

地方公共団体における 効果的な安全衛生管理体制構築へ向けて

(地方公共団体の安全衛生管理体制に関する研究チーム報告)

目次

はじめに	1
●事例1 岐阜市	3
●事例2 国立市	7
●事例3 イーグル工業株式会社 ...	11

はじめに

地方公共団体においては、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

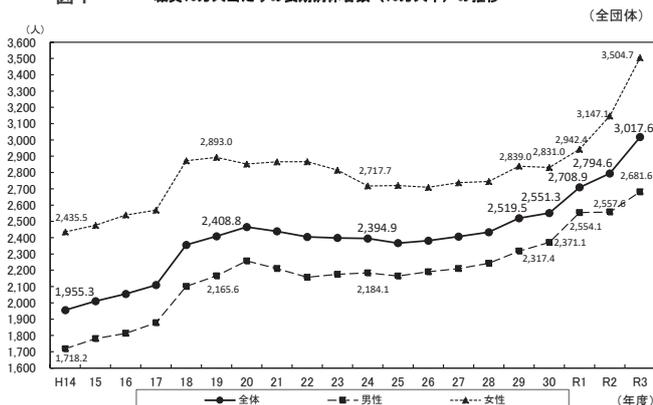
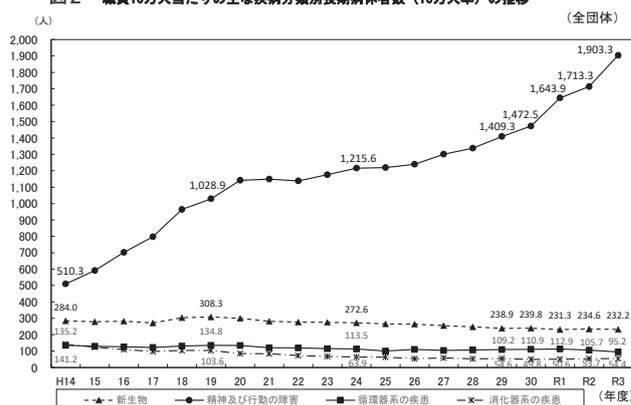


図2 職員10万人当たりの主な疾病分類別長期病休者数(10万人率)の推移



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点が置かれており、「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」が取り上げられています。

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「健康との関わりの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きました。

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)

岐阜市

▶▶ 要旨・ポイント

平成22年に発生した公務上死亡災害を教訓に、「岐阜市職員安全衛生管理規程」が全面改正され、法令よりも充実した安全衛生管理体制が構築されました。改正前の公務災害、メンタルヘルス不調による長期病休者率は、地方公共団体の全国平均並みでしたが、平成25年度以降継続してそれを下回っています。

▶▶ 岐阜市の「安全衛生管理体制」の 特徴的な取り組み

第一に、法令にはない、「統括管理者」を設置していることが挙げられます。この「統括管理者」は、市役所全体における職員の安全と健康を確保する責任者としての重要な役割を果たします。

二つ目には、これも法令にはない、「職場健康推進員」の設置です。この「職場健康推進員」は、安全衛生推進者を置かない10人以下の職場ごとに配置されているものです。

三つ目も法令にないものですが、職員への健康支援を担当する「保健師」が4名配置されていることです。「保健師」は岐阜市職員安全衛生管理規程では衛生管理者としての位置づけですが、その活動内容から見ると、看護専門職としての活動が基本となっています。

▶▶ 安全衛生に係る人材の選任状況とその役割

「岐阜市職員安全衛生管理規程」第6条に統括管理者の選任・職位(立場)・役割が示され、第7条―第13条に、事業区分ごとに、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、健康管理医(産業医)、作業主任者、安全衛生推進者、職場健康推進員についての選任・職位(立場)・役割が明示されています。

統括管理者は、市長直轄の行政部長職にある人がその役を担い、7名の総括安全衛生管理者相互間の連絡および調整を行うこと、職員の健康管理の状況を把握し統計を作成することを任務としており、岐阜市全体の安全衛生管理を統括する役割として重要な位置づけを持っています。

総括安全衛生管理者は7つの事業区分ごとに置かれ、庁舎では行政部長、鶉飼観覧船事務所ではぎふ魅力づくり推進部長、清掃事業所では環境部長といったように、部長クラスの責任者がその役を担っています。安全管理者は3つの事業区分、衛生管理者と健康管理医(産業医)は11事業区分ごとに必要な人数が配置されています。

労働安全衛生法に則って、50人以上の事業場には安全管理者・衛生管理者が、10人以上50人未満の事業場には安全

衛生推進者が選任されていますが、すべての職員への安全衛生が行き渡ることを目指して、岐阜市では10人未満のところには、職場健康推進員が配置されています。職場健康推進員は所属長を補佐し、健康の増進ならびに安全衛生に関する知識の普及および向上に関する業務を行いますが、これらの人々の活動ならびに安全衛生推進員の第一線での地道な活動が、岐阜市の安全衛生活動の大きな推進力になっています。

安全衛生活動の核となる職域保健師の活躍

現在の法令では、職域保健師は衛生管理者として機能することが求められています。そのため、「岐阜市職員安全衛生管理規程」でも職域保健師に関する規定はなく、衛生管理者についての規定に則った活動が行われています。つまり、①健康に異常のある者の発見及び処置に関すること、②作業環境の衛生上の調査に関すること、③作業条件、施設等の衛生上の改善に関すること、④労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備に関すること、⑤衛生教育、健康相談その他職員の健康保持に必要な事項に関すること、⑥職員の負傷及び疾病並びにこれらによる死亡、欠勤及び異動に関する統計の作成に関すること、⑦当該事業の職員が行う作業が他の事業の職員が行う作業と同一の場所において行われる場合における衛生に関し必要な措置に関すること、⑧衛生日誌の作成等、職務上の記録の整備に関することが求められています。

当然のことながら、4名の職域保健師は、これらの業務は実施していますが、岐阜市での重要な健康課題である、メンタルヘルス対策や生活習慣病対策の推進、安全管理対策の実施などに対応するために、看護専門職としてきめ細やかな活動も行っています。さらには健康管理医(産業医)をはじめ、さまざまな専門職、職員厚生課の事務職・ラインの管理者、安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者・職場健康推進員と協働し、年度ごとの健康管理事業実施方針を定め、その評価、そして改善といった、PDCAサイクルを回しての堅実な活動を行っています。特に、メンタルヘルスに関する職域保健師による健康相談は、利用者が多く令和3年度には783件といった状況でした。

充実した岐阜市職員安全衛生管理規程

安全衛生を推進し、その意識や文化を発展させるためには、職員の安全衛生管理規程が重要です。岐阜市の規程は7章で構成されており、緻密でわかりやすい内容です。

- 第1章 総則(目的、定義、所属長の責務、職員の責務)
- 第2章 安全衛生管理体制(安全衛生管理体制、統括管理者、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、健

〒500-8701 岐阜市司町40番地1

●職員数 4,182人(R4.4.1現在)

<https://www.city.gifu.lg.jp/>

内訳	一般行政	1,910人
	教育	325人
	消防	652人
	公営企業	1,295人

●人口 402,400人(R5.1.1現在)

●世帯数 185,060世帯

- 健康管理医、作業主任者、安全衛生推進者、職場健康推進員、任期)
- 第3章 衛生委員会及び安全衛生委員会(設置、所掌事項、委員会の構成、任期、委員長、会議、庶務、委任、単位の委員会)
- 第4章 安全衛生管理(危険又は健康障害を防止するための措置、機械等及び有害物に関する規制、安全衛生教育、危害を生じるおそれの高い業務の従事者、職場環境の整備)
- 第5章 健康管理(健康診断の実施、採用時の健康診断、健康診断結果の報告等、健康診断結果等の判定及び事後措置、面接指導、面接指導の結果及び事後措置、面接指導の結果に係る記録の作成及び保存、心理的な負担の程度を把握するための検査の実施、検査結果の通知等、面接指導の実施、準用、疾病の報告等、休養の必要な職員の義務、健康診断書等の記録、復職等の手続き)
- 第6章 職員保健審査会(設置、所掌事項、組織、委員の任期、会議、庶務、再審査等の申請)
- 第7章 雑則(行政委員会等の職員への準用、その他)

びに過去のデータをもとに次年度の事業計画が立てられています。ここには令和3年度の結果をもとに作成された令和4年度の事業実施方針を以下に紹介します。

事業目的:身体的・精神的・社会的に健康で安心して働ける環境づくり

重点項目:

(1)メンタルヘルス対策の推進

ストレスチェック、新任昇格者へのグループミーティング、ラインケアの充実(全課長への研修)、職場環境改善検討会の活用などを行い、心の健康増進を図り、明るく活力に満ちた職場づくりを推進し、長期病休者の減少を目指す。

(2)生活習慣病予防対策の推進

健康管理医、保健師による健康診断事後指導対象者への面接指導(重症化の防止に着目した面接指導、精密検査未受診者の把握及び受診勧奨)を行い、職員が自らの健康状態を把握し、生活習慣病の予防及び重症化の防止を図る。

(3)安全管理対策の実施

安全衛生委員会の実施、5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)の推進により、職場の安全管理意識の向上を目指す。

安全衛生に係る選任された人材の活動状況

岐阜市の特徴的な取り組みとして設置されている統括管理者は、さまざまな事業区分ごとに行われている安全衛生活動を岐阜市全体として統括する大切な役割を担います。多忙な行政部長があて職としてその任を担っていますので、行政部に属する職員厚生課が、全面的にサポートをしています。

総括安全衛生管理者はあて職であり、研修受講が必須である安全管理者、資格が必要である衛生管理者などの持つ知識・技術を活用し任に当たることになります。

55名の安全衛生推進者と146名の職場健康推進員は、現場の第一線で、所属長とともに活発な安全衛生活動を行っており、岐阜市の安全衛生活動の推進に大きく貢献しています。

健康管理医(産業医)は基本的には医師会からの推薦を得た開業医7名と市民病院からの2名の計9名体制ですが、職域保健師との緊密な連携のもと、安全衛生管理規程に則った多くの職務を行っています。

安全衛生に関する取組状況・人材の活用状況は、さまざまであり、十分できている部局もあります。他部局の取り組みを知る機会を計画的に作ることで、優れた取り組みを波及させる、モチベーションアップさせる、新たな課題に気づくなど人材育成効果が得られると思われま。

ちなみに、事業の実施結果についてその効果を示します。

(1)メンタルヘルス対策の推進

岐阜市における「メンタルヘルス不調による長期病休者」の割合は、令和元年度が1.10(1.64)、令和2年度が1.42(1.71)であり、()内に示した地方公共団体全国平均に比較して低い状況です。

(2)作業関連疾患(生活習慣病)予防対策の推進

生活習慣病の予防及び重症化の防止を図るための精密検査受診率の向上について、令和元年度には63.1%であったものが、令和2年度には65.1%、令和3年度には64.2%となっています。これは健康管理医ならびに保健師による面接指導に加えて、所属長に協力を得て早期の受診を呼びかけていることが功を奏しているとのことです。

岐阜市職員心の健康づくり計画及び

ストレスチェック基本方針

平成31年3月(令和2年12月改定)

岐阜市では、岐阜市職員の心の健康づくり計画及びストレスチェックの基本方針を策定しています。計画は7章で構成されており、その中で、「計画の基本方針」として「心の健康の保持増進を図ることは、質の高い行政サービスを提供するとともに、市の健全な発展といった観点からも重要であるため、以下の取り組みを積極的に推進する」とされています。

岐阜市における

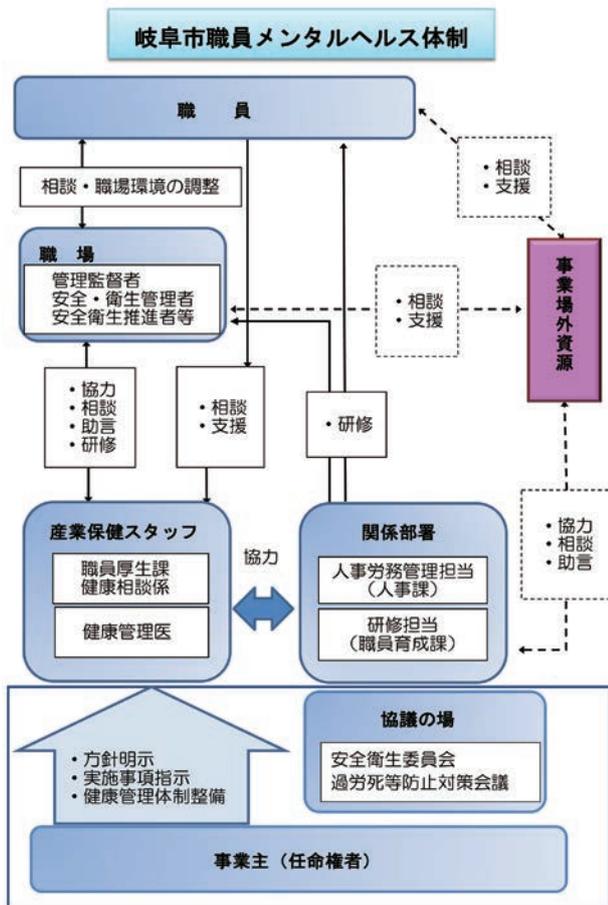
令和4年度 健康管理事業実施方針

岐阜市では前年度の健康管理事業を総括し、その結果なら

岐阜市職員心の健康づくり基本方針

- 1 メンタルヘルス対策に積極的に取り組み、心身ともに健康で働きやすい職場の環境作りを推進します。
- 2 すべての職員が自身のストレスに適正に対処し、自ら心の健康づくりに取り組むことができるよう、教育・研修及び情報提供を行い、メンタルヘルスに関する意識向上を図ります。
- 3 ストレスチェック制度を活用した職場環境改善等に取り組むことにより、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」に努めます。
- 4 「二次予防」としてメンタルヘルス不調となった職員の早期発見に努めるとともに、適切に必要な支援を講じます。
- 5 「第三次予防」として、病気休暇及び病気休職等により療養している職員に対し、円滑な職場復帰を図るとともに、再発防止に取り組めます。
- 6 メンタルヘルスに関する個人情報については、法令等を遵守し、適正に取り扱います。

また、メンタルヘルス体制を図式化し、職員、管理監督者、安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者・職場健康推進員、産業保健スタッフ、人事労務担当者、専門機関、安全衛生委員会、過労死等防止対策会議のそれぞれの役割と連携について、明示されています。



岐阜市職員心の健康づくり計画及び
ストレスチェック基本方針(令和2年12月改定)

効果をもたらす安全衛生委員会の工夫

岐阜市には全部で7つの安全衛生委員会があり、それぞれの事業区分のニーズに従った委員会が開催されています。

それらを束ねる中央安全衛生委員会(協議会)は設置されていないのですが、市長直轄の位置づけにある行政部長が兼務する統括管理者によって全体の調整が行われ、7つの委員会が効果的に運営される仕組みとなっています。

それでも7つの委員会の活動には温度差がありますが、最も活性化されているのは、消防本部及び消防署です。

消防本部及び消防署の 安全衛生委員会・安全衛生活動

平成22年に発生した、訓練中の死亡事故を契機として、「二度と事故は起こさない」との強い決意のもと、職場の安全について根本から見直しが行われました。

消防本部の安全衛生委員会も強化され、消防本部全体の委員会のほかに、消防本部と各消防署それぞれに委員会が設けられました。いずれも毎月1回必ず開催され、現場から提議される大小さまざまな課題が調査審議され、その結果を受けて、全員参加の安全衛生活動が実施されることになりました。これは事故から10年以上経過した現在も変わることなく継続されています。

また、消防本部では専属の保健師を雇用し、保健師は消防職員全員と面談することにより、ハラスメントをはじめとしたメンタルヘルス問題や体の健康づくりに関するさまざまな健康相談に応じています。さらに職員厚生課との連絡を密にし、岐阜市全体の安全衛生活動を視野に入れ、きめ細やかな健康支援を行っています。

まさに平成22年の事故後の決意が、脈々と今に受け継がれ、このような実のある安全衛生活動につながっています。



健康相談だより(令和4年9月)

▶▶ ヒアリングからの学び・今後の展望

最初に感銘を受けたことは、「職員安全衛生管理規程」の充実です。本文にその骨格を紹介しましたが、これらの内容が毎年のように改正され、今実施しなければならないことがわかりやすく網羅されています。

この度の事例集のメインであります、安全衛生管理体制でも法令以上のことがこの規程に盛り込まれ、岐阜市の安全衛生活動を特徴づけています。それぞれに紹介させていただきます。

①統括管理者の設置

労働安全衛生法では、安全衛生活動は事業場ごとに行われることとされていますので、岐阜市でもそれに則って、7つの事業区分ごとに実施されています。それぞれの事業場で課題の違いもありますので、これは意義あることと思いますが、岐阜市全体の活動を活性化させるためには、全体を束ねる機関が必要です。多くの地方公共団体では、そのための中央安全衛生委員会(協議会)が設置されていますが、岐阜市では統括管理者がその役割を担っています。統括管理者は市長直轄の行政部長が担うことになっており、行政部に属する職員厚生課がその統括管理者のサポートを行っています。職員厚生課は岐阜市全体の安全衛生活動に関わりますので、この制度はすべての事業区分の活動の調整が的確に行われるといったメリットがあり、安全衛生活動に関する意思決定も迅速に行われることを学ばせていただきました。

②職場健康推進員

法令では50人以上の事業場に安全管理者・衛生管理者を置き、10～50人未満のところには、衛生推進者・安全衛生推進者を置くことを義務付けています。しかし、10人未満の事業場にはその規定がありません。岐阜市では10人未満の事業場も含めて全事業場が一丸となった安全衛生活動を進めることを大切に、10人未満の事業場には、職場健康推進員を置くこととされています。この職場健康推進員は、当該職場の所属長が指名しますが、その役割は所属長を補佐し、健康の増進ならびに安全衛生に関する知識の普及および向上に関する業務を行うこととされています。まさに現場の第一線で安全衛生活動を担い、保健師が職場巡視する際にも、彼らからさまざまな情報提供や相談を受けることが多いとのこと。組織全体の安全衛生活動の活性化のために、このような制度は大いに参考になると考えます。

岐阜市ではメンタルヘルスに関するライン化はなされていますが、今後ますます重要性を増す「安全衛生全体のライン化」は今後の課題とのことです。ライン化のシステムをつくる際、職場健康推進員を活用することも有用と考えます。

③職域保健師

今から50年以上前の昭和47年、労働安全衛生法が制定され、安全衛生管理体制の専門スタッフとして、産業医と衛生管理者は配置基準と業務内容が明示されました。しかし、保健師は当時の行政通達で衛生管理者として機能することが求められました。そのため、岐阜市でも職員安全衛生管理規程では、保健師は衛生管理者として位置付けられています。しかしながら、衛生管理者と保健師は専門性が異なりますから、安全衛生管理規程第9条の4に定められている衛生管理者としての業務を4名の保健師と27名任命されているその他の

衛生管理者が同じように実行することは無理があります。

時代の変化とともに、産業保健の中心課題がメンタルヘルスや作業関連疾患(生活習慣病)に変化している現代においては、保健師は衛生管理者としてでなく、本来の専門性を発揮する看護専門職としての役割を果たすことが重要です。つまり、個人に対しては、相手を全人的に捉え、気持ちや生きがいを尊重し、生活適応への支援を行うこと、そして集団/組織に対しては、これらを包括的に捉え、作業条件ならびに職場環境の整備への支援を行うこと、さらにはチームで進める産業保健活動のコーディネートを行うことといった看護専門職としての役割が求められるようになってきています。この度のヒアリングでは、本文中にも示しましたように、保健師は他の衛生管理者と異なる活動をしています。

わが国の産業保健の動向が、「硬直した仕組みを柔軟な仕組みへ」や「産業保健の担い手の多様化」となっている現在、岐阜市では法令にはない統括管理者や職場健康推進員が職員安全衛生管理規程に条文化されています。同様に、看護専門職としての職域保健師の位置づけが条文化されると、岐阜市での保健師の活動がさらに専門性を発揮できる環境となり、メンタルヘルス不調者や作業関連疾患、さらには公務災害を予防するうえで大きな効果をもたらすと考えます。本文で紹介した、活発な安全衛生活動が行われている消防本部及び消防署では、専任の保健師が独自に雇用され、看護専門職として活動しています。その効果を見ても職域保健師の本来の役割の条文化は重要と考えます。

ただ、消防本部及び消防署が囑託している保健師にはローテーションがありませんが、職員厚生課の保健師は、5年をめどに地域保健への異動があると伺いました。職域で看護専門職としての役割を果たすためには、職員一人ひとりとのラポール形成とバックグラウンド情報の把握、担当する集団/組織についての深い理解が欠かせません。そのため、看護専門職としての真の力を発揮するためには、「石の上にも3年」ならず、「石の上にも10年」といわれています。それをどうするか、これも今後の課題といえましょう。

(河野 啓子、櫻井 しのぶ)



参考文献

- 1) 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
- 2) 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4年3月
- 3) 一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会：
地方公共団体の安全衛生管理【第11版】



▶▶ 要旨・ポイント

職員の安全衛生を所掌する行政管理部職員課は、従来、事務職だけで運営されていましたが、ハラスメント対策の強化のために、平成30年4月に、専門職の保健師が配属されました。5年目を迎えた現在、保健師は各年度の労働安全衛生活動方針及び計画表を作成し、7つの重点項目ごとの具体的な実施項目、それぞれの実施者・実施目標・実施スケジュール、そして前年度の振り返りを明文化して、それらを全職員に提示するなど、職員の安全と健康に寄与する新しい施策を次々と打ち出しています。これらの施策は、課長のリーダーシップと熱意のもと、職員課の事務職スタッフはもとより、産業医を含めた外部資源の協力を得て、着実に実行され、さらに前進しています。

▶▶ 国立市の「安全衛生管理体制」の 特徴的な取り組み

第一に挙げられることは、年度初めに副市長による、「当該年度の労働安全衛生活動方針」が表明されていることです。これらは庁内LANに掲示されるとともに、会計年度任用職員の一部や出先機関の職員などのために、紙ベースのアナログの周知方法も併用されています。つまり、全職員に国立市としての労働安全衛生活動方針が示されているということです。

二つ目は、当該年度の安全衛生活動計画と前年度の活動評価について、副市長の労働安全衛生活動方針表明と同じ方法で、全職員に対して「見える化」が図られていることです。

三つ目は、職員の健康の保持と明日の仕事のために、19時前と20時前に、市長の生の声で帰宅を促すアナウンスがなされ、かなりの効果をあげていることです。

▶▶ 安全衛生に係る人材の選任状況とその役割

国立市では、次の状況を改善するために「職員安全衛生管理規程」を作成中であり、令和5年4月からその規程に則った安全衛生管理体制がスタートするとのことです。

国立市では、「労働安全衛生委員会事務取扱要綱」（平成元年2月23日作成、直近の改正令和4年7月1日）（以下「要綱」という。）で、産業医と衛生管理者についての記載はありますが、現在のところ、いわゆる「職員安全衛生管理規程」は存在していません。そのため、安全衛生管理体制が明確でなく、どのような人材がどの程度選任され、それらの人材にどのような役割を担ってもらっているのか、明確ではありません。

ただ、「要綱」により、国立市では、6つの事業区分ごとに

安全衛生委員会が開催されています。その委員長を務めている、事業区分ごとの部長が、あて職として総括安全衛生管理者の役割を担っていることとなります。しかしながら、労働安全衛生法第10条第1項に定められている、安全衛生の技術的役割を果たす安全管理者・衛生管理者を指揮するといった、総括安全衛生管理者の職務を遂行できているかどうかは不明です。

衛生管理者の有資格者は、行政管理部総務課長と職員課の保健師、他部署の保健師の3名が把握されています。しかし、衛生管理者として活動しているのは、総務課長のみですから、既述の「要綱」に示されている以下の職務を果たすことは難しい実態があります。

- ①健康に異常がある職員の発見及びその措置に関すること
- ②職場環境の衛生上の調査及びその措置に関すること
- ③作業条件、施設等の衛生上の改善に関すること

安全管理者は選任されていませんが、安全衛生推進者としては教育局課長、図書館主査、各保育園長、保健センター所長、給食センター主査があて職として選任されています。これらの職員は部署異動があったときに、安全衛生推進者養成講座を受講してもらっています。現状では安全衛生委員会とのつながりがなく、互いに活動が見えない状況です。

産業医は内科の開業医にお願いしていますが、現在の契約時間が月に3時間という短いものであり、近年メンタルヘルス不調者対応が増えているため、その多くがメンタルヘルス不調者への対応に費やされるようになりました。そのため、令和5年度より精神科の医師も就任します。「要綱」に示されている、以下の職務を果たすことは、衛生管理者と同様に、困難な実態ですが、衛生教育以外は書面での指導など、十分とはいえないまでも何とか工夫して行っています。

- ①職員の健康管理に関すること
- ②衛生教育その他職員の健康の保持増進を図るための措置で、医学に関する専門的知識を必要とするものに関すること
- ③職員の健康障害の原因の調査及び再発防止のための医学的措置に関すること

メンタルヘルス分野とその他の健康管理について、内科産業医と精神科産業医で分業することによって、より多くの対象者に、より丁寧にかかわることが可能になると考えられます。

新たな安全衛生管理体制のスタートにより、国立市の安全衛生活動がさらに充実することが期待されます。

〒186-8501 東京都国立市富士見台2-47-1 ●職員数 490人(R3.4.1現在)

<https://www.city.kunitachi.tokyo.jp/>

●人口 76,168人(R5.1.1現在)

●世帯数 39,142世帯

内訳	一般行政	397人
	教育	51人
	消防	1人
	公営企業	42人

構造化された労働安全衛生委員会の運営

国立市の労働安全衛生委員会は、「要綱」に則り、6つの事業区分ごとの事業所労働安全衛生委員会とそれらを束ねる国立市労働安全衛生委員会(中央労働安全衛生委員会相当)の二つで構成されています。

中央安全衛生委員会としての 国立市労働安全衛生委員会



国立市労働安全衛生委員会の様子

本委員会の職務:

「要綱」に以下のことが掲げられ、それに則った活動が行われています。

- ①安全衛生に関する基本計画の策定に関すること
- ②労働災害の調査及び再発の防止に関すること
- ③新規に採用した機械等及び原材料に関する健康障害の防止に関すること
- ④職員の安全衛生教育及び健康相談に関すること
- ⑤職員の健康診断及び健康障害の防止に関すること
- ⑥前各号に掲げるもののほか、安全衛生に関すること

運営方法:

職員課給与厚生係が事務局を担い、副市長を委員長として年4回開催されています。

委員会構成メンバー:

- ①副市長 1名 (委員長)
- ②子ども家庭部長、健康福祉部長、都市整備部長、教育部長、生活環境部長、行政管理部長 6名
- ③衛生管理者 1名
- ④産業医 1名
- ⑤職員団体が推薦する職員 7名

審議内容:

その時々によって、異なる内容になりますが、令和4年度第1回委員会の主なものとして、以下のことが審議されました。

- ①国立市労働安全衛生活動方針及び計画の立案
- ②夏期の健康管理方針
- ③各種健康診断について

④ストレスチェックの実施について

報告事項:

審議内容と同じく、その時々によって異なるものになりますが、令和4年度の第1回委員会での報告は、以下の内容でした。

- ①職場巡視結果
- ②労災・公務災害状況
- ③各事業所労働安全衛生委員会からの報告

委員会については、現在は事務局からの提案が多くを占める内容となってしまうのが悩みのことです。今後、委員の自由な発言の機会を増やし、委員会の活性度を上げていくための工夫をしたいとのことです。

事業区分ごとの事業所労働安全衛生委員会

本委員会の職務:

「要綱」に以下のことが掲げられ、それに則った活動が行われています。

- ①職員の危険及び健康障害を防止するための基本対策に関すること
- ②労働災害の調査及び再発防止対策に関すること
- ③前各号に掲げるもののほか、安全衛生に関すること

運営方法:

運営方法は各事業所労働安全衛生委員長に一任されていますが、開催頻度は6事業区分とも、国立市労働安全衛生委員会(以下「中央委員会」という。)と同じく年4回開催されていました。

委員会構成メンバー:

- ①各事業区分の部長(委員長)
- ②部長相当職又は課長相当職にある者
- ③職員団体が推薦する当該事業所内の職員

審議内容:

各部課所における作業環境について等

報告事項:

中央委員会の委員である各事業区分の部長(委員長)から、中央委員会での審議事項や報告事項が報告され、国立市としての安全衛生情報が各部課所の委員に伝達されています。また、各部課所での安全衛生上の問題点があれば、この委員会で報告され、次回の中央委員会で報告されています。

現在のところ、報告が主になりがちであるため、調査審議についても今後活性化したいとのことです。

令和4年度（4月～3月）国立市労働安全衛生活動方針及び計画表

基本方針	1. 国立市役所全体の安全衛生管理体制を確立し、全職員協力のもと各職場が主体的に安全衛生活動に取り組み、安全衛生水準の向上を目指す。 2. 全職員の健康の保持増進と快適な職場環境の形成を促進する。																
	項目	実施項目	実施者	実施目標	実施スケジュール												
					4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
1.からだの健康管理	1. 健康診断の実施《法定》※職員定期健康診断以外の各種検診（※）を含む	職員課と各職場	・職員定期健康診断及び各種健康診断について感染症対策に留意した上で実施し、法定健康診断である職員定期健康診断については入浴ロッジでの検診もあわせた受診率の向上を目指す。														
	2. 健康診断後、医師の意見の聴取《法定》、二次健診等の受診勧奨、保健指導の実施 ※保健指導については昨年年度末医師報告を行った者のフォローとして5月にも実施。今年度の保健指導についてはコロナウイルス感染症の拡大状況等踏まえ、優先順位をつけるなどして実施を検討	職員課と各職場	・対象者全員に対する二次健診受診勧奨をする。 ・保健指導については、新型コロナウイルスの感染症予防に細心の注意を払い可能な限り実施し、優先順位の高い職員は保健指導を受けることができるようにする。														
	3. 生活習慣病予防として、共済組合特定保健指導事業《法定》への協力（※）	職員課と各職場	・今年度コロナウイルス感染症の拡大状況等踏まえ、共済組合と実施方法等を含め検討し、感染症対策をしながら実施する。 ・全社員が参加できる職員定期健康診断に実施することによって対象者が倍増する見込みがあるが、安全対策を講ずる。														
	4. 新型コロナウイルス感染症予防対策	国立市健康危機管理対策本部・全庁	・必要時勤務形態、通勤形態等を柔軟に運用し感染症拡大防止に努める。 ・社会情勢に合わせ随時注意喚起、情報提供に努める。														
	5. インフルエンザ対策をはじめとする感染症予防	職員課・総務課・各職場	・インフルエンザ罹患患者数の増加防止を目指す。														
	6. 熱中症予防	職員課・総務課・各職場	・マスクの着用が長く続く環境下での職務のため、注意喚起、情報提供、エアコンの温度調整等を行い熱中症の発生を予防する。														
	7. 喫煙及び受動喫煙による健康被害の周知《法定》	職員課・保健センター・総務課・各職場	・喫煙及び受動喫煙による健康被害について情報提供に努める。 ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からも喫煙所の利用の制限を継続する。														
2.こころの健康づくり	1. ストレスチェックの実施と高ストレス者への保健師面接・医師面接《法定》	職員課と各職場	・高ストレス者への保健師面接、医師面接の勧奨をし、セルフケアの一助として利用しやすい環境を整える。														
	2. メンタルヘルス不調者への対応《指針》	職員課と各職場	・相談窓口・相談体制の各職員への周知を図る。														
	3. ハラスメント相談への対応《法定》	ハラスメント管理知照室に定める通り	・迅速かつ的確な対応を目指す。 ・相談窓口の周知を図る。														

令和4年度（4月～3月）国立市労働安全衛生活動方針及び計画表

令和4年度 国立市労働安全衛生活動方針及び活動表

基本方針：

- ①市役所全体の安全衛生管理体制を確立し、全職員協力のもと各職場が主体的に安全衛生活動に取り組み、安全衛生水準の向上を目指す。
- ②全職員の健康の保持増進と快適な職場環境の形成を促進する。

7つの重点項目とそれぞれの実施項目

- ①からだの健康管理
 - ・健康診断の実施
 - ・健康診断後、医師の意見の聴取
 - ・生活習慣病予防として、共済組合特定保健指導への協力
 - ・新型コロナウイルス感染症予防対策
 - ・インフルエンザ対策をはじめとする感染症予防
 - ・熱中症予防
 - ・喫煙及び受動喫煙による健康被害の周知
- ②こころの健康づくり
 - ・ストレスチェックの実施と高ストレス者への保健師面接と医師面接
 - ・メンタルヘルス不調者への対応
 - ・ハラスメント相談への対応
 - ・メンタルヘルスに関する安全衛生教育の実施
- ③治療等と職業生活との両立
 - ・復職支援
 - ・職員の特性に応じた健康管理・就業上の配慮（女性職員、障害や疾病を持った職員等）
- ④安全衛生管理体制の構築
 - ・職員安全衛生管理規程の作成及び周知
- ⑤安全衛生教育
 - ・職員採用時の安全衛生教育の実施
 - ・危険有害作業時、作業内容変更時の実施
 - ・自動車・自転車等の交通用具の安全利用の啓発
 - ・安全衛生に関する知識の普及啓発
- ⑥職場環境の改善
 - ・執務環境の改善（換気、室温、湿度、照度、騒音、空間）
 - ・職場の整理・整頓・清潔・清掃
 - ・職場巡視による危険箇所点検、指導
 - ・職場巡視結果による職場環境の改善

⑦勤務時間の適正化

- ・時間外勤務の適正化の推進
- ・長時間勤務者への医師面接

これらがそれぞれの実施項目ごとに、実施目標、月ごとの実施スケジュール、担当部署が示され、一目でわかりやすくA3シート1枚にまとめられています。また評価についてもすべての実施項目ごとに、年度末に行われ、A3シート1枚にまとめられています。

KOKO・KARA NEWS
～こころとからだの健康情報～

職員への情報提供の一つとして、KOKO・KARA NEWS～こころとからだの健康情報～を職員課保健師が担当して、定期的に発行しています。



KOKO・KARA NEWS（令和4年6月発行）

国立市のシンボルカラーである緑を基本とした優しい色使いで、身近な健康情報がわかりやすく述べられており、職員の安全衛生のリテラシーを高めるうえで貴重なものです。直近のNEWS（令和4年6月発行）の主な内容は、ストレスチェックに関するものですが、まず、「今年もストレスチェックを実施します！」というタイトルで実施要領が述べられており、メンタルヘルス不調の未然防止への有用性についても示されています。また、合わせて令和3年度に実施されたストレスチェックの集団分析結果が詳しく述べられています。例えば、全国平均を示し、国立市役所全体、常勤職員、会計年度任用職員のそれぞれの結果と比較できるように配慮され、それらの活用方法についても紹介されています。

▶▶ ヒアリングからの学び・今後の展望

この度のヒアリングでは多くの学びをさせていただきましたが、その中でもひと際感銘を受けたことが二つあります。

一つは、安全衛生活動における事務職と専門職とのチームワークの重要性を実感させていただいたことです。国立市では平成30年3月までは安全衛生については事務職のみの運営でしたが、同年4月に保健師がチームに加わりました。その結果、今までの活動に専門職としての新たな視点が追加され、新しい施策が次々と生み出されていました。それらの施策が、職員課の課長のたおやかでありながら芯のあるリーダーシップのもと、粛々と実行され、チーム活動がより活発になったことを目の当たりにしての感銘です。

二つ目は、職員の健康づくりが、市の人材育成の方針と健康を切り口としての街づくり方針に位置づけられていることです。これは「市政を担う職員が元気でなければこれらの施策はうまくいかない」との考え方によるもので、民間で急速に拡充している健康経営に通じると感じての感銘です。

今回の事例集の目的は、効果的な安全衛生管理体制のあり方について、その方向性を考える資料を提供することでした。国立市の場合、現在のところ、その体制を明文化した「職員安全衛生管理規程」がなく、作成途中です。作成に当たっては、今まで使用されてきた「労働安全衛生委員会事務取扱要綱」に示された体制を参考にしつつも、現在実施されている、実のある安全衛生活動が生かされ、さらに発展できるよう、改善すべき点も念頭に、事務職と専門職とのチームワークのもとで、しっかりと実のある「規程」ができることを期待しています。

安全衛生委員会については、「要綱」に則り、形式は整っていますが、本文中に示しましたように、その活動の内容については、改善の余地があると感じます。いうまでもなく、安全衛生委員会はその事業場の安全衛生上の問題を調査審議する場です。したがって、この委員会のあり方が、安全衛生活動の活性化にかかってくると考えます。

特に事業区分ごとの安全衛生委員会の活性化の方策について、考えてみていただくことはいかがでしょうか。

その方策の第一段階は、「現状の把握」になります。現在の安全衛生委員会の実態はどうか、その現状把握の項目の例を以下に示します。

- ①労働安全衛生法の遵守状況
 - ・開催頻度 ・調査審議内容 ・委員の構成 ・議事録概要の職員への周知 ・記録の保存 など
- ②労働安全衛生法で定められている以上の調査審議内容
- ③調査審議方法の工夫
- ④議長の安全衛生活動への熱意
- ⑤委員の安全衛生活動への意欲
- ⑥委員の安全衛生に関する知識・技術
- ⑦委員の出席状況
- ⑧委員が出席しやすい条件整備
 - ・日程調整 ・出席しやすい環境づくり
- ⑨安全衛生委員会活動の評価

第二段階は「あるべき姿」を描きます。例えば、

- ①委員の出席率 100%
- ②委員の発言率 100%
- ③審議結果の施策への反映率 100%
- ④委員の安全衛生に関する研修 1回/年

第三段階は「現状」と「あるべき姿」とのギャップを生じさせている要因の検討です。例えば

- ①委員に対する研修の機会がないため、職場の安全衛生に関する関心・意欲が保たれにくいのではないか
- ②調査審議結果が組織として適切に評価されているか
- ③調査審議結果が施策に反映されているか
- ④組織における委員の位置づけが低くはないか
- ⑤委員会の運営が報告会になっており、意見を出しにくい雰囲気ではないか

第四段階は上記の要因を取り除くために有用な資源を洗い出し、それを「見える化」することです。例えば

- ①国立市では、職員の健康づくりを人材育成方針と健康を切り口としての街づくり方針に位置づけています。そのため、職員の健康づくりを含めた安全衛生に関する事項を調査審議する安全衛生委員会は市の施策の中で重要な位置づけを持ちます。
- ②安全衛生を所掌している職員課の課長の熱意とリーダーシップ、そして優秀な専門職の存在です。

これらをもとに、活性化の方策を考えることとなりますが、例として以下のようなことはいかがでしょうか。

1. 委員会の運営
 - ①委員の選定の工夫
 - ②調査審議内容の充実(各委員からの提議事項を増やす)
 - ③調査審議方法の工夫(全員発言)
 - ④委員会開催に当たっての配慮(日程の定例化 各月の第〇水曜日〇時～〇時)
2. 調査審議結果への対応
 - ①調査審議結果を施策に反映
 - ②調査審議結果に基づく施策結果を職員に周知
3. 委員の知識と意欲の向上
 - ①委員に対する研修の実施
 - ②先進的活動を行っている地方自治体の視察
 - ③委員の意見が生かされる運営
 - ④市長、管理者、職員から委員への感謝

(河野 啓子、亀田 美智子)



▶▶ 要旨・ポイント

- 社内版「労働安全衛生マネジメントシステム」を構築した労働安全衛生活動の充実
- 活動の体制整備、活動の進捗管理は社内ルールを整備し、規程化してPDCAを展開
- 外部の健診機関や作業環境測定機関、人材を有効活用、本社と事業所間が有機的に連携して活動

▶▶ イーグル工業株式会社の「安全衛生管理体制」の特徴的な取り組み

第一に挙げられることは、トップが安全衛生に取り組む姿勢を明確に発信し、そのメッセージを組織全体で共有するとともに、活動の具体的な推進・展開の工夫が随所で行われていることです。

二つ目は、活動を推進するための組織体制や人材の配置、育成などが、規程として明文化されており、継続的に取り組んでいける仕組みができています。専門知識を活用して心身の健康管理の向上を狙った、産業(職域)保健師・看護師の配置・活用が進められています。

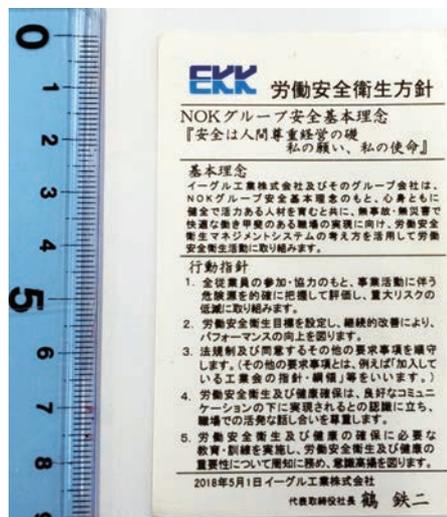
三つ目は、個別の施策の推進に当たっては、社全体を俯瞰し、社内で不足する人材や機能については、積極的に外部機関を活用することにより、成果があがるような柔軟な対応策が取られています。

トップが基本方針(メッセージ)を明確に発信、本社と事業所のライン化による活動の推進・展開

安全衛生活動の成果をあげるためには、トップがその姿勢を明確にすることが極めて重要で、それを組織全体で共有し実行できることが必要です。当該会社は、労働安全衛生方針として、基本理念や行動指針を作成し(グループ安全基本理念参照)、社内に公開して周知徹底が図られています。また、社員一人ひとりがいつでも確認できるように名刺サイズのポケット版(写真参照)を用意して、見える化の工夫もされています。活動の計画は3か年計画で目標を定め、年度中央と年度末には社長を議長とした安全衛生中央会議(全社会議)を開催して評価と計画のローリングが行われ、全社間での情報共

有や事業所内の事務局設置など組織も充実させて、ライン化による安全衛生活動を展開しています。

社として「労働安全衛生マネジメント規程」が定められており、その考え方に沿った活動や点検、監査が行われています。「労働安全衛生マネジメントシステム」の外部認証は未取得ですが整理はできており、令和5年度より全事業所で認証の取得を計画されており、現在は細部の点検、充実を図られています。



イーグル工業株式会社 労働安全衛生方針ポケット版

安全衛生に係る人材の選任ルールと役割は規程で明確化し、産業保健師・看護師も配置・活用

安全衛生に係る人材の選任と役割は社内規程で明確化されています。総括安全衛生管理者は事業所長、安全管理者は製造部長、衛生管理者は安全衛生担当課長がその任にある間担当しています。規模によって補佐的な安全衛生推進員を選任して実務を円滑に進める工夫もされています。産業医については、事業所規模から専属の配置義務がないので、事業所ごとに近隣の医師と委託契約を結び、業務量を整理して1回/月あるいは1回/週などのように来社で対応をしてもらっています。特筆すべきことは、法的には配置の義務はないものの、健康管理の充実を図るために目安として300人以上の

● 労働安全衛生方針 (2018年5月1日改訂)

■ グループ 安全基本理念
『安全は人間尊重経営の礎 私の願い、私の使命』

■ 基本理念
イーグル工業株式会社及びそのグループ会社は、グループ安全基本理念のもと、心身ともに健全で活力ある人材を育むと共に、無事故・無災害で快適な働き甲斐のある職場の実現に向け、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を活用して労働安全衛生活動に取り組みます。

■ 行動指針

1. 全従業員の参加・協力のもと、事業活動に伴う危険源を的確に把握して評価し、重大リスクの低減に取り組みます。
2. 労働安全衛生目標を設定し、継続的改善により、パフォーマンスの向上を図ります。
3. 法規制及び同意するその他の要求事項を遵守します。(その他の要求事項とは、例えば「加入している工業会の指針・綱領」等をいいます。)
4. 労働安全衛生及び健康確保は、良好なコミュニケーションの下に実現されるとの認識に立ち、職場での活発な話し合いを尊重します。
5. 労働安全衛生及び健康の確保に必要な教育・訓練を実施し、労働安全衛生及び健康の重要性について周知に務め、意識高揚を図ります。

グループ安全基本理念

本社
〒105-8587 東京都港区芝公園2-4-1
芝パークビルB館14F
<https://www.ekkeagle.com/jp/>

●従業員総数(連結)6,393人(2022年3月末)
各事業場の従業員数

埼玉事業場	330人
岡山事業所	670人
高砂事業所	70人
呉事業場	40人
つくば事業場	100人

事業所には産業保健師または看護師を配置していることで

す。
また、本社に配置されている産業保健師が小規模事業所を巡回して健康管理をフォローする仕組みもつくり、全社的に実効性を高める人材配置と役割の工夫がなされています。

全社を俯瞰した組織・体制と 人材の育成・配置

全社を俯瞰した取り組みができていく仕組みとして、任命されている安全衛生を担当している管理職や担当者の事業所間の異動があります。異動先では異動前の事業所との比較調整が円滑にできる仕組みができています。さらに主要な事業所(6事業所)には安全衛生に関する事務局が設置されており、事務局の管理職やメンバーと本社は、毎月1回月末に1時間程度のWebによる会議を開催し、課題や解決策の共有を図っています。職場巡視にも近隣事業所間で相互巡視をする仕組みや、本社が事業所を巡視する仕組みがあり、事業所間の格差解消につながる仕組みになっています。全社を俯瞰した安全衛生に取り組める組織と人材の配置が二重三重に仕組みとしてできあがっています。

もう一つが、人材の育成です。安全衛生中央会議で3か年計画の中に事業所単位で立案した衛生管理者資格者の育成計画が議論されています。社全体として充実を図ることにも注力しています。計画的な人材の育成が事業所に留まらず全社の課題として共有され活動に生かされていることは、社として安全衛生の活動がスムーズに運営できている根底にあるように思われます。

機能する安全衛生の組織づくりと 委員会の運営

安全衛生に関する実践的な活動は基本的には事業所単位で行われますが、会社として取り組むべき方向はすべての事業所と同一で行われることが望ましい姿です。それを実現させるため、法的な設置義務はありませんが、製造部門のある工場から従業員の代表と会社側の代表を委員に選出して中央安全衛生委員会を設置して運営する仕組みがあります。

この中央安全衛生委員会は、グループ全体の事業所と合同開催しており、年2回開催されています。その内容は、2月の開催時では翌年度からスタートする年方針を諮り、10月の開催では上期の実績を報告して方針を仰ぐPDCAを回す仕組みになっています。直近では実務を見直し、これまで本社の安全健康推進部が安全と健康の両方を統括していましたが、健康管理の統括部門は本社に残し、安全管理の統括部門は効率と実効性を高めるため、環境保全の統括部門と統合し機能の強化を図っています。安全衛生活動の取り組みを俯瞰できるからこそ、機能する組織へと柔軟に改編ができること

も重要であると思われます。事業所に設置されている法定の安全衛生委員会には幾つかの小委員会が設置されており、現場のパトロールなどが具体的、定期的に組まれています。本社と事業所に設置されている事務局は、事業所内の安全衛生活動の実践や全社間で課題の進捗状況の確認、個別の課題の打ち合わせを行うなどの機能を持ち、実践的な活動につながっています。



事業所安全衛生委員会

外部機関、人材を活用した 安全衛生活動の充実化

健康診断は、事業所の規模から健康診断部門を持たず外部の機関に委託をし、また産業医も嘱託(非常勤)契約により対応しています。社としては、それらを活用するための社内の組織や人材の充実化を図っています。健康管理は、「健康支援を基本」として掲げて推進しており、そのために産業保健師、看護師を社内に配置して積極的に取り組みを進めています。具体的にはストレスチェックの活用では、本人へのフィードバックはもちろん、社内に設置した相談窓口で産業保健師、看護師が対応を行っています。また、大手の健康支援機関と包括契約を結び、社員に対し専用の相談窓口の連絡先を入れたパンフレットを配布し、会社への報告は相談件数に留めるなど個人情報に配慮した健康相談窓口を設置しており、仕組みとして充実しています。

社員の健康教育にも、外部の機関や専門家を積極的に活用しており、階層別の教育の充実が図られています。製品の納入先で関係のある他の業界の安全衛生団体にも講師を依頼するなど、明確な教育目的をもって内容の充実が図られています。新入社員(中途を含む)へのサポートは、社内の人財教育部が実施する集合教育がありますが、健康管理部門では、別途産業保健師を活用した教育を追加して充実化が図られています。

個別の施策も丁寧に整理をして 現実的な制度へ

働き方改革で取り上げられる代表的な施策に「有給休暇取得の推進」がありますが、ここ数年は1年毎に取得1日増の目標を掲げて活動が進められています。組織にチェック機能を持たせて実効性のあるものに仕立てています。近年多様化している勤務形態に合わせて「在宅勤務制度」が令和3年度から導入されています。新型コロナの影響で在宅勤務がすでに緊急の対策として進行しているので、収束後の定着状況を見極める必要があるとのこと。新型コロナの流行で課題となった「感染症対策」は、すでにインフルエンザへの対応のような費用負担と休暇付与の両面に対応しており、特に休暇については今回の新型コロナでは特別休暇付与を決めるなど配慮されています。

過重労働対策については、すでにフレックスタイム制度や時間外労働の目標値を設定して進めており、さらに面談などの仕組みもできています。仕事と家庭の両立支援(育児、介護、療養)については、育児休業はすでに制度化して運用し、介護や療養については休職制度の中で運用ができています。むしろ健康支援の立場からは、有給休暇取得の推奨で療養を理由とする休暇が埋没する現象があるとの指摘もあり、実態を踏まえた柔軟な制度化が、現状では問題なく機能しているようです。



イーグル工業株式会社 Corporate Report 2022

健康経営、労働安全衛生マネジメントの 外部認証の取得に向けて

当該会社の安全衛生活動のヒアリングからは、企業のトップからのメッセージやそれを社内に具現化する本社の機能部分の役割の重要性が強く認識できます。特に事業所の規模に関係なく社としてすべき安全衛生の施策が隔々に行き届いている様子がどのヒアリング項目からも見て取れます。

個別には、実効のあがる活動への体制整備、活動の進捗管理は社内ルールを整備して規程化し、それに沿ってPDCAが回っていること、外部の健診・作業環境測定機関などを有効活用できていること、本社と事業所間の有機的な連携ができていることなどが挙げられます。社全体としての実効性を高めるための横断的な人事異動の活用、戦略的には法定では配置義務のない産業保健師(看護師)の配置と活用など、組織と人が上手にかみ合って相乗効果を生んでいるように思われ、大変参考になる事例であると思われます。

健康経営や労働安全衛生マネジメントシステムといった外部の認証は取得されていないものの、それらの本来の趣旨を熟知して社内版の「労働安全衛生マネジメントシステム」を規程として定め、それに沿った活動の展開が実効性を高めているものと思われます。「Corporate Report 2022」(写真参照)に見られるように、他のマネジメント同様に包括された取り組みの中に位置づけられる重要な柱の一つとして扱われています。社外認証の取得が目的ではありませんが、安全衛生活動が充実している企業の事例として大いに参考になると思われます。



▶▶ 企業のよい安全衛生活動を 地方公共団体の活動の参考に

今回、「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されている地方公共団体2団体のほかに、参考になるとと思われる民間企業1社に対しても安全衛生活動のヒアリングを行いました。

組織として安全や健康の保持増進に取り組む基本の姿勢は、地方公共団体であっても、民間企業であっても何ら変わることはありません。そのことは、どちらへのヒアリングでも個別の質問項目へは同じような内容の回答になっていることからよくわかります。要は、効果をあげている地方公共団体や民間企業は具体的にどのような組織にどのような人材を配置してどのような活動が行われているのか知り、一つひとつを自身の地方公共団体のそれらと照合しながら、適宜見直し、工夫をして改善を進めることにあります。

以下に、民間企業のヒアリングから安全衛生活動を効果的に進めるためのキーになるとと思われることを整理してみました。

①安全衛生の効果をあげるための組織・体制がしっかりできていること

安全衛生ばかりでなく、社会経済活動全般に言えることですが、まずはその目的を達成するための組織・体制ができていることは、継続的に取り組むための第一歩であると思います。民間企業の事例では、社長をトップとする組織・体制を明確に社全体に規程などで明確にしたうえで、そのトップからのメッセージが一人ひとりの従業員に直接伝わる工夫がなされています。また、「Corporate Report 2022」に整理されているように、組織としての取り組みが他の取り組みの位置づけと同列に明示されています。組織で取り組むために、従業員一人ひとりが果たす役割が端的にわかり易い形に示されています。

②適材適所の人材配置と人材の育成の仕組みがあること

労働安全衛生への取り組みの多くは、労働安全衛生法に定められており、人材の配置もその一つです。総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医などの資格者の選任、配置は業種や規模で詳細に定められています。

一方で、組織内の安全衛生に関する課題を整理する中では、法の要件を満たすだけで果たして課題を解決することができるかどうかを冷静に見極める必要もあります。今回のヒアリングで安全衛生活動の成果をあげている地方公共団体や民間企業の中には、衛生管理者の職務を産業保健師に担ってもらうことで成果をあげている事例があります。健康管理、特にメンタルヘルスの課題について衛生管理者の職務の分析と照合を行い、適材適所の人材配置ができている好事例であると思います。人材の配置には、長期的に課題を解決するための見通しを立てることが重要で、戦略的に極めて重要な選択になると思います。

法的に選任が必要な資格であっても、組織に採用された後にも取得できる資格があります。従業員一人ひとり、組織に配属された後の配置や昇進など経験を積んでいくことに

なりますが、安全衛生に係わる資格取得についても計画に織り込まれている必要があります。また資格取得後も定期的に研鑽できる機会を与えることも必要になります。組織として安全衛生に係る資格との係わり方が規程などでルール化されていることも継続的に安全衛生の向上には必要不可欠であると思います。

③P(計画)、D(実施)、C(評価)、A(改善)が回っていること

活動を効果的に実施するためには良い計画(P)が必要ですが、活動の改善を進めるうえでは、評価(C)もおろそかにしてはいけません。計画どおり実施されているかどうかを管理監督者が定期的にチェックすることは大変重要になりますが、実際に活動を行うのは、組織に所属する従業員一人ひとりです。ありのままの活動を評価し改善(A)につなげることが安全衛生水準の向上につながっていきます。組織全体で水準向上のための活動ルールを共有し、その雰囲気作りに注力する必要があります。安全衛生活動の成果をあげている地方公共団体や民間企業には、例えば発生している疾病について「疾病の重大性(重篤度)」を評価して改善の方向性、目標をきちんと立てて取り組む仕組みができていっているように感じます。労働安全衛生マネジメントシステムでは重要な位置づけにある「リスクアセスメント」に当たりますが、それが機能していることは重要なポイントの一つです。最近定着しつつある外部認証の「健康経営」や「労働安全衛生マネジメントシステム」の取得に向けて活動の整理、見直しをしてみることも、安全衛生の向上に役立つように思われます。

④現場を大切にしている組織風土が醸成されていること

製造現場でのモノづくりに使われている仕掛けに「3現主義」があります。「現場」、「現物」、「現実」を「3現」として作られた言葉ですが、安全衛生活動の成果をあげている地方公共団体や民間企業の施策には、これを大切にしている取り組みがあるように思われます。組織の持ち方、資格者などの人材配置と育成、一つひとつの課題への取り組み活動、それぞれが、「3現」を背景に丁寧な仕組みができています。

是非取り組みの参考にしてみたいと思います。

他にも、参考にして活動に組み込みたい情報が随所に見られたヒアリングでした。いくつかを抜粋して紹介しましたが、一つでも参考になる取り組みがあれば、幸いに思います。

(安福 慎一、永島 昭司)



参考文献

<https://www.ekkeagle.com/jp/>

地方公共団体の安全衛生管理体制に関する研究チーム

- メンバー 主査 河野 啓子 暁学園四日市看護医療大学 名誉学長
清水 英佑 東京慈恵会医科大学 名誉教授、
産業医学振興財団 理事長
櫻井しのぶ 順天堂大学医療看護学部 教授
安福 慎一 東京衛生管理者協議会 顧問
永島 昭司 産業医房元気げんき 代表
亀田美智子 大和市総務部人財課健康管理・研修係

- 事務局 一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課

発行 令和5年2月
一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会
〒102-0083 東京都千代田区麹町三丁目2番地
垣見麹町ビル3階
TEL 03-3230-2021
FAX 03-3230-2266
URL <https://www.jalsha.or.jp/>