

はじめに

地方公共団体にとっては、大規模災害や新型コロナウイルスなどの感染症への対応をはじめとした新たな行政需要の増大、急激なICT化の進展による業務改革、カスタマーハラスメントの増加などにより、職員の心身の健康への影響が大きくなっており、以下のような実態があります。これらを解決するためには、安全衛生活動の土台である安全衛生管理体制を整備・充実させることが重要と考えます。

1. 地方公務員のフィジカルヘルスに関する状況

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会により、毎年実施されている「地方公務員健康状況等の現況」によると、地方公務員の令和3年度定期健康診断の結果では、有所見率が80.3%となっています。まさに、5人に4人は何らかの所見があることを表しています。

ちなみに、民間企業での同じ年度の有所見率は58.7%です。この結果は、それぞれの場での検査結果に基づく判定区分の基準や集計方法の違いがありますので、単純に比較することはできませんが、それにしても20%以上の差があり、地方公務員のフィジカルヘルスは決して良い状態ではないと考えます。

2. 地方公務員のメンタルヘルスに関する状況

既述の「地方公務員健康状況等の現況」によると、長期病休者10万人率の年次推移は、平成14年度は1,955.3人だったものが、その後上昇を続け、平成19年度には2,408.8人、最新のデータである令和3年度には3,017.6人に達し、平成14年度の1.54倍になっています(図1)。それらを疾病分類別にみると、平成14年以降のどの年度でも最も多いのが「精神及び行動の障害」です。この疾病の年次推移(10万人率)も特筆すべきで、平成14年度には510.3人に過ぎなかったものが、平成19年には1,028.9人となり、そして令和3年度には平成14年度の3.73倍にあたる1,903.3人となっています(図2)。また、それぞれの年度での「精神及び行動の障害」の占める割合を見ますと、平成14年度は26.1%であったものが、平成19年度には42.7%、令和3年度には実に63.1%となっています。

これらの事実から、メンタルヘルス対策は、地方公共団体における健康課題の重要な位置づけを持つものと考えます。

図1 職員10万人当たりの長期病休者数(10万人率)の推移

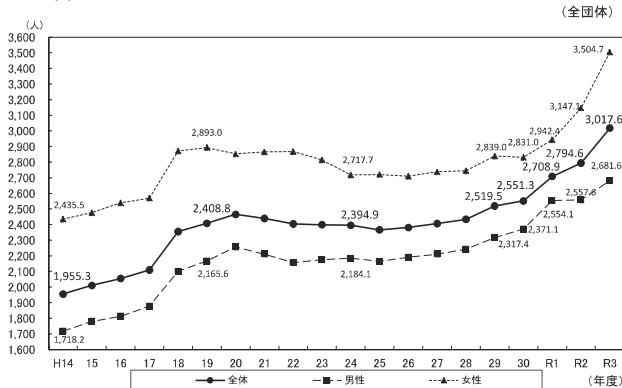
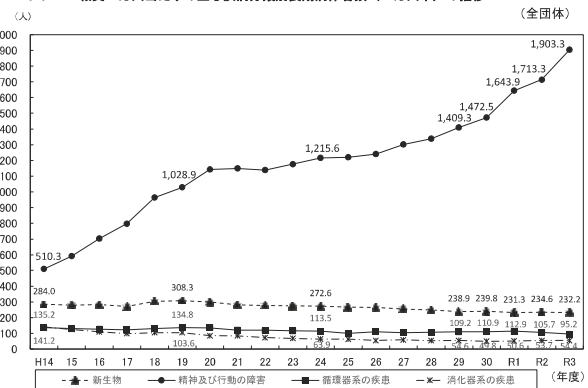


図2 職員10万人当たりの主な疾病分類別長期病休者数(10万人率)の推移



一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員 健康状況等の現況」令和4年12月

3. 地方公務員の公務災害に関する状況

地方公務員災害補償基金が認定した公務災害(通勤災害は含まない)の件数は、平成15年度の29,205件をピークに減少傾向であり、平成27年度の24,833件にまで減少しましたが、平成28年度以降増加に転じ、平成30年度には26,517件となりました。しかし、令和2年度には24,440件と減少し、昭和63年度以降最も少ない件数となっています(図3)。それでもまだ、1年間に20,000件を超える公務災害が生じている現実、看過できない状況と考えます。

図3 公務災害認定件数の推移



一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会「公務災害の現況～令和2年度認定分～」令和4年3月

4. 安全衛生管理体制の充実に向けて

このような状況は地方公共団体のみならず、民間企業でも同じであり、国としても、心身の健康保持増進対策を含む健康確保対策・快適職場形成、職業性疾病预防対策など衛生に関する方策ならびに労働災害防止対策の基本や墜落・転落災害の防止対策、自然災害からの復旧・復興工事の安全対策など安全に関する方策、さらには5年ごとに厚生労働大臣によって示される労働災害防止計画など、さまざまな安全衛生対策が示されています。中でもメンタルヘルス対策には力が置かれており、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」、「職場における自殺の予防と対応」、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」などが示され、平成26年には「ストレスチェック制度」も創設されています。

これらの具体的な指針・手引きや制度をもとに、地方公共団体の事業場ではそれぞれの実情に合った安全衛生対策を講じておられるところではありますが、1.2.3.で述べた実態からも明らかのように、その効果が今一步といったこともあります。その理由の重要なことの一つとして考えられるのが、これらの安全衛生活動の土台となる安全衛生管理体制のあり方が問われています。

現在の安全衛生管理体制は、昭和47年、今から50年以上前に制定された労働安全衛生法に則ったものですが、当時の安全衛生の中心課題は職業性疾病対策でしたので、それに対応するものでした。しかしながら、時代の推移とともにそれらも変化し、現在はメンタルヘルス対策、作業関連疾患(生活習慣病)対策となっています。果たして今の安全衛生管理体制で十分なのでしょうか。令和5年の労働安全衛生法の改正に向けて、令和4年10月に厚生労働省に設置された「産業保健のあり方に関する検討会」でも、その論点の一つとして「産業保健の実施体制・担い手について」が取り挙げられています。

そこで、この度、地方公共団体において多様化、深刻化している「心身の健康課題」や「健康との関わり深いヒューマンエラーによる公務災害」に対処するためには、どのような安全衛生管理体制が必要か、つまり、現代の安全衛生課題に対処するための「効果的な安全衛生管理体制のあり方」についての示唆を得るために、先進的な活動を展開しておられる2か所の地方公共団体、そして民間企業のイーグル工業株式会社様にご協力いただき、事例をもとに検討し、その方向性を考える資料を提供させていただくこととしました。

地方公共団体は、①都道府県、②指定都市、③特別区、④中核市、⑤一般市、⑥町村など、さまざまな形態がありますので、それぞれの場での事例を参考にさせていただくことが必要とは思いましたが、ここでは④に属する岐阜市と⑤に該当する国立市の事例を参考にさせていただきました。

また、民間企業についても、さまざまな業種・規模がありますが、ここでは約60年の歴史を持ち、45か国で約6,400人が働いている、製造業を主体とするグローバル企業で、50人以上の事業場から4人の事業場まで、さまざまな規模の事業場を抱えるイーグル工業株式会社の事例を参考にさせていただきました。その理由は、さまざまな業務や事業場規模がある地方公共団体と共通する部分があると考えたことです。

本事例集が皆様の職場の安全衛生管理体制の整備と充実のための一助になれば幸いです。

(地方公共団体の安全衛生管理体制に関する研究チーム 主査 河野 啓子)