に呼びかけるとともに、安全衛生だより等で開催情報を提供するなど、効果的に周知できていることが大きいと思います。また、健康管理を専門に扱う係が実施していることが、職員に安心感や信頼感を与え、より利用しやすくなったという面もあるのかもしれない。」

こうした取り組みのほかにも、健康診断未受診者全員への電話督促や産業医と連携した有所見者への対応、復職支援プログラムによる支援等がマンパワーで展開されているなど、安全衛生係の設置を契機に、市の健康管理対策は着実に進展しています。



「職場においては管理職によるラインケアが第一です」と語る片山主任



「職員厚生係時代に比べ相談はかなり増えています」と語る大野副主任

3 市民を意識した職場環境改善の取り組み

職場の安全の基本は整理・整頓です。倉敷市では10年以上前から、書類等の整理・整頓を徹底し、安全で快適な職場づくりに努めています。人事課主幹兼安全衛生係長の武内 信道氏は取り組みの目的をこう語りました。「CS※（顧客満足）の向上という観点から行っています。市役所は窓口対応が多い職場です。職員の机やキャビネットの上に書類が積み上げられている光景は、市民に良い印象を与えません。市民に気持ち良く市役所を利用してもらうためにも、整理・整頓された清潔な職場環境の維持が大切だと考えています。」



「市民の要望に応えるという視点を意識しています」と語る武内主幹

この取り組みはまず、ファイリングシステムによる文書管理から始められました。文書管理方法を見直すとともに、外部講師による研修を数年間実施するなど、徹底的に改革

したといいます。そして、ファイリングシステム定着後は、CSを踏まえた安全衛生活動として、執務室内の整理・整頓等の職場環境改善を実践しています。取り組みの成果について武内主幹は「ファイリングシステムの厳格な運用により、全課所で必要な書類がすぐに出てくるようになっています。机周りの整理・整頓も徹底されているので、置いてある荷物につまずいて災害が発生したという例もほとんどありません。」と語りました。

職員退庁時には書類はすべてキャビネットに収納され、机の上はすっきりと整理された状態が維持されています。職場の安全衛生向上とともに、顧客満足向上の方策でもあるこの取り組みは、しっかりと職員の間に根付いています。

※CS=Customer Satisfaction の略で顧客満足のことをいう



キャビネットには書類が整然と並ぶ



職員退庁後の執務室の様子。机の上に置かれているのはパソコンと電話のみ

アドバイザーより一言



市職員安全衛生管理規則に基づき職域ごとに安全衛生管理体制が整備されています。また、市中央安全衛生会議を設置し、各委員会の調整等を行うとともに、事務局が毎月「安全衛生だより」を発行するなど、各職域の安全衛生の情報化が図られています。

健康管理においては、産業医とスタッフとの連携した対応が行われているとともに、メンタルヘルス対策に係る研修（セルフケア、ラインケア）を階層別に計画的に実施されています。

執務室については、机の上、書棚等の整理・整頓の良好な状態が確認できました。

今後は、安全衛生年間計画を策定し、同計画に基づく活動の推進をお勧めします。また、公務災害があった場合は、同種災害の防止を図るため、毎月発行している「安全衛生だより」に情報を掲載し、水平展開を図る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・衛生管理士 原田 宗徳

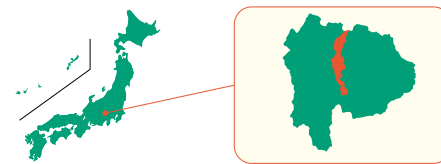
甲府市

Kofu City

課題解決に向け着実に安全衛生を推進

city profile

山梨県甲府市
面積 212.47km²
人口 192,601人
(2015年4月1日現在)
人口密度 906人/km²



city office

甲府市役所
〒400-8585 山梨県甲府市丸の内一丁目18番1号
(取材先：人事管理室研修厚生課)
職員数 1,735人 (2015年4月1日現在)

内訳

一般行政／ 846人
教 育／ 162人
公営企業等／ 727人

取り組みのポイント

- 職場の安全をテーマとした研修の実施など安全を重視した対策を推進
- 多様な職場に対応したチェックリストを作成し工事現場を含めた巡視を実施
- 相談窓口を職員健康係長に一元化し回復状況に応じた3段階の職場復帰訓練を実施

甲府市は、デスクワーク系作業が多い市職員安全衛生委員会においても、職場の安全をテーマとした研修会を毎年度実施するなど、職員の安全意識の向上に努めています。また、あらゆる職場の巡視に対応できるよう、工事現場を含めた多様なチェックリストを作成したり、長期休業者の確実な職場復帰に向け、回復状況に応じた3段階の訓練を新たに導入したりするなど、課題解決のために、手間を惜しまず丁寧な対応を実践しています。こうした安全重視とともに、きめ細かな対応で安全衛生を進める甲府市の取り組みを紹介します。

1 安全の視点を重視した活動の展開

甲府市では、「職員」、「教育委員会」、「上下水道局」の3つの安全衛生管理規則（規程）に基づき、7つの安全・衛生委員会を設置しています。各委員会の区分ごとに総括安全衛生管理者や安全管理者、衛生管理者が設けられ、職員の安全と健康や公務災害の防止に関する事項の調査、審議等の活動が展開されています。

■甲府市安全衛生管理体制

委員会名称		課所数	職員数
市中央安全衛生協議会	市職員安全衛生委員会	71	1,250
	市環境部職員安全衛生委員会	5	150
	市立甲府病院職員安全衛生委員会	1	650
	市教育委員会職員安全衛生委員会	35	1,330
	市教育委員会給食事業所職員衛生委員会	25	50
	甲府商業高等学校職員衛生委員会	1	70
	市上下水道局労働安全衛生委員会	11	170
市職員安全衛生管理規則			
市教育委員会安全衛生管理規則			
市上下水道局労働安全衛生委員会規程			

特徴的なことは、各委員会で安全対策に係る取り組みが積極的に実施されていること。例えば、市環境部職員安全衛生委員会では、焼却工場職場安全検討会を月1回開催し、作業現場・設備・機械などに対する安全対策の確認等が行われています。また、環境部と同様、現場を抱える給食事業所や上下水道局でも、作業の安全化や安全教育の実施などを独自に展開しています。

こうした安全を重視する姿勢は、市職員安全衛生委員会のように、本庁舎の職員を多く抱える事業場においても変わりません。安全衛生研修はどちらかといえば、メンタルヘルスなどの健康管理を中心とした内容に偏る傾向にありま

すが、同委員会では、メンタルヘルス研修とは別に、職場の安全対策をテーマとした研修会を毎年度実施しています。

平成27年度は、特定社会保険労務士を講師に招き、「ヒューマンエラー」や「KYT（危険予知訓練）」などの安全対策について学びました。この研修の目的について、人事管理室研修厚生課職員健康係長の山本 和弘氏は「公務災害が起きていない職場であっても、職員の身近に危険は潜んでいます。そのことを認識してもらい、職場でできる安全対策を講じてもらうことがねらいです。実際に、通勤途上も含めて転倒災害が多く発生しています。KYTなどは各職場で積極的に取り入れてほしいですね。」と語りました。



■安全衛生研修について語る山本係長

研修概要については、「職員安全衛生委員会ニュース」に掲載し、広く職員に情報提供しています。また、こうした研修情報の提供のほか、災害関係の情報提供も行っており、災害が多発した場合などは、情報を庁内LANに掲載し、職員に向けて注意を喚起します。冬季には、雪による転倒、公用車等によるスリップなど、公務中や通勤途上での災害が懸念されることから、気象情報に注意し、降雪が予想される場合等には早めに庁内LANで注意を促しています。市ではこのような安全の視点からの対策を通じて、職員の意識向上を図り、公務災害防止に努めています。

2 チェックリストを活用し工事現場を含めた職場巡視を実施

一般的に地方公共団体が設ける職員安全衛生委員会は、他の委員会に属さない全ての職場を対象とする形態をとっています。このため、本庁舎のほかに、保育所や公民館なども所管する場合は、委員会として全ての職場を巡視することが難しく、巡視場所が本庁舎に限定されるケースも見受けられます。こうした中、甲府市職員安全衛生委員会では、各職場の特性に応じた職場巡視チェックリストを作成することで、職場に応じた効果的な巡視を可能としています。

チェックリストの種類は多岐にわたります。例えば、建設部のように道路建設や補修の現場を抱える部署については、執務室用とは別に工事現場用のチェックリストを作成するなど、その徹底ぶりには目を見張るものがあります。実際、建設部を対象とした巡視では、このチェックリストをもとに、委員が工事現場に出向き、作業環境等のチェックを行っています。

巡視の結果は、同日開催される委員会の中で報告され、その後、職場にもフィードバックされます。また、安全衛生委員会ニュースにも概要を掲載するなど、広く職員に情報提供が行われています。現場用チェックリストまで作成する丁寧できめ細かな対応や工事現場を含めた職場巡視など、

その積極的な取り組みは、公務災害防止に向けた市の強い意気込みを感じさせます。



■保育所の職場巡視の様子

3 確実な職場復帰を目指して復職支援の取り組みを拡充

メンタルヘルスに起因する長期休業者が増加傾向にあるなど、地方公共団体におけるメンタルヘルスの問題は職場の安全衛生対策の基幹となっています。甲府市でも、平成17年度から、長期休業者の職場復帰支援の一環として職場復帰訓練を実施していますが、平成27年度にはこの取り組みを大幅に強化しました。保健師で人事管理室研修厚生課職員健康係長の深沢 恵氏は「これまでは、ならし勤務である『職場訓練』を基本とした支援内容でしたが、長期休業後すぐに職場訓練に入ったため、無理をし過ぎて再び病状を悪化させる職員が見受けられました。そこで、職場訓練の前段階として、新たに『通勤訓練』と『リハビリ訓練』を導入し、病状の回復状況に応じた支援を実施することとしました。」と制度拡充の経緯を語りました。



■職場復帰訓練について語る深沢係長

職場復帰に向けた支援はまず、通勤訓練における規則的な通所から開始されます。ここで、日常生活や病状の報告、健康相談等を実施することにより、体調維持やストレス等の自己コントロールに取り組み、就業を想定した社会生活リズムを整えます。次のリハビリ訓練では、職場訓練に向けた準備として、簡単な作業処理や文書管理システム操作練習などを行い、集中力・継続力を高めます。

特徴的なのは、通勤訓練及びリハビリ訓練の場所を、本庁舎から離れた場所にある「市自治研修センター」としてのこと。これは、他の職員に会うことなく、落ち着いて訓練に臨んでもらえるように配慮したものです。研修センターへは、この制度において「支援員」として位置づけられている職員健康係の深沢係長と山本係長が交代で出向き、職員の指導・助言を行っています。

また、ならし勤務である職場訓練は、通勤・リハビリという2つの訓練を経た後で行われます。ここでは、所属での段階的な就業実習により、必要とされる職務遂行能力の回復を図ります。

■職場復帰支援の概要

- ①通勤訓練
・自治研修センターへの規則的な通所により、就業を想定した社会生活リズムを整える
- ②リハビリ訓練
・職場訓練の準備として、センターで簡単な作業処理や文書管理システム操作練習などを実施
・専門的な訓練を希望する場合はリワークプログラムを実施する医療機関などと連携
- ③職場訓練（標準モデルは3か月間）
・訓練先の所属長と具体的な訓練内容を協議し、「実施計画」を作成
・3段階（職場に慣れる／半日以内、仕事に慣れる／半日以上、通常勤務生活に慣れる／フルタイム）

さらに、復帰後も職員との面談を定期的に実施することにより、出勤状況や治療状況、健康状態を確認して必要な助言を行うとともに、復職先の所属長や産業医、医療機関等と十分な連携を図りながらフォローアップに努めています。

制度が拡充されてから、まだ半年を経過したばかりですが、現在のところ、利用した職員全員が復職を果たしているといえます。甲府市の職場復帰訓練制度は、深沢係長と山本係長を中心とした相談・支援対応により、その効果が着実に現れてきています。

アドバイザーより一言



安全・衛生委員会では、各委員から活発に意見等が出ており有効な審議が行われています。その結果は「安全衛生委員会ニュース」によってダイジェスト版の形で分かりやすく全職員に周知・啓発が行われています。さらに、委員会が主催で職員対象の安全衛生研修会を実施している点も特徴的です。

委員会メンバーによる職場巡視の実施に当たっては、事前に巡視先の職場ごとにチェックリストを作成し、漏れの無い効率的な巡視が行えるよう工夫されています。

職場復帰支援については、「職場復帰訓練実施要領」に基づいた大変丁寧な対応がとられています。訓練の充実を図ることにより、復帰後の再発防止に効果が現れています。

長時間労働の対策については、今般導入されるストレスチェックの結果も生かし、個々人の課題に対するケアを実施するとともに、職場の課題にも目を向けた取り組みを行ってください。嘱託職員についても、階層別教育等により安全意識を醸成する機会をできるだけ設けるように配慮してください。

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・衛生管理士 須田 核太郎

高知市

Kochi City

チーム力による安全衛生の取り組み

取り組みのポイント

- 部局別委員会を設置して職種別の安全衛生活動を促進
- 産業保健スタッフの一員である衛生管理者の役割を重視したメンタルヘルス対策を推進
- 産業医を中心とした巡視チームが職場巡視を実施
- 自動車教習所を活用し、業務の特性を踏まえた安全運転研修を実施

高知市では、産業医を中心に保健師や人事労務の担当職員がチームを組んで、毎月の職場巡視を実施しています。また、産業保健スタッフである衛生管理者を職場の相談窓口として、産業医や保健師等と連携した事業場内メンタルヘルス推進体制を設けています。こうしたチーム力により安全衛生の向上を図る高知市の取り組みを紹介します。

1 部局別委員会を設置して職種別の活動を促進

高知市の安全衛生は、市職員安全衛生委員会を中心とした体制で展開されています。職員の約8割を対象とする同委員会には、清掃工場や保育所、学校給食など職種も場所も異なる様々な職場が含まれ、その管轄は広範囲に及びます。そこで、市は市委員会の中に4つの部局別委員会を設置し、職種に応じた取り組みが行える体制を整備しています。

高知市安全衛生管理体制

名	称	課所数	職員数
市職員安全衛生委員会		93課 (下記含む)	2,240人 (下記含む)
部局別委員会（4委員会）			
環境業務課委員会		1課	111人
清掃工場委員会		1課	57人
保育幼稚園課委員会		1課28園	276人
学校給食委員会		1課30校	72人

部局別委員会は、委員会開催や年間活動計画の作成、安全教育等の活動をそれぞれが独自に企画、実施しています。例えば、環境業務課や清掃工場では毎月1回以上委員会を開催するなど法令に準拠した取り組みを実践しています。また、学校給食では、平成24年度に公務災害件数が急増したことから、産業医等と協力をして、1年半をかけて安全作業マニュアルの見直しを図り、公務災害防止に努めています。このほか、保育幼稚園課でも役務員を対象とした剪定研修を実施するなど、各委員会の活動は活発です。

活動の状況は市委員会に報告されるため、統括



学校給食委員会が作成した安全作業マニュアル

部門として市委員会が適切に把握、管理することができます。また、各部局別委員会の代表が委員として市委員会の構成メンバーとなっていることで、全庁に関わる問題を提起し、対策を協議するなど、連携体制もしっかりと確保されています。

2 産業保健スタッフの連携によるメンタルヘルス対策

市では、健康管理室（人事課）に配置した2名の保健師が随時対応する健康相談をはじめ、精神科医による相談対応や各種階層別研修、職場復帰を支援するための慣らし出勤制度等、様々なメンタルヘルス対策を実施しています。また、安全衛生の要である衛生管理者を職場の相談窓口とする体制を整えるとともに、衛生管理者を対象とした研修を実施し、産業保健スタッフの一員として円滑なメンタルヘルスカが推進されるよう支援しています。

こうした産業医や保健師、衛生管理者等による相談対応の取り組みは職員にも浸透し、ここ数年、相談件数が増加しているといいます。健康相談を担当する保健師で人事課健康管理室主任の長崎 美保氏は「健康相談はほぼ毎日利用があります。職員本人からの相談だけでなく、その上司や同僚など1件の案件に対して複数人からの相談に応じることも少なくありません。」と相談対応の状況について語りました。



健康相談について語る長崎主任

また、人事課長の諸石 信廣氏は「悩みには、家庭や職場環境などいろいろなケースがあります。特効薬はないが、早く気付いて対策がとれればと考え早期相談を促しています。長くなればなるほど回復が遅れるので、今後、ストレスチェック制度などをうまく活用していきたいです。」と市のメンタルヘルス対策の考え方について語りました。

このように、高知市では相談体制の充実など様々なメンタルヘルス対策を講じていますが、残念ながら、全国的な傾向と同様に、メンタルヘルス不調による休職者は増加傾向にあります。メンタルヘルスに特効薬はありません。市では、一つひとつできることを積み重ねていくことで、対策を着実に進めています。

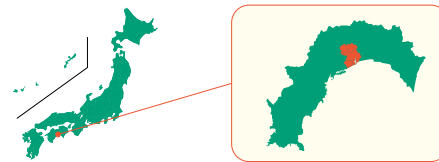
3 産業医を中心にチームで推進する職場巡視

労働安全衛生法令では産業医の職場巡視を規定していますが、医師の多忙など時間的な制約等から、地方公共団体の中には効果的な巡視が行えないという例も見受けられます。こうした中、高知市では産業医と事務局が連携した効果的な職場巡視が実施されています。

事務局の重要な役割の一つに、産業医への情報提供がありますが、人事課では、巡視前に調査を実施し、対象となる職

city profile

高知県高知市
面積 308.99km²
人口 335,991人
(2015年4月1日現在)
人口密度 1,087人/km²



city office

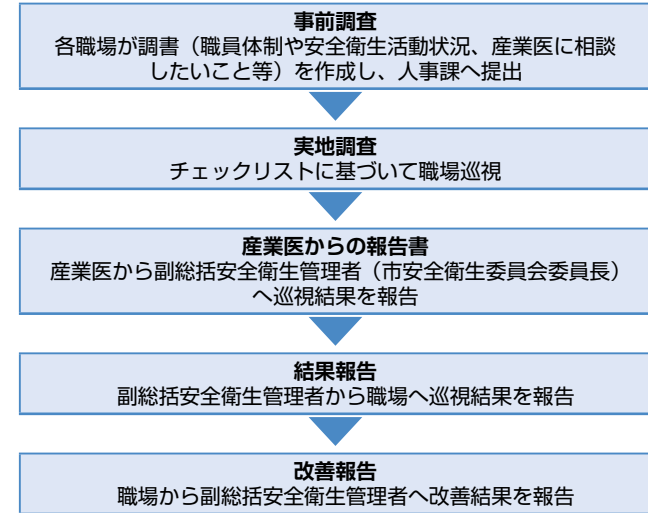
高知市役所
〒780-8571 高知県高知市本町5丁目1-4
(取材先：人事課)
職員数 2,758人 (2015年4月1日現在)

内訳

一般行政／1,681人
教育／336人
消防／367人
公営企業等／374人

場の安全衛生状況等を把握するとともに、産業医に情報を提供します。また、巡視の精度を高めるため、当日は、産業医に同行し、チームとして職場巡視に取り組んでいます。

職場巡視の流れ



指摘を行う場合は現状と対策を具体的に提示します。例えば、保育所の調理室の例では、「調理室外からの呼びかけにスムーズに対応できるようインターホンの導入を検討してください」など。また、指摘だけでなく、良い点もしっかりと評価しています。巡視後は、各職場から巡視結果を踏まえた改善報告が適切に提出されるなど、職場の安全衛生の取り組みとして定着しています。

諸石人事課長はこう語ります。「産業医のほかに、保健師、人事課職員、対象課所の主管課職員など、メンバーをしっかり揃えて対応しています。また、それぞれの立場、視点からチェックを行い、結果をできるだけ丁寧に所属に示すように心がけています。そうした姿勢が現場にも伝わっているのではないのでしょうか。」



職場巡視について語る諸石課長

産業医をはじめ、各担当者がそれぞれの職種、役割に応じた多様な視点から、チームとして巡視を行うことで、漏れのない確認、きめ細かな助言を行う。今後も、このような基本姿勢の下で巡視を実施し、職場とともに課題解決に取り組んでいきます。

4 自動車教習所を活用した安全運転研修

環境業務課委員会は、一般廃棄物の収集、運搬業務に係る安全衛生を推進する部局別委員会です。同委員会では毎月1回の委員会開催をはじめ、年間活動計画に基づく様々な安全衛生活動を実践しています。中でも安全運転研修は、運転技能研修を市内の自動車教習所に委託するという、他ではあまり例を見ない取り組みです。環境業務課相談サービス係長の大原 信明氏は「収集職員には日々安全運転や運

転マナーを指導していますが、より安全を期すためにも、運転のプロから適切な指導を受ける必要があると考えました。そこで市内にある教習所に相談したところ、運送業向けの実技講習を実施しているところが1カ所あり、協力を得ることができました。」と経緯について語りました。



環境業務課の取り組みについて語る大原係長

ごみ収集運搬は、運転手だけでなく、集積場所までの案内役、現場での車両誘導役などチームで作業が行われます。こうした業務特性を踏まえた研修とするため、その内容について教習所と協議し、①運転技能②ナビゲーション技能③誘導技能を中心とするカリキュラムが作成されました。このカリキュラムに基づき、自動車教習所教官が職員の指導を行っています。結果については各職員個人の評価だけでなく、事業場全体の総括評価を受けることで、組織としての改善につなげています。

事業場が自ら開拓したこの取り組みは、安全意識の高い職場だからこそ実現できたといえます。平成27年度には予算を拡充し、収集車両に関わる全職員を対象とするなど、更に充実・強化が図られています。

アドバイザーより一言



市安全衛生委員会では、職場巡視の結果、公務災害の発生状況等について調査審議されています。メンタルヘルス対策では、その充実が図られている松山市を視察する等、好事例を取り込んでいこうとする意識の高さを感じました。また、全国労働衛生週間にあわせ、心身の健康に関するチェックリスト等を職員に案内するなど、安全衛生の情報発信においても前向きな姿勢を感じました。

部局別委員会も積極的な取り組みを実践されています。学校給食委員会では、「安全作業マニュアル」を現状を反映する内容に改定し、安全作業を行う下地として現場で活用されています。清掃工場委員会では、安全衛生方針と目標を設定し、毎月開催する安全衛生委員会において各係の報告を審議されています。環境業務課委員会では、職場に合った安全運転研修を自動車教習所に依頼され、また、ヒヤリハット活動やKYTも実施されています。仕事に安全衛生を取り込んでいこうとする意識の高さを感じました。

今後は、現状の4部門以外にも事業場（部門）ごとに安全衛生委員会を設置される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 田村 聡

取り組みのポイント

- 委員会再編に伴い、連絡会議を設置し情報交流・共有など横のつながりを確保
- 産業医の選任を機に連携を強化し職場巡視等の活動を充実
- 技能労務職員を対象とした研修を職員課が実施しKYTを促進

前橋市では、清掃事務所、保健所に委員会を新設するとともに、連絡会議を設置し、委員会相互の情報共有、交流に努めています。また、再編に伴う産業医の選任を機に、職場巡視や健康相談など産業医の機能を活用した委員会活動の活性化に取り組んでいます。こうした委員会再編を機に安全衛生活動の充実・強化を図る前橋市の取り組みを紹介します。

1 安全・衛生委員会の再編

前橋市では、市職員労働安全衛生管理規程に基づく市労働安全衛生委員会について、平成26年度に組織再編を行いました。市内2カ所に設置された清掃事務所を統合したことにより、同事務所が職員50人以上の事業場となったため、委員会新設の必要が生じたものです。委員会新設にあたっては、清掃事務所だけでなく、清掃工場など関係事業場を包括した組織とすることが検討されました。職員課課長補佐の阿部 秀明氏は「清掃事務所は収集したごみを市内5カ所の清掃工場に運搬します。各清掃工場は50人未満の事業場ですが、これを清掃事務所と一体的な事業場として捉え、清掃事務所等安全衛生委員会が管轄することとしました。」と経緯について語りました。あわせて、市労働安全衛生委員会の一部会であった保健所にも委員会を設置するなど、事業場ごとにきめ細かな活動ができるよう委員会の再編を図りました。

前橋市安全衛生管理体制

平成26年10月	平成26年11月～		
委員会名称	委員会名称	課所数	職員数
①前橋市労働安全衛生委員会 ・本庁等部会 ・教育委員会部会 ・保育所部会 ・環境部会 ・保健所部会	①本庁等衛生委員会 ・本庁等部会 ・教育委員会部会 ・保育所部会 ②清掃事務所等安全衛生委員会 ③保健所衛生委員会	188	2,588
②水道局安全衛生委員会	④水道局安全衛生委員会	7	145
③消防局安全衛生委員会	⑤消防局安全衛生委員会	1	115
		3	148
		11	410

- ※1 前橋市労働安全衛生委員会は、本庁等衛生委員会・清掃事務所等安全衛生委員会・保健所衛生委員会の3つに再編
- ※2 水道局と消防局は、本庁等衛生委員会等とは異なる規程により委員会を設置

また、市では、委員会再編を機に、新たに「安全衛生委員会等連絡会議」を設けました。市労働安全衛生委員会を3委員会に分離したことで、それぞれのつながりが希薄化しないよう、各委員会の代表者等で構成する会議を適宜開催し、安全衛生活動に関する情報や取り組みを共有することが目的です。連絡会議では、各委員会から職場巡視や安全衛生教育の取り組みなどが積極的に報告されています。

再編の効果について、阿部課長補佐は「新設の清掃事務所等委員会、保健所委員会とも活動は活発です。特に清掃事務所は、毎月の委員会開催や職場巡視などに熱心に取り組んでいます。本庁等委員会でもそうした良い事例を取り入れ、活動をもっと充実させよう等の意見がでるなど、委員会全体の活性化につながっています。」と語りました。

清掃事務所の統合から始まった委員会再編の取り組み。市はこれを安全衛生管理体制見直しの好機と捉え、実効性のある組織体制へと改善を図りました。そうした前向きな取り組みが、委員会の活性化等の成果に結びついています。



「組織再編にあたっては労基署にも相談しました」と語る阿部課長補佐

2 産業医を活用し安全衛生活動を活性化

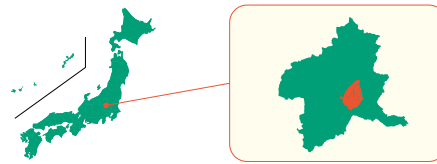
市では、職場ごとのチェックリストを用いた効率的な巡視を毎月実施していますが、そのすべてに産業医が参加しています。産業医を機能的に活用し委員会の活性化を図りたい。こうした市の考えに配慮し、市医師会が安全衛生に理解のある医師を推薦するなど、連携を密にした取り組みが功を奏した事例といえます。産業医の指摘や評価は報告書にまとめられ、委員会で報告されとともに、産業医が巡視できない職場については別途、委員が巡視を行うなど、委員会ごとに積極的な取り組みが展開されています。



清掃事務所等委員会による清掃工場の職場巡視の様子

city profile

群馬県前橋市
面積 311.59km²
人口 339,491人
(2015年4月1日現在)
人口密度 1,090人/km²



city office

前橋市役所
〒371-8601 群馬県前橋市大手町二丁目12番1号
(取材先：職員課)
職員数 2,638人 (2015年4月1日現在)

内訳

一般行政／1,556人
教 育／ 414人
消 防／ 401人
公営企業等／ 267人

このような医師会や産業医との連携は、委員会再編に伴う産業医の選任を機に、強化されました。例えば、保健所委員会では、産業医による全職員面談を実施していますが、これは、全職員と話す機会を設けたいという産業医の発案で始まった取り組みです。

また、職員課が所管する各種相談支援等でも産業医との連携は欠かせません。職員課給与厚生係主任保健師の野本 涼子氏は「経験豊富な保健師を職員相談の窓口であるメンタルヘルス相談員とするなど、支援体制を強化し、不調者の発症予防、早期発見等に努めています。また、産業医が積極的に関与してくれるので、職員への支援が行いやすくなったと感じています。」と連携の効果を語りました。このように、市では、産業医の役割、機能を重視し、適切に連携をとることにより、安全衛生委員会の活動促進や質の向上を図っています。



「産業医が関わることで、より内容の濃い活動になっています」と語る野本主任保健師

3 公務災害防止対策としてKYTを促進

地方公共団体では、清掃工場のような作業現場を抱える事業場で、KYT（危険予知訓練）やヒヤリハット等の取り組みが実践されていますが、前橋市では、職員課が中心となって、研修を通じたKYTの普及啓発を行っています。KYT研修は技能労務職員を対象に行われます。内容は、KYTの目的や手法等の解説とともに、前年度に起きた災害事例を写真やイラストで見せながら、どこに危険があるのか、どのような行動をとればよいのかなどを考えるものですが、その講師を職員課給与厚生担当の職員が務めます。阿部課長補佐はこう語ります。「KYTは公務災害防止対策として有効ですが、職場で自然発生的に行われるわけではありません。このため、職員課が音頭をとって、KYTの取り組みを促しています。危険予知能力を高めることで防げる災害がある、そうしたことをしっかりと伝えていきたいです。」

また、市はKYT指導者を養成するための外部講習会へも職員を積極的に参加させています。職員課給与厚生係主任の小泉 祐樹氏は「公務災害が多発していたため、本庁等委員会の中で、未然防止の取り組みが必要ではないかという意見がありました。このため、KYT講習会参加費用を予算化し、毎年度6人程度の職員を参加させています。」と経緯を語りました。



「経験年数や職位等を踏まえ受講職員を決定しています」と語る小泉主任

平成26年度に教育委員会部会が開催した研修会では、指導者養成講習会を受講した職員を講師に起用し、学校給食調理員等がKYTの基礎について学びました。職員課が積極的にKYTの促進を図ったことにより、この取り組みは徐々に浸透しています。今後の展開について、阿部課長補佐はこう語りました。「研修を通じて危険に対する意識を持つ職員が増えれば、職場全体の意識も向上します。今後も粘り強く続けていきます。」

アドバイザーより一言



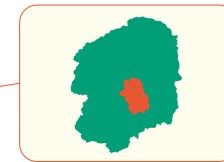
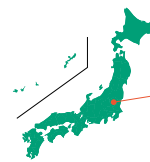
再編を機に、安全衛生活動が活性化されました。特徴的な取り組みとしては、市医師会の協力を得て産業医を十分に活用している点が挙げられます。また、3委員会の代表者による連絡会議を行うことで、本庁等の衛生委員会にとっても良い刺激となっており、今後さらに全体の安全衛生管理水準の向上が期待できます。

職場巡視については、各委員会・部会単位で実施されています。事前に巡視先の職種ごとにチェックリストを作成し、各職場の課題に対して効率的に巡視が行えるように工夫されています。

安全衛生教育については、階層別の研修会が実施されています。特に、技能労務職員を対象に行うKYT研修では、職員が研修の講師まで担っています。この点は、安全衛生活動がかなり進んでいる製造業の事業場にも匹敵する管理レベルにあると言えます。

一方、ヒヤリハット報告については、活動がやや形骸化しているようです。潜在的なリスクはまだ存在していると考えられます。今後、改めてヒヤリハット報告の運営方法を見直し、災害を未然に防ぐための有効な活動にしてください。

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・衛生管理士 須田 核太郎



取り組みのポイント

- 50人未満の事業場に職場懇談会を設置し安全衛生管理体制を充実
- 職員の参加を意識した安全衛生標語の募集・発表や読む側を意識した復職支援ガイドの作成
- 本庁の全職場で年3回の職場巡視を実施し現状とその後の改善状況を確認

宇都宮市では、13の事業場委員会を設置するとともに、50人未満の事業場には職場懇談会を設置し、各事業場が規模に応じた活動を展開しています。また、安全衛生標語の募集・発表では職員ポータルに掲示するなど関心を高めるための工夫を、復職支援ガイドでは読む側の立場に立った読みやすさ、使いやすさの工夫を凝らしています。こうした、小規模事業場や職員への伝え方への配慮など、きめ細かな対応で安全衛生を進める宇都宮市の取り組みを紹介します。

1 50人未満の事業場に職場懇談会を設置

宇都宮市は、市安全衛生管理規程により、15の安全・衛生委員会を設置するとともに、中央委員会の組織として市安全衛生委員会を設け、各事業場委員会との情報共有を図っています。また、職員が10人以上50人未満で安全・衛生委員会が設置されていない25の事業場には、法令に基づき衛生推進者を置くとともに、安全衛生を推進する組織として「職場懇談会」を設け、委員会に準じた活動を展開しています。人事課福利グループ総括主査の佐藤 真理子氏は「少人数の職場であっても安全衛生活動は必要です。このため、該当する各職場に職場懇談会を設置し、職場巡視や安全衛生に関する調査、意見交換などの活動を定期的実施しています。」と語りました。

宇都宮市安全衛生管理体制

市安全衛生委員会	名 称	課所数	対象職員数
	本庁安全衛生委員会	73	2,271
	南清掃センター安全衛生委員会	2	34
	東横田清掃工場安全衛生委員会	1	22
	都市基盤保全センター安全衛生委員会	1	76
	学校業務安全衛生委員会	1	70
	学校給食安全衛生委員会	1	28
	上河内地域自治センター衛生委員会	4	42
	河内地域自治センター衛生委員会	4	49
	保健所衛生委員会	4	120
	泉が丘保育園衛生委員会	1	52
	石井保育園衛生委員会	1	59
	北雀宮保育園衛生委員会	1	67
	子ども発達センター衛生委員会	1	82
職場懇談会 (25課所)			

また、市では、職員の衛生管理者資格取得を支援し、人事異動に伴う有資格者不在等の事態が生じないように努めるなど、各委員会の機能維持を図っています。資格取得支援の内容も、受験費用等の負担だけでなく、人事課が職員向けの勉強会まで開催するという丁寧なものです。佐藤総括

主査は「毎年度、職場から推薦される職員5名程度が受験しますが、個人の努力に任せるのではなく、組織として支援する必要があると考えました。そこで、人事課が音頭を取り、職員と一緒に試験対策を行える場を設けました。」と勉強会の目的を語りました。

このように、市では事業場単位で適切な推進組織を整備するとともに、衛生管理者の計画的な確保を図り、法令の遵守、安全衛生活動の質の維持、向上を図っています。

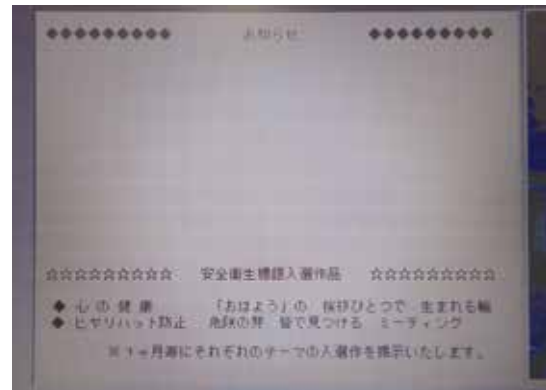


「勉強会では主に過去問を中心に取り組んでいます」と語る佐藤総括主査

2 職員が親しみやすい安全衛生標語や読みやすい復職支援ガイド

市は安全衛生の取り組みを職員に伝え、一人ひとりの意識向上を図るため、情報提供や啓発に関する様々な取り組みを実施しています。中心となって推進するのは人事課福利グループです。例えば、安全衛生標語では「ヒヤリハット防止」と「心の健康」をテーマとした標語を募集し、1か月単位でそれぞれのテーマの優秀作品を1作品ずつ、計24作品を職員ポータル（庁内LAN）に掲示します。優秀作品には「俺はない そんなあなたが ターゲット（ヒヤリハット防止）」など親しみやすいものが多く、職員にも好評です。人事課福利グループ係長の小林 尚志氏は「パソコンを立ち上げると、入選作品紹介の画面がでてきます。パソコンを使用する職員全員が目にするため、いつの間にか標語を覚えてしまったという職員もあり、周知効果は高いです。」と語りました。

職員ポータル上に年間掲載スペースを確保することについては、小林係長が所管課である情報政策課に掛け合い、調整したといいます。こうした福利グループの努力により、平成26年度の安全衛生標語には100件を超える応募があるなど、多くの職員に認知されています。



職員ポータルに掲載される優秀作品は月替わり24作品が紹介される

また、市ではメンタルヘルス不調による長期病休者数が年々増加していることから、平成17年度から独自に実施しているメンタルヘルスチェックや各種相談支援等を通じた

早期発見、早期対応に努めるとともに、病休中の職員の復職支援など多様な対策を講じています。復職支援では、職員・家族向け、管理監督者向けと、対象を分けた『復職支援ガイド』を作成しているのが特徴です。特に、職員・家族向けの手引きには、イラストを多く取り入れ、読みやすく、理解しやすいよう工夫がなされています。

保健師で人事課福利グループ主任の生沼 律子氏はガイド作成の趣旨についてこう語ります。「使う人の立場に立って、なるべく柔らかい内容とすることを意識し、産業医等と相談しながら作成しました。前向きな、明るい印象となるようにまとめてあります。家族にも読んでいただきたいので、『職員・家族向け』としています。」

ほかに、安全衛生だよりやメンタルヘルス通信等を通じて、安全衛生の情報を分かりやすく整理し、提供するなど、人事課福利グループでは、職員に丁寧に伝えることを基本とした取り組みを実践し、市全体の安全衛生をけん引しています。



「復職支援ガイドについて語る生沼主任



「復職支援ガイドは職員・家族向けのほかに管理監督者向けも作成されている

3 全職場の巡視を実施し職場環境を改善

本庁安全衛生委員会は、73の職場を対象とした大規模な委員会ですが、毎年度、全職場の巡視を実施するなど、職場環境改善への取り組みは徹底しています。小林係長は「5Sの視点から委員による巡視を徹底しています。年3回全職場対象の巡視を実施し、指摘事項がある職場に対しては、その間に2回目の指摘事項の改善状況を確認する巡視を行い、計5回実施しています。執務室が狭いため、なかなか整理整頓が進まない現状もありますが、それをあえて指摘し、間隔をあけずに確認巡視を行うことで、整理整頓を意識づけています。」と全職場巡視の目的を語りました。

職場巡視は、人事課福利グループが作成したチェックシートをもとに、各委員が効率よく職場を巡回します。また、平成25年度からは、同種・同規模の職場による相互巡視も導入しています。例えば、事務中心で職場環境の似ている本庁、保健所の職員が異なる視点からお互いの職場環境をチェック



職場巡視を行う本庁安全衛生委員会委員の皆さん

することで、巡視の精度向上が期待できます。きっかけについて、小林係長はこう語ります。「一般的に衛生委員会の活動が安全衛生委員会に比べ少ないので、その活性化を図ることが目的の一つでした。第三者の視点、クロスチェック等により各衛生委員会に刺激を与え、少しでも活動が前進してくれればと思います。」

また、委員による職場巡視とは別に、産業医による職場巡視も毎月行われています。

2名の産業医と看護師が2班体制で、出先機関を中心に巡視を行うもので、平成26年度は49の出先機関を対象に実施されています。

このように、積極的な職場巡視を展開していること等により、平成26年度の公務災害発生件数は前年度に比べ減少したなど、一定の改善が図られています。市では今後も、チェックシートの見直しや相互巡視の拡充など、職場巡視の充実を図り、更なる安全衛生確保に取り組んでいきます。

アドバイザーより一言



宇都宮市では、50人未満の事業場に職場懇談会が設置され、非常勤職員の多い保育園等についても衛生委員会が設けられるなど、今後の活動の展開が期待されます。

市では、平成17年度から「メンタルヘルスチェック制度」が導入され、産業保健スタッフによる支援の充実、健康教育などに生かされています。

また、安全衛生についての情報を職員に伝えるための工夫として、毎年、安全衛生標語募集が行われ、優秀作品が月替わりで職員ポータルに掲示されています。標語の優秀作品は親しみやすいものが多く、安全衛生やメンタルヘルスをみんなで支えることの大切さが受け入れられていると感じました。

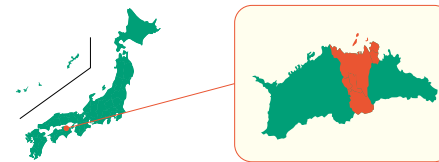
メンタルヘルス関係の冊子も、誰に読んでもらうかを考えて非常に分かりやすく作られています。人事課福利グループの長年の取り組みが、職員との間の良いキャッチボールを作り出していると思います。

この職場でも悩みの種は、多くの書類とOA機器などの床配線の問題です。減量化のための5Sと3定（定位置、定品、定量）管理など、改善方策を職場ごとに話し合うことがよいと思います。さらに働きやすい愛される職場になることを期待します。

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・衛生管理士 山口 昇二

city profile

香川県高松市
面積 375.23km²
人口419,381人
(2015年4月1日現在)
人口密度 1,118人/km²



city office

高松市役所
〒760-8571 高松市番町一丁目8番15号
(取材先：人事課)
職員数 3,667人 (2015年4月1日現在)

内訳

一般行政／1,880人
教 育／ 464人
消 防／ 471人
公営企業等／ 852人

取り組みのポイント

- 市職員安全衛生委員会が作成した事業計画をもとに職場単位の事業計画を作成し安全衛生を実践
- 安全衛生教育や安全衛生標語作成など職員の意識向上の取り組み
- メンタルヘルスチェックなど「心の健康づくり計画」に基づく多様な対策の実施
- 市長による職場巡視の実施など職場の安全点検を徹底

高松市では、市職員安全衛生委員会の主導のもと、各職場で安全衛生教育等の多様な活動が実施されています。これらの活動は市安全衛生事業計画において明確に位置づけられ、その実現に向けて市委員会が職場の支援を行い、職場は活動状況を市委員会に報告するなどの協力、支援体制のもとで進められています。こうした、役割分担と連携による高松市の安全衛生の取り組みを紹介します。

1 市委員会と各職場との役割分担と連携による取り組み

高松市では、総務局長を総括安全衛生管理者として市職員安全衛生委員会を設置し、その下に保健所や学校、クリーンセンター等の事業場委員会を設けています。安全管理者、衛生管理者については、事業場委員会のある職場のほか、斎場公園等の関係事業場の長など31名を選任するとともに、市独自の安全管理補助者、衛生管理補助者を35名選任するなど、法令に求められる以上の安全衛生スタッフを配置しています。補助者には、主に課長補佐級職員が選任されていますが、管理者の指示に即して、安全衛生活動の実務を遂行するなど、職場の安全衛生の中心的な役割を果たしています。

■高松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	74	2,512
保健所衛生委員会	4	287
環境業務センター安全衛生委員会	3	145
西部クリーンセンター安全衛生委員会	1	51
衛生処理センター職場委員会	1	17
学校（園）安全衛生委員会	72	350
高松第一高等学校衛生委員会	1	82
朝日新町学校給食センター安全衛生委員会	1	60

※ 他に水道局、消防局、病院局が個別の規程で委員会を設置

総括安全衛生管理者をトップとする市委員会は、市の安全衛生全般にわたる計画や活動等の企画調整など統括的な役割を担います。例えば、市の年間事業計画は、市委員会が毎年度これを作成し、各職場に提示します。現場業務のある清掃や建設部門等の職場では、この計画に即した職場事業計画を作成し、活動を実践するとともに、「職場安全チェックリスト」により活動状況の自己点検を実施。その結果は

定期的に市委員会に報告されています。

総務局次長人事課長事務取扱の鴨井 厚二氏は「計画に従って事業が展開されているかを各職場に検証させることが目的の一つです。市委員会でも定期的に状況を確認するとともに、必要な助言を行うなど、全体の活性化に努めています。」と語りました。

毎年7月に設定される「職場安全月間」では、安全教育や安全衛生標語募集等の活動が職場単位で集中的に実施され、その定着が図られているなど、市委員会が統括的な役割を発揮することで、各職場の安全衛生活動の活性化につながっています。



■人事課の皆さん（左から 諏訪主幹課長補佐事務取扱、鴨井総務局次長人事課長事務取扱、柴田係長、宇野保健師長）

2 職場単位で安全衛生活動を展開

市事業計画では、清掃等の現場業務のある職場において、安全衛生教育の実施や安全衛生標語を作成し、意識の向上、活動の定着を図ることとしています。例えば、安全衛生教育については、職場事業計画の中に位置付けられ、技能講習やKYT（危険予知訓練）などの取り組みが実践されています。一方、市委員会においても、各委員会の委員や安全管理者等を対象とした研修会を開催し、知識や情報に触れる機会を提供することで、職場における研修等の実践に向けた支援を行っています。

また、安全衛生標語については、職場ごとに募集、選定を行い、朝礼等で唱和するなど、安全衛生に対する意識の向上に努めています。

人事課職員厚生係係長の柴田 美紀氏は「安全衛生活動を行う上では、職員の安全衛生に関する意識の向上が重要です。そのため、安全衛生教育等を職場計画に位置付け、自主的に実施してもらうこととしています。標語も自らが作成することでより意識を高めることができます。」と効果について語りました。このほか、全ての職場で朝の職員ミーティングを実施していますが、その際には安全衛生に関する話題を入れるように働きかけるなど、日常の中で、無理なく安全衛生を取り入れるための工夫を凝らしながら、職員、職場の意識向上と安全衛生活動の一層の促進に日々努力しています。



■市委員会による研修の様子



■朝礼で標語を唱和する西部クリーンセンターの様子

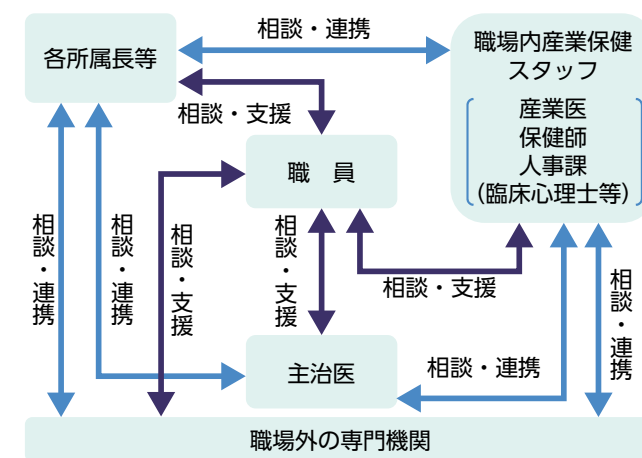
3 復職支援等のメンタルヘルス対策の取り組み

職員の長期療養者のうち、精神性疾患を理由とする者の割合が高率で推移しているなど、高松市においてメンタルヘルス対策は重要な課題となっています。このため、市は平成25年度から、職場復帰支援やメンタルヘルスチェックの制度運用を開始するとともに、平成26年度には「心の健康づくり計画」を策定し、本計画に基づくメンタルヘルス対策に重点的に取り組んでいます。

復職支援制度について柴田係長はこう語ります。「以前は、完治しないまま復職し、その後に再発してしまうケースも多くありましたが、最近は再発が若干減ってきています。職員にはしっかりと療養を考えてもらうよい機会になっていると思います。」

また、メンタルヘルスチェックは、制度義務化の動きにあわせて導入された取り組みで、平成25年度から3か年を「試行期間」と位置付け、全ての常勤職員を対象に実施しています。チェックリストは、産業医が面談等で使用するものを参考に事務局が作成したもので、実施前には庁内イントラネットを活用し周知を行うなど、実施率向上にも努めています。今後は、項目の見直しなど試行で明らかになった課題への対応を図るとともに、対象を非常勤職員まで拡大するなど、本格実施に向けて準備を進めていきます。

■心の健康づくり推進体制



4 トップ（市長）による職場巡視など安全点検の徹底

市事業計画において、安全点検の徹底を掲げる高松市では、市長による職場巡視が毎年度実施されています。巡視場所は出先機関が中心となります。当日は、職場の概要説明を受けた後、施設内を中心に巡視を行い、最後に講評を兼ねた市長と職員によるミーティングが行われるなど、限られた時間の中で、トップ自らが真剣な職場巡視を実践しています。巡視先の職員だけでなく、安全管理者等を含めた全職員の関心も高まり、安全衛生意識の向上につながっているといえます。

また、安全管理者や安全衛生委員会の委員、産業医など、安全衛生スタッフによる職場巡視も適切に行われています。例えば、市委員会では、委員会のメンバーが複数チームを作って各職場を定期的に見回り、また、産業医巡視では、事務局がピックアップした改善が必要と思われる職場を中心に巡視を行います。最近の改善事例としては、産業医から給食調理場の温度管理が不十分であるとの指摘があったため、スポットクーラーを購入し、高温多湿の作業環境の改善を図ったことなどを挙げるができます。



■市長による職場巡視の様子（香川図書館）



■給食調理場に設置されたスポットクーラー

こうした職場環境の改善とともに、公務災害件数についても平成26年度発生件数が前年度より減少したなどの改善が見られます。高松市では、安全点検の徹底等の取り組みを継続し、安全衛生の更なる向上を目指します。

アドバイザーより一言



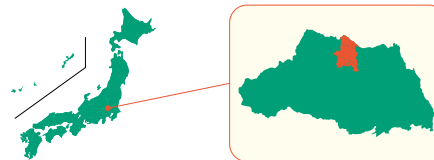
高松市では、労働安全衛生法に求められている内容の他に、自主的に「安全管理補助者」や「衛生管理補助者」を設置され、役割を明確にして運用しています。

また、各職場における安全衛生活動の着実な実施、特に職場巡視においては、職員の安全衛生意識の向上を目的としたトップ（市長）自らの巡視やチェック票を作成し漏れのない効率的な巡視をしており良好です。

さらには、高松市独自のメンタルヘルスチェックの実施とその具体的な対応、産業医、臨床心理士、心理判定士による定期的な相談、保健師による随時の相談を実施するなど、積極的な取り組みが伺えます。職員の興味を引くような資料作り（メンタルヘルスチェック『ケチな飲み屋』）なども工夫した活動といえます。

一方で、公務災害の原因調査においては、「不注意」による内容のものも見受けられます。具体的な対策を講じるためにも、真の原因調査を実施し、再発防止につなげるのが望まれます。

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 岡崎 隆夫



取り組みのポイント

- 衛生管理者の資格取得を促進し適正な推進体制を維持・確保
- 熱中症対策、節電対策など市の暑さ対策を踏まえた安全衛生を実践
- 産業医が毎月1回の職場巡視を実施し職場環境の把握と相談業務をPR

平成19年に40.9度という当時の国内最高気温を記録した熊谷市は、「暑いまち」として全国的に知られています。同市では、暑さ対策や夏季節電対策等の取り組みを積極的に展開していますが、安全衛生活動においてもその視点が生かされています。また、産業医による月1回の職場巡視や職員の健康保持増進を目的とした「健康ひろば」の毎月発行等の堅実な活動を実践し、日々安全衛生の向上に努める熊谷市の取り組みを紹介します。

1 衛生管理者の資格取得を計画的に促進

熊谷市の安全衛生は、本庁舎衛生委員会、消防本部衛生委員会、環境美化センター安全衛生委員会の3つの委員会により展開されています。このうち、本庁舎衛生委員会は、保育所や行政センターなどの出先機関も対象とする最大規模の委員会です。事務局である職員課を中心に、職場巡視や健康相談、安全衛生教育などの様々な取り組みを推進しているほか、安全衛生管理体制を適切に維持するため、衛生管理者の計画的な確保等にも取り組んでいます。職員課人事係主査の宮沢 隆律氏は「第一種衛生管理者資格取得に係る費用を毎年度3名分予算措置し、有資格者を一定数確保しています。様々な部局、年代に有資格者がいるので、異動に伴う欠員が生じることはありません。」と力強く語りました。

熊谷市安全衛生管理体制

委員会名称	課数	職員数
本庁舎衛生委員会	43	650人
消防本部衛生委員会	7	253人
環境部環境美化センター安全衛生委員会	1	46人

職員の人選は該当部署からの推薦ではなく、職員課において職員を特定し、受験を促します。その理由について、宮沢主査はこう語ります。「年代の偏りがなく、職員課において、29～33歳の主任級以上の職員を選定しています。20年以上継続しているので、現在、部長級から主任級職員までほぼ全ての階層で有資格者が揃っています。」
また、本庁舎衛生委員会が職員650名を抱える大規模な事業場であることから、その運営にあたっては、職員課を中心

に関係部局の主管課が連携を図りながら進められています。具体的には、教育委員会に係る職場にあっては教育総務課が総括的な役割を担うなど、本庁舎衛生委員会内で一定の役割分担のもと、効率的な運営が行われています。

このように、熊谷市では衛生管理者の養成、確保など法令に基づく体制の維持・確保や、委員会内の役割分担、連携のもとで実効性のある活動の展開を図り、適切な安全衛生の推進に努めています。



■ 安全衛生管理体制等に係る事務を担当する宮沢主査

2 熱中症対策や節電ノー残業デーなど暑さ対策を実践

夏の気温が高い熊谷市では、市民とともに暑さ対策や節電対策等に取り組んでいますが、その視点は、職員の安全衛生にも見ることができます。例えば、熱中症対策は、例年6月から職員への呼びかけ等が行われています。保健師で職員課厚生研修係主査の杉山 恵己子氏は、「熱中症は暑さへの抵抗力が弱い6月にリスクが高まります。このため、毎年「健康ひろば」の6月号に熱中症に関する情報を掲載し、注意喚起に努めています。平成24年度からは、適切な予防に役立ててもらうため、熱中症のかかりやすさを自己診断できるセルフチェック表も掲載しています。」と啓発の概要を語りました。



■ 毎月発行される「健康ひろば」
6月号には熱中症セルフチェック表を掲載

長時間労働対策の一環として、市は毎週水曜日をノー残業デーとしていますが、5月から10月まで期間は「節電ノー残業デー」として水曜日と金曜日の週2日実施しています。定時退庁が実践されているかどうか、各職場での取り組み状況を節電推進員が監視するという徹底ぶりです。また、

環境美化センター安全衛生委員会ではエコドライブの研修を実施しています。エコドライブは、やさしい発進を心がけたり、無駄なアイドリングを止める等をして燃料の節約、CO₂排出量の削減に努める環境に配慮した自動車の使用のこと。市ではハンドル、アクセル付きのドライブシミュレーターを使ってエコドライブの市民向け講座を実施していますが、同委員会ではこれを職員向け研修に取り入れ、ごみ収集車両でのエコドライブを実践しています。

このように、職員を熱中症から守る取り組み、職員がエコ対策を実践する取り組みなど、熊谷市らしい暑さ対策を踏まえた活動を展開し、安全衛生の向上を図っています。



■ ドライブシミュレーターを使用した安全運転・エコドライブ研修の様子

3 産業医による職場巡視を全課で実施

労働安全衛生規則では、産業医の選任義務がある事業場について、毎月1回以上の産業医による職場巡視を規定しています。しかし、医師が多忙なこともあり、これを適切に実践できている地方公共団体は多くありません。こうした中、熊谷市では産業医による毎月の職場巡視が実施されています。巡視先は主に本庁舎及び3つの分庁舎です。1年間で全課を回る計画を作成し、これに基づき実施されています。毎月の実施、全課の実施について、杉山主査はこう語ります。「産業医は職員の健康相談にも応じていますが、職場の様子分からないと適切な対応ができないとの考えから、産業医自らが率先して巡視を行っています。巡視の際には、相談案内のチラシを配布しながら巡回することもあります。職員にとっても産業医の顔を知ることができるので、心身の不調や不安があった際に相談しやすくなるという効果も期待できます。」



■ 産業医巡視のほかに健康相談やメンタルヘルス対策を担当する杉山主査

巡視は、まず、所属長へのヒアリングからスタートします。職場環境や所属長自身の健康状態、職員の健康状態などについて、産業医が聴き取りを行い、おおよその状況を把握した上で点検が行われます。結果については、庁内イントラネットを活用して全庁に周知するなど情報共有を図るとともに、整理・整頓など他の職場にも共通する指摘事項については、全庁的な取り組みとして職場環境の改善を促しています。



■ 産業医による職場巡視の様子

アドバイザーより一言



全国一、二の猛暑の街、熊谷市の安全衛生は暑さ対策が大きな課題となりますが、様々な暑さ対策を通して、職員の熱中症対策の知識も高まっているといいます。

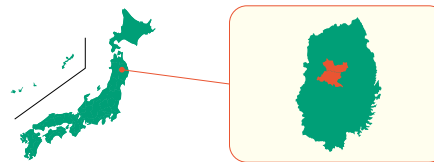
5月から10月までの間は、「節電ノー残業デー」として、通常の水曜日に加え金曜日にも定時退庁を促進し、長時間労働対策に努力されています。

産業医の職場巡視では、所属長面談を実施することにより、詳しい職場状況が把握でき、医師の視点から職場への適切なアドバイスに生かせるものと思います。

また、巡視で活用するチェックリストは、ぜひ、巡視結果の見える化や改善対策の水平展開に役立ててください。メンタルヘルス対策としては、精神科医による相談や職員向け研修等が行われています。保健師による随時の健康相談や「健康ひろば」の毎月発行といった地道な努力もあり、ここ数年、100時間を超える超過勤務者や長期休職者が減少してきています。

今後は、ストレスチェックの法制化等をきっかけに、職場の4Sや健康対策の充実について、より多くの職員で話し合い、暑さに負けない更に活気のある熊谷市の職場をつくり出してください。

中央労働災害防止協会 関東安全衛生サービスセンター
安全衛生管理士 山口 昇二



● 取り組みのポイント

- 市職員安全衛生委員会による総合調整機能を生かした安全衛生管理体制を整備
- 所属長と職員のつなぎ役となる安全衛生主任を職場単位で設置
- 職場ごとに時間外勤務縮減取組計画を策定し長時間労働対策を実践
- 企業の取り組みを学ぶ安全衛生委員会視察を実施

市職員安全衛生委員会を中心とする盛岡市の安全衛生管理体制にあって、その要となるのが、市が独自に設けた安全衛生主任です。職場ごとに設置された安全衛生主任は、所属長と職員とを仲介する役割を担い、機動性、実効性の高い活動を展開しています。また、長時間労働対策では、時間外勤務縮減の目標を職場ごとに設定し、実現に向けた取り組みを実施しています。こうした職場を単位として実効性のある安全衛生を進める盛岡市の取り組みを紹介します。

1 市職員安全衛生委員会を中心とした体制の整備

盛岡市では、市職員安全衛生管理規程に基づき、市職員安全衛生委員会（以下「市委員会」という。）など6つの安全衛生委員会を設置し、職員課人事係が全体を管理しています。最大規模の組織である市委員会は、本庁各課など73課所の職場を管轄するとともに、安全衛生管理計画の作成など市の安全衛生の中心的な役割を担います。一方、他の5委員会は、保健所や分庁舎など職員50人以上の出先機関等を基本として設置されたもので、市職員安全衛生管理規程上では事業所委員会と規定され、市委員会とは異なる取り扱いがされています。

■ 盛岡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	73	1,083
保健所職員安全衛生委員会	4	84
グリーンセンター職員安全衛生委員会	1	35
資源循環推進課等職員安全衛生委員会	4	49
玉山分庁舎等職員安全衛生委員会	12	64
都南分庁舎等職員安全衛生委員会	11	158

※ 他に上下水道局、市立病院、教育委員会がそれぞれ個別の規程で委員会を設置

職員課人事係長の菅原 宏文氏は「市委員会を中央委員会的な位置付けとし、各事業所委員会を統括しています。例えば、安全衛生管理計画については、市委員会が全体の計画を作成し、これに基づき、各事業所委員会が個別計画を作成します。活動状況は定期的に報告されるなど、市委員会として各事業所委員会の活動を管理しています。」と管理体制の概要について語りました。

市委員会は、総括安全衛生責任者である副市長をトップに構成され、長時間労働対策やメンタルヘルス対策等の全庁的な取り組みについても総合的な調整機能を発揮し、円滑、効果的な実施を図っています。

2 安全衛生主任が職場の安全衛生をけん引

市は、職場における安全衛生活動の推進役となる「安全衛生主任」を設置しています。安全衛生主任は主に課長補佐級の職員が指名され、所属長の命を受けて職場の安全衛生に関する事務を処理します。職員課人事係主任の板垣 充氏は、「職員の安全衛生は所属長の責務ですが、適切に対応するためにはフォローする者が必要となります。このため、安全衛生主任を設置し、所属長とともに職場の課題把握、解決に取り組む体制を整備しています。」と設置の経緯について語りました。市長部局の全職場に例外なく設置されるので、安全衛生推進者の配置基準以上に手厚い体制となっています。



「5人未満の小規模な職場にも安全衛生主任を設置しています」と語る板垣主任

安全衛生業務を遂行するにあたっては、労働安全衛生法令や市の取り組み等の基礎的な知識が必要とされるため、市では、年度当初に安全衛生主任を対象とした研修会を開催し、資質向上を図っています。期待されるのは、所属長と職員とのつなぎ役としての役割です。菅原係長は「安全衛生主任は現場に精通する立場から、所属長の補佐や職員からの相談窓口等の多様な役割を担っています。全庁的な対策や連絡事項については、安全衛生主任が主体となって職場への周知等を行います。職場内の体制が構築されたことにより、機動力、実行力は高まっていると思います。」と語りました。



安全衛生主任の役割について語る菅原係長

安全衛生に関する各職場への連絡は、職員課から各安全衛生主任へダイレクトで行われています。また、年3回、執

務環境や健康診断受診状況などを把握する「職場チェック」も各安全衛生主任から職員課に提出されるなど、職場における安全衛生のけん引役として、職員課にとっても頼りになる存在です。このように、市では安全衛生主任の設置という独自の取り組みを講じて、安全衛生の一層の推進を図っています。

3 時間外勤務縮減取組計画により職場ごとに縮減目標を設定

地方公共団体では、時間外勤務の縮減に向けた取り組みが継続的に行われていますが、職員配置や業務量など様々な要素が絡むことから、その対策も一筋縄ではいきません。

こうした中、盛岡市では、毎年度「時間外勤務の縮減に関する指針」を策定し、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス推進等の観点から、工夫を凝らした多様な取り組みを実施しています。

■ 時間外勤務の縮減に関する指針の概要

- 時間外勤務の上限
- 時間外勤務縮減取組計画の策定、進行管理及び状況報告
- 時間外勤務縮減取組計画のヒアリングの実施
- 事前協議
- 時間外勤務の縮減に向けた具体的取組
 - ・ 部等内の応援体制による繁忙期等への対応
 - ・ ミーティングを活用した効率的な事務執行
- 長時間の時間外勤務を命ぜざるを得ない場合の職員への健康への配慮
 - ・ 産業医等による助言指導等

例えば、「時間外勤務縮減取組計画」では、職場ごとに前年度の時間外勤務時間数を基準とした縮減率を設定し、職員課に提出。その状況は適宜、副市長に報告されます。また、ミーティングを活用した効率的な事務執行として、概ね16時を目安に係単位でミーティングを実施し、係長が定時退庁に向けた業務配分に努めています。他にも、時間外勤務の上限（年間360時間）の設定、定時退庁日の設定等の管理規制強化や部局内での職員応援体制の強化等に取り組むとともに、疲労度のセルフチェック、医師による面接など、職員の健康への配慮にも努めています。

こうした取り組みにより、平成26年度は前年度に比べ全体時間数で7.6%減、一人当たり時間数でも8.1%の縮減が図られるなどの効果を上げています。

4 民間企業の優れた取り組みを学ぶ視察

安全衛生の優れた取り組みを学ぶための先進地視察。それ自体、さほど珍しい取り組みではないかもしれませんが、盛岡市のように、視察場所を民間企業とする例は少ないのではないのでしょうか。菅原係長は「委員会として、民間企業の姿勢、取り組みを学ぶために始めました。県内に工場があり、従業員2千人規模の事業所を選定し、現地での視察と意見交換等を行っています。作業内容や活動基盤など、

市と民間企業とでは事情が異なりますが、危険回避、災害防止への意識の高さなど見習うべき点も多くあります。」と概要を語りました。



市職員安全衛生委員会の視察で企業担当者の説明を熱心に聞き入る委員の皆さん

市では実際に、ある企業の健康管理対策を参考に健康診断受診率向上対策の強化を図りました。板垣主任は「受診状況管理の徹底など、受診率100%を目指す企業の姿勢に刺激を受けました。市でも高受診率を意識していましたが、それが十分ではないという認識を持ち、受診状況の把握徹底や未受診者への勧奨、所見がある職員への事後指導など内容の充実を図りました。」と語りました。

このように、民間企業の視点から安全衛生の基本を学び、その取り組みを生かすことで、市は安全衛生水準の向上に努めています。

アドバイザーより一言



時間外勤務増加傾向に対応するため、「時間外勤務者自己チェック票」や職場ごとの「時間外勤務縮減取組計画」を策定して、上司による対象者へのヒアリングや対象者から上司への状況報告など、増加傾向に歯止めをかけようという良い取り組みを実施されています。

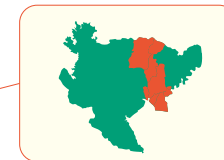
また、各所属長の下に「安全衛生主任」を置いて、安全衛生に関わる事務処理を担当させるとともに、安全衛生主任研修会を開催し資質向上に努めています。

民間企業への視察では、安全・衛生面に関わる気づきを自職場内に取り入れるよう学んでいます。健康診断の受診率の引き上げに関しては、各職場責任者からの積極的な働きかけが大事なことを学ばれています。

衛生管理者については、毎週一回作業場等を巡視していますが、今後は良好事項も含めた巡視結果の記録を残すことをお勧めします。

公務災害ではチェーンソーでの災害が繰り返されていることから、現業部門に対しては定期的な安全衛生研修の開催や「ヒヤリハット活動」「危険予知活動」「リスクアセスメント」等の導入などをお勧めします。

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

- 支部委員会を単位とした構成と50人未満でも委員会設置の安全衛生管理体制
- 手引書やDVD教材でポイントを確認し効率よく安全パトロール(職場巡視)を実施
- どんな相談にも応じる「なんでもカウンセリング」を週3回開催し相談支援を充実

佐賀市では、業務の重要性等を勘案し、50人未満の事業場でも必要に応じて安全衛生委員会を設置しています。安全衛生の取り組みは、委員会ごとの活動を基本としていますが、7月から8月にかけて実施される「安全パトロール」は全庁規模の取り組みで、「安パト」と呼ばれ職員に認知されています。こうした「安全パトロール」等により、委員会活動の活性化を図る佐賀市の取り組みを紹介します。

1 支所機能を重視し50人未満でも委員会を設置

佐賀市では、市職員安全衛生規則に基づき、市職員安全衛生委員会と12の支部委員会を設置しています。支部委員会は場所別・職種別を基本として設置された事業場委員会ですが、半分は職員50人未満の小規模な事業場です。

佐賀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	本庁安全衛生委員会	36		672
	環境部安全衛生委員会	5		149
	清掃工場労働安全会議			
	建設部安全衛生委員会	11		195
	教育委員会安全衛生委員会	43		286
	諸富支所安全衛生委員会	5		34
	大和支所安全衛生委員会	5		46
	富士支所安全衛生委員会	6		37
	三瀬支所安全衛生委員会	5		28
	川副支所安全衛生委員会	6		53
	東与賀支所安全衛生委員会	5		31
	久保田支所安全衛生委員会	5		31
市上下水道局安全衛生委員会	富士大和温泉病院安全衛生委員会	1		85
	市上下水道局安全衛生委員会	7		133
市交通局安全衛生委員会		2		52

※上下水道局と交通局は別規程により委員会を設置

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する理由について、人事課長の池田 一善氏は「合併に伴い旧町単位に7支所を設置しています。このうち6支所は、法令上の委員会設置要件には該当しない職員50人未満の事業場です。事務職員が中心の職場で作業リスクもさほど高くありませんが、本庁部門と同等の機能を有する重要な出先機関であるため、支所単位で安全衛生を実践することとしています。」と語りました。

支部委員会は他に、本庁、環境部、建設部、教育委員会、病院などに設置されていますが、このうち、環境部安全衛

生委員会については、下部組織として「清掃工場労働安全会議」が設けられ、毎月1回の安全衛生会議の開催をはじめ、職場巡視や安全研修等を独自に実施するなど、法令に基づく委員会と同等の活動を実践しています。

一方、市職員安全衛生委員会は、支部委員会の上位機関として設置されています。池田課長は「副市長をトップに、各支部代表者等で構成され、市の安全衛生の責任者が一堂に会する統括組織です。全庁的な安全衛生の取り組みに係る審議や、各支部委員会活動との総合調整が図られています。」とその役割について語りました。市委員会では毎年度、健康管理計画を作成し、各支部委員会がそれに基づいた取り組みを計画的に実践するなど、活動の水平展開が図られ、市全体の安全衛生の向上につながっています。



市安全衛生管理体制について語る
池田課長



市委員会による各支部委員会委員等を対象とした研修の様子

2 毎年恒例の職場巡視「安パト」でリスクを発見

各支部委員会では、7月から8月にかけて、「安全パトロール」と称する大規模な職場巡視を実施しています。参加する委員一人ひとりが適切な巡視を実行できるよう、安全パトロールの意義や危険を発見するための着眼点などをまとめた手引書を作成し、丁寧な巡視を心がけています。

安全パトロールは、各支部委員会とも総括安全衛生管理者が参加して行われます。その目的について、人事課人事係長の川崎 浩氏は「認知度を上げるためにはトップの参加が効果的です。例えば、本庁委員会の場合は総務部長を先頭に安全パトロールを実施していますが、職員の意識も高まり、現状を見直す良いきっかけとなっています。」と語りました。

安全パトロール当日は、まず、事務局である人事課が手引書を説明します。その後に職場巡視の効果的な進め方を紹介したDVD教材「巡視から『巡思』へ」を視聴し、巡視者全員で巡視のポイント、進め方を共有するなど、その取り組みは徹底しています。

巡視時は全員が腕章を着用し、安全パトロール記録表(チェックリスト)に基づき効率よく職場を回ります。記録表は、執務室内と共用設備ごとに調査事項を整理し、A～Cの評価とその理由を記載する内容で、支部委員会ごとに



安全パトロールについて語る
川崎係長

職場の実情に応じて準用されています。

巡視結果は、指摘事項・対応・改善結果を整理し、市委員会に報告されるとともに、各支部委員会にも周知されます。その報告書には、指摘事項の一覧とともに、「改善した＝◎」、「改善中＝○」、「検討中＝△」と改善状況が表示されるなど、全員で共有できる分かりやすく明確な内容となっています。また、安全パトロールで「A＝特に良好」と評価された事例についても好事例として評価するとともに、他の職場でも応用できるよう積極的に紹介しています。

このように事前準備や事後のフォローアップまで、丁寧な仕組みのもとで実施される市の安全パトロール。職員からは「安パト」とも呼ばれ認知度も高まり、職場環境の着実な改善につながっています。



腕章を着用して安全パトロールを実施



安全パトロールで「A」と評価された事例
消火器の表示が良い



安全パトロールで「A」と評価された事例
ヘルメットがきちんと収納されている

3 なんでもカウンセリングで相談機能を充実

佐賀市ではメンタルヘルス疾患による30日以上長期病休者数が増加しているなど、市の安全衛生において、メンタルヘルス対策は最重要の課題となっています。この課題に対処するため、市では平成23年度に策定した「メンタルヘルス対策基本方針」に基づき、階層別研修や相談支援、復職支援等のさまざまな取り組みを実施しています。特に目を引くのが、産業カウンセラーによる相談です。名称は「なんでもカウンセリング」。仕事のこと、家庭のことなど、気になることがあれば、躊躇せずに受けることができるという工夫が現れています。実施回数も週3回という充実ぶり、平成26年度は400件を超える利用がありました。

利用者の中には、人事課がカウンセリングを受けるように指定した職員も含まれています。その理由について保健師で人事課主査の萩原 里美氏は「新規採用職



なんでもカウンセリングについて語る
萩原主査

員や新任係長、支所から本庁への異動職員については、不安や緊張などからメンタルヘルス不調に陥りやすい環境にあります。このため、予防的カウンセリングとして、カウンセリングを受けるように指導しています。対象職員全員が指定されるため、周りにも気兼ねすることなくカウンセリングを受けることができます。」と語りました。

他にも、市では、「こころの体温計」を使った職員のセルフケアも実施しています。本来は、市民向けに提供している簡易式のストレスチェックですが、これを職員向けに活用し、気付きを促す取り組みです。また、復職支援としては「試し出勤制度」を設けていますが、運用にあたっては、職場と連携をとりながら改善を図ったといいます。その結果、近年では、復職後に再度の休職をとる職員が減少しているなどの効果をあげています。

心の病の増加は全国的な傾向であり、その改善は一朝一夕でできるものではありませんが、市では基本方針に基づき、一次予防から三次予防までバランスよく対策を講じることにより、当面する課題解決に取り組んでいます。

アドバイザーより一言



安全衛生担当部署は少人数ながら精鋭揃いで、きめ細かな対応を図っています。このことは健康診断の受診率が、ほぼ100%であることが物語っています。

メンタルヘルス対策については、市の基本方針を示し、厚生労働省の指針に基づいた対策が図られていることが評価できます。また、メールによる関連情報の提供、各種相談支援、インターネットを利用した「こころの体温計」等の取り組みを積極的に実施しています。

安全パトロール(職場巡視)については、実施前にDVD「巡視から『巡思』へ」を視聴し、チェックリストによる漏れのない効率的なパトロールを実施しています。「安パト」と親しみをこめて呼称しているのは、安全パトロールが職場に定着していることの現れです。

清掃工場については、場所的観念によって、これを法定の委員会として位置付けることを検討してみてもどうか。実質的な活動は行われているので、後は若干の規程等の整備で足りると思われます。今後とも、パトロールと安全衛生委員会の更なる活性化が図られることを期待しています。

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 甲斐 俊文

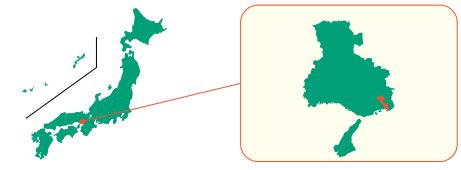
西宮市

Nishinomiya City

現場業務の事業場がけん引する安全衛生

city profile

兵庫県西宮市
面積 100.18km²
人口 486,976人
(2015年4月1日現在)
人口密度 4,861人/km²



city office

西宮市役所
〒662-8567 兵庫県西宮市六湛寺町10-3
(取材先：人事課)
職員数 3,644人 (2015年4月1日現在)

内訳

一般行政／2,081人
教 育／ 552人
消 防／ 443人
公営企業等／ 568人

取り組みのポイント

- 安全衛生会議、専門部会など多層的な安全衛生管理体制により、きめ細かな活動を実施
- 月1回の委員会開催や安全標語募集、産業医による職場巡視などを現場業務の事業場が実施
- 保健師の増員など健康管理室の体制を強化しメンタルヘルス対策を実施

西宮市では、安全衛生委員会に上下の組織を設ける多層的な体制で、事業場単位の取り組みと全庁的な取り組みがバランスよく実施されています。特に、上下水道局など現場業務の事業場では、毎月の委員会開催など法令に則った取り組みが適切に実施されており、安全衛生全体の活性化につながっています。また、メンタルヘルス対策では実働部隊である健康管理室の周知を図りながら、各種相談対応や復職支援等を実施し、この問題の改善に努めています。こうした西宮市の安全衛生の取り組みを紹介します。

1 多層的な管理体制で安全衛生を推進

西宮市の安全衛生は、市長部局、消防局、教育委員会、上下水道局、市立病院の5部門に分かれ、それぞれが異なる安全衛生管理規程のもとで運営されています。このうち、市長部局では、市職員安全衛生規程に基づき4つの委員会を設置。環境事業部（ごみ収集）、環境施設部（ごみ処理）、保健所に各事業場委員会を設置し、それ以外の事業場を市職員安全衛生委員会と総称しています。

■西宮市安全衛生管理体制

安全衛生会議	委員会名称	課所数	職員数	専門部会
	市職員安全衛生委員会	173	1,877	
	環境事業部安全衛生委員会	4	193	
	環境施設部安全衛生委員会	3	81	
	保健所安全衛生委員会	7	147	
	消防局安全衛生委員会	1	468	
	教育委員会職員安全衛生委員会	101	422	
	学校給食事業場安全衛生委員会	61	314	
	上下水道局安全衛生委員会	13	255	
	越水浄水場安全衛生委員会	4	61	
中央病院安全衛生委員会	25	414		

市委員会は、職員約1,900人を対象とする大規模な事業場です。出先機関も多数抱えるなど、各職場を一括管理することは困難なこと等から、同委員会では、必要に応じて委員会の下部組織として「専門部会」を設置できると定めています。これに基づき、現在、市委員会には「福祉施設専門部会」が設けられるなど、業務特性等に応じたきめ細かな運用を行う体制が整備されています。

また、各委員会の上位機関としては、「安全衛生会議」が設けられています。人事課長の首藤 一弘氏はその役割について、「安全衛生会議では、全庁に関する事項の報告や意見

交換等を行います。任命権者の異なる教育委員会や上下水道局、市立病院等の委員会の代表もオブザーバーとして参加するなど、部局の枠組みを超えた連絡調整、情報共有の機能を果たしています。」と語りました。

同会議では、健康診断やメンタルヘルス対策等の周知、職場巡視など各事業場の活動報告等が行われ、委員会全体の活性化につながっています。このような多層的な体制を適切に運用し、市は安全衛生の一層の向上を図っています。



■市の安全衛生管理体制について語る
首藤課長

2 委員会の毎月開催など現場業務の事業場の取り組み

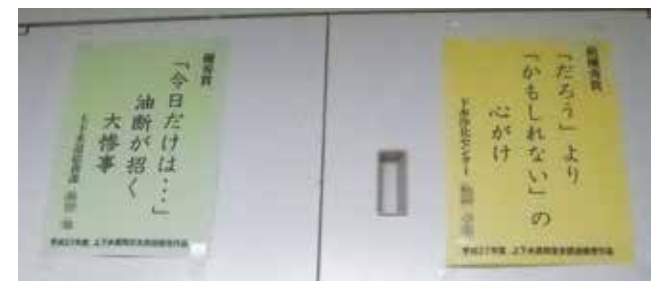
市の安全衛生は、事業場単位を基本とした取り組みを展開することで、上下水道や清掃部門等の現場業務を行う事業場で様々な活動が独自に展開されています。例えば、上下水道局安全衛生委員会では、委員会の毎月開催や安全衛生標語の募集、産業医による職場巡視などが実施されています。上下水道局上下水道総務課人事チーム係長の市野 昌靖氏は「委員会の毎月開催を当然と考え、以前から実施しています。日程調整や議事録作成など事務方の負担はありますが、たとえ30分でも、委員が集まり、現状の確認や情報提供・共有を図ることが重要です。定期的に集まって連絡をとっていただければ、いざ何かあった場合でも迅速に対応できます。」と毎月開催の意義を語りました。



■上下水道局委員会の事務を担当する
市野係長

上下水道局安全衛生委員会では、毎年6月に局内で安全標語の募集を行っています。これは、全国安全週間行事の一環として、安全の重要性について考え、安全意識を高めるために実施しているもので、入賞作のポスターを作成し、全職場で掲示しています。

他にも、ヒヤリハットやKYT等の推進に取り組んでいますが、これらの活動は、学校給食や環境施設部、消防などの現場業務の事業場委員会で積極的に実施されています。



■標語の入賞作は各職場に掲示される

また、ごみ収集業務を行う環境事業部安全衛生委員会では、労働安全衛生に関する様々なトピック・情報を盛り込んだ「おはよう820」を定期的に発行しています。始業時間である8時20分から命名され、庁内イントラネット上で発信される情報は、環境事業部内に留まらず、全庁向けの注意喚起対策として定着しています。こうした現場の力が市の安全衛生全体の底上げを図っています。



■環境事業部委員会が発行する
「おはよう820」



■産業医による職場巡視の様子

3 健康管理室が奮闘するメンタルヘルス対策

市では、病休者全体に占める精神疾患による者の割合が高い水準で推移しているなど、メンタルヘルスへの対応が大きな課題となっていることから、保健師の増員を図り、メンタルヘルス対策を強化しました。実働部隊となるのが人事課健康管理室です。人事課健康管理室チーム係長の高橋 智江氏は「健康管理室では、平成23年度に保健師を1名増員し、現行の2名体制となったことで、よりきめ細かな相談対応が図られています。また、一人でも多くの職員に健康管理室を知ってもらうため、健康診断や保健指導等の業務の際には、健康管理室のPRもあわせて行っています。」と語りました。こうした取り組みの効果が、近年の相談利用件数の増加につながり、早期発見・早期対応等に結びついています。



■「休職に入らないための事前対応を心がけています」と語る高橋係長

また、健康管理室では、産業医等と連携し、リワークプログラムの利用による円滑な職場復帰支援を積極的に実施

しています。取り組みの概要について、高橋係長は「復職へのステップとしてリワークは重要ですが、本人にその気持ちがなければうまくいきません。このため、必要と思われる職員には、保健師がリワークを利用した復職プロセスと一緒に考え、粘り強く助言を行っています。」と語りました。これまで、リワークを利用した職員で、復職後に再休職に至ったケースはなく、所属からも一定の評価を得ています。

こうした取り組み等により、平成26年度のメンタルヘルス不調を原因とする市の休職者数は平成25年度に比べ約2割減少しています。首藤人事課長はこう語ります。「ようやく効果が見え始めたと感じています。相談件数は増えていますが、これが予防的な効果につながっているのではないのでしょうか。今後も健康管理室を中心に、やれることは何でもやるという意気込みでこの問題に対応していきます。」

■メンタルヘルス対策の概要

名称	対象	実施時期
心の健康診断	希望者	2月
産業医相談	希望者（主に復職支援関係）	毎月
産業カウンセラー相談	希望者	毎月
復職支援相談	希望者	毎月
メンタル相談	希望者	随時
長期災害派遣・長期研修派遣職員の面接指導	長期災害派遣・長期研修派遣職員	毎月
新入職員健康チェック	新入職員	7.10.3月
昇任者セルフチェック	課長・係長昇任者	5月
セルフケア研修	希望者	1月
ラインケア研修	係長級以上職員のうち希望者	3月

アドバイザーより一言



各事業場の安全衛生委員会の上部組織として安全衛生会議を設け、市全体の健康診断、長時間労働対策、安全衛生行事や各委員会の取り組みの紹介などを行い、安全衛生に関する各部署の活性化を図っています。

各委員会の中では、環境事業部など現場業務の委員会では部独自の広報誌を発行し、公務災害防止や安全衛生活動の周知を行うなど、積極的な活動を展開しています。

メンタルヘルス対策では、人事課健康管理室に配置された2名の保健師が中心となって相談対応や復職支援などの対策を熱心に実施しています。健康管理室は健康相談と並行し、喫煙対策として禁煙相談等を実施していますが、スモーカーライザーによる測定は、職員の関心も高く効果を上げています。

今後は、メンタルヘルス相談などについて、相談者が気軽に利用できるような、随時性、匿名性をより確保できる相談窓口を利用できるような環境を検討する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 柏 洋一

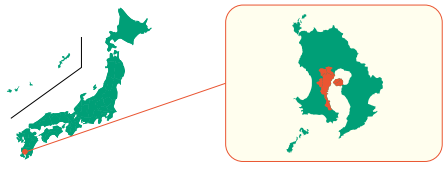
鹿児島市

Kagoshima City

統括的役割と現場の実践力を発揮し安全衛生を推進

city profile

鹿児島県鹿児島市
面積 547.57km²
人口 604,697人
(2015年4月1日現在)
人口密度 1,104人/km²



city office

鹿児島市役所
〒892-8677 鹿児島市山下町11-1
(取材先：人事課)
職員数 5,459人 (2015年4月1日現在)

内 訳

一般行政／2,590人
教 育／ 580人
消 防／ 502人
公営企業等／1,787人

● 取り組みのポイント

- 統括的役割を担う市役所委員会が代表者会により横の連携を確保し安全衛生を推進
- 新規採用職員面接の充実や職場等と連携した復職支援などメンタルヘルス対策の強化
- 現場職員が議題を考え提案する参加型の委員会や民間企業を活用した安全研修等の実施

鹿児島市では、統括的組織である市役所安全衛生委員会が毎年度事業計画を策定し、効果的・継続的な活動を実践しています。全庁的な取り組みとしては、相談支援の充実や産業医等と連携した復職支援等の実施により、メンタルヘルス不調者の減少等の改善効果を図っています。各事業場の取り組みとしては、清掃事務所による毎月の委員会開催や安全教育の徹底などが積極的に行われています。こうした市役所安全衛生委員会を中心とした体制で、各事業場委員会が現場の実践力を発揮し進めている鹿児島市の安全衛生の取り組みについて紹介します。

1 代表者会の設置により横の連携を確保

鹿児島市では、市役所、交通局、水道局、市立病院、船舶局及び消防局の6つの部門別に安全衛生委員会が設置され、それぞれが独自の活動を展開しています。このうち、市役所安全衛生委員会は、3千人を超える職員を管轄する事業場委員会であるとともに、各支所や保健所等の事業場に設けられた18の安全衛生委員会を束ねる統括的な機能も有しています。

■ 鹿児島市安全衛生管理体制

委員会名称	課所数	職員数
市役所安全衛生委員会	248	3,268
支所安全衛生委員会（8支所ごとに設置）	50	486
清掃事務所安全衛生委員会	1	191
北部清掃工場安全衛生委員会	1	19
南部清掃工場安全衛生委員会	1	20
保育園（所）安全衛生委員会	1	108
いしき園安全衛生委員会	1	38
保健所安全衛生委員会	5	123
道路維持課安全衛生委員会	1	66
谷山建設課安全衛生委員会	1	17
教育総合センター安全衛生委員会	7	110
学校主事・技師安全衛生委員会	118	354
市消防局衛生委員会	7	502
市立病院安全衛生委員会	61	896
市交通局安全衛生委員会	5	366
市水道局安全衛生委員会	12	432
市船舶局安全衛生委員会	3	122

職場委員会代表者会

※1 支所安全衛生委員会の課所数及び職員数は、8支所の合計である
※2 交通局、水道局、市立病院、船舶局及び消防局は個別の規程で委員会を設置

同委員会の事務を担当する人事課安全衛生係では、統括機能を適切に発揮させるため、各委員会の事務担当職員で構成される「安全衛生職場委員会代表者会」を主宰し、情報交換、連絡調整を行っています。代表者会の意義について、人事課安全衛生係主幹の黒木 秀一氏はこう語ります。「各委員会の情報交換の場として機能しています。また、各事業場の意見を集約し、市役所委員会に伝える役割も果たしています。異なる職種、職場の意見はとても貴重です。優れた取り組みがあればそれを参考に各委員会で試みるなど、好事例を水平展開することで、活動の活性化につながっています。」



■ 事務局として市の安全衛生全般を管理する黒木主幹

代表者会での情報共有や連絡調整等を踏まえ、市役所委員会では、事業計画を毎年度策定し、健康相談や健康診断等の周知、安全衛生ニュース等を通じた情報提供、安全衛生週間における集中的な啓発活動など、全庁的な安全衛生の取り組みを進めています。また、職場巡視では他の委員会の管轄する職場を回り、より客観的な視点からチェックを行うなど、統括的立場から市の安全衛生をけん引しています。

2 試し出勤や新規採用職員面接等のメンタルヘルス対策

市ではメンタルヘルス不調により休業している職員の円滑な復職を支援するため、平成23年度から「試し出勤」を実施しています。制度の運用にあたって中心的な役割を担うのが人事課に配置された2名の保健師です。保健師で人事課安全衛生係主査の上栗 美幸氏は「休職中から定期的に面接し、試し出勤による復職を助言しています。本人から利用の意向が示されれば、まず、主治医の意見を確認し、その後、受け入れ方法等について嘱託医や所属長等と協議を行うとともに、本人を交えて具体的なスケジュールを立てます。」と支援の流れについて語りました。

職場から希望があれば、保健師がレクチャーを行うなど、受け入れる側への支援も行っています。試し出勤の期間は平均6週間程度。復帰後も保健師や嘱託医による面談等のフォローアップを行うなど、円滑な復職を目指し必要な支援を継続します。

試し出勤の実施により、33%であった再発率（復職後1年以内に再発し休業となる職員の割合）が、実施後4年間平均で約10%にまで減少し、懸案であったメンタルヘルス不調再発の大幅な改善が図られています。



■ 「職場にも過度な負担がかからないよう注意しています」と語る上栗主査

また、新規採用職員のメンタルヘルス対策では、平成26年度から、採用3か月経過後に全ての新規採用職員との面接を2名の保健師で行い、不調等が把握できた場合には必要な助言を行うなど、早期対応につなげています。上栗主査は「それまでは、採用後1年以内でメンタルヘルス不調に陥る職員が5人程度いましたが、平成26年度は1人に留まりました。保健師2人での対応は大変ですが、実施した効果はあったと感じています。」と語りました。

他にも、隔月発行だった健康情報「耳よりコラム」の毎月発行や精神科の嘱託医増員等のメンタルヘルス対策の充実・強化が図られるなど、市の取り組みは着実に前進しています。

3 毎月の委員会開催等による公務災害防止の取り組み

鹿児島市清掃事務所では、法令に基づく月1回の委員会開催が実施されていますが、開催にあたっては、事務局が用意する議題とは別に、職員提案の議題を毎回設定し参加意識を高める等の工夫が見られます。衛生管理者で管理係主任の金里 知二氏は「事務所には4つの係がありますが、事前準備として、まず、係ごとに委員会で取り上げるテーマを話し合います。その後、係代表である数人の安全衛生委員会委員が意見を集約し、委員会に提案します。委員会の結果は当日の係ミーティングで職員に報告されます。」と概要を語りました。委員会の毎月開催については、形骸化している、議題がなくて困るといった事業場の声も多く聞かれますが、同事務所では、職員提案をルール化することで、職員参加型の委員会を実現し、その活性化を図っています。

同事務所の取り組みには、このような工夫が随所に見受けられます。例えば、安全教育の一環として実施している車両誘導研修は、民間企業を活用した事務所オリジナルの企画です。車両誘導時の事故防止を図るため、運送事業者や警備会社等の社員を講師に迎え、収集作業時の誘導やプラットホーム（ごみを投入するための車両搬入場）での誘導など、毎回テーマを変えた研修を実施しています。平成27年度の



■ 警備会社から講師を迎えて実施した車両誘導研修の様子

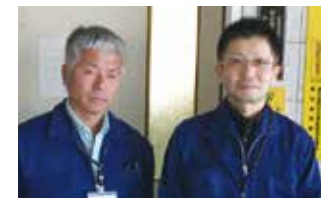


■ 収集作業現場で実施された職場巡視の様子

研修では、安全管理者で管理係主査の橋口 勉氏と金里主任が作成した「プラットホームの誘導手順」の検証も行われるなど、目的を明確にした有益な研修が実施されています。

安全教育の徹底は臨時職員についても同様です。橋口主査は「少し慣れた頃に事故が発生しやすい傾向があったため、年度当初だけでなく、6か月経過後にも研修を実施しています。研修で不安があるなど感じた職員に対しては、現場巡視により作業内容をチェックしています」と概要を語りました。

こうした安全衛生の丁寧な取り組みが、清掃事務所における公務災害発生件数の抑制につながっています。橋口主査と金里主任が中心となった安全衛生取り組みは、現場の声を聴く風通しのよい職場だからこそ、上手く実践できているのではないのでしょうか。



■ 清掃事務所の安全衛生を担当する橋口主査（左）と金里主任（右）

アドバイザーより一言



長時間労働対策では、毎水曜日にノー残業デーを設定し、パソコン立ち上げ時に「今日は定時退庁日…」等の表示が出てくるなど、その周知を効果的に図っています。

メンタルヘルス対策では「試し出勤」を導入し、再発率が導入前の3分の1程度に改善されています。また、新規採用職員対策としては、採用3か月後に個人面接を実施し、アドバイスを積極的に行い、不調者が大きく減少しているなどの効果が見受けられます。

清掃事務所では、専門家を講師に招いた車両誘導の研修を実施し誘導方法の統一化を図るなど、積極的に安全衛生に取り組んでいます。

安全衛生を有効に進める最も基本的なポイントは「自分たちの職場にどんな危険が存在しているか」という問題意識を持ってPDCAサイクルをまわし続けることです。そのためにも、各事業場にに応じた研修会等の拡充、強化を図るなど、危険感受性の向上をはじめとして安全衛生への意識を高める更なる取り組みを期待しています。

是非、皆様方のフレッシュな頭脳で創意工夫をして、いろんなことにチャレンジしてください。

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・衛生管理士 渡邊 康生