

# 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 2024

(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 埼玉県……………	3
	●事例2 長崎県……………	7
	●事例3 NTT 東日本 ……	11



令和7年3月

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

# はじめに

「地方公共団体の安全衛生管理体制に関する研究チーム」では、下記(1.～3.)のように深刻化している「地方公務員の心身の健康課題」や「健康と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、安全衛生活動の土台である安全衛生管理体制の整備と充実が重要と考えました。そこで、参考になる情報を得ることを目的として、先進的な取り組みをしておられる地方公共団体の協力を得て、インタビュー調査を実施し、事例集としてまとめております。

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町村など様々な形態がありますので、それぞれの場の事例を参考にさせていただくことを念頭に、令和4年度は④の岐阜市と⑤の国立市に、そして令和5年度には⑥の多度津町と箱根町にご協力をいただきました。また、それぞれの年度に、同じくらいの規模の民間企業で充実した安全衛生管理体制のもと成果を上げておられる事業場にもご協力をいただきました。本年度は①に属する埼玉県、長崎県、そして民間企業は大規模事業場の代表としてNTT東日本のご協力を得て、3冊目の事例集を作成いたしました。

いずれも安全衛生管理体制にさまざまな工夫を凝らしておられ、これからの地方公共団体の職員の「心身の健康の保持増進、公務災害の減少」のために、有用な情報を与えていただいたと思います。

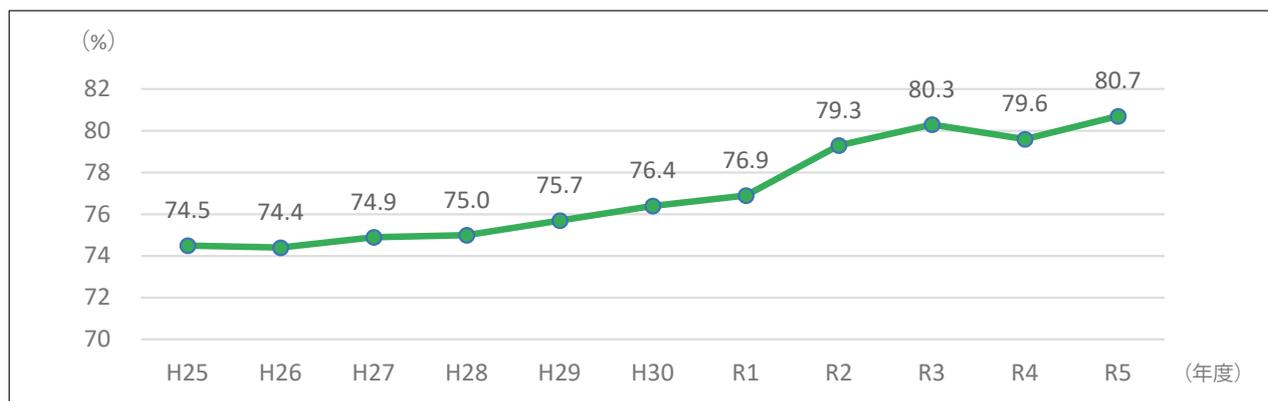
本書が皆様の職場の安全衛生管理体制の整備と充実のための一助になれば幸いです。

## 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）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5年度定期健康診断の結果では、有所見率が80.7%となっています。前年より1.1%増加しており、令和2年度以降80%前後で高止まりになっています（図1）。今なお、5人に4人は何らかの所見があることを表しております。

ちなみに、民間企業での同じ年度の有所見率は58.9%です。地方公共団体と民間企業では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。

図1 一般定期健康診断有所見率の推移



(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6年12月)

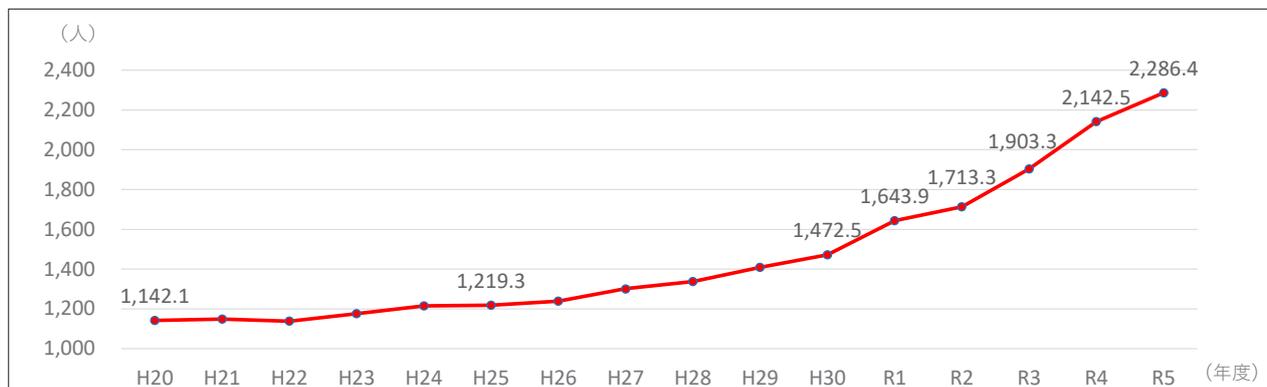
## 2. 地方公務員のメンタルヘルスに関する状況

既述の「地方公務員健康状況等の現況」によると、「精神及び行動の障害」による長期病休者の10万人率の年次推移は、平成20年度は1,142.1人であったものが、その後上昇を続け、平成25年度は1,219.3人、平成30年度は1,472.5人、最新のデータである令和5年度には2,286.4人に達しています。実に平成20年度の約2.0倍、平成25年度の約1.9倍になっています（図2）。また、それぞれの年度での「精神及び行動の障害」の長期病休者全体に占める割合を見ますと、平成20年度には46.3%で半分以下であったものが、令和5年度には66.8%となっています。長期病休者のうち3人に2人はメンタルヘルス不調のために休務していることになります。

ちなみに、厚生労働省の「令和5年 労働安全衛生調査（実態調査）」によると、民間企業でのメンタルヘルス不調による長期休業者の割合は0.6%（10万人率に換算すると600人）となっています。地方公務員の長期病休者は、民間企業の社員と比べてかなり多いことがわかります。ただ、協会の調査では、長期病休者を「疾病等により休業30日以上又は1か月以上の療養者」としているのに対し、厚生労働省の調査では、「1か月以上継続して休業した労働者」としております。休業期間については両者とも1か月と同じですが、厚生労働省の調査では「1か月未満の病休を何度か取得し、合算で病休1か月以上になる療養者」は含まれておりません。それにしても民間企業の3.8倍の数値を示していることは、深刻な状況を示していると考えます。

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2 メンタルヘルスによる長期病休者（10万人率）の推移

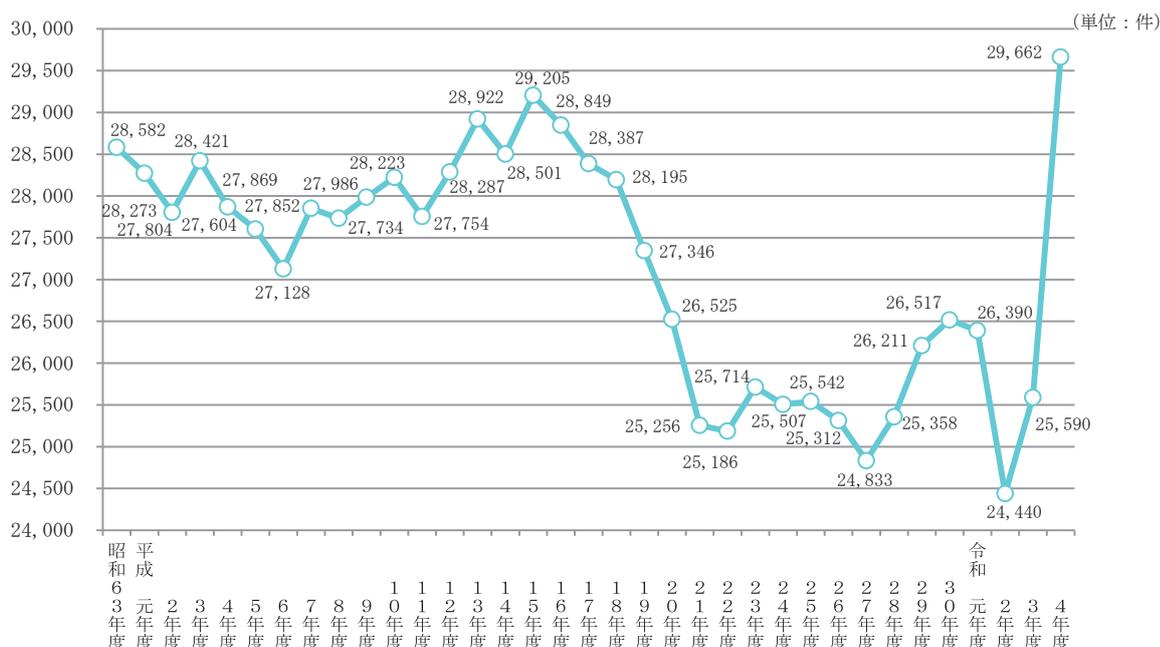


(一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況」令和6年12月)

### 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。平成28年度以降増加に転じたものの、令和2年度には24,440件と、昭和63年度以降最も少ない件数となっています。しかし、令和4年度には29,662件と大きく増加し、平成15年度のピークを上回っており（図3）、この現実には、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4年度認定分～」令和6年3月)

(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)



## 要旨・ポイント

埼玉県の安全衛生管理体制は、広域な活動範囲をカバーできるように埼玉県職員安全衛生管理規程に定められています。また安全衛生委員や一般職員に役割を理解してもらい着実な活動及び報告がなされる体制になっています。

昨今の産業保健に関する中心課題は、結核や職業性疾病から、作業関連疾患（生活習慣病）、メンタルヘルス対策などへと変遷しています。これらへの対応はきめ細やかな個別対応が求められるものです。埼玉県でもメンタルヘルスの課題は例外ではなく、平成16年に「心の健康づくり計画」を策定し、平成20年に「メンタルケア対策委員会」を立ち上げ、メンタルヘルスに関する総合的対策の推進が図られています。その結果、メンタルヘルス不調による長期病休者が全国平均に比べて少ない状態が維持できており、活動の成果が実っていると考えます。

## 埼玉県の「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、安全衛生担当スタッフの所属が職員健康支援課という名称になっていることです。10年以上前から支援という名称がうたわれているとのことですが、これは組織としての活動のスタンスを表しており、先進的と考えます。つまり、職場における安全と健康は、専門職が管理するのではなく、職場の管理監督者を中心に、職員すべてが参画して行うもので、安全衛生担当スタッフはそれを支援することが役割という姿勢を表していることになります。

第二に挙げられることは、組織の体制が明確に形作られていることです。安全衛生管理体制や健康管理施策について様々な活動を実行するために、規程や要綱により、わかりやすく取り決められており、細かい見直しがなされています。

第三に挙げられることは、平成16年3月に「心の健康づくり計画」を策定し、副知事を委員長とした「メンタルケア対策委員会」を設置していることです。その下部組織として、産業医、人事課職員、職員健康支援課職員、主管課職員担当者を構成メンバーとする「メンタルケアチーム」を置き、メンタルヘルス不調による課題に対して組織的に対応し、複層的に活動していることです。

## 充実した埼玉県職員安全衛生管理規程

埼玉県職員安全衛生管理規程の第一章に所属長や職員の責

### 埼玉県職員安全衛生管理規程

- 第一章 総則（趣旨、用語の意義、所属長の責務、職員の責務）
- 第二章 安全衛生管理体制（統括安全衛生管理者、総括安全衛生管理者、部局長の職務、主管課長の職務、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等、産業医、作業主任者、埼玉県職員安全衛生委員会、安全衛生委員会及び衛生委員会、総合調整会議、
- 第三章 健康管理（総合的計画、健康管理情報の保護等、健康診断の種類等、健康診断の受診義務、健康診断の結果の通知、健康診断の結果の活用、健康管理情報の取扱い、措置決定申請、措置決定、精神保健相談）
- 第四章 雑則（委任）

務を定めていることで、組織に属するものすべてが安全と健康について意識し遵守するとの方針を明確に打ち出しています。組織としてそれらを守るための体制について、委員や委員会などの、安全と健康に関する項目が網羅されています。

## 安全衛生に係る人材の選任状況とその役割の明確化

「安全衛生委員会等の設置及び運営に関する要綱」と「衛生管理者等の選任区分表」によって、各部署の委員構成、人数、任期を定めています。例えば、埼玉県職員安全衛生委員会は、総括安全衛生管理者に総務部長の職にあるものを充て、委員構成は13名。その内訳は人財政策局長、衛生管理者、人事課長、職員健康支援課長、管財課長、県土整備政策課長、健康管理医、職員代表6名で、その任期は1年で再任を妨げないと定められています。委員会の所掌事項は、以下のようになっています。

- ① 職員の危険及び健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- ② 職員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- ③ 公務災害の原因及び再発防止対策で安全及び健康に係るものに関すること
- ④ ①～③に掲げるもののほか、職員の危険及び健康障害の防止並びに健康の保持増進に関する重要事項

50人以上の職員を要する本庁14所属、地域機関34所属の計48所属に（安全）衛生委員会を設置し、委員は県土整備事務所設置の安全衛生委員会が7名、そのほかの所属設置の衛生委員会が5名です。

〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂三丁目 15 番 1 号

<https://www.pref.saitama.lg.jp/index.html>

- 人口 7,326,255 人 (R7.1.1 現在)
- 世帯数 3,326,243 世帯

●職員数 62,464 人 (R6.4.1 現在)

●職員健康支援課が安全衛生を管理する対象職員数 7,975 人

内訳 一般行政部門 7,204 人  
公営企業部門 771 人

安全管理者を県土整備事務所 10 所属に配置する一方で、本庁の各部局主管課 14 所属と 50 人以上の地域機関 34 所属には衛生管理者を配置しています。また 50 人未満の所属については、県土整備事務所等の特定業種 10 所属に安全衛生推進者を、それ以外の所属の 192 所属には衛生推進者を選任配置しています。

独自の制度として衛生管理者などの業務を補助する補助者を設け、衛生管理者などの業務負担を軽減しつつも、手厚い職員安全衛生活動が行えるよう工夫されています。

産業医は、「埼玉県健康管理医選任要綱」に則って、選任されています。本庁及び 50 人以上の地域機関 34 所属に配置された医師が、以下の職務を職員健康支援課の保健師と連携して行っています。①職場巡視 ②健康相談及び健康教育 ③面接指導 ④所属長等に対する助言 ⑤所属長等に対する意見 ⑥安全衛生委員会、地域機関衛生委員会の委員としての委員会への出席 ⑦前各号に掲げるもののほか、特に知事が必要と認める事項。内部医師のいない県内地域機関 32 所属については、各地域の医師会の推薦に基づき日本医師会認定産業医資格を保有する合計 29 名の医師と契約しています。

## 工夫された安全衛生委員会の運営

埼玉県では本庁の職員安全衛生委員会は、本庁衛生委員会と地域機関（安全）衛生委員会を包括した埼玉県全体の安全衛生を管理する「中央安全衛生委員会（協議会）」として運営されています。年間計画に基づき年間 6 回、WEB 又は書面で開催しています。

令和 6 年度の調査審議内容は、本庁と県全体をまとめた議事に対して調査審議しています。職員健康診断結果やストレスチェックの結果を報告・共有し、改善するための協議を行ったり、健康度アップチャレンジ事業、睡眠にかかる啓発についてなど、健康管理事業を含めた時節に合わせた議事を提示し、組織全体で共有・審議しています。

法令に沿って運営される地域機関の（安全）衛生委員会は、すべての事業場で概ね継続的に開催されています。各種の書式（委員選任報告書、委任状、委員会開催記録表、安全衛生活動チェックシート、職場巡視チェックリスト、衛生管理者の職場巡視記録票など）を定め、職員ポータルサイトに掲示し、ダウンロードして使えるようにしています。事務局として職員健康支援課職員がこれらの報告を確認し、地域機関の担当者が安全衛生活動を実施しにくい点はないか、困っていることはないか、現場の状況と意見をよく聞いた上で、委員会の開催や活性化のための情報提供など、助言・支援を行っ

ています。

本庁の職員安全衛生委員会の議事録概要は、職員ポータルサイトに掲示し全職員に周知しており、保存期間は 3 年以上としています。

委員会メンバーへの安全衛生教育として、委員就任時に職員安全衛生管理規程などを配布しています。また衛生管理者などには、年度当初にオンライン動画研修を実施し、衛生管理者などの役割と事業推進について理解した上で実際の活動に従事してもらいます。この教育動画は 1 本 20 分、3 本構成です。職員健康支援課が作成し、職員ポータルサイトに掲示しており、通年視聴可能です。

（動画内容）

講義 1：衛生管理者の役割について

講義 2：令和 6 年度定期健康診断と安全衛生管理事業の推進等について

講義 3：心と体の健康管理について

## 主な健康管理施策

### 1. 新規採用職員などへのサポート体制の整備

新規採用職員が職場に配置されてから業務に従事する際に困らないように、メンター制度や新規採用職員指導員制度を行っています。これらにより新規採用職員が職場に適応しやすく、孤立しない状況にしています。心身の健康面では、各所属の管理監督者などを対象としたラインケア研修にて、若手職員の支援に関する内容を取り入れ、身近な職員にすぐ相談できる相談しやすい環境を整備しています。職場保健師による全員面談を行い、職場不適應や心身の不調の早期発見に努めるとともに、セルフケア能力の向上にむけた働きかけを行っています。

人事課が作成している「新規採用職員応援サイト」を職員ポータルサイトに掲載し、業務を行う上で必要な基礎知識や国の施策・ガイドラインに則った県の施策などを紹介しています。生活と仕事の両立についてのサイト、子育て応援総合サイト、男性職員向け子育て応援サイトなどがその例です。

彩の国さいたま人づくり広域連合が実施している新規採用職員のメンターを対象とした研修や、新規採用職員の指導員を対象とした研修でも、新規採用職員を応援、サポートする職員への教育・訓練を行うことで、全体の支援レベルの維持・向上を図っています。

また、職員ポータルサイト内の健康管理システムにアクセスすると、自分の健康診断結果をいつでも確認することがで



経験ですが、再度異動となる時は、職位の上った経験者が配置されることが多く、経験の蓄積、知識の継承、管理者や職員担当者との連携・信頼関係の構築がしやすい工夫がなされていました。

二つ目には、安全衛生管理体制が整備され、それぞれの立場の職員が役割を認識し活動・報告ができています。本庁、地域機関などが規程に則った活動を確実に実行しており、総務部長である総括安全衛生管理者を中心に活動していくことで、情報の集約ができていました。委員会活動では、本庁の職員安全衛生委員会が中央安全衛生委員会（協議会）を兼ねて開催され、調査・審議が行われています。地域機関の委員会活動では、安全衛生の主管課である職員健康支援課と連携・調整を図り、規程に則った活動をしていました。衛生管理者や委員の選任報告を行い、初期教育として活動目的と役割について学び、それぞれの委員や職員が自分の役割を理解し活動していました。衛生管理者の職場巡視は、チェックリストと書式を定めて活用することで、どの委員会でも一定のレベルが保ちやすくなっていました。

三つ目には、職員が相談しやすい体制を確立していることです。県の組織の中で、各部局に職員担当者を配置したり、所属内に新規採用職員指導員などの職員を配置しています。これらの職員は年度当初の研修などで基礎的な支援知識、支援方法及び支援するうえでの注意点などを学び実践しています。職員担当者自身が困らないような工夫であり、困った時でも職員健康支援課などに相談ができるようにしており、安心感を与える複層的なサポートが充実している組織体制を整備しています。

四つ目には、副知事をトップとした「メンタルケア対策委員会」及び「メンタルケアチーム」の活動がなされていることです。第5次心の健康づくり計画に基づき、メンタルヘルス不調者への対応を組織一体となって対応する姿勢が明確で、この充実した活動によって、メンタルヘルス不調の長期休業者が全国平均より少ない状態が維持されていました。

## 取り組みの評価と今後の展望

埼玉県では、基本的な安全衛生管理体制が整備され、着実な安全衛生活動が行われていました。規程などに定められた活動を各衛生管理者などが確実にこなし、事務局に報告するという関係が構築されていることで、職員健康支援課職員がきめ細やかな支援を実施できています。さらなる発展のために、以下に感じたことを述べさせていただきます。

安全衛生活動計画は単年で実施されていましたが、中長期的な計画を立て、長い視点での活動もされると活動に軸ができてよりよいと思われます。その中に職場巡視の計画とフィードバックを含めると現場の状況を把握する機会とすることができるのではないのでしょうか。

そして「ライン化」をさらに進められるとよいと感じました。「ライン化」とは、現場の主体性を生かした取り組みを職員健康支援課が事務局として支援し、現場の主体的な活動を活性化することです。ラインの管理者が安全と健康を行政

業務の一環として位置づけ、その職場の職員全員が安全衛生活動に参画するシステムを構築していただくと、より一層の充実した安全衛生活動になるのでないでしょうか。もちろん、一つずつの委員会が活性化していくことで安全衛生活動が全組織的な取り組みとして定着し、公務災害の防止や働きやすい職場環境の実現に直結していきます。結果として職員の健康と安全が守られるだけでなく、組織の信頼性や業績の向上にも寄与していきます。各委員会の意見や活動が活性化するために以下の5つのポイントを参考にされるとよいでしょう。

- ① 所属の意識向上を図る
- ② 小さな活動から始める
- ③ 所属のリーダーの育成
- ④ 委員・職員の意見を尊重する
- ⑤ 委員のモチベーションを高める仕組みづくり

事務局からの指示だけでなく、現場の声を吸い上げ、職員の協力を得ることで「ライン化」は実現しやすくなります。委員会ごとの小さな成功体験を作り、積み重ねていくと、委員会ごとのPDCAが回り、活性化のサイクルが高まるのではないのでしょうか。

その活動の大きな助けとなる職員健康支援課の職域保健師が、専門性を活かした支援を行うためには、職員や管理者とのラポール（信頼関係）の構築が重要です。現在のかかりの中で、より深く職員や職場のバックグラウンドを理解し、お互いの顔の見える関係を築くためには、落ち着いて時間をかけることも大切です。それがラポール形成の第一歩となり、安全衛生活動の活性化につながっていくものと考えます。



埼玉県・健康管理担当の皆さん

（亀田 美智子）

## 要旨・ポイント

長崎県では、安全衛生活動の基盤となる「長崎県職員安全衛生管理規程」が、36年前の昭和63年4月に長崎県訓令第8号として発出されました。その後時代の推移と共に変化してきた健康課題に対応するために、23回もきめ細やかな改正が行われ、直近の改正は令和6年4月1日施行のものとなっています。その規程に則った地道な活動の結果、安全衛生活動において大きな成果を上げておられます。例えば、「地方公共団体全国平均のメンタルヘルスによる長期病休者数」は増加の一途を辿っていますが、長崎県では令和2年をピークとして減り続け、令和5年の10万人率では769.2人となっています。同じ年の地方公共団体全国平均10万人率2,286.4人と比較すると、実に3分の1の低さになっています。

## 長崎県の「安全衛生管理体制」の特徴的な取り組み

第一に、法令では義務付けられていない「長崎県総括安全衛生管理者」、「安全衛生分掌者」、「保健師」を設置していることが挙げられます。法令に定められている「総括安全衛生管理者」は本庁、地方機関ごとに置かれていますが、「長崎県総括安全衛生管理者」は、長崎県全体の職員の安全と健康を確保する責任者として法令の枠組みを超え配置されており、本庁の総務部長があて職としてその任務を果たします。「安全衛生分掌者」は、本庁の各部に配置されており、各所属から報告された職員の安全又は衛生に関する事項を、速やかに安全管理者又は衛生管理者に報告する役割を担っています。「保健師」は法令上、衛生管理者として位置付けられていますが、現代の複雑多様化している心身の健康支援を担当するため、看護専門職としての役割が求められています。その役割を担うために、現在5名が配属されています。また、長崎県では本庁のみでなく島嶼部も含めて、すべての職員に産業保健サービスが行き渡るよう、工夫を凝らした安全衛生活動が行われています。

第二は、安全衛生基本方針をはじめとする安全衛生に関する職員への情報提供についての工夫です。①全職員が閲覧可能な「職員厚生課ファイル集」に安全衛生に関する情報を掲載する、②毎年発行する「職員健康管理概要」にも掲載する、③各種健診や健康講座などの案内時にもこれらの事業の法的根拠を示すようにしているなど、全職員に情報が届く努力が重ねられています。

第三は、安全衛生のライン化が進み、充実していることで

す。労働安全衛生法第1条に記されているように、安全衛生活動は事業者責任（地方公共団体の場合は首長）に実施が義務付けられています。実際は管理監督者がその役割を担うこととなります。しかしながら、民間事業場を含め、多くの地方公共団体では、健康問題は保健医療専門職に依存する傾向があります。一方、長崎県では、規程の第3条に「所属長は職員の安全の確保と健康の保持増進に努めるとともに、快適な職場環境の実現に努めなければならない」と規定されており、それに則ってラインの管理監督者がその役割を果たしています。それが実現できている理由について、保健師の満井さんから「安全衛生を行政業務の一環と考えていること」が大きいとの説明を受けました。これは説得力のある説明で納得がいくものです。厚生労働省から出されている「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成11年4月30日労働省告示第53号、改正平成18年3月10日厚生労働省告示第113号、改正令和元年7月1日厚生労働省告示第54号）には、事業者（首長）が労働者（職員）の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を推進することの必要性が述べられており、安全衛生活動を生産管理（行政業務）など、事業実施に関わる管理と一体となって運用するものと定めています。長崎県はこれを確実に実施しており、管理監督者を通じて職員全体が安全衛生に関心を持つよう取り組んでいます。その結果、安全と衛生に配慮した良好な職場風土・組織風土が形成されており、このことが職員の心身の健康・増進ならびに公務災害の防止に良い影響を与えていると考えます。

## 安全衛生活動の基盤となる「長崎県職員安全衛生管理規程」の概要

安全衛生を推進し、安全と健康に関する意識や職場風土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。長崎県の規程は4章で構成されており、誰もが理解しやすいように、説明の必要な条文についてはそれぞれに別表が付記されています。

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
第1節	総括安全衛生管理者等
第2節	安全衛生委員会等
第3章	健康管理
第1節	健康診断の実施
第2節	ストレスチェックの実施
第3節	健康管理区分
第4節	職員健康管理委員会
第4章	雑則

〒850-8570 長崎市尾上町 3-1

<https://www.pref.nagasaki.jp/>

●人口 1,248,187 人 (R7.1.1 現在)

●世帯数 558,597 世帯

●職員数 20,055 人 (R6.4.1 現在)

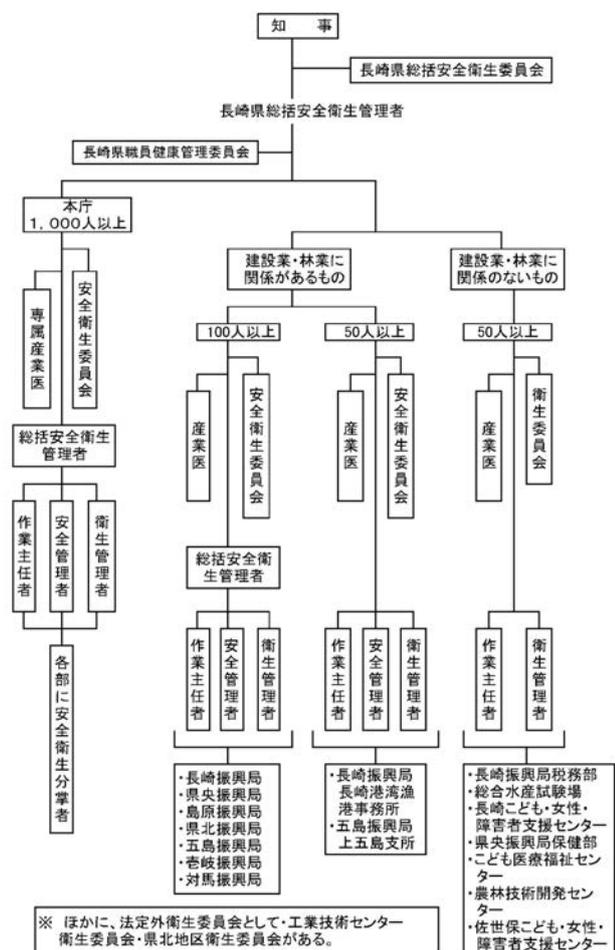
●職員厚生課担当職員数

4,042 人 (一般行政部門)

さらには、労働安全衛生法及び長崎県職員安全衛生管理規程に示されている各規定の実施に当たり、その適正な運用を図ることを目的とした「長崎県職員安全衛生管理規程実施要綱」が定められています。そこには役職員の職務と健康管理関係の事項が細かく示されています。

また、長崎県職員安全衛生管理組織図は以下の通りになっています。

長崎県職員安全衛生管理組織図



## 効果を高める安全衛生委員会の工夫

安全衛生管理組織図に示されているように、長崎県では安全衛生委員会の構造化が図られています。

中央安全衛生委員会として長崎県総括安全衛生委員会が設置されており、その役割は、①長崎県全職員の安全及び衛生に関する事項の調査・審議と②各地区安全衛生委員会・衛生

委員会の統括です。委員長は本庁の総務部長で、メンバーは産業医、安全管理者、衛生管理者、安全衛生に関し経験を有する者で構成されています。また、事務局は職員厚生課に置かれており、本委員会の議題は、各地方機関の安全衛生委員会から提出される報告書を参考にして決定されます。そのため、的を射た討議が行われ、円滑な運営がなされています。本委員会は法令の枠組みを超え設置されたものであることから、その開催は年3回となっています。なお、委員の資質を高めるために、本委員会メンバーへの安全衛生教育ならびに各地方機関の委員会メンバーへの研修会も実施されています。この研修会の方法も工夫され、産業医による講話、労働衛生行政上のトピックスに関する情報提供に加え、少人数(通常6~7名程度)によるディスカッション形式をとり参加型としています。その主な内容は、メンタルヘルスマネジメントやストレスチェックの集団分析結果の活用、相談窓口などの紹介などです。さらに年1回開催の「安全衛生選任者等研修会」が実施され、こちらも参加型の形式がとられています。

事業場ごとの安全衛生委員会は、本庁ならびに地方機関ごとに設置されており、法令に従って毎月1回実施されています。その役割は、安全衛生事業・健康管理事業・体育文化事業・職員健康講座などの年間計画と評価などの調査・審議を行うことです。その結果については、毎回、長崎県総括安全衛生委員会に報告されています。委員長は本庁については総務部長が、地方機関ではその長が担い、委員会メンバーはそれぞれの事業場ごとに選出されている産業医、安全管理者、衛生管理者、安全衛生に関し経験を有する者で構成されています。本委員会では活発な議論が行われているとのことですが、その理由は、既述のライン化の充実により、安全衛生に関する良い職場風土が醸成され、すべての職員が安全衛生活動を自分ごととして捉えていることが大きいと思います。



安全衛生委員会の様子

## 令和6年度 健康管理事業計画

健康管理の事業計画は、まず、各種健康診断として、定期健康診断、雇入時健康診断、特殊業務従事者健康診断、生活習慣病健康診断、時間外勤務特別健康診断が挙げられています。それぞれについて細かな内容、対象職員、実施時期、実施機関が示されています。これらの計画は、膨大な仕事内容であり、これだけでも大変な労力を要することがわかります。次に健康教育、啓発活動、健康調査、職場復帰支援などに関する計画が示されていますが、いずれも重要性の高い事業と考えます。ここでは令和6年度の主な事業を紹介します。

### 1. 身体の健康管理対策

#### 1) 一次予防～身体の健康の保持増進・普及啓発～

##### ①普及啓発

- ・ポータルサイトへの健康情報の掲載
- ・健康情報パンフレットなどの配布

##### ②研修

- ・階層別研修(新行政推進室の研修と連携しての実施)
- ・新規採用者、定年延長・再任用職員に対しては、「自身の健康管理」について
- ・新任係長など、新任総括課長補佐、新任課長に対しては、「女性の健康課題」について

##### ③健康講座

- ・希望があった安全衛生委員会、衛生委員会及び職員厚生課が必要と判断する所属に対して、「講話、実技、測定など」

##### ④健康階段の活用

- ・自然と運動ができる環境を整えることを目的とした健康階段の活用。併せて健康の保持・増進に関する啓発への活用

##### ⑤禁煙支援

- ・禁煙を考えている職員・禁煙を開始した職員・その他禁煙に関心のある職員に対して、それぞれのニーズに対応した支援

#### 2) 二次予防～身体の不調への早期気づき・早期対応～

##### ①保健師による健康相談(随時)

- ・職員健康相談室での面接、電話、メール、teamsなど

##### ②巡回健康相談(各振興局、地方機関)

- ・保健師による巡回相談 7地区
- ・巡回健康講座に合わせた実施

##### ③長時間勤務者への支援

- ・産業医面接 月2回(他 必要時)

##### ④定期健康診断後の事後指導

#### 3) 三次予防～身体の不調からの回復・職場復帰～

##### ①治療と仕事の両立支援

- ・支援が必要な職員を把握・随時の支援

## 2. メンタルヘルス対策事業の概要

#### 1) 一次予防～メンタルヘルスの保持増進・普及啓発～

##### ①研修

- ・階層別メンタルヘルス研修(新行政推進室の研修と連携しての実施)  
対象者は新規採用者、3年目、7年目、新任係長、新任課長、再任用職員など
- ・本庁管理監督者メンタルヘルス研修(15回程度)

##### ②職員健康講座

- ・対象者は希望があった安全衛生/衛生委員会及び職員厚生課が必要と判断する所属に属する職員
- ・講座の内容はセルフケア、ラインケアなど

##### ③ストレスチェックの実施

- ・対象者は全職員及び会計年度任用職員。目的はストレスへの気づき及びその対処、職場環境の改善、集団分析及び所属ヒアリングの実施

#### 2) 二次予防～メンタルヘルス不調の早期気づき・早期対応～

##### ①ストレス相談(月6回)

- ・心療内科医・精神科医による相談は3回/月  
公認心理師による相談も3回/月

##### ②保健師による健康相談(随時)

- ・職員健康相談室での面接、電話、メールなど

##### ③保健師による巡回健康相談(各振興局、地方機関) 7地区

##### ④民間契約医療機関へのメンタルヘルス相談委託(30医療機関)

- ・ポータルサイトや各研修、講座などの機会を活用しての啓発

##### ⑤ストレスチェック高得点者に対する支援

- ・医師面接指導 本庁及び出先機関2か所程度での実施
- ・高ストレス者に対する相談の利用奨励

##### ⑥長時間勤務者への支援(産業医面接)

##### ⑦災害支援派遣職員に対する健康支援(人事課と連携)

#### 3) 三次予防～メンタルヘルス不調からの回復・職場復帰・再発防止～

##### ①職場復帰支援会議

- ・復職者のうち、本人の希望又は産業医からの指示があった職員に実施

##### ②復帰支援計画の作成

- ・全復職者について個別に具体的な支援内容を定め、本人及び所属と共有

##### ③職場復帰後の支援

- ・再休職を防ぐことを目的に、復職支援計画に基づいて支援
- ・医師及び公認心理師による面談、保健師による面談及びメール

## ヒアリングからの学び

多くの学びをさせていただきましたが、その中で特に感銘を受けたことについて、述べさせていただきます。

一つ目は、「長崎県職員安全衛生管理規程」の充実とその規程の適正な運用を図ることを目的とした「長崎県職員安全衛生管理規程実施要綱」の存在です。安全衛生担当スタッフはもとより、管理監督者、職員すべてにわかりやすく、具体的に述べられています。

二つ目は保健師の方たちが現代のニーズに合わせ、精力的な活動をしておられることです。今から50年以上前の昭和47年に制定された労働安全衛生法上は、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、時代の推移と共に、産業保健の中心課題が職業性疾病から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、衛生管理者の枠を超えて、看護専門職としての役割を果たすことが重要となっています。長崎県では、多様化・複雑化している健康課題に対して、個人・集団・組織のすべてに、きめ細やかな健康支援を行い、看護専門職としての役割を果たしておられます。

三つ目は、管理監督者が安全衛生を行政業務の一環として捉え実行することにより、ライン化ができています。このことにより、各職場の管理監督者を通じて、すべての職員が安全衛生活動に参画し、安全衛生に配慮した良好な職場風土・組織風土が形成されていることです。このことは、長崎県全体の安全衛生活動の推進に大きく貢献していると考えます。

## 取り組みの評価

長崎県は、離島や半島が多く、これらに位置する地方機関を含めた分散事業場の安全衛生活動は難しいと思われそうですが、見事にその壁を乗り越え、立派な成果をあげておられます。ただ、折角の機会ですので、若干の提言をさせていただきます。

一つ目は、安全衛生活動の計画と評価についてです。年間計画は緻密になされていますが、中長期計画が立てられていません。安全衛生活動の活性化のためには、先を見通した方向性を示す計画が大切と思いますが、いかがでしょうか。

二つ目は、保健師のローテーションの問題です。保健師も一般職員と同様に3年程度で異動があると伺いました。多様化・複雑化している現代の健康課題に対応するためには、個人はもとより職場/組織へのきめ細やかな対応が求められます。そのためには、看護専門職として対象者とのラポール(信頼関係)形成ならびに対象者のバックグラウンド情報の熟知が欠かせません。産業看護の世界ではそのための期間として「石の上にも3年ならず10年」とわれています。

三つ目は、健康情報の取扱いについてです。安全衛生のライン化が進み、大きな成果を上げておられることは既述の通りですが、「健康情報」が管理監督者のもとで保管されて

いることには、一抹の不安を覚えます。管理監督者の保管に当たっては、鍵のかかるキャビネットに収納しておられることは伺いましたが、特に機微な情報である健康情報は、保健師など専門職のもとで管理されるのが良いのではないのでしょうか。

## 今後の展望

インタビューのなかで、健康経営についての前向きな見解を保健師の満井さんに伺いました。

超高齢社会にあっては労働力人口が高齢化し、組織の活力の低下ならびに生産性の低下が危惧されているため、民間企業では健康経営が脚光を浴び、かなりの広がりを見せています。そして、健康経営優良法人認定制度も運用されています。一昨年、ヒアリングをさせていただいた岐阜市や国立市は、この制度の認定は受けておられませんが、その考え方を市の施策として位置づけておられます。その趣旨は、「職員が健康で元気であれば質の高い行政サービスが提供できる➡その結果、住民の満足度・幸福度が上がり職員への感謝の気持ちが高まる➡その結果、職員のやりがい向上し活力ある組織になりさらに高度な行政サービスが提供できる」といった好循環が期待できるということです。

地方公共団体の中には、すでに健康経営優良法人制度の認定を受けたところもあります。2021年に認定を受けた北海道苫小牧市や2023年に認定された奈良県田原本町などです。これらの取り組みでどのような変化が見られたか、苫小牧市の「職員のエンゲイジメント（意欲的に働いているかを調べるもの）調査結果」によると、①職員の自主性や自律性、上司の部下に対する思いやりなどが醸成され、組織の活性化が図られていること、②職員のヘルスリテラシーが高まり健康づくりを始めた職員が増えていること、などが挙げられています。

健康経営優良法人の認定要件として、5つの柱が示されています。それは経営理念（首長の自覚）、組織体制、制度・施策実行、評価・改善、法令遵守・リスクマネジメントです。長崎県は、これらの要件をすでにほとんど満たしておられますので、認定を受けていただきたいと願っています。そうすることで、長崎県の健康施策が職員のみでなく県民にも「見える化」され、県全体の健康づくりにも影響し、職員の安全衛生活動がさらに発展していくと思います。

(河野 啓子)



## 要旨・ポイント

NTT 東日本は、多くのグループ会社と多数の社員を抱える大規模企業であり、全社員と様々な規模のグループ会社に対して、トップの健康に対する姿勢を明確に示し浸透させることで一貫した健康経営を推進しています。その取り組みとして多くの主要なグループ会社は健康経営優良法人認定制度のホワイト500をはじめ健康経営銘柄を取得しており、これらの認定・取得に向けて様々な健康づくりの取り組みがなされています。

多彩な職種や様々な背景を持つ社員を抱える大きな組織において、労働安全衛生管理体制の維持と安全衛生活動の推進を計画的に遂行している要として、保健医療スタッフ（産業医療職と看護職）間の連携と協働がなされています。

## NTT 東日本の概要

NTT グループは、1952年に日本電信電話公社として発足し、日本の通信の整備に尽力し貢献してきた企業です。その後1985年に通信の自由化を背景に民営化され、日本電信電話株式会社（一般呼称はNTT）となりました。現在はNTTグループとして様々な規模のグループ会社や関連子会社を包括し、多様な事業活動を行っています。現在は967社の連結子会社を包括する巨大組織であり、グループ全体の社員数は33万9,000人、上場の売上は、営業利益が13兆円という、わが国における代表的な大企業といえます。NTTグループには持株会社のホールディングス以下主要8社があります。今回、インタビューの対象となったのはその中の一会社である東日本電信電話株式会社（以下NTT 東日本）です。NTT 東日本は東京の新宿区西新宿3丁目にある本社を始め、複数の場所において様々な事務所や事業所があり、社



員数は約4,950人で、NTT 東日本グループ全体では35,500人を擁する事業所です。

## NTT東日本の「安全衛生活動」の特徴的な取り組み

都道府県規模になりますと多くの職員を有していますが、民間企業でも様々な規模や職種の組織を包含する団体が数多くあります。そのような大規模な組織も安全衛生管理として、法令遵守がなされていることが前提になります。その反面、実際の安全衛生管理が組織の隅々までどのように行き渡るのか？ また、その活動を遂行するための安全衛生管理体制における組織の在り方を検討することは極めて重要です。組織が大きくなればなるほど、形式上と実際のギャップが生じることも往々にして指摘される点です。今回、ヒアリングさせていただいたNTT 東日本は前述したように日本を代表する巨大企業です。そのような企業が率先してどのように安全衛生管理を遂行し、そして、更に良いものにしていこうとしているのかを本事例で紹介します。約34万人の社員を束ねるトップからの健康に対する姿勢の表明とその浸透における仕組みづくり、そして、そこに深く関わる健康管理スタッフ、とりわけ産業看護職の役割と活動からの学びを都道府県という大きな組織の健康管理に携わっておられる皆様と共有する機会とします。

### 【NTTの“健康へのアプローチ”】



## 経営者による安全衛生方針の表明と社員への周知

安全衛生管理の推進において、その組織のトップとなる経営者から全社員に健康推進への方針を明示することは大事なアクションです。大規模事業所であるNTT 東日本の健康に対する方針は「人身事故ゼロ化及び社員の健康の保持・増進

本社  
〒163-8019 東京都新宿区西新宿 3-19-2  
<https://www.ntt-east.co.jp/>

従業員総数（連結）35,500人（2024.4.1現在）  
内訳  
本社  
事業部 6部、支店 29支店、  
医療機関 3病院、グループ会社 31社

ということで、NTTグループ全体として、家族も含め委託会社などすべての協力会社も含めて、安全衛生に取り組んでいます」とされており、私たちが自由に閲覧できるホームページにおいて誰でも見られるような形で公開しています。また、折に触れて社長から直接社員へメッセージを届ける工夫もされています。例えば、年頭の挨拶や決算時期に社員向けに動画が流され、その中で社員の健康の大切さと会社として十分にサポートしていくことを表明しているの、社員のほとんどがその姿勢を理解しているとのこと。特に、労働安全衛生と健康経営を並列にしていることに経営者側の意図がみられます。健康経営についての表明と社員への提示、及び社外の人々への周知をすることが、公共的なインフラストラクチャーを担う大企業の社会的責任に取り組む姿勢の表れを強く感じました。

### システマティックな健康経営の推進とその展開

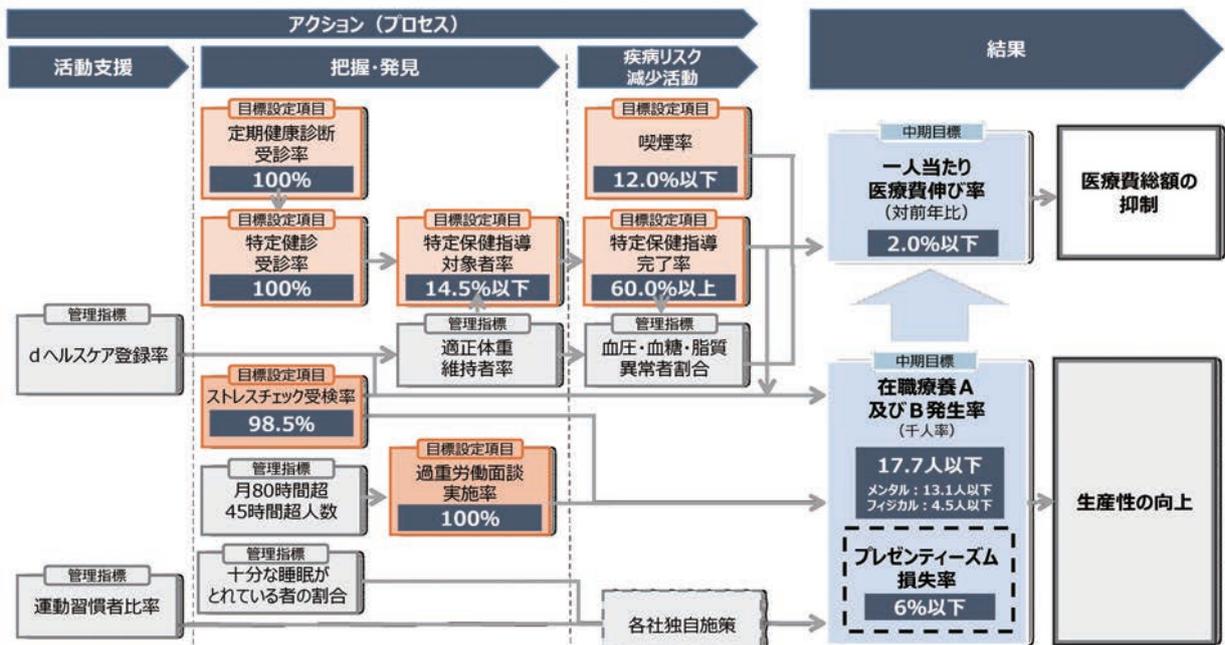
NTTグループは健康経営認定法人として、ホワイト500を多くの会社が取得しており、NTT東日本もその一つです。健康経営の推進の基本方針としては、社員の健康の維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として位置づけ取り組んでいることを表明してい

ます。この方針をNTT東日本でも展開しています。その展開方法として、目標数値を明確に示し、図に示したように健康経営の戦略マップ（HPに公開されているのは2024年か

### 参考数値

	2021年度	2022年度	2023年度	備考	
ストレスチェック受検率	95.7%	96.1%	96.7%	ストレスチェック受検者数 ストレスチェック対象者数	
定期健康診断受診率	96.0%	98.6%	98.6%	定期健康診断受診者数 定期健康診断対象者数	
特定健診受診率	91.3%	92.1%	93.2%	特定健診受診者数 特定健診対象者数	
特定保健指導完了率	25.8%	26.7%	26.8%	特定保健指導完了者数 特定保健指導対象者数	
適正体重維持者率	61.4%	61.4%	60.7%	適正体重維持者数 定期健康診断受診者数	
血糖リスク保有者割合	6.6%	8.6%	9.5%	血糖・血糖・脂質異常者数 定期健康診断者数	空腹時血糖 126mg/dl以上 または HbA1c 6.5%以上
血圧リスク保有者割合	18.5%	19.1%	17.8%	血圧・血糖・脂質異常者数 定期健康診断者数	血圧：収縮期 140mmHg以上 または 拡張期 90mmHg以上
脂質リスク保有者割合	3.8%	3.7%	3.7%		中性脂肪 300mg/dl以上 または HDL 34mg/dl以下
運動習慣者比率	20.6%	21.6%	21.9%	運動習慣者数 定期健康診断者数	
十分睡眠者率	67.0%	67.3%	64.0%	睡眠により十分な休息がとれている人数 定期健康診断受診者数	
非喫煙率	75.5%	76.3%	76.9%	非喫煙者数 定期健康診断受診者数	
アブセンティーズム	+5.4%	+3.7%	+4.7%	12月31日時点における病欠休職者数の前年比	
プレゼンティーズム	-	3.57%	1.87%	パルスサーベイ回答結果において、 以下設問のいずれかに対して、最も悪い回答をした社員の割合 ・睡眠食事 ※2回連続 ・健康状態  <算出方法> 単位：人 プレゼンティーズム人数 総回答数  <回答率> ・22年度：51.8% ・23年度：52.7% <測定数> 回答者数 ・22年度：17,675人 ・23年度：17,524人	

### 【健康経営戦略マップ (2024~2026)】



ら2026年)を掲げています。健康診断の受診率・ストレスチェックの受診率や喫煙率、更に過重労働面談実施率や医療費、就業制限を受けているアブゼンティーズムにあたる在職療養及び就業制限を受けている社員発生率や、プレゼンティーズムによる損失率の目標数値をその健康経営戦略マップに位置づけているため、会社として如何に社員の安全衛生を推進することに重きを置いているかが全社員にわかる仕組みとなっています。そして、そのために厚生課長会議を開催し、各グループ会社がその方針を基にいろいろな安全衛生活動を展開しています。

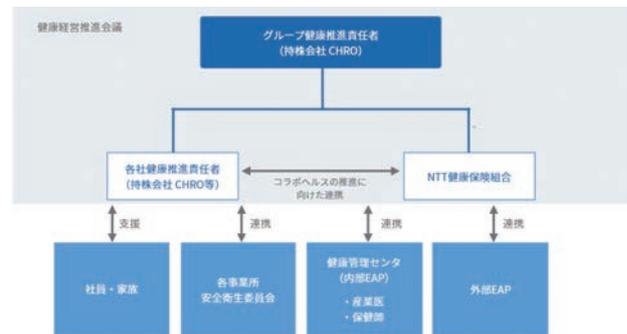
## NTT 東日本の安全衛生管理体制とそれに係わる人材の選任と配置

NTT 東日本健康管理センタが所管するのは、現在の東日本全域に所属する NTT のグループ会社約 90 社で健康管理対象社員数は約 9 万 3,000 人です。健康管理センタは NTT 東日本の総務人事部労務厚生部門に所属しています。従来までは健康管理ということで医療統括部門いわゆる NTT 東日本が所有する病院と並列した位置づけでしたが、2024 年 7 月に健康経営の推進をより迅速に達成していくために労務厚生部門に組織を変更しました。体制としては東日本全域を 4 ブロック(北海道、東北、関信越、南関東)に分け、本社の事業所のある南関東をさらに 4 担当に分割した 7 担当チームで各 13 県にあるリモートオフィスを使い健康管理センタを運営しています。その中で産業医療職としての産業医は常勤・非常勤含めて合計約 40 人が従事しており、社員数 3,000 人に対して 1 人の目安で配置されています。また、看護職である保健師は 1,000 人から 1,200 人の社員数に対して 1 人の割合で配置され、保健師は常勤のみで約 90 人のスタッフがあります。実際の安全衛生活動は、産業医と保健師がペアで事業所を受け持ち、事業所担当制で実施しています。健康管理センタ全体の運営は、所長を統括責任者として、副所長、看護部長、副看護部長、事務職で構成される幹部メンバーで意思決定を行い、各種会議体で周知して展開していきます。実際の安全衛生活動についてはセンタ内の 7 担当チームが行い、担当所長・統括看護長が中心となり、チームとして安全衛生活動が展開できるようになっています。それぞれの職種別の人事育成は独立していて、産業医は所長、副所長、担当所長という体制で配置されています。その一方で、看護職のラインがあり、看護部長、副看護部長、統括看護長、看護長という体制が整っています。

## 安全衛生管理の推進体制

NTT グループにおいて健康関連や安全衛生管理の施策を行うときは、まずはこの NTT グループ主要 8 社の厚生部長会議にて審議を行い、NTT グループにおける方針を策定します。その後、主要 8 社から各社へとその方針を踏まえて施策が展開されていきます。NTT 東日本及びそのグループ会社においても同様に方針を踏まえて施策が展開されていきます。一方、グループにおける健康経営を推進するための体

制は、会社と NTT 健康保険組合がコラボレーションした「健康経営推進会議」を設置し、NTT グループとしての統一した方針やヘルスデータを活用した健康目標 (KPI) として中期目標項目及び単年度目標項目を設定するとともに、その達成に向けた健康意識の向上と推進活動を促進するための各種施策を検討・展開しています。実際に NTT 東日本としての安全衛生管理の推進にむけては、執行役員でもある総務人事部長が総括安全衛生管理者に選任され、安全衛生委員会では議長を務めています。会社側、組合側などのメンバーの双方から任命された主任安全管理者、安全管理者、衛生管理者が参加しています。安全衛生委員会はリモートを利用して毎月開催されていますが、多くのグループ会社を有するため、同じビルに付設する場合は安全衛生委員会も各ビル単位で合同という形で安全衛生管理体制を推進しています。衛生管理者も、それぞれ本社組織の中の主な部の労務厚生課長が資格を取得し任命されて活動しています。また、安全衛生委員会の議事録なども社内のホームページ上にアップして、社員全員に周知をしています。



## NTT東日本健康管理センタの特徴的な安全衛生活動

NTT 東日本健康管理センタは安全衛生活動にあたっては、NTT グループ全体の運営会議での方針策定を受けて、健康管理センタ内の管理職である所長・副所長(産業医)、看護部長、副看護部長、統括看護部長、看護長全員が参加する企画会議を開催し、健康管理センタとしての毎年の方針を出しています。

### 1) 健康診断と事後措置：将来を見据えた若手へのアプローチの推進

健康診断の実施は健康管理や安全衛生管理の要となる事業であり、健康経営の戦略マップにおいても必ず定期健康診断 100%受診を掲げています。重ねて、健診の事後指導は特に重点的に実施しています。安全配慮に関わる要治療や重症高血圧、重症糖尿病は、産業医、保健師とともに一緒に職場を巻き込みながら対応し、年齢構成や有所見率など勘案し、最終的には保健師の判断で積極的に健診事後指導を実施しています。

特筆すべき活動としては、将来の特定保健指導対象者率を減らすために、39 歳以下の若手で比較的正常に近い経過観察のレベル(血圧平均値 130-159 mm Hg/85-99 mm Hg、高血糖所見(HbA1c: 5.6-6.4%)の人)に関しては、事後措置いわゆる保健指導を行っています。また、重点施策において

は、協力を得られる会社の衛生管理者に該当する方から社員に必要性を十分理解してもらうために周知してもらい、効果的に健診事後指導ができるような体制づくりに努めています。しかしながら、対象人数が多く、全員への実施が難しいため、それぞれ専門職がその度に対象者を判断している状況です。

## 2) 看護職による健診の集団分析とその活用

安全衛生管理において種々のデータをどのように活用するかは、活動の推進に大きく関係します。NTT 東日本では規模も大きく、様々な組織を擁するために、集団の分析においても工夫が見られました。それぞれの会社ごとに健康保険組合から健康レポートが提出されています。保健師は自分の担当事業所に関して毎年の健康施策を検討する目的のもと集団分析を行っていますが健康管理センタ内に集計分析委員会を設置しており（副看護部長の一人がリーダーとなり）全体の健診結果における様々な健康指標（健康経営推進マップなどに示されている）を統括し、各担当部署との比較を行っています。それを受けて、受持ちの担当事業所と更に検討を重ねながら、次年度はどのような施策を展開していくかを保健師が産業医と共に考えています。

## 3) ストレスチェックの個人への確実なフィードバックと新入社員への看護職による全社員面談

産業保健において重要なトピックとなるメンタルヘルス対策の一つとして、ストレスチェックの対応があります。NTT 東日本グループは 80 項目の新職業性ストレス調査票を使用しており、ストレス判定図のいきいき度分布やレーダーチャートを個人が直接ネット上で確認できるようになっています。その他、それぞれ職場単位での結果も集計結果として報告されていますので、それを活用しながら看護職は職場の管理職と検討し、職場環境改善や様々なストレス軽減への施策につなげています。これは、NTT グループは通信関連事業で ICT を多く扱う特性もあり、積極的にほとんどの事業所で実施しています。また、特に新入社員離職防止対策にも力を入れており、新入社員に対するメンター（ちょっと上の先輩社員）に対してメンタル面のサポートの仕方を教育しています。新入社員、特に 1 年目の全社員に対して保健師による面談を実施しています。さらにメンタル面の充実を図るために、外部の精神専門職を 3 人ほど非常勤でお願いし、産業医及び保健師へのアドバイスや社員への直接対応をしてもらっています。

## 4) リモートワークの進む大企業における職場巡視の工夫

安全衛生管理の基本となる職場巡視については、大規模事業所の場合、その管理が多岐にわたるため、ある程度の工夫が必要かと思われました。NTT 東日本はコロナ禍を経てリモートワークがかなり浸透している状況で、どのようにされているかを伺いました。実際には、2 か月に一度法定の職場巡視・職場巡回を産業医と保健師が共に行っていました。また、法に職場巡視の定めがない小規模事業所でも必要に応じて職場巡

回をすることも奨励しています。リモートの職場が多い中での難しさを感じておられるようですが、働く環境を見るだけではなく、標準のチェックリストを提示し、たとえ数人しか出社していない職場であっても確実に巡視し、その場でアドバイスやコメントを返しています。また、巡視後に作成した報告書を事業所に提示し、それを安全衛生委員会で確認し職場の改善点などを検討していくことを確実に遂行しています。

## 安全衛生管理体制における人材育成

NTT 東日本は安全衛生管理に係る人数が多く、その質の担保という意味でも研修制度や学習会の開催を計画的に進めています。安全衛生管理に関係する社員には各担当の産業医・保健師がラインケアセミナーを実施しており、事業所側も積極的に協力しています。また、看護職は定期的に新卒の保健師も入職するので、初任期の研修（1 年目から 3 年目までの）プログラムを定め実施しています。その他、保健師だけの事例検討会や個人支援、集団支援、スキルアップ研修を行っています。保健師が自分の活動を学会に発表できるようなサポートも行っています。担当ごとに学びの場も設けベテランと若手が一緒に学んだり、アセスメントの合同研修会を開催し保健師同士が様々な意見に触れ看護職全体の考えの統合を図る場が設けられています。

## ヒアリングからの学び、取り組みの評価、今後の展望

NTT 東日本は日本を代表する大企業であり、その規模の大きさは想像を超えるものでした。そのなかで、どのように安全衛生管理を進めていくのか看護部長及び副看護部長より教えていただきました。大企業であるがゆえに、法令遵守は当然ですが、それ以上に安全衛生管理体制やその推進活動において日本のリーディングカンパニーとしての自負を感じさせるものが随所に見られました。組織のトップから社員（非正規雇用やその家族も含めて）の隅々にまで行き渡るには、折に触れてのトップの健康経営に向けてのメッセージの配信や様々な企画会議及びそれを受けての運営会議などを重ねていくことが一つのポイントであると思います。その他特筆すべき点として、NTT グループは会社設立当初から看護職を多く雇用し、安全衛生管理の要として位置づけておられますが、現在は更にその役割が重要性を増しているように思えました。それが明確に表れているのが、産業医のラインとは別に、看護職のラインがしっかりと組織として存在し、実際の業務遂行の中での看護の役割が大きいということです。しかしながら、実際に看護職がほとんどの安全衛生活動を行っているにもかかわらず、組織上の位置づけが明文化されていないといったことがありました。NTT 東日本・NTT グループとして様々な健康施策や推進活動など看護職が果たす役割が大きいかと思いますが、更なる発展のためにも労働安全衛生マネジメントの認証の獲得も可能かと思われました。

（櫻井 しのぶ）

## 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 顧問  
櫻井しのぶ 順天堂大学医療看護学部 教授  
安福 慎一 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7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/>