



## ▶▶ 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部局課長、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/>

内訳	一般行政	397人
	教育	51人
	消防	一人
	公営企業	42人

●人口 76,168人(R5.1.1現在)

●世帯数 39,142世帯

### 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っているのが悩みとのこと。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。

### 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した。

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
1. からの健康増進	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検診について感染症対策に留意した上で実施し、法定検診である職員定期健康診断については入閉ドックの受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>、二次検診等の受診勧奨、保健指導の実施（※） ※保健指導については昨年度産業医協力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新型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検診受診勧奨をする。 ・保健指導については、新型コロナウイルスの感染予防に軸足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られるようにする。
	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	・今年度新型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、感染症対策をしたうえで実施する。 ・働き方改革推進協議会が実施主体となることにより対象者が増加する見込みであるが、実施状況を見守る。
	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	・マスクの着けが暑い環境下での勤務のため、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防止を目指す。
	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>	ハラスメント善後処理室に定める通り	・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

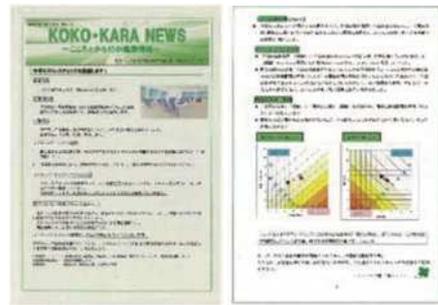
⑦勤務時間の適正化

- ・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、主担当部署が示され、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。

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からの健康増進

- ・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

## ▶▶ 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策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策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になりますが、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○水曜日○時～○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)

