

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、各部局の長と衛生管理者、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。

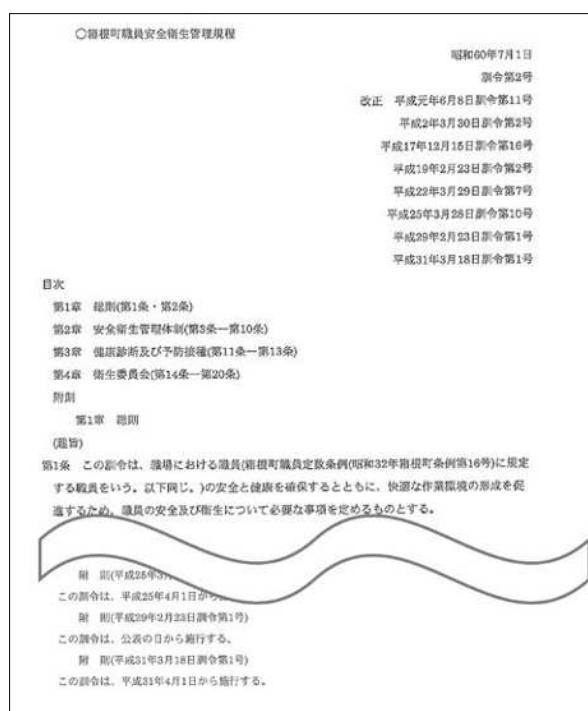


図1 「箱根町安全衛生管理規程」抜粋

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病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ことを感じました。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はしていますが、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か所で行っています。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、健診機関へ出向いて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、区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審議会にて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。

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 (.*.*%)
BUN	***人 (**.*%)	**人 (**.*%)	赤血球	*人 (.*.*%)	**人 (**.*%)
聴力	***人 (**.*%)	*人 (.*.*%)	肝機能	***人 (**.*%)	**人 (**.*%)
血圧	***人 (**.*%)	**人 (**.*%)	脂質	***人 (**.*%)	***人 (**.*%)
尿酸値	***人 (**.*%)	**人 (**.*%)	心電図	***人 (**.*%)	**人 (**.*%)

保健師からのワンポイントアドバイス

職員の皆さん、「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	5. 適正体重を維持する。
2. 定期的な運動をする	6. 朝食を食べる
3. 飲酒は適量を守るか、しない	7. 間食をしない
4. 1日7～8時間の睡眠をとる	

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つを実践している人と1～3つしか実践していない人で、寿命が男性で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、「定期的な運動をする」「飲酒は適量を守る」「体重を維持する」などの習慣を、多くの職員が実践でき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、区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。

The image shows a sample of a 'Safety and Health Implementation Plan' form. It includes sections for:

- Plan: A table with columns for 'Activity Item', 'Start Date', 'End Date', 'Responsible Person', and 'Status'.
- Progress: A grid for tracking the status of various activities over time.
- Summary: A section for overall results and evaluation.

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われました。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るこび、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系の行動が、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)

