

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)

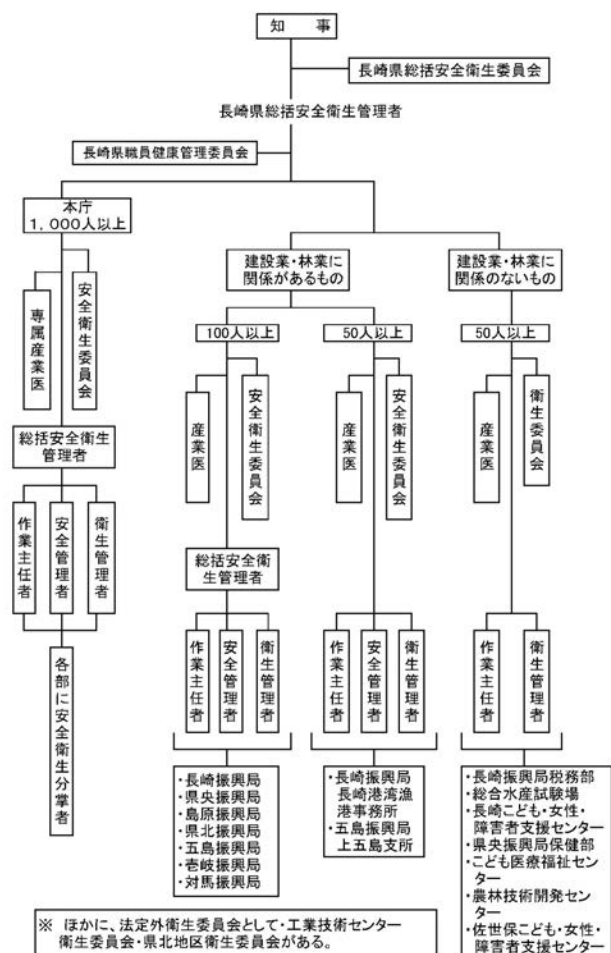
●職員厚生課担当職員数

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ませんが、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」といわれています。

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)