



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となります。

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

きるようにしており、各自の健康管理・自己保健義務のために役立てることができます。これはどの所属に配置されていても簡単にアクセス出来、活用しやすいようになっています。このように埼玉県では、新規採用職員自身への情報提供のみならず、職員をサポートする指導員などへの教育・訓練、職域保健師による面談など、多角的・複層的に新規採用職員を支援しています。

2. 職員健康診断の活用

職員健康診断の結果を活用し、必要に応じて職域保健師が保健指導を行っています。職員安全衛生委員会には全体の集団分析結果を翌年度当初に報告・審議し、職場環境・作業条件の改善のため活用しています。

3. ストレスチェックの活用

毎年6月に実施し、7月に個人へのフィードバックを行っています。高ストレス者のうち希望する者には医師面接などを実施するとともに、集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修会を、管理職向けに実施しています。各職場から提出された職場環境改善例を事例集としてまとめ、翌年に各職場に配付することにより、組織全体に良好事例の共有を図り活用しやすい工夫がなされています。また、健康リスクの高い職場には、産業医と職員健康支援課の職域保健師が面談や訪問を行い、職場環境改善の支援をしています。

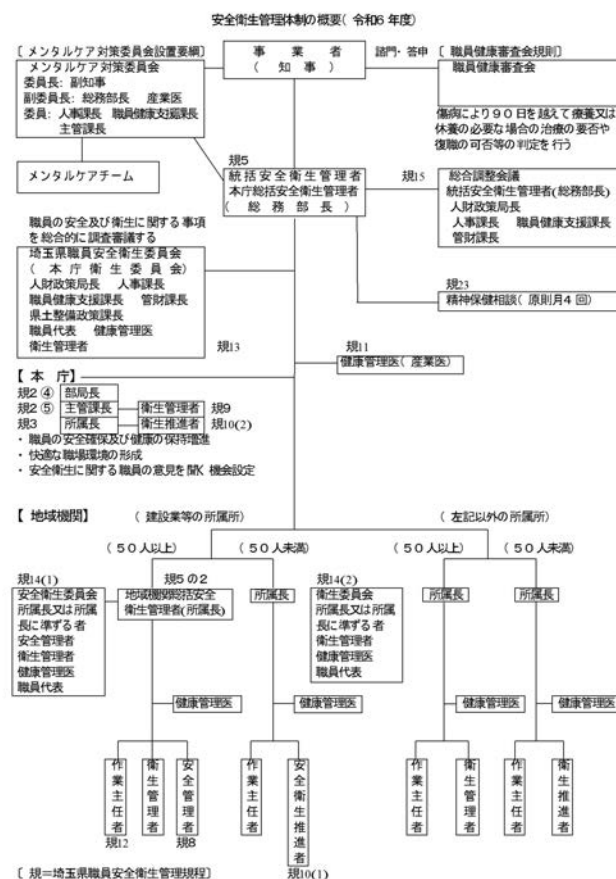
4. 身近な職員健康管理体制の構築と健康相談体制

職員健康管理に関して、職員は職場の上司、衛生管理者、各部局に配置している職員担当者に相談する体制となっています。一方で各部局の職員担当者が専門家の支援が必要だと感じた時は、職員健康支援課の職域保健師に相談し、助言を得ることができます。職員自身の相談としては、内部資源として精神科医の精神保健相談や臨床心理士のストレスカウンセリングを利用することができます。また、必要に応じて外部資源として委託精神科医療機関やカウンセリング委託機関、地方職員共済組合の心の健康相談窓口や健康ダイヤルなど、内部・外部合わせた専門家による相談体制が整備されています。

5. 充実している「メンタルケア対策委員会」と「メンタルケアチーム」

平成16年3月に「心の健康づくり計画」を策定し、平成20年にメンタルヘルス対策強化事業として「メンタルケア対策委員会」を立ち上げています。組織として心の健康づくり体制を強化し、メンタルヘルスに関する総合的方策を、副知事を委員長として、つまりトップマネジメントの参画により行うことで、メンタルヘルスに関する取り組みの浸透が図られています。

「メンタルケア対策委員会」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、主管課職員を構成メンバーとした「メンタルケアチーム」を置き、メンタルヘルス不調者への早期対応、適切な療養支援及び職場復帰支援を行って



います。その職場にて初期対応を担う管理監督者などの一次相談を担う各部局の職員担当者への教育については、毎年度初めに「メンタルヘルスケア打ち合わせ会」を開催し、メンタルヘルス対策の概要、休職から復職までの支援の流れなどについて、メンタルヘルスにかかる対策の基礎知識を学ぶ機会を提供しています。また、必要に応じて「メンタルケアチーム」の助言も受けられます。なお、職員担当者には管理職などを対象にしたラインケア研修にも参加してもらっており、ここにもきめ細やかな支援の在り方が現れています。

ヒアリングからの学び

一つ目は、職員健康支援課という名前です。一般的には職員健康管理という名称が使われていることが多い中、この課の役割が職場や職員の健康を管理するのではなく、支援するものだというスタンスを表していることです。職員から見ても親しみやすい名称だと思います。

職域保健師と事務職、皆が同じ目標に向かって活動していくというまとまりを感じました。職員健康支援課には、職域保健師が副課長を含め5名、他に会計年度任用職員の保健師及び看護師が各1名、実働で7名の看護専門職が在籍しています。業務については、部局担当制、事業担当制を合わせた活動形態で、概ね3~4年で異動しています。初任者は未

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。現在のかかわりの中で、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）