

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 2023

(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 多度津町	3
事例2 箱根町	7
事例3 人の森株式会社	11

● はじめに ●

地方公共団体にあつては、近年増加している大規模災害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います。また、公務災害も 25,500 件を超え、看過できない状況です。これらについては、以下のような実態があります。

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（以下「協会」という。）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 4 年度定期健康診断の結果では、有所見率が 79.6% となり令和 3 年度より 0.7% 減少しました。平成 27 年度以降増加の一途をたどっていた有所見率でしたが、ようやく歯止めがかかった印象です。それでも、5 人に 4 人は何らかの所見があることを表しています。

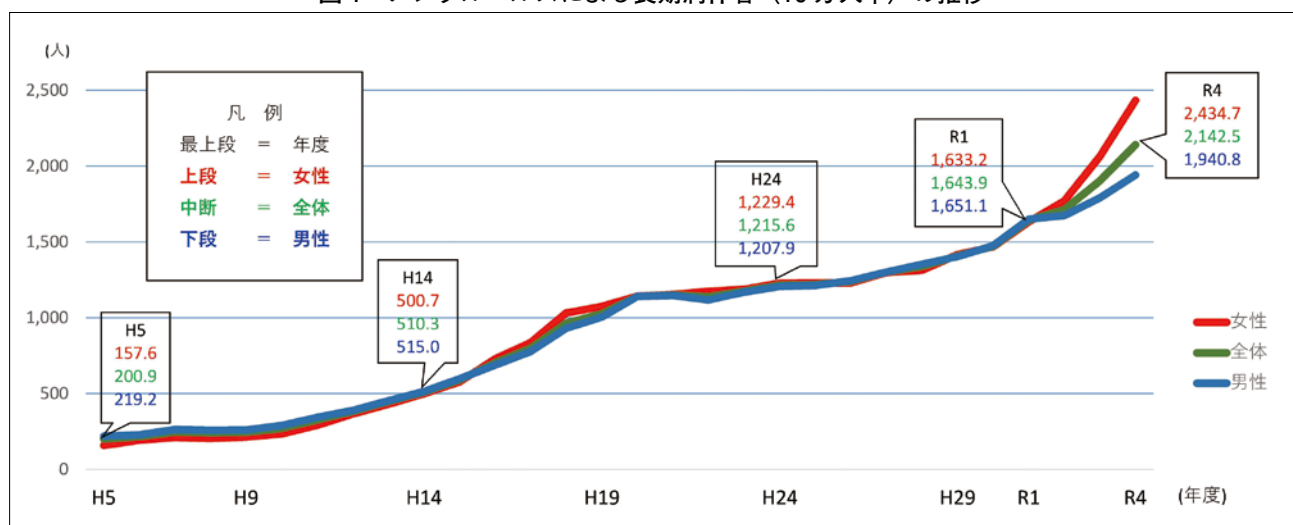
ちなみに、民間企業での同じ年度の有所見率は 58.3% です。この結果は、それぞれの場での検査結果に基づく判定区分の基準や集計方法の違いがありますので、単純に比較することはできませんが、それにして 20% 以上の差があり、**地方公務員のフィジカルヘルスは決して良い状態ではない**と考えます。

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、メンタルヘルスによる長期病休者 10 万人率の年次推移は、平成 5 年度は 200.9 人だったものが、その後上昇を続け、平成 14 年度には 510.3 人、**最新のデータである令和 4 年度には 2,142.5 人に達し、平成 5 年度の 10.7 倍、平成 14 年度の 4.2 倍**になっています。また、長期病休者全体に占めるメンタルヘルス関連は、65.8% であり、引きつづき増加しています。なお、その実態の推移を性別にみますと、平成 5 年から男女とも増え、その増加率はほぼ同じでしたが、令和に入り、**女性の増加率が急増**していることが注目すべき点と考えます（図 1）。

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。

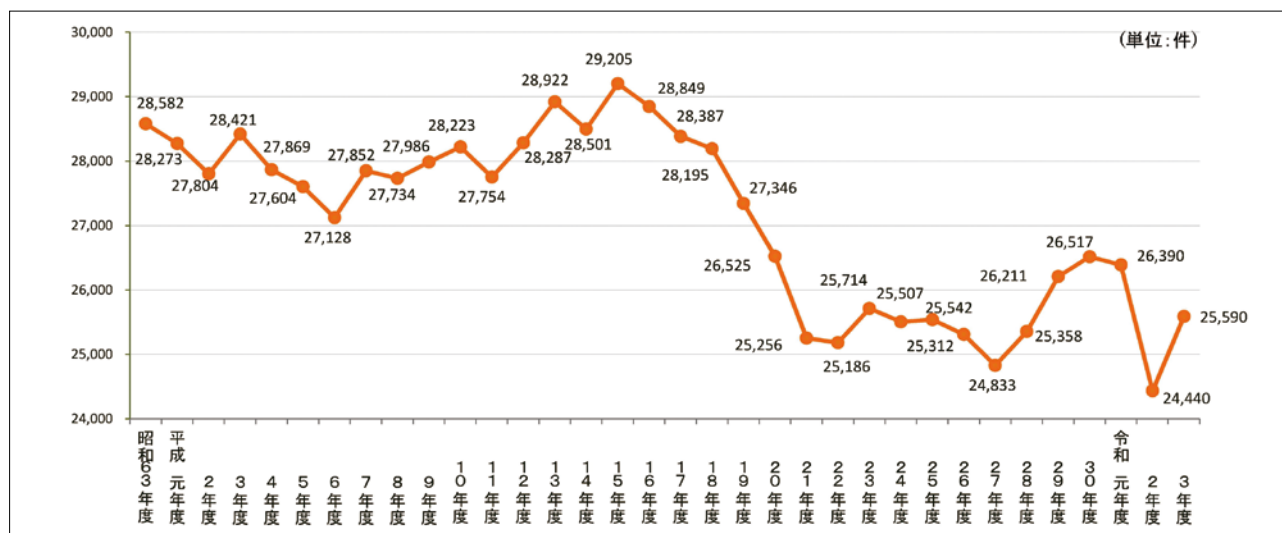
図 1 メンタルヘルスによる長期病休者（10 万人率）の推移



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した。令和 3 年には 25,590 件と増加に転じています（図 2）。そして、1 年間に 25,000 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2 公務災害の件数



4. 安全衛生管理体制の充実に向けて

これらの結果は、いずれも安全衛生管理体制のあり方が少なからず、影響しているものと考えられます。特にメンタルヘルスについては、各地方公共団体はもとより、総務省、協会でも喫緊の課題と捉えられ、さまざまな対策に加えて、令和 4 年 3 月には総務省と協会による「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書」に詳細な対策が示されました。これらの対策の効果を上げるために重要なこととして、**その活動の土台となる安全衛生管理体制の整備が欠かせない**と、昨年良好事例から学ばせていただきました。岐阜市と国立市、そして民間企業のイーグル工業の安全衛生管理体制、特に現代の健康課題に不可欠な「看護の理念に基づいたきめ細やかな健康支援を専門とする職域保健師」の重要性を、実感させていただきました。また、フィジカルヘルスも公務災害も安全衛生管理体制が充実することにより、かなりの改善が見込まれること、つまり、安全衛生活動全体の効果が期待できることを実感させていただきました。

そういったことから、昨年度は、年に 2 回、協会主催で東京と大阪で開催されている「職域保健師研修会」で昨年の事例集を活用した内容の研修を行いました。参加の皆様からは、**現代の健康課題を解決するためには、「安全衛生管理体制の見直しが必要」とのこと**で、改めて自分たちの活動の基盤である「安全衛生管理体制」を考える機会を得たとの多くの意見をいただきました。

地方公共団体は、①都道府県・指定都市、②特別区、③中核市、④一般市、⑤町村など、さまざまな形態があります。昨年度が③の中核市と④の一般市の良好事例、それらの規模に該当する民間企業を取り上げさせていただきましたので、今年度は⑤に属する香川県多度津町と神奈川県箱根町の事例を基に学ばせていただき、また、昨年同様、民間企業の良好事例として町村役場の規模に合わせ、今年は社員数 260 名弱の創業 80 年の歴史を持つ、人の森株式会社にお世話になりました。この企業は、すべての社員が生き生きと働き、心身の健康度が高く、労働災害の発生率も低いという成果を出しておられ、まさに私たちが目指すことを実現しておられます。

本書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)

事例 1



多度津町

要旨・ポイント

安全衛生に係る的確な人材の選任とそれぞれの役割の明確化、安全衛生委員会の有効活用など、今回のメインテーマである「安全衛生管理体制」が充実し、その結果、職員の健康と安全への支援の成果がメンタルヘルス関連長期病休者数（10万人率）や医療費への好影響、安全衛生についてのよい風土醸成につながっています。

多度津町の「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、安全衛生部門の組織的な位置づけです。一般的に安全衛生部門は総務部門に属することが多いのですが、多度津町では独立して町長公室に位置づけられています。これは町としての安全衛生への姿勢を示していると考えられます。

第二は平成3年度という早い時期から、町長公室に衛生管理者として専任の保健師が配属され、2代目、3代目と受け継がれていることです。歴史を辿ると3人の保健師が法令遵守はもとより、それぞれの時代に合わせた安全衛生施策を専門職として提言し、その実現に向けて町長公室長をはじめ事務職スタッフと協働して成果をあげています。

第三は産業医の「必要にして十分な支援」が得られていることです。多度津町の産業医は、近くの開業医ですが、週に何回という形式的な出勤回数での契約ではなく、産業医として必要な業務すべてを委託するという形をとっています。多度津町は造船業をはじめ、多くの企業がありますので、この産業医は、このうちのいくつかの企業の産業医も務めており、民間での良好活動も随時情報提供してくださるとのことです。

第四は健康栄養相談の相談員として管理栄養士への業務委託が挙げられます。地方公共団体では外部の保健専門職を活用することは難しいとのことですが、多度津町ではそれが実現していることです。

安全衛生に係る人材の選任状況と役割、それぞれの活動の評価

「多度津町職員安全衛生管理規程」（以下「規程」という。）第3章に総括安全衛生管理者、衛生管理者、衛生推進者、産業医の選任・役割が明示されています。なお、多度津町の場合、安全管理者は法定の業種で常時50人以上の労働者を使用する事業場に相当しないことから、

規程にも触れられていません。

総括安全衛生管理者は副町長がその役割を担い、具体的な役割は、衛生管理者など安全衛生に携わる者を指揮することとされています。活動の活性化は、公室長補佐である保健師（衛生管理者）（以下「衛生管理者」という。）によると、10点満点中8点ということです。不足の2点の主な理由は、「色々任せていただきありがたいのですが、現在の安全衛生活動について、さらに率直な意見で導いてほしい」との願いがこもっているとのことでした。筆者はこのことを伺い、この2点は評価者の仕事が入層部に受け入れられており、3代にわたる職域保健師の努力が実っていることを表しており、ある意味、意義ある評点だと思いました。

衛生管理者は多度津町では職域保健師がその役割を担っています。具体的な役割は、規程上、衛生に係る技術的事項を管理することとされています。しかしながら、この度のヒアリングを通じて実感しましたことは、実質的には看護専門職である保健師としての役割を存分に発揮しておられました。つまり、きめ細やかな個別支援に加えて、集団・組織への働きかけ、安全衛生委員会の活性化、役場内だけでなく外部の資源の有効活用（コーディネート力の発揮）といったものです。活動の活性化を伺いましたところ、5点とのことでした。こんな立派な活動にこの評価とは？と思いましたが、ご自分の活動は往々にして謙遜を含めて、低く評価する傾向があることから、僭越ながら、筆者が評価させていただきますと、満点の10点をはるかに超える活動だと思います。

衛生推進者は各所属から選出され、職員組合により推薦された職員がその役割を担います。規程には具体的役割として、衛生管理者の指揮のもとに担当するとされており、現在15名の衛生推進者が活動しています。職員数194名のうち、約1割の方がその役割を担っていることは、役場の隅々まで安全衛生活動が行き渡っていることを示しているともいえましょう。活動の活性化は、平均的にいえば、8点とのことでしたが、個人差があり、中には10点満点の方もおられるとのことでした。多度津町では、この衛生推進者の中から毎年一名ずつ、希望者に衛生管理者の資格取得の機会を与えておられるとのこと。これは、安全衛生人材の育成という点で参考になさせていただきます。

規程第9条に産業医の選任と具体的な役割が、示されています。労働安全衛生規則第14条、第15条の規定に基づく業務はすべて盛り込まれ、他にも町長又は総括安全衛生管理者への勧告、衛生管理者への指導、助言なども明文化されています。評価は10点とのこと。

〒764-8501

香川県仲多度郡多度津町栄町三丁目3番95号

<https://www.town.tadotsu.kagawa.jp/>

人口 22,071人 (R6.1.1 現在)

世帯数 10,622 世帯

職員数 194人 (R5.4.1 現在)

内訳 一般行政 110人

教育 28人

消防 34人

公営企業 22人

地に足の着いた多度津町職員安全衛生管理規程

多度津町の職員安全衛生管理規程は昭和60年6月に制定されました。その後改正され、現在は平成28年3月に示された規程第4号が適用されています。

この規程は5章で構成され、職員が理解しやすく、安全衛生関係者の誰もがすぐに実践に役立てることのできる内容になっています。以下にその骨子を示しました。

- 第1章 総則（趣旨、町長の責務、所属長の責務、職員の責務）
- 第2章 安全衛生管理計画に関する事項（安全衛生管理計画の樹立）
- 第3章 安全衛生管理体制に関する事項（総括安全衛生管理者、衛生管理者、衛生推進者、産業医、安全衛生委員会の設置、委員会の組織、委員会の業務、委員会の議長、委員会の招集、委員会の庶務、委員会の運営）
- 第4章 健康管理に関する事項（健康診断の実施、受診義務、健康診断の結果の報告等、健康診断結果の記録、健康診断結果について医師等からの意見聴取、指導区分の決定等、措置事項、健康診断の結果の通知等、保健指導、療養等の義務、秘密の保持）
- 第5章 雑則（適用の特例、補則）

三代にわたる「衛生管理者としての保健師の活動」とその功績

この度の安全衛生管理体制についての調査で、いろいろなことを学ばせていただきましたが、その中で、今後の安全衛生活動のあり方に数々の大きなヒントをいただきました。その一つが掲記のテーマです。

皆様ご存じのように、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）は昭和47年、今から51年前に制定されました。その時の健康課題の中心が職業性疾病の予防とそのための作業環境の改善がメインでしたので、その枠組みで安全衛生管理体制がつくられ、時代の推移と共に健康課題の変化に合わせて、一部改正が行われてきましたが、固定的でフレキシビリティの少ない、つまりそれに対応する産業保健スタッフとしては、産業医と衛生管理者で対応するものとされてきました。

ところが、今では健康課題が大きく変化し、職域保健師の専門性が求められることが多くなってきました。例えば、昭和63年にはTHP（Total Health Promotion

Plan）での生活指導を担当する専門職として、指針ではありますが、保健師は衛生管理者としてではなく看護専門職としての職場の健康づくりに関わるようになったこと、平成8年の安衛法の改正では、その第66条に健康診断の事後措置を行う人材として、初めて保健師が安衛法上に明記されたことは、「相手を全人的にとらえ、相手の気持ちや生きがいを尊重し、その自助力に働きかけ、相手が自主的に健康的に生きていくことを支援する」といった看護の理念に基づいて活動する職域保健師の必要性を裏づけていると考えます。

現に多くの民間事業場では、早くから法的には衛生管理者との位置づけでも、看護専門職としての機能を求められてきました。最近になり、保健師は衛生管理者とは異なった専門性・独自性を発揮し、両者は協働者として活躍しているところが多くなっています。地方公共団体は、51年前に制定された固定的な安衛法に縛られてなかなか新進の事業が推進できないとの話を伺いますが、多度津町の活動を伺い、意識が変わりました。

例えば、メンタルヘルスでは、職域保健師は、セルフケア、ラインによるケアを支援し、教育研修企画・実施、職場環境の評価・改善など、幅広く携わっています。さらに平成26年の法改正で従業員50人以上の事業場にストレスチェックが義務づけられ、その担当者として、職域保健師が位置付けられました。多度津町では何と初代の職域保健師が平成4年からストレスチェックを実施しておられたとのこと、実に法制化の22年前にメンタルヘルスに対応しておられたことが分かります。

初代から三代までの「衛生管理者としての保健師」の活動を振り返ってみますと

初代「衛生管理者としての保健師」活動

（平成3年度から約7年）

この時代は、THP活動が盛んになり、心とからだの健康づくりが本格化された時代にあたります。この時、初代の衛生管理者としての保健師が選任されたことは大きな意義があると思います。法令に基づき、本来の衛生管理者としての仕事は果たしつつも、看護専門職としての仕事、例えば既述のストレスチェックの実施やVDT健診、腰痛・指曲がり健診の実施、医師による健康教育の開始、休憩時間のラジオ体操の放送、ノー残業デー推進、禁煙対策といったことなどが挙げられます。いずれも心身の健康づくり推進上、有用な取り組みで、看護専門職としてのきめ細やかさを感じます。多度津町の健康づくり、もっといえば安全衛生活動の基礎を築いていただいたと思います。

二代目「衛生管理者としての保健師」活動

(平成 10 年度から約 17 年)

2 代目は約 17 年間という長い時間、その職責を果たされました。初代からの引継ぎの前年に THP 指針が改正され、一層の心身の健康づくりが強化された時代でした。また、平成 10 年には第 9 次労働災害防止計画が開始され、事故防止についても関心の高い時期でもありました。そのため、健康づくりについては、初代が打ち立てられた方策に加えて、新しい施策として腰痛予防教室の開催、管理栄養士による健康相談の開始、歯科衛生士による健康教育の開始など、次々と健康づくりにとって効果の高い施策を打ち出し、それを実行されたとのこと、外部資源を活用してよりよい健康づくりを進めようとの意気込みが伝わってきます。安全についても、ヒヤリハットアンケートの実施、危険箇所のチェック、職場内の一斉整理を実施しておられ、「健康と安全は車の両輪」との考え方を具現化しておられます。禁煙対策については、重要な健康対策として、初代も取り組まれましたが、引継ぎの 2 年前の平成 8 年に「職場における喫煙対策のためのガイドライン」が示されたことにより、より一層の強化がなされたとのこと。平成 16 年には庁舎内全面禁煙となりました。

三代目「衛生管理者としての保健師」活動

(平成 27 年度～現在まで、約 9 年間)

この度のインタビューに応じてくださったのが、3 代目の方です。

まず、感服しましたのは、初代、2 代目の保健師の施策を尊重し、しっかりと活用しておられるその姿勢です。属しておられる町長公室では、この安全衛生の仕事だけでなく、公室長補佐の役割を担っておられますので、極めて多忙な日々ですが、職員の健康と安全にはしっかりと対応しておられます。その源泉は何かと考えてみましたが、根本は職員への「愛情、つまり、一人一人の職員を大切に思う気持ちではないか」と感じた次第です。マルティン・ブーバーがいとし子を抱きしめている、あの温かい看護の心です。

ここでは、多くのことが述べられませんので、主な施策について改めて紹介させていただきます。

皆様、この三代にわたる「衛生管理者としての保健師」活動を如何思われましたか。それぞれの時代のニーズを把握するためのアンテナを高くし、外部資源も巻き込んで積極的な施策を講じ、それを次の代に引き継いで、さらに発展させておられること、また、職域保健師が真の活動をするためには、「石の上にも 10 年」といわれていますが、2 代目はもちろんのこと、初代・3 代目もほぼそれを満たしておられます。現代のような複雑な健康課題に対応するためには、画一的な支援ではなく、個別

性が求められますので、多度津町の職域保健師さんはそれができておられることが大きいのではないかと考えました。インタビューと一緒に応じてくださいました、所属長の町長公室長はもとより、歴代の町長公室長のご理解と見識がこの立派な安全衛生活動を支えてくださったことは、もちろんです。

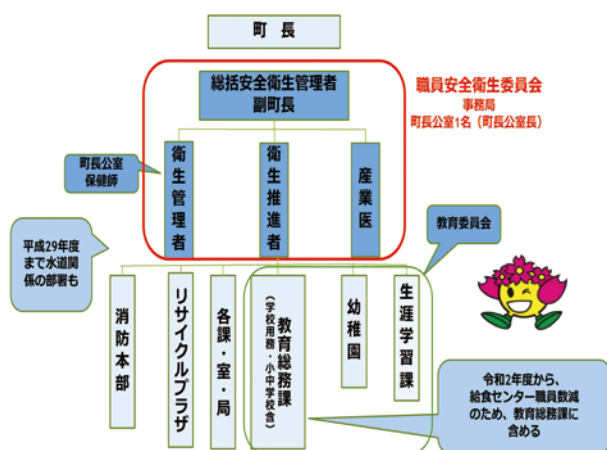
安全衛生委員会の運営に役立つ諸情報

(1) 安全衛生委員会の経緯

年月	主な調査・審議内容	委員会開催頻度
昭和 60 年 8 月	第 1 回安全衛生委員会開催	1 回／年
平成 3 年 6 月	初代「衛生管理者としての保健師」配置	1 回／2 か月
平成 7 年度	職場巡視開始	1 回／2 か月
平成 10 年度	・産業医選任 ・2 代目保健師への交代	平成 9 年度から 1 回／1 か月
平成 16 年度	庁舎内全面禁煙の実施	1 回／1 か月
平成 27 年度	・3 代目保健師への交代 ・心の健康づくり計画策定 ・職員安全衛生管理規程を現状に沿ったものにするため、全面改正	1 回／1 か月
平成 28 年度	安衛法に基づくストレスチェック開始	1 回／1 か月
平成 29 年度	毎月「ヒヤリハット報告」開始	1 回／1 か月
平成 30 年度	・心の健康づくり計画見直し ・10 月から毎月「超過勤務報告」開始	1 回／1 か月
令和元年度	情報誌（年 4 回）安全衛生委員へ回覧開始	1 回／1 か月
令和 2 年度	新型コロナウイルス感染症対策	1 回／1 か月
令和 3 年度	心の健康づくり計画見直し	1 回／1 か月
令和 4 年度	ノー残業デーを 2 ～ 3 か月毎に町長が呼びかけ	1 回／1 か月

当初、安全衛生委員会は 1 年に 1 回の開催でしたが、それが 2 か月に 1 回となり、平成 9 年度から法令通り 1 か月に 1 回の開催となっています。調査・審議内容も年度ごとに必要な事項が網羅され充実したものになっていることが分かります。多度津町のような良好事例でも、決して最初から理想通りではなく、地道な努力の跡が見えます。

(2) 組織図



総括安全衛生管理者の副町長のもとで衛生管理者としての保健師、各所属から選出され組合からの推薦も得た衛生推進者としての職員、そして産業医が構成メンバーとなり、事務局として町長公室長がその役を担っており、実にコンパクトな、必要にして十分な組織になっていること、各所属からの代表（衛生推進者）も参加しており、全職員が多度津町の安全衛生活動に参画するシステムになっていること、これらが多度津町の安全衛生活動を発展させる大きな力になっていると考えます。

(3) 安全衛生委員会の開催イメージ

多度津町の安全衛生委員会をイメージしていただくために、労働衛生週間の月である10月の委員会の様子を紹介します。

13時～ 職場巡視

場所：多度津中学校

メンバー：産業医、保健師、衛生管理者資格取得の衛生推進者、衛生推進者3名（うち1名は教育総務課選出）

15時～ 職場安全衛生委員会

内容

1. 職場巡視報告

- (1) 前回の指摘事項の改善報告
- (2) 多度津中学校の巡視報告
- (3) 全国労働安全週間に合わせて危険箇所チェック
- (4) ヒヤリハット報告

2. 超過勤務報告

3. 定期健診と情報機器作業ガイドラインに沿った健康診断等について

4. 眼の健康

5. 休暇・休養制度

6. その他（乳がん月間、インフルエンザ予防接種、こころの健康づくり計画見直し等）

(4) 衛生管理者としての保健師の安全衛生委員会への想い

主なものを挙げていただきました。

一つ目は、委員会内での報告や教育内容を各所属に持ち帰り周知してもらうことで、職場全体への水平展開を期待していること、二つ目は毎年同じ内容になることもあるが、「繰り返すこと」「伝え続けること」が大切であること、三つ目は衛生推進者である職員にメリットがあるようにすることとのことです。

多度津町の心の健康づくり計画

安全衛生委員会の経緯でも記述しましたように、多度津町では平成27年に最初の心の健康づくり計画が作られました。その後何回か改正されていますので、ここでは令和4年3月の最新のものを紹介します。その骨子は以下の通りです。

I 計画の概要

1. 位置づけ 2. 計画の期間 3. 計画の対象 4. 計画の体系と推進体制 5. 計画の方向性

II 目標達成に向けた具体的な取り組み

III 個人のプライバシーおよび不利益扱いへの配慮

この計画は、本文は8ページですが、別添資料、参考資料を含めると45ページの充実したもので、まるで全職員の必携マニュアルのようです。安全衛生委員会でも度々取り上げられ、全職員に活動の方向性が周知されていることは多度津町のメンタルヘルス計画が実行されやすい状況にあると考えます。その効果は、分母の違いがありますので、単純には比較できませんが、全国の地方公共団体のメンタルヘルス関連長期病休者数（10万人率）と比べると、かなりよい状況を保っています。ここ数年の結果を記します。

メンタルヘルス関連長期病休者数（10万人率）の推移（単位：人）

年度	H29	H30	R元	R2	R3
本町	990	319	0	680	1,678
全国	1,409.3	1,472.5	1,643.9	1,713.3	1,903.3

※全国の数値は「地方公務員健康状況等の現況」（一般財団法人 地方公務員推進協会）から抜粋

事例からの学び

多度津町の安全衛生活動から本文中のいたるところに貴重な学びを記させていただきました。中でも、安全衛生委員会を活用しての「安全と心身の健康についてよい風土づくり」をしておられること、安全衛生について熱意のある専門職が得られていること、その専門職の活動を理解し、協働してくださる事務職の存在などは特に印象に残ることでした。

（河野 啓子）

事例 2



箱根町

要旨・ポイント

箱根町は神奈川県西部の山間に位置し、町の中央に大きな芦ノ湖がある日本でも有数の観光地で年間約2,000万人の国内外の観光客が訪れています。行政職員382名（令和5年4月現在）は、人口1万人強の町民への対応のほかに、これらの多くの観光客への対応に割かなければならない事象も多くあります。町の行政機関は立地条件に合わせ、本庁のほか出張所4か所に分散しており、同様に消防職員も消防本部のほか3分署に分かれて100名ほど配置されていることが特徴的です。町内に総合病院等はなく、周辺の市町村と医療圏を共有する中での健康管理体制の構築をしなければなりません。そのような環境の中で職員の安全衛生の事務局は、人事・給与・採用なども担当する総務部総務防災課職員係の職員が担当しています。安全衛生管理体制は、副町長を総括安全衛生管理者とし、各部署の長と衛生管理者、産業医等13名の委員で活動しており、現在のところ、安全衛生上の大きな問題は発生していません。

箱根町の「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、「箱根町職員安全衛生管理規程」（以下「規程」という。）が定められ、その中で、職員の安全衛生についてなすべきことがきちんと整理されていることです。規程の内容は、4つの章と附則で構成されています（図1）。

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 安全衛生管理体制（第3条―第10条）

第3章 健康診断及び予防接種（第11条―第13条）

第4章 衛生委員会（第14条―第20条）

附則

内容は、町として職員に実施すべきこと、職員が自己管理として努めるべきことが示されており、副町長を総括安全衛生管理者とし、衛生管理者、産業医の選任に関することなど、安全衛生管理体制の構築について詳細に定められています。

第二に、産業医が町への必要な支援について柔軟に対応していただいていることです。現在の産業医は町と10年ほど前から継続して契約しており、東京から地元の開業医院に1週間に3回来ている医師です。契約内容は、日時などは指定せず、必要に応じて来庁依頼する、若しくは担当窓口の職員や相談などのある職員が医師を訪問するなど柔軟な対応をしてもらっています。衛生管

理者は、福祉部門の保健師1名が兼務で担当しています。健康管理については健康診断のみではなく予防接種の条項も定められています。衛生委員会の設置、運営についても多くの条項を割いて詳細に整理されており、具体的に担当者が分かりやすい構成となっています。

第三は、これらの規程を元に、柔軟で実効性のある人材と活動が行われていることです。訪問した本庁舎の階段や執務スペースには職員が自発的に作成した安全衛生に関するポスターの掲示が見られました。これらは、気が付いた職員が自発的に作成したものもあり、町としての安全衛生の取り組みが個々の職員に浸透していることが感じられました。

○箱根町職員安全衛生管理規程	
	昭和60年7月1日 訓令第2号
改正	平成元年6月8日訓令第11号
	平成2年3月30日訓令第2号
	平成17年12月15日訓令第16号
	平成19年2月23日訓令第2号
	平成22年3月29日訓令第7号
	平成25年3月28日訓令第10号
	平成29年2月23日訓令第1号
	平成31年3月18日訓令第1号
目次	
第1章 総則(第1条・第2条)	
第2章 安全衛生管理体制(第3条―第10条)	
第3章 健康診断及び予防接種(第11条―第13条)	
第4章 衛生委員会(第14条―第20条)	
附則	
第1章 総則	
(趣旨)	
第1条 この訓令は、職場における職員(箱根町職員定数条例(昭和32年箱根町条例第16号)に規定する職員をいう。以下同じ。)の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境の形成を促進するため、職員の安全及び衛生について必要な事項を定めるものとする。	
附 則(平成25年3月28日訓令第10号)	
この訓令は、平成25年4月1日から施行する。	
附 則(平成29年2月23日訓令第1号)	
この訓令は、公表の日から施行する。	
附 則(平成31年3月18日訓令第1号)	
この訓令は、平成31年4月1日から施行する。	

図1 「箱根町安全衛生管理規程」抜粋

体系化された安全衛生の活動の仕組みとタイムリーな見直し

安全衛生担当事務局は、総務防災課職員係の事務職員が担当しており産業看護職などの産業保健スタッフは同課には配置されていません。限りある人財で多くの業務を担当するには、必要なルール、仕組みを誰が担当してもできるように体系化しておくことが重要です。規程はその基盤となっているもので、内容が分かりやすく整理されているほかに、こまめに見直されていました（図1）。

〒 250-0398

神奈川県足柄下郡箱根町湯本 256

<https://www.town.hakone.kanagawa.jp/>

人口 10,957 人 (R6.1.1 現在)

世帯数 6,452 世帯

職員数 382 人 (R5.4.1 現在)

内訳 一般行政 211 人

教育 34 人

消防 101 人

公営企業 36 人

充実した活動が滞りなく継続できているのは、体系化された安全衛生の活動の仕組みを構築していることとタイムリーな見直しによるところが大きいと思われます。

実践的な安全衛生担当者の選任で機能する安全衛生活動

安全衛生活動は総括安全衛生管理者の副町長を筆頭に行われており、町の規模を考慮し実践しやすい、本庁と4か所の出張所をまとめた1体制としています。産業医は前述のとおり嘱託契約で来庁日などは指定せず、必要に応じて来庁依頼をしたり、職員が産業医がいる開業医院を訪問して相談するなど柔軟性のある対応としています。ヒアリングを進める中で、嘱託している産業医の存在が大きく、産業医からの積極的な助言・提案を都度受け入れながら、迅速に動くことで活動の充実化が図られていると感じました。その例として、今回の新型コロナウイルス感染症の対策として、検査キットの配付をいち早く取り入れ、消防職員を中心としたワクチンの迅速な接種、また、火山性の有害ガスが発生している大涌谷にある博物館の職員に対する特殊健康診断実施の決定など、観光地の箱根町ならではの課題もあったとのことでした。さらにこの医師とは乳幼児健診など、町民への福祉部門に関する契約も行っており、町内の状況を熟知した医師としての信頼の大きさを感じると同時に、広範囲にわたる嘱託契約の内容や、いつでも相談できる体制が職員の安全衛生に大きな安心を与えていることが分かりました。

活性度を上げるための実践的な安全衛生委員会の組織、運営

箱根町は、全体を俯瞰できて活動の活性度を上げるために、本庁と出張所合わせて5か所を一体として衛生委員会を設置しています。運営は総括安全衛生管理者である副町長を委員長として、総務部長、総務防災課長、衛生管理者2名（1名は福祉部門の保健師、他の1名は消防士で資格保有者が兼務）のほか、各部の長、浄水センター所長、環境センター所長など合計13名の委員構成で事務局を総務防災課職員係に置いています。保健師は衛生管理者の1人として福祉部門の保健師が兼務し、同課職員係への配属はしていません。職員総数からみて委員数が多い印象を受けますが、職員組合がない等の理由で、労使半々の構成とはなっていません。

委員会の開催については、書面開催も取り入れ工夫していますが、コロナ禍ということもあり、毎月の開催

には至っていないとのことでした。また、産業医による職場巡視も同様で、各事業場の推進員が毎月行っている職場巡視の報告を受けるなどの工夫をしながら行っています。委員会議事録の回覧はしていませんが、周知すべき内容については、庁内イントラネットなどを用いて職員全員に通知しています。

職場巡視は各建屋で実施しているとのことですが、記録がなく実績の把握が十分にできていませんでしたので、今後は巡視記録を作成し、報告書を委員会で報告、職場からは指摘事項改善報告書提出など用いてPDCAを回していくと、改善点の蓄積を職員にも分かり易く示すことができるのではないかと思います。

特に重要視している委員会が年2回あります。1回は職員健康診断などの実施後の9月に開催しています。主要な議題は健康診断やストレスチェックの実施結果報告及びその対応です。もう1回は3月に開催しており主要な議題は、当該年度の活動実績（計画の遂行状況の検証）と次年度の活動計画です。調査審議事項は、規程に具体的に示されていますがいずれも報告が主になっていることが多く、委員の活発な意見交換や調査審議をしていくことが今後の課題とのことでした。

職員が対応しやすい健康管理施策 ～健康診断、ストレスチェック、長時間労働への対応～

○健康診断

職員健康診断は健診機関に委託して本庁舎や消防本部など3か所で実施しています。分散して勤務する職員が少しでも受けやすいように本庁舎2日間、その他半日ずつ巡回健診をしています。業務都合や感染症などで受けられなかった者に対しては、健診機関へ外出の受診にも対応しており、近年の受診率はほぼ100%で推移しています。加えて35歳以上の職員には、県市町村職員共済組合から人間ドック（総合健診）助成金もあり、健康管理の充実が図られています。健診結果は、本人への通知のほか、所属長には、健診の判定結果のみ報告しています。現状では、要精密検査者（有所見者）への産業医などからの健康指導はしていませんが、同課職員係から病院受診を促しており、就業制限者はいないとのことでした。さらに「箱根町安全衛生委員会だより」を年1回発行し、集団分析結果と衛生管理者である保健師からの健康情報のトピックを掲載して職員の健康づくりに活用されています（図2）。

箱根町衛生委員会だより

R . .

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため書面会議にて8月に開催した衛生委員会の中で扱った定期健康診断の結果について、衛生管理者と産業医のコメントを皆様にもお知らせします。日頃の生活習慣を見直す参考にしてください。

職員定期健康診断の結果概要

項目	異常なし	所見あり	項目	異常なし	所見あり
診察	***人 (**、*%)	*人 (*、*%)	白血球	***人 (**、*%)	*人 (*、*%)
BMI	***人 (**、*%)	**人 (**、*%)	赤血球	*人 (**、*%)	**人 (*、*%)
聴力	***人 (**、*%)	*人 (*、*%)	肝機能	***人 (**、*%)	**人 (**、*%)
血圧	***人 (**、*%)	**人 (**、*%)	脂質	***人 (**、*%)	***人 (**、*%)
腎臓	***人 (**、*%)	**人 (**、*%)	心電図	***人 (**、*%)	**人 (**、*%)

**保健師からの
ワンポイントアドバイス**

職員の前さん、「プレスローの健康習慣」をご存知でしょうか。

1. 喫煙をしない
2. 定期的に運動をする
3. 飲酒は適量を守るか、しない
4. 1日7～8時間の睡眠をとる

5. 適正体重を維持する。
6. 朝食を食べる
7. 間食をしない

これは、米国カリフォルニア大学のプレスロー教授が、生活習慣と身体的健康度との関係を調査した結果に基づいて提唱されており、これら7つの健康習慣の実践の有無によって、その後の寿命に影響することがわかっています。例えば、7つの健康習慣のうち、6～7つを実施している人と1～3つしか実施していない人として、余命が男性で11年、女性で7年の差があるそうです。

BMI、血圧、糖代謝、肝機能、脂質に、「所見あり」の人が多いという今年の健診結果から、プレスローの健康習慣のうち、「定期的に運動をする」「飲酒は適量を守る」「適正体重を維持する」などの習慣を、多くの職員が実践していないことが予測されます。

図2 「箱根町安全衛生委員会だより」抜粋

○ストレスチェック

ストレスチェックは、健康診断と同時期に実施し、健診会場に回収ボックスを設置して受診時に提出しやすい仕組みを工夫しています。個人の結果は個々人に返却しています。産業医が個人結果と集団分析結果を確認し、健診結果とともに9月の安全衛生委員会で報告されています。高ストレス者への対応は、契約している外部の委託機関に依頼しています。また、町役場内の日常の相談窓口として、総務防災課長のみが見ることのできる専用のメールアドレスを設置して、パワハラ・セクハラ相談などにも対応しています。

職員のメンタルヘルス不調による休業者は現在1名とのことです。復職支援として、慣らし勤務などの制度を設けています。この制度は、主治医からの復職可能の診断を受け、産業医による所属長を交えた本人との面談を行った上で、3か月間を上限として職場の慣らし勤務を行うもので、現職場への円滑な復帰のために活用されています。休業している職員は、1か月程度この制度を活用した後に復帰をしていることが多いとのことです。

この他に、平成23年に新入職員に対するメンター制度を導入したことにより、メンタルヘルス不調者の減少に大きな効果が見られたとのことです。導入前には、新入職員、所属先異動者、特定の部署などでメンタルヘル

ス不調者が増え、対応を検討したところ、民間企業が設けているメンター制度の情報を得て、導入に至ったとのことです。現在職員のメンタルヘルス不調があまり問題にならないのは、このようなメンター制度、復職の慣らし勤務制度や同課職員係や福祉部門にいる保健師に職員が気軽に相談できる関係にあることが大きく寄与しているものと思われます。産業保健スタッフとしての看護職は配置されていませんが、福祉部門に配置されている6人の地域保健担当の保健師が、専門職としての知識と経験を活かして職員もサポートしており、その存在が良好な環境をつくっているのではないかと安全衛生の事務局担当者は話されていました。

○長時間勤務の削減

長時間労働については、庁内に庶務事務システムを導入し、その中で勤怠管理ができるようにしています。上司が部下の勤怠の状況を確認できるようにしてあります。長時間勤務の実績としては、月当たり時間外勤務が100時間を超える職員は、半年間で3～4人とのことです。長時間勤務に対する施策として、月2日（10日と20日）のノー残業デーの制度の導入と、その当日総務防災課長による職場巡回を実施し、時間外勤務の削減に成果をあげています。

○その他(治療と仕事の両立支援、育児休業取得支援など)

箱根町の立地から、災害時の業務継続も視野に入れた在宅勤務制度を取り入れています。それが結果として治療と仕事の両立支援、育児、介護などの支援制度にも功を奏しています。まだ利用者が少なく制度の利用を普及するために、職員係では、利用の障壁要因と考えられる、利用者が発生した際の所属職場への人材配置のシフトの工夫、利用者への収入のシミュレーション、県市町村職員共済組合からの補助制度などについて関係者に丁寧な説明を行っています。直近では、男性の育児休業取得者も出るようになり、制度への理解が進んでいるようだとのことです。

一目瞭然でわかる活動計画とその進捗状況、活動の成果

箱根町の安全衛生活動は、限られた人材で多くの活動の成果をあげるために、様々な工夫が行われていました。その工夫の一つで、参考になると思われるのが「安全衛生実施計画書」の様式とその整理の方法です（図3）。活動計画と活動の成果が一目で分かるように作成され運用されています。計画書は、安全衛生の重点施策の項目として「安全衛生管理体制」、「危険または有害性等の調査とその対策」、「安全衛生活動」、「健康診断、メンタルヘルスケア」、「安全衛生教育」、「その他」の6項目に分類し、それぞれについて具体的な実施項目が記入できるようにしてあります。それぞれの実施項目に対して実施月ごとの年間スケジュールが計画として記入できるようになっており、実施の状況は、計画月にマークした「○」

を「●」に変更することで確認できます。最後に実施項目毎の評価欄が設けられて活動計画と活動成果が完結する仕組みになっています。最下段には「次年度への課題」欄もあり、次年度への引継ぎ事項も明確になっています。

この様式によって、当該年度の活動計画と進捗状況、活動成果が確認でき、次年度への引継ぎもできることは、安全衛生の向上を計画的、継続的に進める上では大変有用な位置づけになるものです。

図3「安全衛生実施計画書」抜粋

取り組みの評価、今後の展望

今回、職員規模が400人弱の箱根町の安全衛生活動をヒアリングさせていただきました。規模の小さな自治体では多度津町のように職員の安全衛生主管課に職域保健師が専属で配置されているところは少ないと考えます。それでも箱根町のように、安全衛生活動に不安を感じさせない工夫をしていることが分かりました。人員規模が同程度の組織の安全衛生活動には、組織や体制に共通する部分が沢山あり、施策を遂行する方法にも共通するものがあると思います。

まず、安全衛生管理を行う組織、体制についてです。組織運営には地域の医療事情が大きく影響を及ぼします。箱根町の産業医(嘱託契約)は、町内の医療機関が契約する東京の医師で、この医師が産業医業務や福祉部門(地域保健)の業務を契約し、町民、職員、すべてにおいて助言・指導を一手に担う安全・健康の要になっています。このような経験豊富な産業医との継続した契約が安全衛生活動を行う上で重要と思われました。

安全衛生の事務局は職員系の職員で、安全衛生の基盤となる規程は丁寧に見直されているからこそ担当者が変更になっても活動が滞ることなく引き継がれ、円滑に継続されていることが分かりました。

衛生委員会は、規程に則り、メンバーの選任が行われています。総括安全衛生管理者である副町長を委員長に各部局の長、衛生管理者を含めて13名のメンバー構成でした。法的には労使の代表からバランスよく選任することが必要ですが、職員組合がないため、職員代表の委員が少ないように見受けられましたので、職員代表の委

員も選出し、職員の意見を取り入れられると委員会活動もより活性化されるのではないのでしょうか。また、衛生委員会の毎月開催が難しいとのコメントもありました。今後は定期的に開催できるように第〇〇曜日開催と日時を決めるなど、ルーチン化して開催できるよう計画されると参加しやすくなると思いました。安全衛生活動ができること、成果があがることを優先した現実的なメンバーの人選とも考えられますが、今後の課題として委員の総数を見直すことや、毎月1回以上の開催ができるように工夫することなども併せて検討すると、法令の順守にもつながり、円滑な運営となるように思われました。

一方で、頼れる産業医の存在や意識の高い職員に支えられて特段の問題が発生せずに運営できている活動ですが、自らが様々な企画・立案をしてより質の高い活動や成果をあげるためには、企画立案の事務局に専門性の高い職域保健師や衛生管理者を配置し、安全衛生委員会の活性化、産業医との意見交換、さらには業務委託をしている環境センターの事業者との連携などを進め、より向上を図られることも必要ではないかと感じました。

庁舎入り口に掲載してあった町民憲章に「健康で働くことをよろこび、思いやりの心を育て、明るい家庭を築きましょう」とあり、職員のみならず、町として健康管理に取り組んでいることがうかがえます。

具体的な安全衛生活動については、小さな組織だからこそ、働く人の顔が見える、仕事に分かる間柄で、お互いカバーしあう、分かりあえる組織の強みが活かされていると考えられます。職員のためにと考えて動いている総務防災課職員係の行動が、職員に安心感を与え、何かあれば相談しようと思える信頼感があると感じました。

また、業務の枠を超えて福祉部門の保健師による専門職の持てる経験と知識を活かした健康管理支援も合わせ、自分たちもできることを考えていこうという安全衛生の意識が職員によく浸透していると感じました。

その表れとして、階段や執務スペースに職員が自発的に作成したポスターの掲示があると思います。

現在安全衛生に関して大きな課題が発生していないとのことですが、組織規模に合わせて柔軟な活動をしていることがうまく成果につながっているとうかがえました。これらは安全衛生活動がうまくいっている同規模の事業場と共通するもので、今後も継続できることを願っています。

(安福 慎一)



事例 3

人の森
HITO NO MORI

人の森株式会社

要旨・ポイント

本事例では、安全衛生活動のあり方について、今までと異なる視点での学びをさせていただきました。つまり、今までは安全衛生活動だけに目を向けてきました。このことはもちろん重要だと思うのですが、今回の取材で、これだけでは真の解決にはなりにくく、安全衛生活動の目的である、「働く人々が安全で心身の健康度を高め、生き生きとした職業生活をおくる支援」のためには、もう少し根本的な「人の働き方」そのもの、つまり社長としてどう働くか、社員にどう働いてもらうかについての経営者のお考えが、いかに大切か、実際の活動を紹介したいと思います。

人の森株式会社概要

会社設立は昭和 15 年 7 月で、設立当初の社名は「相模興業株式会社」でした。現在の社長は 5 代目で、平成 16 年に就任しておられます。事業内容は、当初、骨材の生産販売やレディーミクストコンクリートの販売などが主でしたが、現在は事業拡大し、フィットネス施設を各地で経営するなど、まさに多角経営で、会社も発展に勢いを増しています。

後ほど詳しく紹介しますが、安全衛生管理体制も法定以上の施策がとられ、それらがうまく実行できるような仕組みもつくられています。

社名の変更はなぜ行われたのか

現社長が平成 16 年に社長に就任された折、業種の特性からダンプカーの出入りが激しく、地域住民から毎日のように電話で、騒音や粉じんに関してお叱りを受けており、迷惑な企業として地域に存在していたとのことでした。そこで、地域の皆様に「ここにいてもらうとありがたい」「いてもらってよかった」という存在になりたいとの思いを持たれたことが、改名のきっかけとなったとのことでした。森にはさまざまな鳥をはじめ動物が集まって植物も育んでいるので、自分の企業は「地域の森のような存在になりたい」「地域で喜ばれる存在になりたい」という気持ちが「森」という言葉を社名に取り入れられたこと、また、森を構成している「動植物」はそれぞれに個性があるように、自社に勤務している社員はすべて、一人ひとりに個性があり、一人ひとりがなくて

はならない存在であることの意味表示が、新社名になったと筆者は理解しました。その結果、地域住民との関係がうまくいき、社長が描かれた姿が現実になっていると思いました。その実例を紹介させていただくと、千葉県で子供たちの列にトラックが突入した事故が発生し、その後、神奈川県の小中学校でもその予防対策として、ダンプカーが出入りしている人の森株式会社（以下「人の森」という。）にも交通安全向上の協力要請があり、社長はその旨を社員たちに伝えました。それを聞いた碎石工場で働く社員たちは、「地域に愛される企業になりたい」との社長の想いを酌んで、自主的に「見守り隊」をつくり、交代で早出して、通学中の子供たちの見守りを始めました。また、車の速度を上げ過ぎないようにするために、ペースメーカーの役割をする車を配置するなど、子供の交通事故防止に努力しました。その結果、地域の方々も会社への理解を深めてくださるようになり、地域の人から社員へ感謝の言葉もいただけるようになり、日頃からの社長の願いである社員と地域の人の顔が見える関係もできたとのことでした。この例の他にも、いろいろな立場の社員が自分たちの部署で、自分たちらしいアイデアを出して、社長の想いを具現化しておられることがわかり、社員のメンタルヘルス上も、そのシステムの素晴らしさを実感しました。

このことは安全衛生部門についていえることで、安全衛生活動は「やらされる」のではなく、「どうしたら自分たちの安全と健康を守ることができるのか」、自分事として考えることにつながっているのだと思います。

ユニークな人の森（株）の組織

一般的には総務部とか人事労務部という呼称が用いられることが多い部署の名前が、人の森では「人の幸せを支える部」とされています。従来型ですと仕事が型にはまって、融通が効かなくなる可能性があります。新しい型では、自分たちの部をどんな存在にしたいかという部署名になっているので、自分たちで全部主体性をもって決め活動するということになります。その名称や業務内容は部員全体で相談し、吟味して決定されたものとのこと（図 1）。

現在のところ、DX 部、「人の森」を支える部、人の幸せを支える部、まちを盛り上げる部、社会環境を支える部、水でみんなを潤す部など、12 の部とよろず相談室、101 点室という二つの室があります。各部署の仕事の内容がよく分かる部署名になっており、このことにより、多忙な職場に対し、自分たちのできる範囲で協力するこ

本社
〒243-0422
神奈川県海老名市中新田1762
<https://hitonomoricorp.jp/>

従業員総数（G 連結）259 人（R5 年 4 月）

本社	69 人
信頼をつなげる部 首都圏支店	9 人
未来の森を育む部 華厳工場	38 人
ココカラ 3 店舗・晴れのち晴れ	143 人

とも可能になると考えられ、お互いを思いやる気持ちも生まれているとのこと。これは温かい人間関係の醸成にもつながり、メンタルヘルス上、大きな効果をもたらすことになると思います。

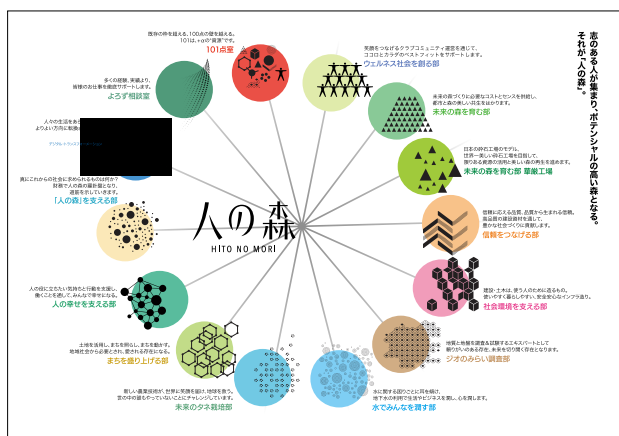


図1 人の森の組織図

人の森の安全衛生管理体制

1. 社長による安全衛生方針の表明

もちろんしっかりと実施されていますが、人の森では、年度初めなど、決まった時期に形式的に行われるのではなく、日常的に、さまざまな会議の時や本社で毎月1回開催される全体朝礼の時に、他の課題とともに安全方針について表明がなされています。これは社員に複数回方針を示しておられることを意味し、効果が大きいと感じました。これも柔軟な考え方であり、中小規模の企業だからできることで、これはこの規模のメリットだと思います。社長は安全衛生についてすべての職場に目配り・気配りをしておられますが、共同作業でなく1人作業が多くリスクの高い砕石場で働く社員については、特に配慮しておられます。直接、砕石場に赴いて、作業者との安全対話を重ね、安全意識を高める努力を続けておられます。

2. 安全衛生に係る人材の選任と役割

- ・総括安全衛生管理者としては、部長クラスの人を選任されます。社員の安全と健康を保持増進するための責任者としての役割を担いますが、安全衛生委員会の会務を統括する役割もあります。
- ・安全管理者は、各部署の所属長クラスから選任され、職場の安全に係るリスクマネジメントを主な任務とします。
- ・衛生管理者は、国家資格有資格者が選任され、職場

の衛生全般の管理を任務とします。

- ・安全衛生推進者は、各部署部長（安全衛生委員）が選任され、自職場の職場環境や安全衛生に関する活動を実践します。
- ・産業医は、月に1回の勤務ですが、労働安全衛生法で定められた産業医業務はもちろんのこと、それ以外、人の森が必要とする医師としての業務も担当します。
- ・産業看護職は、週1回の勤務ですが、その専門性を活かして、社員の健康と安全の保持増進のためのきめ細やかな支援を行います。
- ・その他に、人の森では「最高安全統括責任者」が選任されています。この職位は、社長に代わり「安全に関わる最高責任者」としての役割を担います。

以上のように、労働安全衛生法で選任が義務付けられている人材はすべて満たされています。冒頭の会社概要でも述べましたように、人の森ではそれ以上の体制がとられていることに気づいていただけたことと思います。それは現在の法律で決められた固定的で画一的な対応では、社員の健康と安全をこれ以上高め、社員の幸せを確保することが難しいとの社長のご判断によるものと思います。

安全衛生は、労働安全衛生法に基づき事業者責任で進められますが、社長がすべての社員・職場に目を配ることは不可能ですので、管理監督者にその仕事を委ねています。つまり、ライン化が図られています。人の森でもライン化され、管理監督者は部下に対する目配り・気配りに十分な配慮を行い、協働して安全衛生対策を講じておられます。そういう中であっても、社長にとって業種柄、砕石場の安全問題は特に関心の高いもので、そのために「安全に関わる最高責任者」が選任されていると納得しました。

産業看護職も、労働安全衛生法では選任義務のないものですが、現代の産業保健の健康上の課題であるメンタルヘルスや作業関連疾患（生活習慣病）などに対応するためには、看護の理念に基づいたきめ細やかな健康支援が欠かせません。産業看護職は、大企業では多くの事業場ですでに雇用されていますが、中小企業ではたとえ非常勤であったとしても、まだほんの少数といったところです。人の森では週に1回勤務ということで、産業看護職を雇用しておられます。産業看護職はファーストラインプロフェッショナルといわれているように、対象者の一番身近にいる医療専門職で、対象者が気兼ねなく何でも相談でき、ラポール形成（信頼関係の構築）もでき易い立場にあります。そのため、多くの情報を入手できることとなります。社長がおっしゃっているように、人の森

の社員もそれぞれの背景を持った個性的な人ですから、その人に合わせた健康支援が必要です。産業看護職はまさに社長のお考えにマッチする人材で、改めて産業看護職の雇用といった、その慧眼に尊敬の念を強めた次第です。

繰り返しになりますが、安全衛生活動の目的「働く人々が安全で心身の健康度を高め、生き生きとした職業生活を送る支援」を達成するために、何をどうするか、といった、社長のぶれない柔軟なお考えがあってこそ、このような安全衛生に係る人材が選任されていると認識しました。

安全衛生に係る人材の任期ですが、一般的には2年任期（再任あり）が多いのですが、人の森では1年任期（再任あり）とのことでした。ここにも安全衛生活動の活性化の二つの工夫が隠れていると思いました。一つ目は、なるべく多くの社員にその役割を担っていただきたいことが挙げられます。まさに、社長が目指しておられる安全衛生に対する姿勢、「全員参加の大原則」を果たすことに繋がります。二つ目は、マンネリ化防止に役立つことです。再任の人でも1年ごとに辞令を受け取ることで、新しい気持ちでその役割を果たしていこうという気持ちになります。このように、あらゆるところに安全衛生活動の活性化に向けての配慮がなされています。

3. 安全衛生委員会

人の森にはいろいろな事業場がありますが、法定の安全衛生委員会が設置されているのは、本社と砕石場のある華厳工場の二つです。その他の所にはすべて、職場安全衛生委員会が置かれています。ここでは本社の安全衛生委員会（令和5年度：6月1日開催）について紹介しましょう。

1) 委員会の構成メンバー：

- ①総括安全衛生管理者（委員長）
：未来の森を育む部の部長
- ②安全管理者（副委員長）：華厳工場の工場長
他に安全管理者として、上野原工場、信頼をつなげる部、社会環境を支える部、ウェルネス社会を創る部、未来の森を育む部、5つの部署からの代表者
- ③衛生管理者：人の幸せを支える部の部長
- ④産業医
- ⑤産業看護職
- ⑥安全衛生委員（安全衛生推進者）：労働組合委員長、華厳工場・上野原工場・信頼をつなげる部・社会環境を支える部・水でみんなを潤す部・ウェルネス社会を創る部・DX部・まちを盛り上げる部・人の幸せを支える部・101点室、10の部署からの代表者

2) 調査審議内容：

- ①前年度の安全衛生管理評価と安全衛生管理の年間計画
- ②令和5年安全重点目標（標語）
- ③各種報告事項
 - ・災害統計報告
 - ・長時間残業対象者と面談者報告
 - ・パトロール結果報告

- ・職場安全衛生委員会報告
- ・分科会（作業環境、重機作業、労働災害、自動車事故）報告 など

④委員会の運営：月に1回、事務局は未来の森を育む部と101点室所属の3人

⑤委員会メンバーへの安全衛生教育：安全衛生関連冊子の回覧



安全衛生委員会の様子

ここでも「全員参加の大原則」が貫かれています。これは特に中小企業の強みが活かされている例ともいえます。

4. 令和5年度 安全衛生管理計画

1) 基本方針

労働災害は何時如何なる状況にあっても発生させるはならないとの基本理念を肝に銘じ、常に安全管理水準の向上を図ると共に、職場に応じた適切な安全衛生管理体制を確立させ、継続的かつ効果的な安全管理活動の手法を最適化させることにより、心も体も安心して働くことのできる職場環境の中で、無事故無災害を達成させることを決意する。

また、衛生管理の面にあっても、安全と同等に考え、社員一人ひとりが職場環境の改善・改良を怠ることなく、誰もが健康的に働くことができる快適な職場環境の実現を目指す。

2) 目標

- (1) 労働災害・・・完全無災害
- (2) 自動車・重機類・・・自動車事故および物損事故等の完全撲滅

3) 重点施策

「社員一人ひとりが安全衛生活動の主人公であることを自覚し、今年こそ誰もが快適に働ける職場環境を作り上げ、無事故無災害を実現する」

- ① 当たり前の安全を創り上げていく
- ② 安全作業の手順を守る
- ③ 意識改革と安全技術の向上
- ④ 過重労働による健康障害の防止

4) 具体的な活動とスケジュール

- ①安全衛生委員会
 - ・定例委員会を月1回以上開催する。
 - ・安全衛生委員会の中に分科会（作業環境、重機作業、労働災害、自動車事故）を設け、それぞれの役割に応じて活動する。

- ・職場安全衛生委員会をメイン活動とし、毎月1回以上開催する。
- ②安全パトロール
 - ・「安全衛生管理 年間計画」に決められた実施場所及びメンバーに基づき行う。
- ③産業医・産業看護職による職場巡回
 - ・「安全衛生管理 年間計画」に基づき行う。
- ④月別安全重点目標
 - ・「安全衛生管理 年間計画」により各職場持ち回りで安全標語を提案し、安全衛生委員による投票で決定する。
- ⑤社外行事への参加
 - ・全国安全週間、全国労働衛生週間、全国交通安全運動、その他各種団体が行う安全活動の行事
- ⑥その他
 - ・定期健康診断および生活習慣病予防健診
 - ・定期健康診断結果を踏まえての産業看護職による個人面談
 - ・ストレスチェックの実施・評価・対策
 - ・心と体の健康に関する相談窓口の設置
 - ・ハラスメント相談窓口の設置
 - ・アルコール点検の実施

令和5年度の安全衛生計画は、お示しましたように、安全管理がメインになっています。その理由はここ数年労働災害が微増の傾向が続いていたところで、令和4年度は件数が増え死亡災害も発生したことも影響していると筆者は考えました。そういうことで衛生管理がおろそかにされているわけではなく、⑥その他に示されました活動を含めて、着実な活動が行われています。以下、その一部を紹介します。

人の森での主な健康支援活動

最初に述べたいことは、産業看護職による「健康診断の事後措置」です。個別支援としては、全員に対しての個別性を重視したきめ細やかな心身の健康支援が着実に行われています。特に感銘を受けたことは、産業看護職の社員一人ひとりへの尊敬と愛情です。一人ひとりの「強み」を見出し、それを念頭に健康づくりへの支援を行うことの重要性を改めて実感しました。職場支援としては、職場ごとに検査結果・健康調査結果などの集団分析を行い、組織全体の結果と比較するなどの工夫により、職場としての課題を明確にしています。この結果を得ることにより、職場では全員でその解決策を見出すといった有効活用がなされています。これはストレスチェックの結果でも同じです。

次に食生活、運動、タバコ問題についても良好な取り組みがなされています。中でもタバコ問題について、現在の喫煙率が2.2%という結果から、どのような対策がなされたかを記します。禁煙に対する本人への補助を行っている企業は多いのですが、人の森では本人はもちろん、家族に対しても行われています。さらには家族へ

の参考図書の配布も行われています。身近な応援者を得ることにより、その成果を高める努力の一つです。人の森の安全衛生の基本スタンスは、「自分事」ですので、社員の中にはポケットに「タバコの箱」ではなく、「禁煙の箱」を入れて、成功した人もあったとのことでした。

最後に、人の森を訪問させていただいたときの印象と今後の安全衛生活動のあり方についての筆者の考えを述べます。

まず印象ですが、社長をはじめ、お目にかかったどの社員も笑顔で、温かみのある方々でした。これはまさに皆さんの心身の健康度が高く、職業生活に満足しておられる証と受け取りました。

なぜ、そのような状況が実現できるのか、社長のお話を伺うにつれて、その理由が分かってきました。それは、社長の経営に対する考え方です。

平成16年に社長に就任された当時は、企業のトップとして当然のことながら、経営数字をかなり意識していたとのことでした。しかしながら、奥様を40代で亡くされ、それが大きく意識を変える転機になったとのことでした。お金をどんなに稼いでも自分が誰にも必要とされない存在ならとても不幸であること、幸せになるコツは、そんなに難しいことではなく、自分のことよりも相手、他の人のことを少しだけ先に考えればいいと思うとのことでした。そして現実問題として、社長自身も常に社員のこと、地域社会のことをまず考えた経営を行い、社員も社長のお考えを受けて、それを実行しておられることが、具体的な話の随所から、例えば冒頭に述べた碎石工場で働く社員の方々の「見守り隊」の話からも伝わってきました。優先順序を少し見直すだけで悪い流れが消えて好循環に変わる、安全衛生にとってもよい流れを生み出すと思いました。

(河野 啓子)



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 愼一	東基連衛生管理者協議会 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6年3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/>

編集・印刷 株式会社 丸井工文社