

県名	単組名	実施月	取り組みのテーマ	取り組みの概要	
01北海道	千歳市職労	未定	職場点検による職場環境改善	職場巡視による職場環境の指摘・是正のサイクルを確立し、改善を図る。	
	余市町職労	毎月	定時退勤	毎月第4水曜日を定時退勤日（ノー残業デー）として取り組んでいる。	
	蘭越町職	毎月10、25日	リフレッシュ日の導入	定時退庁の実施、PC使用不可など	
	恵庭市職労	6月	ハラスメント全般	管理職を対象にハラスメント研修を開催	
		随時	メンタルヘルス	職員の階層別研修（採用5年目、10年目など）でメンタルヘルスについての時間を設け、保健師による講義を行っている	
	上ノ国町職	7～9月	命令の無い時間外労働の削減	組合員を対象として、【時間外命令のある時間外労働】【組合活動】【その他の居残り】として統計を取り、その他の居残りがある職員に対して相談や指導等を行う。	
	上士幌町職	7	普及啓発	自治労安全衛生月間ポテッカーを職員掲示板に掲示し、普及啓発を行った。	
		8	労働安全衛生について学ぶ	道本の労働安全衛生講座（WEB開催）を当局、安全衛生委員会委員に案内、組合員と共に視聴し、学習した。	
	上川町職労	9月～10月	職場実態の把握	今春、介護医療院へと位置づけが変更された「上川医療センター」及び、令和7年度に認定こども園として開所予定の「上川中央保育所」のそれぞれの職場の実態を把握する。超過勤務の状況についてもあわせて点検・分析を行う。	
	滝川市職労	毎週水曜	ワークライフバランスの実現	毎週水曜日をノー残業デーとして位置付け定時退庁を促す放送等を始め職員へ周知している。	
	岩内町職	8月	職場点検	地場産業サポートセンターの職場点検	
		9月下旬～10月上旬	ストレスチェック		
		9月	ワークライフバランスセミナー	ワークライフバランスや男性の育児参加、イクボスについて知り、職員がより健康的で働きやすい職場風土を作ることを目的とする。	
	札幌市職連	10月	産業医講演会・座談会	体の健康関係の講演（全職員対象） 新人職員向け座談会（採用1～2年目職員対象）	
		7月	労働安全対策委員会を開催	各衛生委員会の組合推薦委員の代表を集め、札幌市全体の状況等について情報共有や単組としての取り組みとの運動を議論。内容は以下の通り。 ①委員会の設置状況や産業医の配置など、本市職員の安全衛生管理体制を確認、②全国安全週間・準備月間の取り組みを確認、③各職場委員会の開催数等を確認、④公務災害・通勤災害の認定状況を確認、⑤健康診断の実施状況・受診状況等を確認、⑥「健康教室」の実施計画を確認、⑦長時間勤務職員の状況等を確認、⑧精神疾患による休務・休職者数やストレスチェックの実施結果等を確認、⑨新型コロナウイルス感染症を踏まえた安全衛生管理上の対応を確認	
		1月（予定） 1月（予定）	安全衛生学習会の開催を予定 労働安全衛生対策委員会の開催を予定	安全衛生活動や実践事例などの講演を受ける予定 ①全国安全週間・準備月間の取り組みを確認、②公務災害・通勤災害の認定状況を確認、③健康診断・健康教室の受診状況・実施状況を確認、④長時間勤務職員の状況等を確認、⑤精神疾患による休務・休職者数等を確認、などを予定	
	足寄町職労	8月	職場巡視	役場庁舎とは離れた場所にある車両センター（車両運転・道路維持業務）を巡視し、経年劣化している設備などを安全衛生小委員会で確認した。	
		秋季	職員研修	職場の安全衛生において必要な知識を得るための研修を安全衛生委員会で開催し、内容を決定し実施する予定。	
	北広島市職労	1年を通して	超過勤務の縮減対策	毎週水曜日を月曜日からして、1日を有休とする超過勤務を行わず、計画的に休日を確保し、有休の消化を図る。また、有休の消化が滞り、超過勤務が発生する場合は、計画的に有休の消化を図る。また、有休の消化が滞り、超過勤務が発生する場合は、計画的に有休の消化を図る。	
	北見市労連	5月	長時間勤務縮減対策	衛生委員会委員として発言し、改善を求めた事例。（具体的取組ではない） （給付金事務にあっていた職員が時間外勤務100時間を超えた件について）他律的業務とはいえ、時間外勤務100時間超は労務管理上適切ではない。給付金担当課が設置される際に担当部局の要求通りの配置とならなかった中でも、時間外上限を超える業務体制ならないようにする取組が求められていたはずである。そもそも欠員が多い状態だと、突発的な業務に対応することができる職員も限られてくる。今後職員課において、「欠員を解消すべき職員採用に取組むこと」「現場の状況に応じ、当初の想定より職員に負荷がかかっている場合は部を跨ぐ対応の必要性を改めて検討すること」を強く要望した。	
6月		職場点検による職場環境改善	温湿度計を購入し本庁舎各エリアに1つずつ配布		
7月		職場環境改善	職場環境改善に関する取り組み		
9月		ハラスメント防止指針ハラスメント相談対応指針	職場環境改善に関する取り組み		
04岩手	岩手県職員労働組合	6月	安全衛生担当者等研修会	安全衛生管理に関する知識及び事務能力の向上を図るため実施する。（法令、労働衛生、労働生理等）	
		通年	メンタルヘルス相談室	県立一戸病院、県立南光病院及び県立大船渡病院に委託して、精神科医師によるメンタルヘルスに関する面接相談を実施する。	
		通年	メンタルヘルス相談	精神科医師によるメンタルヘルスに関する相談を実施する。	
		数回	メンタルヘルスセミナー	職場におけるメンタルヘルス対策として、基本的知識の習得、ストレス対処法予防法等を身につけてもらうためのセミナーを実施する。	
		数回	管理監督者メンタルヘルス実践セミナー	職場におけるメンタルヘルス対策として実施する。（職員の職場復帰後の受け入れ体制に関する知識等）	
		9月	メンタルヘルス・ファーストエイド研修会	メンタルヘルス対策の一環として、職場内での声かけ、傾聴等のロールプレイを交えた研修会を実施する。	
		7月	メンタルヘルス巡回相談	臨床心理士等によるメンタルヘルスに関する個別面談を各地区で行う。	
		通年	長時間労働による健康障害防止のための保健指導	長時間勤務に伴う管理職を含む全職員の健康障害を未然に防止するため、産業医（本庁産業医、各地区産業医）等による保健指導を実施する。	
		通年	職場復帰後面談	精神疾患による療養から復職をした職員の円滑な職場復帰及び病気の再発を防止するため、所属長からの依頼により、産業医（本庁産業医、各地区産業医）が面談を実施する。	
		通年	職場復帰準備訓練	精神疾患等により休職していた職員が復職する際、職場復帰の準備段階として、通勤や職場に慣れてもらうことを主目的に、併せて所属する職場の受け入れ体制づくりのために職場復帰のための準備訓練を行う。	
04岩手	花巻市職員労働組合	9月	職場巡視	職場点検による職場環境改善	
		11月	年休取得促進月間	職員ポータルや上司の声掛けで1日以上年休取得を呼びかけた。結果0.97日（R2）→1.14日（R3）と向上した。	
	遠野市職員労働組合	12月	職場環境チェック	委員による冬季の職場環境のチェック。温湿度のほかコロナ感染症対策として換気の状況などを聞き取った。	
		7月	職場のマナー・コミュニケーション研修	ハラスメント防止の一環として、心理療法士による講座を全職員を対象に開催。	
北上市職員労働組合	毎月	長時間労働縮減対策	7月	職場環境チェック	委員による夏季の職場環境のチェック。温湿度のほかコロナ感染対策としてCO2モニターを用いて換気測定を行った。
			8月	職場環境チェック	委員による夏季の職場環境のチェック。温湿度のほかコロナ感染対策としてCO2モニターを用いて換気測定を行った。
04岩手	自治労奥州市職員労働組合	毎週水曜日、金曜日	終業時間での退庁	毎週水曜日、金曜日を「ノー残業デー」とし、終業時間での退庁することとしている。 職場において終礼を行い、終業時間での退庁を促している。 ※終礼については一部の職場で実施となっており、全庁的な取組とはなっていない。	
		9月	ストレスチェックの実施	職員個々が、自身のストレス状況を把握し、メンタルヘルス不調を未然に防止すること等を目的に、専用のシートを用い、個々にストレスチェックを実施し、総務課へ提出している。 判定結果について、後日個別に通知し、必要に応じて個別相談を実施している。	
	岩手県国民健康保険団体連合会労働組合	通年	超過勤務について	超過勤務の事前・事後報告の徹底を強化している。	
		11月	ストレスチェックについて	ストレスチェックの結果に基づく職場環境改善について協議し、今後の対策について職員周知。	
1月		健康づくり指導講座	講師を招き、職場のメンタルヘルス対策セミナー「集団分析からみる職場の課題と対策」と題した講演を聴講。		
岩手県国民健康保険団体連合会労働組合	9月	健康づくり指導講座	講師を招き、「ハラスメントをしない・させない職場づくり、ハラスメントを正しく理解しよう」と題した講演を聴講。		
	10月	職場巡視	職場点検による職場環境改善		
		4	新型コロナウイルス感染症の拡大防止	1.新型コロナウイルス感染症の感染防止対策及び労働条件の確保に関する当局交渉 2.第1回安全衛生委員会 ①昨年度の実施結果報告・検証（健康診断・予防接種・職場巡視） ②今年度の事業計画（健康診断・救命講習会・職場巡視計画等） 3.感染防止に必要な資材の確保	
		5	新型コロナウイルス感染症の拡大防止	・各職場及び事業所における定期的な消毒 ・各職員の感染防止対策の徹底（マスク・検温等）	

05宮城	石巻地区広域行政事務組合 職員労働組合	7	事故防止	2.第2回安全衛生委員会 ①清掃施設の爆発火災について ②職場巡視の方法・内容について ③新型コロナウイルス感染症の拡大防止について
		9	事故防止	1.職場巡視（全職場） 2.第3回安全衛生委員会 ①職場巡視の報告・検証
		12		・職員健康調査（メンタル）・救命講習
	気仙沼市立病院職員労働組合	2	公務災害等の報告、および職場内の不具合事象の把握点検	職場巡視結果の報告、共有
		5	休職者への復職支援に関する情報共有	長期休職者への支援内容の変更報告等情報共有
		7	公務災害等の把握、HBワクチン接種について	HBワクチン接種対象組合員への周知や、実施計画の提出
	栗原市職員労働組合	通年		メンタルヘルス相談事業（月1回 希望者）
6月			新規採用職員	
7月			ハラスメント防止研修会	
06秋田	湯沢市職労	8月	メンタルヘルス対策	ストレスチェック結果により産業医による面接指導の申し出ができる。
	大館市立病院労組		長時間勤務縮減対策	人員確保、ワークシェア
			メンタルヘルス、ハラスメント対策	研修会への参加
07山形	酒田市職労	2022.7	公務災害現場の検証	公務災害が発生した現場の検証と、派生する災害の検討、防止策の検討共有
		2021.11～2022.4	学校校務員の安全衛生意識の向上	約30校の学校校務員全員を対象に、5～6人の小グループで、公務災害と発生メカニズム、最近の災害事案と参加者自身の経験の共有から災害防止の方法を共有。
		2022.4	フロアー新入者安全衛生教育	事業所がわかる教育委員会職場と市長部局の市役所同一フロア内の新入者に対し、新入者安全衛生教育を実施
		2022.7	ストレスチェック	中災防ストレスチェックサービスの実施（オンライン）
		2022.4～8	回転系刃物機械	刈払い機およびチェーンソーの利用に係る法定教育受講
		2022.10.	除雪の安全確保	学校校務員の冬期間の主な業務となる除雪に際し災害発生時のリスクとなる除雪機の安全運転と安全作業について研修（10/18実施予定）
	金山町職労	9	健診結果	・健診結果の内容等について
		11	職場点検	・各職場の実態調査
	酒田市水労	4月	事務室照度点検	安全衛生委員会事務局によって、事務室の照度点検を実施し、業務効率を図った。 基準値に満たなかった場所については、電気スタンドを用いて対応した。
		7月	職場巡視点検	安全衛生委員によって職場巡視点検を実施。改善点を各係へ共有し、改善に向けて取り組んでいた。 ・消火器の設置について ・人と人がぶつからないような対応方法→張り紙で注意喚起 ・外壁剥がれのチェック など多くの取り組みを行った。
		8月	ストレスチェック	今回は全員WEB方式で受講した。 結果が出るのが早いので、自分自身ですぐにフィードバックが可能である。
	小国町職労	随時	時間外超過	時間外超過者に対し産業医の間診を受けるよう指導
	西川町職労	11月	職場点検	職場環境の実態調査
	村山市職労	2022.11月～2023.2月※4回に分けて実施予定	健康増進について	健康増進のための体操(実技有り) 厚生会にて実施
			健康増進サポート事業(キューオリズム)講習会	衛生委員を対象とした講習会
		※過年度実績	メンタルヘルス講習	
		2021.10月	ハラスメント防止講習	
	舟形町職労	5、6月	こころの健康づくり指針の策定	舟形町のこころの健康づくり指針を策定した。
		10、11月	メンタルヘルス研修	安全衛生委員向けの研修を実施済み。 11月に職員向けの主にセルフケアの研修を実施予定。
		1～3月	年休取得状況時間外勤務状況集団分析結果共有	各項目について共有、議論
朝日町職労	通年	長時間勤務の対策	特定の職員に業務が集中しないよう所属長による課内での調整	
尾花沢市職労			各課でノー残業DAYを指定し、定時退庁を実施している。	
遊佐町職労	9月下旬	職場巡視	産業医と職場巡視し、改善が必要な箇所の確認・検討	
	奇数月	メンタルヘルス	カウンセラー相談（業務委託）	
	年2回以上（予定）	職員に向けた意識啓発	「職員健康だより」の発行	
新潟県職労	5月19日		令和4年度メンタルヘルス対策とストレスチェック制度の実施に関する計画について（令和3年度の報告を含む）	
	6月16日		令和3年度時間外勤務及び長時間時間外勤務者保健指導の状況について	
	8月3日		令和3年度職員健康診断結果報告、健康状況について	
	10月【予定】		令和4年度ストレスチェック集団分析結果について（7月に実施）	
	11月【予定】		衛生委員会開催状況、職場巡視状況等について 安全衛生活動に係わる連絡会議について 中央安全衛生委員による職場訪問実施結果について	
	1月【予定】		職員のメンタルヘルスについて	
	2月【予定】		令和5年度労働安全衛生管理及び健康管理事業実施計画について 令和5年度本庁衛生委員会及び中央安全衛生委員会実施計画について	
	適宜		●職場環境アドバイザー派遣事業の実施（主催：当局） （10月7日：農林水産部試験研究職場・畜産研究センターで実施予定） ●時短委員会の開催（組合側役員と人事課：年3回程度の予定で開催：4月済・11月・2月） ●衛生委員会の開催（22年度：7回の開催予定）	
	その他			

09新潟	柏崎市職労	8月	ハラスメント対策	カスタマー・ハラスメント対応研修
		8月	職場環境改善	職場巡視
		11月	メンタルヘルス対策	メンタルヘルスセミナー（ラインケア）
		1月	若年層の健康改善	健診後のフォローアップセミナー
	村上市職	調整中	労働安全セミナーへの参加	自治労新潟県本部主催の労働安全セミナーへ参加し、安全衛生に対する意識向上を図る。
		調整中	職場巡視	衛生委員会委員が職場巡視を行い、職場内の危険個所の点検や改善点の確認を行う。
		調整中	安全に関する職員研修会	
	佐渡市職労	6月	メンタルヘルス対策	・機関紙にメンタルヘルス相談室の利用者の体験談を掲載
		7月 10月	公務災害防止	○ 衛生委員会だよりの発行 ・ 昨年度の事例などにより防止を促す ・ 全国労働衛生週間に時間外労働の削減、年休取得促進の記事を発行
	魚沼市職労	未定	メンタルヘルス対策	ストレスやプレッシャーとの向き合い方、感情コントロール等を身につけるためのレジリエンス研修を予定している。
8月		ハラスメント対策	全職員(会計年度任用職員含む)を対象に、ハラスメントの実態調査(アンケート)を行った。	
胎内市労連	7月～9月	メンタルヘルス対策ストレスチェックの実施	・ ストレスチェックの結果に基づく、個別のセルフケアの周知。 ・ 高ストレス者に対する産業医の面接指導の勧奨。 ・ 相談窓口の案内、相談対応。	
	9月～10月	ストレスチェック集団分析後の職場環境改善計画	・ 各所属長に集団分析結果の説明会を実施し、昨年度職場で取り組んだ「環境改善対策」について評価してもらう。 ・ 今回の分析結果から職場の課題を明らかにし、今後の対応策について、計画書を提出してもらう。	
	11月と2月頃	メンタルヘルス対策	・ 「レジリエンス研修会」を予定。(2回予定) ・ メンタルヘルス対策のパンフレットの配布	
	年間予定	職員の健康管理	・ 健診未受診者への受診徹底。 ・ 健康診断、人間ドック等の結果に基づき、医療機関への受診の勧奨。 ・ 未受診者へのアンケート調査	
	年間予定	職場の安全衛生対策長時間労働対策	・ 衛生主任者による職場巡視チェックシートの提出(毎月) ・ 産業医を含む衛生委員会による職場巡視(10回) ・ 所属長に毎月の時間外労働の実績を把握してもらい、必要に応じて面談による健康観察と、産業医の面接指導を勧奨してもらう。 ・ 週に1回ノーマル残業デーの徹底。	
市町村共済労組	未定		職員へのストレスチェック	
国保労組	随時	ノーマル残業デーの実施	・ 女性活躍推進法の一貫として、ノーマル残業デーを週1で実施。	
新小山市民病院労組	年間	医師業務軽減について	医師業務軽減に対し、計画、実施	
	8月	職場点検	院内3箇所を職場点検し、改善されたか再度点検を行う	
大田原市職	4月～	不妊治療のための休暇制度の改正	すでに制度自体(R3年度創設)は存在したが、国の制度に準じてこれまでの無給休暇から有給の特別休暇に3月議会で改正、4月1日から施行されている。	
	(5)	時間外勤務の縮減	①毎週金曜日をノーマル残業デーと位置づけ、職員への啓発、リフレッシュに努めている。 ②勤怠システムの活用により、過度に特定の職員に業務が集中しないような工夫を部課で調整している。 ※コロナ対応等により結果として時間外が前年比で増加した。	
栃企労	7月	職場巡回	産業医による職場巡視(1事務所を巡回し、危険箇所・事故防止対策について意見をもらう)	
	7月、11月	企業局安全週間の実施	職場環境の点検と衛生意識の高揚を促進するため、全国労働衛生週間を参考に「企業局労働衛生週間」を設定	
	11月	安全衛生講習会	産業医による講話	
	通年	定時退庁	毎週水曜日定時退庁	
栃木ファミリー労組	通年	衛生物資配布	全組合員へ携帯用消毒液、除菌シート、不織布マスクを配布	
	6月	健康維持管理の推進	隣接するスポーツジムと法人契約 全組合員が利用可能	
	6月	メンタルヘルス	外部の産業カウンセラーと契約し、対面での相談、面談を実施	
栃木市職労	3月	職場環境改善	「健康経営優良法人」の認定を取得	
	12月	新型コロナ対策	保育園にマスク配布	
	7月	安全衛生委員会の開催	安全衛生管理委員会法定で定められた定期開催を要求しつづけてきた(現状、年度末1回のみの開催に留まり、コロナ禍においては書面実施となっている)。この要望により、四半期程度で委員に聴取を実施し、議題がまとまれば委員会を開催する方向に前進した。	
	7月	カスハラ、悪質クレーム対策	カスタマーハラスメント、悪質クレームへの対策を具体化することを春闘要求書で要求。その後の労使交渉で、警察との連携を図り、対応していること、クレーム対策は、研修の中でも対応していくとの確認に至った。	
	7月	教育宣伝	自治労安全衛生月間について機関紙に掲載	
	通年	時間外勤務縮減	【当局の取り組み】 ・ ノーマル残業デー(毎週水曜)、いくじの日(毎月19日)の設定 ・ 一斉消灯(20:30)の実施(水曜は19:30消灯)	
	通年	ハラスメント対策	【当局の取り組み】 ・ ハラスメント防止宣言(パワハラ)	
	那珂川町職労	9月	長時間勤務実態調査	退庁時間の手帳付け
11栃木	那須塩原市職労	指定日	ノーマル残業デー	各所属で指定した日をノーマル残業デーとして定時退庁を促進する。やむを得ず時間外勤務を要する場合は、所属長印が押印された届出を必要としている。
		毎月2回	職員カウンセリング	全職員を対象とした訪問カウンセラーによるカウンセリングの実施
		7月	新規採用職員カウンセリング	全ての新規採用職員を対象とした訪問カウンセラーによるカウンセリングの実施
		8月	ストレスチェック	メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としたストレスチェックの実施
		10月	夏季休暇取得期間の延長	夏季休暇取得期間を1日延長するもの 夏季休暇取得できる期間を1日延長するもの
		12月～1月	産業医職場巡視	産業医及び衛生管理者による職場巡視の実施
		2月	メンタルヘルスセミナー	新任係長、副園長等を対象としたメンタルヘルスに関するセミナーの実施
		未定	産業医による個別面談	長時間労働者(月80時間以上)への産業医による面接指導
茂木町職	毎週水曜日	超過勤務の縮減	毎週水曜日をノーマル残業デーとし、職員全体に周知・徹底を図り、定時退庁を促進する。	
	R4.7月	職場環境の改善	職員からの要望・提案をとりまとめ、安全衛生管理委員会において、産業医同行の元、要望・提案のあった箇所の確認、検証を行い、職場環境の改善を図る。	
	R4.10月頃	休暇取得の促進	年次有給休暇の取得目標日数を年度当初に提示し、年度中間において、取得状況を確認し、積極的な取得を促す。	
	R4 秋以降	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策として、関係部署にはアンケートを行う。 ・ 新規採用職員、新任課長、係長を対象にカウンセリングを行う	

岡台労組	6月、8月、12月、1	職場巡視	定期的に安全衛生委員会メンバーが各職場を巡視し、主にハード面の改善箇所を確認し、指導を行う。	
	6月	ストレスチェック	定期的な職員の心理的な負担の程度（以下「ストレス」という。）を把握するための検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の職員のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減することを目的とする。 また、副次的に、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するものである。	
	11月	健康講話		
	7月、他3回実施予定	食品衛生講話	給食外部委託業者に対し、栄養課職員が不定期で年4回研修を開催している。	
	年間	定時退庁日(毎週木曜日)	定時退庁日を毎週設け、長時間勤務縮減対策を実施している。	
真岡市職労	6～9月	スニーカーデー	スニーカーでの通勤・勤務を推奨し、日常の運動不足解消を促す。	
	12月	メンタルヘルスセミナー	職員に対してセミナー実施予定。	
	7～1月	カウンセリング相談	新規採用者・昇任者・希望者等に対し、外部委託業者によるカウンセリング。	
	8月	ストレスチェック調査	常勤職員を対象に、「職業性ストレス簡易調査票」を用いた調査を実施。	
佐野市職労	通年	産業医面談	・長時間労働による健康障害防止のための面談 ・時間外労働が月100時間を超える職員を対象に随時実施	
	通年	メンタルヘルス対策	・臨床心理士によるストレス相談を希望者を対象に毎月実施 ・メンタルヘルス研修を年2回実施 ・年1回ストレスチェックを行い、数値の高い職員については産業医との面談を実施	
	通年	定時退庁	・毎週木曜日定時退庁	
13埼玉	所沢市職労	6月	メンタルヘルスマネジメント研修会	・心の健康問題により休業した職員の職場復帰を支援する方法及び注意点を学ぶ。 ・職場と本人が行うことを明確にする。
		7月	ハラスメント相談員研修	ハラスメントに関する基礎知識を学び、相談を受けた際の対処方法について、模擬訓練を行った。
		11月	職場巡視	快適な職場環境の形成を図るべく、職場巡視により要是正面等所の指摘及び助言を行う。その後の改善内容についても確認する。
	川越市職	7月	職場点検について	自治労（総合労働局）が作成した「職場改善チェックリスト」を当市の安全衛生委員会事務局に送付し、職場点検時の活用を促した。 併せて、「川越市職員安全衛生委員会委員（組合側推薦委員：17名）」に關係する各事業場委員会毎のチェックリスト（2～4種類）を職場点検（職場巡視）の際に参考とするように配布した。 ◎参考：各事業場安全衛生委員会は「市民センター等」「福祉施設」「保健医療施設」「清掃事業等」「建設業」「上下水道局」「教育施設等」「給食センター等」「本庁等」の9委員会あり
		9月、12月、3	職場環境の改善	職場内の巡視を実施。（改善点、修繕点にはその都度対応）
埼玉県国保連労組	4月、7月	サービス残業対策	定時終業後の職場巡視	
14東京	大田区職員労働組合	7月	全国安全週間および自治労安全衛生月間の周知 自治労安全衛生月間のポスター掲示	全国安全週間および自治労安全衛生月間について、区職労機関紙にて組合員に周知をした。 自治労安全衛生月間のポスターについて、組合事務所に掲示・啓発を行った。
	渋谷区職員労働組合	通年	新型コロナウイルス感染症にかかる取り組み メンタルヘルス対策	ここ数年の新型コロナウイルス感染症の影響により、取り組みがなかなかできない状況である。 ただ、その中でも、感染症対策関連業務に係る職員に関して、職場環境、勤務状況、健康管理などの面について、常に注視し必要に応じて適時対応を図ってきたところである。 ここ数年メンタル不調者が増えていることから、主に新規採用職員を重点として、健康管理の部署が中心となって、面談・相談を適宜行った。
		9月	職場巡視	また、職場環境改善のための職場巡視についても、出先職場に関しては安全衛生委員が全員現地に赴く形式ではなく、代表者が数名現地で確認するとともに、オンラインで巡視の状況をPCで確認できるような形態をとることで、巡視先で密になることを防止する工夫を行った。
	八王子市職員組合	毎月	超過勤務の縮減対策ハラスメント防止対策	・各事業場に設置された安全衛生委員会にて時間外勤務報告書をもとに、発生理由、平準化策を検討 ・面談 ・チェックリストによる産業医面談
		5	安全衛生研修	新規採用者、新任課長職に対する安全衛生研修
		8	安全衛生研修	全職員に対する安全衛生研修（Eラーニング）
		6	全国安全週間パトロール	組合執行委員長、副市長等を含む中央安全衛生委員会等による職場パトロール
		10	全国労働衛生週間パトロール	中央安全衛生委員会等による職場パトロール
	羽村市職員組合	7月・10月・3月		安全衛生委員会の開催（年間3回）
		7月・10月・12月～3月	健康診断	健康診断受診強化運動（7月：事前通知、10月：実施内容のお知らせ） 健康診断の実施（10月） 産業医による結果確認・必要に応じて健康相談（12月～3月）
		11月・1月～3月	ストレスチェック	webによるストレスチェックの実施（11月）、事後措置の実施
		通年	メンタルヘルス対策	・産業カウンセラーによるカウンセリング（①希望者②一定の超過勤務時間数を超えた職員） ・メンタルヘルス研修の実施（6月・7月）
		4月～6月、7月・8	職場巡視の実施	市役所本庁舎及び市公共施設（全15施設）を対象に職場巡視の実施
	西東京市職員労働組合	通年	産業医の面接指導	①超過勤務時間数が月80時間を超えた職員からの申し出により実施 ②超過勤務時間数が月100時間または2～6か月の超過勤務の平均が80時間を超えた職員に対し実施
		通年	ワーク・ライフ・バランスの実現（健康管理強化）	①超過勤務時間の抑制（各職員1年間の総超過勤務時間数目標：300時間以内） ②年次有給休暇の取得促進（年間15日以上） ③週休日及び休日の振替取得の解消 ④ワーク・ライフ・バランス推進強化月間の実施 ⑤ハラスメントへの対策
通年		超過勤務の削減	ノー残業デーの実施	
青梅市職員組合	毎月	週に2日のノー残業デーの実施	毎週水曜日のノー残業デーに加えて、本庁舎各フロア毎に統一した曜日をノー残業デーと定めて、残業が無いように効率よく業務を行うように努力している。	
福生市職員組合	7	安全衛生啓発活動	各職場におけるポスターの掲示、福生市職員衛生委員会及び事業場安全衛生委員会が腕章を着用することにより、安全衛生活動の啓発に努める。	
	10	交通安全講習会の実施	職員の交通安全意識を高める。	
東京清掃労働組合	7	保護具の指針	区移管前は東京都労働安全衛生保護具措置規程により、保護具の基準は明確に定められていた。しかし、区移管移行保護具の基準は各区で異なっている。 保護具等は組合員の命と健康を守る物であり、東京清掃労働組合として一定の基準となる指針を決めることが必要であると結論に達した。そのため、PTを発足し、各区の指針となる保護具選定の基準を策定した。	
柏現業			新型コロナウイルス感染拡大防止のため、安全衛生学習会の開催や集会を控えているため取り組みはありません。	
			職場点検による職場環境の改善は、定期的に行われる安全衛生委員会による職場巡視で対応しています。	
		(5) 超過勤務縮減対策	毎週水曜日、給料日にノー残業デーの告知はあるが、その他、特別にはない。	
銚子市職労	毎月1回	長時間時間外勤務職員に対する面接指導	月間法定外労働時間数が80時間を超える職員2～6か月の平均で80時間を超える職員、45時間を超える職員で健康への配慮が必要と認められた者（厚生労働省の総合対策通達による）	
香取市職			内容：過労蓄積度チェックリスト（厚生労働省作成）により過労蓄積度をチェックさせ、健康診断等やチェックリストの結果を踏まえ、健康上の問題がないかどうかを調査及び指導を行う	

15千葉	国保労組	7月	職場環境	AED設置に向けた配慮について
	松戸市職	毎月	各委員会の報告	議事録の提出を求めているが、まだ少数（委員が知らない）
			労働安全学習会	法律の学習と対策協議
	千葉市職労			(13) に対して外部委託については取り組んでいる内容はありますが、委託事業者の従業員が本市の執務室において本市職員と同室で業務を行う場合については、直営使用部分・委託使用部分等と区切ることなく、職場順守をおこなうケースもあり得ます。状況により対応が異なる場合もあるため、一律での対応ではないことを申し添えます。
市川市職	通年	ハラスメント対策	職場巡視の際に、職場内にハラスメント対策・相談啓発ポスターが掲載されているか確認し、ハラスメント予防、早期対応を推進する取り組み	
	12月予定	安全衛生週間	各事業業毎に目標を立て、安全衛生に関する啓発を強化する取り組み。本市では、昭和55年12月に清掃工場にて重大な事故が発生して以来、安全週間と衛生週間をあわせて、事故防止の啓発、事故を風化させない目的もあり、12月に実施している (例事故防止、ハラスメント防止、ワークライフバランス等)	
16神奈川	平塚市職労			ノー残業デーの設置
	茅ヶ崎市職労	毎月	時間外勤務縮減ワークライフバランス	毎週水曜日や給料・ボーナス支給日に実施されている「ノー残業デー」について、各職場（本庁）における実施状況の巡視を実施。
		10月（予定）	ストレスマネジメント	安全衛生講習会の開催 ・ストレスの要因と心身への影響 ・自分のストレスに気づき ・考え方を転換、リラクゼーションや呼吸法
	相模原市職労	未定	未定	労使合同安全衛生研集会
	秦野市職労	5月	長時間勤務の減少対策	長時間勤務になった原因を対策。全体的な総括。
	高座職員労組	6月	作業環境改善	各職場巡視にて熱中症の指標となるWGT計の設置状況確認未設置場所に必要なであれば設置を実施、併せて注意喚起ポスター等の掲示を実施。
		通年	超過時間勤務縮減	36協定による時間管理、係毎の報告。超過が見込まれる場合には労組と協議。
		通年	休暇取得状況	上期、下期での休暇取得状況の報告、取得が少ない職員へ取得の促し。
		通年	メンタルヘルス対策	年1回のストレスチェックの実施及び結果報告。希望者には臨床心理士による相談室を月1回解説し面談実施。
	綾瀬市職労	通年	各職場点検パトロール	毎月、委員による各職場の安全面および衛生面の点検パトロール。
		随時	長時間勤務縮減対策	時間外における、組合役員による職場巡回、声掛け運動。
	自治労横浜	7月	熱中症対策	安全衛生委員会名で発文、産業界による啓発
	南足柄市職			職場巡視
		8月・3月	安全衛生委員会合同会議	南足柄市にある4つの事業場が合同で安全衛生委員会を開き、各事業場の活動方針や活動実績を全ての事業場で共有する。
寒川町職労	2月	保健衛生講習会	メンタルヘルス相談医を講師に招き、安全や衛生に関するテーマで講習会を実施。職員の安全または衛生のための教育を実施する。	
	5月～7月	労安要求書	労安に係る要求書を各職場へ照会、とりまとめて7月に町長へ提出。8月に一定前向きな回答を得た。	
大和市職		職場点検による職場環境改善	その都度相談を受け付け、対応	
		長時間勤務縮減対策	その都度相談を受け付け、対応	
		メンタルヘルス・ハラスメント対策	その都度相談を受け付け、対応	
山北町職		ノー残業デー	日にちを決め、定時に音楽を流し、帰宅を促している。	
18長野	塩尻市職労	毎週水曜日	長時間勤務縮減対策	・ノー残業デーとして、定時帰庁を全庁的に啓発するとともに、実践する。
		随時（月毎）	〃	・月上限45時間を越えた者について、業務の状況を把握するとともに、改善策（人員配置、分担の見直し）の検討を行う。
		毎月2回	メンタルヘルス・ハラスメント対策	・全職員を対象にした、産業カウンセラーによるメンタルヘルスカウンセリングの実施。
		年1回	メンタルヘルス・ハラスメント対策	・正規職員等を対象にしたストレスチェックの実施。
	駒ヶ根市職労	7月	職場点検による職場環境改善	複数の安全衛生委員による職場点検を実施
	市立大町総合病院職労	6月～7月	全職場の職場巡視	衛生委員4名により各職場巡視を行い職員が安全に業務を行えるかという視点で職場環境のチェックを行う。
	小諸市職労	毎月		掲示板によるノー残業デー（水、金）の周知 ※総務課が周知
	県病院労組【駒ヶ根支部】	6月	長時間勤務縮減対策	木曜日が「ノー残業デー」となっており、各部署で執行委員や中央執行委員が、ノー残業デーであることを呼び掛けし、超過勤務への意識付けを行っている。また、特定日に支部役員と中央執行委員で、病院内の各部署を巡回し、ノー残業デーの呼び掛けを行った。
7月		職場の現状を知る	職場チェックリストを活用し、支部役員を中心とした職場の点検・巡視の実施。当院でも安全衛生委員会を中心とした活動はなされているが、支部活動としても安全衛生に対する意識付けを行った。	
6・7月		超過勤務に対する対応	新型コロナに対応する職員の超過勤務が増えた。60時間を超えている職員に対して聞き取り調査を担当長・本人へ行う。	
県病院労組【信州医療センター支部】	6月	職場環境改善	ステーション内の棚の修繕依頼。鍵の施錠しづらい箇所の修繕依頼	
	6月	ストレスチェック	回答期間を未提出者リスト作成、声掛けが行われている。	
20石川	石川県職労	7月～	労働条件改善運動	「職場環境の改善は職場の話し合いから」を行動目標に従来から取り組んでおり、よりよい職場環境の構築にむけ、労働安全衛生とリンクさせた取り組みを実施している。
		7, 8, 10月	サービス残業撲滅パトロール	金沢支部と合同で、時間外勤務申請の意識づけを図るため実施
		10月	確定闘争交渉	主管課長交渉や本体要求について、労働安全衛生にかかわる要求を盛り込む（予定）
		12月	現業職場から労働災害を一掃する取り組み	12月の現業協執行委員会、取り組みを定期（予定）
金沢市職	8月	職場点検による職場環境改善	・11施設の安全点検パトロールを実施し、その結果から他の類似職場でも発見されうる危険箇所と優良な安全活動の事例を取りまとめ、職員に周知することで、安全活動にかかる情報を共有する。	
野々市市職労	通年	ノー残業デー	毎月第2水曜日及び21日以降の最初の金曜日をノー残業デーとして、定時退勤を促している。	
羽咋病職労	通年	打ち明けよう！！一人の悩みはみんなの悩み	執行委員会 ・組合相談ポストの設置 ・相談フローの作成予定	
	通年	体と心を大切に！！健康に働き続けるために	労働安全衛生委員会 ・時間外勤務に関する勉強会を開催予定	
23愛知	豊田市職労連	8月ごろ	災害防止の徹底と快適な職場環境の確保	事務所衛生基準規則に基づき、作業環境・職場環境を職場巡視により直接確認する。
		適宜	超過勤務の縮減	350時間超の協議書の提出があった職員に、電話やメール、または直接話をして健康状態を確認している。
	津島市職	8月	時間外労働の状況把握	時間外に職場巡視を行い、事前申請なく時間外労働を行っている職員がいないかを把握している。
	豊山町職労	8月	長時間労働縮減対策	PCの強制シャットダウン(全日)PM6:00
	常滑市職連			なし R2年度中は毎月開催で様々なテーマで報告もあったがコロナ発生後、会議の開催が避けられている。
	岡崎学給労	毎月	HACCP手法を用いた労働安全対策	HACCPの危害要因リストを応用し、各作業工程における危害要因を分析し、その中で重点ポイントを決め、表にし、それをもとに職員に周知徹底している。
豊田学給労	8月	パワハラ予防講習会	資料DVDの試写・勉強会	
海部環境学	7月	停電訓練	施設稼働中の停電について、①停電時の初動対応、②復旧対応、③その他トラブルシューティングについて、部署職員で研修を行う。	

24岐阜	常滑競艇労	8月	車両点検	職場で使用している車両、重機について点検を行う。
	名古屋交通労	毎月	整理整頓清掃	
		毎月	超過勤務の削減対策	毎月10日前後に、業務量の多い職員に今後の超過勤務の状況を確認し、所属の支部に報告を行っている。
		毎月	超過勤務の削減対策	幹部会において、前月の所属別の超過勤務の状況の報告がある。
		事例があった場合	長時間労働における健康障害防止対策	月100時間以上となった職員全員に産業医等による面接を実施し、助言を行うとともに産業医からの「意見書」が出されて場合は、所属長は「職場対応状況報告書」の提出が義務づけられている。
	関市労連	8月	職場要求	職場要求の中で全組合員から職場に関する課題（安全衛生についての課題）を集め、要求書に盛り込んだ
		9月	職場集会	職場集会開催時に安全衛生についての課題を集め、要求書に盛り込んだ
	岐阜市職労	通年	時間外労働の抑制	(当局) ・月30時間以上の超過勤務を行った職員がある場合は、人事課へ超過勤務の状況と縮減方法の報告を義務付けている。
		11月	時間外労働の抑制等	(当局) 過労死等防止啓発月間の実施 11月を「過労死等防止啓発月間」と位置付け、特に元職員の命日（11月26日）を含む後半の2週間を「岐阜市過労死等防止強化週間」と位置付け、様々な取組を実施 各職場に啓発ポスターを掲示／相談窓口カードの配布／ハラスメント研修（係長級）の実施
		7月	①過重労働の改善 ②ハラスメントの防止 ③職場の施設環境の改善	(組合) 当局に対し、左記3点の課題を含む「当面する課題にかかる申し入れ」を行い、改善を求めた。
8月		保健所等、新型コロナ対策部局の過重労働の改善	(組合) 新型コロナ感染症第7波の爆発的な拡大により、またもや保健所等の新型コロナ対策部局が厳しい過重労働を余儀なくされる状況が継続した。これに対し、新型コロナに対する全庁的な対応をはじめとした過重労働改善策の実施を要求した。	
郡上市職	8～9月	安全衛生学習（※ハラスメント対策含む）	2022年度自治労労働安全衛生講座の講演等関連動画（YouTube）の組合員への周知	
	8～9月	職場点検による職場環境改善	チェックリストを活用した職場点検（事務・窓口向け等関連職場を絞り組合員へ周知し、一部職場で職場巡視を検討）	
	8～9月	ハラスメント対策	人事課との意見交換会を実施し、その中でカスタマーハラスメント等の当市における実態把握や対応・対策について確認を行う。	
行セン労	毎月	職場環境改善	産業医による職場環境点検	
	随時	メンタルヘルス	1ヶ月の所定外労働時間が80時間以上となった職員について産業医による面談を実施	
高山市労連	9月	職場点検による課題の抽出等	予算要求書作成の時期に合わせ、各職場において点検や集会等を開催し職場環境の課題を抽出し改善につなげる	
	10月	理事者への改善要求書の提出	上記で抽出した課題で職場で改善できない項目について改善するよう要求書にまとめ提出する	
	随時	職員の超過勤務の縮減対策について	パソコンによる勤怠管理、各課から総務課への報告、超過勤務時間の配当制 超過勤務が20時間を超える見込みの場合総務課への協議 上記の取り組みの中で異常な数値があった場合は、組合と情報共有し対応策を協議。	
垂井町職	毎月	ノー残業デー	毎水曜日、8の付く日	
	適宜		課長会議事における周知	
多治見市労連	通年	超過勤務縮減	ノー残業デーの実施	
自治労四日市	7月	安全管理者などによる職場巡視	職場巡視を行い災害防止の改善など必要があれば安全衛生部会または委員会に報告する	
	5月、11月	メンタルヘルス研修	外部講師による研修会 5月（新任課長補佐級・新任係長級） 11月（一般職員2部）	
	7月	ラインケア研修	新所属長メンタルヘルス研修を実施	
	4月、10月	ハラスメント防止研修	外部講師による研修を実施 4月（新所属長） 10月（係長級2部）	
	通年	職員の健康被害の防止	長時間の時間外労働を行った職員に対する産業医の面接保健指導	
いなべ市職労	6月	健康管理研修	産業医を講師に、『歩き』をテーマにした研修を実施	
	6-7月	幼児向け図書館の腰痛、膝痛対策	職場から声上がり、産業医の職場巡視後、作業環境の改善や職員への腰痛予防研修を実施	
	6月	男性用トイレにサンタリーBOX設置	職員が利用する男性用トイレ1か所に、サンタリーBOXを設置	
	4月	長時間勤務者への産業医面談の実施	月80時間以上時間外勤務した職員に対し、翌月中に産業医面談を必須とした	
鳥羽市職	通年	職場環境改善	職場巡視	
	通年	長時間勤務縮減、メンタルヘルス対策	「毎週水曜日：ノー残業デー」に定時退庁、「毎月中旬の水曜日：体調（退庁）管理の日」に原則として18時までに退庁、を館内放送にて促す。	
菰野町職	通年	長時間勤務縮減対策	ノー残業デーの導入やシステム使用可能時間の制限等により、長時間勤務の縮減を図っている。	
津市職	11月	職場点検による職場環境改善	職員の安全衛生の向上の観点から、安全衛生委員が各職場の職場巡視・点検を行う。	
	未定	長時間勤務縮減対策	一斉定時退庁日等の時間外に安全衛生委員で各職場の巡視を行う。	
朝日町職	5月	時間外勤務の削減	・毎週水曜日のノー残業デーの徹底 ・安全衛生委員会での各課の取り組み報告	
	7月	ハラスメント防止研修アンケートの実施 ストレスチェックの実施	全職員を対象に実施	
	10月	ハラスメント研修	全職員を対象に実施予定 働きやすい環境づくりを目的とする	
	年8回	健康診断	時間外勤務の多い職員などを対象に産業医による相談事業を実施	
企労組	通年	ワークライフマネジメントの推進	休暇取得の目標を設定 上記により時間外削減、休暇取得を推進	
	9月	企労組安全衛生大会	建設工事等における安全衛生管理についての研修など	
熊野市職労	3月	職場環境改善報告、健康診断結果の共有等	当局より今年度実施した職場環境改善と健康診断結果の共有がなされた	
名張市職労	通年	時間外勤務の縮減対策	上限を超過した場合、その要因の整理と分析	
津水労	7月	メンタルヘルス研修	ビデオ鑑賞	
	8月	職場巡視	職場巡視実施	
大台町職	8月から	ストレスチェック結果の分析	集団分析の結果を職場の安全に活かすために衛生委員内で検討している	

川越町職	未定	レジリエンス	メンタルヘルス事業の一環としてレジリエンスに関する研修会を実施予定	
伊勢市職労	毎月	時間外縮減	毎週水曜日、木曜日にノー残業デーを設定している	
	7月	あいさつ運動	交通事故防止、休暇取得促進、こまめな水分補給などを啓発するビラを早朝に配布するとともに、あいさつ運動を行った	
	随時	研修会の実施	メンタルヘルスに関する研修会（7月に実施済み）や交通事故防止に関する研修会を実施していく予定	
	7月	職場巡視	チェックリストに基づき、安全衛生委員会の部会委員	
	偶数月	職場点検	各職場の推進員が職場巡視と同様のチェックリストを用いて、職場の点検を行い、担当の部会委員へ結果報告をする。	
松阪市職	4月.8月	ストレスチェックについて	4月 ストレスチェックの実施計画の確認 8月 ストレスチェックの集団分析結果の確認	
	5月.7月	職員の喫煙について	5月 職員の喫煙に関するアンケート調査実施計画の確認 7月 職員の喫煙に関するアンケート調査結果確認	
	7月.10月.2月 通年	時間外勤務の上限規制について	7月.10月.2月：時間外勤務の上限規制に係る分析及び検証 通年：職員PCへの定時退庁を促すポップアップ表示	
	5月.1月	夏季休暇について	5月 夏季休暇等連続休暇取得の調査実施計画の報告 1月 夏季休暇等連続休暇取得の調査結果報告	
	7月	公務災害について	公務災害などの発生状況の報告	
三重県職労	10月予定	安全衛生管理責任者研修	過重な労働がもたらす心身の健康障害に関する知識を身につけ、時間外労働の削減意識をより高めるための研修。	
	12月予定	健康づくり研修	職員が自身の健康に関心をもって自ら健康管理を行う大切さに気づき、生活習慣の改善など健康づくりに取り組むことができる。 ・体組成測定会（脂肪・筋肉量などの測定、結果解説、運動相談、栄養相談） ・運動教室（講話・実演）	
玉城町職	通年	長時間勤務縮減	・毎週水曜日をノー残業デーに設定し、早期退庁を促し、ワークライフバランスの推進も合わせて啓発している。 ・ノー残業デーの実施状況及び長時間労働のモニタリングを安全衛生委員会で行っている。	
	通年	安全衛生委員会	・職場点検の実施 ・ワークライフバランス、パワハラアンケートの実施結果の共有と対策検討	
鈴鹿市職労	2か月に1回	長時間勤務縮減対策	衛生委員会において、時間外勤務の状況把握、長時間勤務縮減に関する啓発活動として、18：15～職場巡視を行っている。	
明和町職労	7月	職場巡視	衛生委員が分担して各職場の職場環境を確認し、不備があれば是正するよう指導する。	
	11月	ストレスチェック	全職員を対象にストレスチェックを実施。高ストレス結果が出たものについては、別途対応。	
27京都	京都市学校給食職員労働組合	秋以降	給食調理員の安全・健康の一層の確保を図るため	
	京田辺市職員組合	毎月	超過労働時間削減	
	京都競輪労働組合	4	近況のコロナウイルス感染拡大状況について	現嘗、統制に空気清浄機を置きました。今まで同様、マスク、手洗い、消毒等感染対策を。CO2モニター設置予定、準備中。
		5	前回の課題について、 新型コロナ対策要綱の変更について、熱中症	ホワイトボード設置、 CO2モニター設置、熱中症警戒アラート。
		6	熱中症アラート停電	場内テロップを流している。個人としてもTVなどを見て対策してください。 防災グッズが少ないので懐中電灯等買い揃えます。
		7	労済等、検温の対応、4回目ワクチン	労災事例2件。波板の件、業者に依頼中。 最近甘くなっているのでは？府から自警に連絡。 受けるかどうかは個人的なものになる。
	城南衛管労組	毎月	ノー残業デー	毎週水、金曜日をノー残業デーに設定している。やむを得ず水・金に超勤する場合は、事前に所属長に業務内容と予定時間を所定様式にて提出し決裁を仰ぐ。
		適時	各種研修・学習会	①所管警察署から講師を招き、事故が発生しやすい12月上旬に毎年、交通安全講習会を行っている。 ②管理職用、一般職用に分けたハラスメント研修やメンタルヘルス研修を実施。 ③KY研修、京都安全大会に参加。 ④カードゲーム型のSDG s 研修の実施など
		毎日	標語の唱和、指差呼称	始業時に安全評語の唱和と指差呼称を行う。
		6月	安全衛生月間	①7月の安全衛生月間の前に評語コンクールを実施。優秀作品は各事業所で用いるカレンダーに掲載する（優秀作品者には表彰状を進呈）。 ②「安全と衛生」と題した庁内チラシが配布される。
和歌山市職	通年	時間外勤務の縮減	時間外勤務の「見える化」 時間外勤務の縮減を常に意識し、業務に取り組むよう、定期的に人事当局から各所属に対して、時間外勤務状況の「見える化」グラフを送付している。 所属長は、「見える化」グラフを時間外勤務の削減、所属内の時間外勤務の偏りの是正等、マネジメントの強化に活用している。	
	通年	時間外勤務の縮減	定時退庁促進日及び完全消灯日の実施 毎週水曜日（7月から9月は月曜日、水曜日、金曜日）を定時退庁促進日及び完全消灯日の実施として、所属長は緊急業務等やむを得ない場合を除き時間外勤務を命じない。	
	通年	時間外勤務の縮減	上限を超える時間外勤務命令に伴う要因分析 前年度における各職員の時間外勤務状況を整理し、上限時間（原則月45時間・年360時間）を超える場合に、その要因の整理、分析、検証を行う。	
海南市職	2022.12	職場点検による職場環境改善	安全衛生委員が各部署をまわり、危険箇所等を指摘する予定。（クリーンセンターと加茂川幼稚園）	
	2022.4～	長時間勤務縮減対策	これまでの毎週水曜日に加え、毎週金曜日をノー残業デーとして位置づけ、イベント等以外は帰宅することとしている。 8月より、毎週月曜日をノー残業デーに追加した。	
	2022.10	メンタルヘルス・ハラスメント対策	ストレスチェックを実施。 基準を超える高ストレス職員には、専門家等のヒアリングを希望制で実施。 3年以上連続で高ストレスに該当した職員には、重点的に受検勧奨を実施する。	
	2022.4～	超過勤務状況の把握	年間を通じて、各職員の超過勤務の実態調査を実施。 要因等の実態把握を行う。	
	2022.4～	職場環境の向上	職場単位でのコミュニケーションの充実を図る取り組みを行う。	
紀の川市職	年中	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日をノー残業デーとし、長時間勤務縮減に取り組んでいる。（8.9月は強化月間）	
岩出市職	随時	長時間勤務縮減対策	月45時間（他律的業務がある部署は100時間）を超えた超過勤務が発生した際は、超過勤務発生要因を把握するようにしている。	
	随時	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日（8t気中は毎日）をノー残業デーと設定し、庁内放送及び個人PCにてポップアップ等の啓発を実施	
	未定	メンタルヘルス・ハラスメント対策	メンタルヘルス及びハラスメントについて全職員対象の検収を実施予定	

29和歌山	那智勝浦町職	6月	年間計画の確認	・ストレスチェックについて ・メンタルヘルス研修について ・職場巡視について ・臨床心理士相談会について
		10月	健康確保措置の強化	長時間勤務による健康障害防止対策について
		12月	メンタルヘルス対策	・メンタルヘルス研修について ・ストレスチェック集団分析の結果共有と分析
		2月	職場巡視	課内安全会議及び、ストレスチェック集団分析結果に基づき衛生管理者と産業医が各所属長と面談 課内安全会議（管理職以上の職員で、人的・環境チェックリストに基づく職場環境等について情報共有し、改善点を協議し、報告書を事務局に提出する）
		定期開催	メンタルヘルス対策	臨床心理士による個別相談会
		常時	長時間勤務縮減	毎週水曜日：ノ残業デー
		常時	職場環境改善	意見箱の設置（意見箱を設置し、職場環境等に係る意見・要望等を職員から吸い上げ、安全衛生委員会にて協議を行う。）
	串本町職	通年	時間外勤務の縮減	毎週水曜日をノ残業デーとして位置づけ、特段の用務以外は帰宅することとしている。
	国保連合労組	随時	新型コロナウイルスの感染防止	対面が必要な会議以外は、書面やWEB開催とした。
		隔月	超過勤務の縮減対策	組合員の超勤状況を隔月に確認し、一部の組合員に負担が偏っていないか等状況把握に努め、改善の必要がある際には、当局に意見し、改善した。
3月・11月		メンタルヘルス対策	メンタルヘルス不調者の減少や未然防止の取り組みとして、高ストレス者の現状(過去2年との比較、部署の偏り状況など)を当局に聴き取り、高ストレス者は減少していない状況となるため、当局には原因究明の分析に努め、改善を図るよう意見した。	
紀の川市臨職労	年中	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日をノ残業デーとし、長時間勤務縮減に取り組んでいる。(8.9月は強化月間)	
わかやま産業振興財団労組	4	時間外勤務の状況年次有給休暇の取得状況	時間外勤務の状況確認 年次有給休暇の取得状況確認	
	5	時間外勤務の状況衛生管理研修会	時間外勤務の状況確認 衛生管理研修会の開催テーマ「喫煙」	
	6	時間外勤務の状況	時間外勤務の状況確認	
	7	時間外勤務の状況年次有給休暇の取得状況	時間外勤務の状況確認 年次有給休暇の取得状況確認	
広川町職	10	メンタルチェックの実施	全職員を対象にメンタルチェックを実施	
古座川町職	通年	長時間勤務縮減対策	毎週金曜日をノ残業デーとして位置づけ、特段の業務以外は退庁することとしている。	
大阪広域水道企業団労働組合	4月～	職場巡視	各施設の安全確認	
	6月	安全教育研修	DVD研修	
	7月1日～7日	安全は急がず焦らず怠らず	作業環境の安全化、作業方法の安全確保、安全意識の高揚等、安全対策を講じることにより、職員の事故災害を防止し、快適な職場環境の形成を図るものである。	
大阪府国民健康保険団体連合会職員労働組合	10月	衛生教育研修	働く人のメンタルヘルスのDVD研修	
	毎月	職場点検	産業医、当局、組合が出席する職場巡視	
日本モーターボート競走住之江競艇労働組合	9月	・安全衛生学習会・ハラスメント対策	・産業医による講習「蛋白尿について」 ・外部講師による「パワハラ研修」	
	10月	メンタルヘルス対策	・総括主査に昇進する人対象のラインケア試験の実施 ・セルフケアに関する研修	
大阪市学校給食調理員労働組合	9月	熱中症予防	屋外勤務者に送風ファン付ベストを配布	
大阪府労働組合	4月	労働安全衛生	カレンダー掲示	
	学期ごと	環境改善		
大阪交通労働組合		労働環境の改善、安全衛生対策の推進	会社が設置している「中央安全衛生委員会」・「事業所安全衛生委員会等」に労働者代表として参画し、全社及び各事業所における安全衛生計画の策定に携わり、安全で快適な職場環境の形成に向け、①安全衛生管理体制の確立、②安全管理、③健康管理、④職場の安全衛生と作業環境の確保、⑤安全衛生教育の実施などに取り組んでいる。 年間活動計画については別紙のとおり。	
		長時間勤務縮減対策・ハラスメント対策	安全衛生とは別に労使で「長時間労働・ハラスメント撲滅委員会」を設置し、安心して働き続けられる環境整備に取り組んでいる。また、さらにその下に「長時間労働撲滅小委員会」を設置し、長時間労働についてより詳細な現状把握を行い、具体的な対策について検討し対処に取り組んでいる。	
豊中市職員組合		安全衛生	・金属アーク溶接等作業について、義務化導入の内外的な対応 ・アナフィラキシーショックの対策について、労働者の抗体検査および結果に対する処置	
豊中市伊丹市クリーンランド労働組合	4月	安全衛生	・作業環境測定の実施について（計画） ・安全衛生特別教育（異動者向け）	
	6月・8月	メンタルヘルス対策	ストレスチェック制度について	
	9月	労働安全衛生	・溶接ヒューム、作業者について ・全国労働衛生週間実施について	
自治労牧方市職員関係労	4月	超過勤務の縮減	毎週水曜日はノ残業デーであるが、今年度から強化し、その日は午後7時には勤務を終えることを全庁的に周知徹底。	
自治労交野市職員組合		長時間勤務縮減対策	・ノ残業デーの実施 ・修業時間パソコン自動シャットダウン	
八尾市現業労働組合	6月初旬	清掃現場における熱中症対策	例年と同様に、八尾市の廃棄物処理施設2ヵ所において氷水を設置し、搬入時に水浴び等を行い、熱中症の対策をしているが、今夏においては、清掃庁舎にも設置して体調不良時の一時帰庁にも対応できるようにした。	
	7月上旬	同上	また、7/11～10/14まで勤務時間を通常より30分前倒しし、早めの帰宅の推奨と、休憩時間の確保をめざした。 通常時 8:30～17:15 (12:00～13:00は昼休憩) 夏季時 8:00～16:45 (12:00	
富田林市職員ユニオン	毎月	長時間勤務縮減対策	ノ残業デーの実施	
泉北環境職員労働組合	11月下旬	安全衛生	年度ごとの巡視点検スケジュールをもとに、職場での安全衛生について、巡視点検を実施予定。	
自治労泉佐野市職員組合	10月	長時間勤務職員への産業医による面接指導	長時間勤務職員への面接指導	
	11月	ストレスチェック	簡易調査表を用いたストレスチェック	
	3月	高ストレス者への医師による面接指導	高ストレス者への面接指導	
	6月・9月・12月・3月	医師による健康相談	心療内科医による健康相談	
阪南市職員組合	毎月	長時間勤務縮減対策	ノ残業デーの実施 木曜日19:00 パソコンシャットダウン	
岬町職員組合	毎月	職場環境改善	職場巡視	

		年1回	健康相談	健康診断結果の確認
		10月	人員不足による過重労働	人員不足による過重労働については、一部に業者が入り、清掃人数が確保されたことにより、負担が軽減される。
関西競走労働組合		10月	被服（制服）対応	・黒スラックス2枚を春間要求とする。 ・スニーカーは、2年半以上で劣化のため、1足を要求。 ・ポロシャツは、次年度にむけて検討中。
		5月	職場環境改善	休憩場所の電気系統の調整により、1台ポットを増設。
		7月	熱中症対策	扇風機2台設置。 (日本トーター岸和田競輪所長より、自宅で使用していないもの)
		8月	コロナ感染防止対策	休憩所に飛沫防止パーテーションを作成。
		通年	長時間勤務縮減対策	当局と過重労働にならないよう、業務内容等への見直しなど、各現場単位で反映出来るように周知している。
32兵庫	神戸市従	8月、7月	職場巡回	全職場の安全点検をともに、毎年、夏・冬に安全衛生委員数名が職場巡回を実施し、都度、改善が必要な場所を指摘し、改善に向けた取り組みを促している。
	伊丹市職労	1月	研修会等	メンタルヘルス研修会を実施し、ストレスチェックの活かし方を学んだ。
		7月～9月	超勤縮減対策	通年で毎週水曜日をノー残業デーに設定しているが、夏期休暇取得期間においては、20時退庁および安全衛生管理者による巡回を実施し、超勤縮減に取り組んでいる。
		7月～8月	時差出勤	4つにわけて実施した。
	市立伊丹病院労組	3	36協定遵守	30時間を超える超過勤務が年6回以上発生している職場に対して、増員対応を検討
	淡路広域水労	R4.4～	時間外縮減について	係ごとで業務棚卸を実施したうえで、毎月1回係長ミーティングを開催し、職場全体としての業務の執行状況を把握するとともに、必要があれば応援を行う。
		R5.2	メンタルヘルスについて	安全衛生委員による座学研修（1時間程度）
	明石病院労組	7月	時間外の増加（36以上の部署）	所属長ヒアリングによる調査 安全衛生委員からの指導
	たつの市労連	6月	綱紀の粛正及び服務規律の確保等について	所属長に長時間勤務の縮減やメンタルヘルス、ハラスメント防止について当局より周知。
		7～1月	ハラスメント防止研修	ハラスメントに関する知識、ハラスメントのための職場づくりを学ぶ。
		11月	メンタルヘルス（ラインケア）研修	心身不調を訴える部下職員の早期発見と問題の把握とその対策について
		12月	綱紀の粛正及び服務規律の確保等について	6月と同様
	佐用町職	4～3月	パディ研修	新任職員の悩みを相談できる教育担当の先輩職員を選び、新任職員を育てる。
		6	サービス残業について	定例の委員会において、サービス残業しないよう周知徹底した。
	豊岡市職労	9	時間外勤務について	定例の委員会において、時間外勤務の多い部署を確認。偏りのある職場改善のためにも、時間外を実績として残すよう周知徹底した。
		時間外勤務縮減	時間外勤務が月30時間を超える場合、その理由を所属長から人事課に提出させ、業務改善を促す。	
7月		職場点検による職場環境改善	職場巡視 2カ所	
	11月	同上	同上	
33岡山	岡山県関係職員労働組合連合	5月～2月	県職員の健康の保持促進、快適な職場環境を図る	・産業医による職場巡視の実施。 ・労使が参画。
		5月～3月	県職員の健康、安全、職場環境等の問題について調査審議する	・安全衛生推進会議（安全衛生委員会）への参画 ・労働組合が推薦した者8人参加 ・50人以上の事業場2022年度は16箇所を予定 (2021年度は9箇所、31課室)
		4月～3月	病院職員の健康、安全、職場環境等の問題について調査審議する	・労働安全委員会への参画。 ・労働組合が推薦した4人参加 ・時間外実績、健康診断、インフルエンザワクチン接種、 公務災害等
	岡山県企業局労働組合	6月	働き方改革	・時間外勤務縮減、ゆとり創造に向けて、No残業デーフラッグの提出や、資料作成の簡素化などに取り組んでいる。
		7月	安全衛生委員会	・当局の安全衛生推進者と組合推薦者が出席して安全衛生委員会を開催し、現場の安全対策等について意見交換を行った。
	岡山市現業労働組合	8月	学校現場の環境改善保育園職場の環境改善	安全衛生委員による職場巡視
		9月	保育園職場の環境改善	安全衛生委員による職場巡視
3月		環境職場の環境改善	安全衛生委員会	
	3月	学校職場の環境改善	安全衛生委員会	
津山市職員労働組合	通年	超過勤務縮減対策	・毎週水曜日にノー残業デーを設定（残業をしない曜日としての意識付け） ・また、月一度第3水曜日をスーパーノー残業デーに設定（午後6時完全退庁を目指し、所属長の声かけなどを行っている）	
	通年	超過勤務縮減対策	・2か月連続して1か月の時間外が4.5時間を超えた者がいる職場の職場長に今後の対策について報告を求めている。	
真庭市職員労働組合	11月	職場巡視	近年巡視が実施されていない職場を選定して、産業医とともに巡視を行う。意見を集約し、衛生委員会で検討したうえで、所属長に書面で通達し改善につなげる。	
34広島	広島県職連合	通年	超過勤務の縮減対策	・終業の1時間前に全職員のパソコン端末に、終業時間の意識づけと時間外勤務の事前命令及び申請について、注意喚起のメッセージをポップアップしている。 ・一斉退庁日を設定し取り組んでいる。 ・一部の職場において、インターバル勤務の試行を行っている。
		毎月	超過勤務について	衛生委員会で必ず取り上げ討論検証を行っている
	原爆養護ホーム	毎月	委託先・食事（厨房）・防災管理	衛生委員会吾に巡視があります。 照度を恵側室したり、物の位置、防災グッズの確認など委託業者の場所も点検しております。
		2022.9	職場巡視	給食調理職場の職場安全点検作業の実施
	東広島市職労	2022.11（予定）	職場巡視	本庁の職場安全点検作業の実施
		2022.4	長時間勤務縮減対策	所属長の目標管理に時間外勤務の縮減を取り入れるほか、他団体の業務運営等も参考に業務の見直しを実施する
	尾道市職労	毎週	ノー残業デー	毎週金曜日（教育委員会は水曜日）、賞金・一時金支給日はノー残業デーとして18時退庁の呼びかけ
		年10回	メンタルヘルス	産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談窓口の設置
		5～12月	労働安全衛生委員会	労働例委員を選出し、労安委員会にて議論
		6月	ハラスメント	病院職場の組合員を対象にハラスメントに関するアンケートを実施
		7月	職場改善要求	各職場から、職場環境の課題の集約。 要求書を作成し、2022.8.29当局へ提出
		9月	ストレスチェック	委託業者によるWEBまたは紙を使用したストレスチェックと、カウンセリングを実施
		11月予定	要請書の提出	当局に対し、現業職場から労働災害の一掃を求める要請書を提出予定
12月予定	職場集会	月初めに、「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」を2ヶ所で開催。集会スローガン・決議文を採択。当局も参加させる。		

放影研労組	通年	過重労働削減対策	部署ごとに曜日でノー残業デーを決め、定時の帰宅を促す。	
	通年	職場の衛生環境への対応	室内環境(空調、温度、湿度など)、情報機器作業環境について巡視。	
	5月	職場の衛生環境への対応	所内各部署にホウ酸団子を配布し、職場の衛生管理に努めた。	
	10,11月	職場の衛生環境への対応	インフルエンザ予防接種を実施する予定。	
	世羅中央病院労組	5月	職場点検	巡視による職場点検
		8月	バワハラ	学習会
		10月	職場点検	巡視による職場点検
	府中市職労	7月	安全衛生月間	ポテッカーの掲示
		12月	労働災害防止	労働災害防止の集会の開催および当局に要請書の提出
	自治労庄原市職労		超過勤務の縮減対策	一斉退庁日を設定し取り組んでいる。
福山市職労連合	1 2月	無災害で新たな年を	例年1 2月に「現業職場からの労働災害を一掃するための職場集会」を行い、年末の繁忙期を無災害で新年を迎えられるように、職場集会を行い、労働安全衛生活動推進と当局・組合員の意識向上に向け取り組む。	
35鳥取	鳥取市職労	2022年10月	職場パトロール	執務室内の安全点検(予定)
		年4回	衛生委員会だより	職場パトロールの報告や衛生管理計画の周知、冬季の怪我防止など、安全衛生にまつわる情報の発信
	倉吉市職労	7	ストレスチェック	厚生労働省推奨「職業性ストレス簡易調査票」を基本とする質問紙を使用。ストレスの高い職員に対し医師による面接指導を実施。ストレスチェックの結果を集団分析することで、職場ごとの職員のストレスの状況を把握し、職場環境の改善に活用する。
		7	職場巡視	職場巡視チェックシートに基づき、安全衛生委員が職場環境をチェックする。
		8	フォローアップ面談	新規採用職員全員、4月1日付異動または昇任職員、7月1日付異動職員、職員課が指名した職員を対象に、職員課長・研修厚生係長または人事係長による面談。健康状態、業務進捗、職場実態等の把握(聞き取り)、個別面談。
	湯梨浜町職労	通年	超過勤務の縮減対策	時間外勤務削減計画を策定し、年毎の時間外勤務時間数に目標を定めている。また、時間外勤務削減に向けた具体的取り組みも定めている。
		月1回	長時間勤務の縮減	ノー残業デーを全庁向けに月1日、課ごとに設定するノー残業デーを月1日、設定している。
		毎日	健康づくり	昼休憩中のラジオ体操実施。
	琴浦町職労	毎週	長時間労働の縮減	ノー残業デー(毎週水曜日)
		4月、7月	メンタルヘルス	メンタルヘルス研修会
		7月	メンタルヘルス	ストレスチェックの実施
		10月	職場環境	職場点検による職場環境改善
	伯耆町職労	9月	休暇取得状況及び時間外勤務の状況等調査	組合員に対して休暇の取得状況や時間外勤務の状況等に勤務状況に関するアンケートを実施。
		9月	職場環境等に関する調査(職場討議)	職場環境(自身の分掌事務に関すること、人間関係、設備等なんでも)に関して部署単位で討議し、必要に応じて当局へ要望する。
	大山町職労	6	ハラスメント対策	組合で、ハラスメントの実態を把握するためアンケートを実施し、それを基に当局と交渉を行った。組合の相談窓口を設置し、組合員に周知した。
	西伯病院職労	2022年6月	職場環境改善	安全衛生委員会のメンバーと管理部門トップとで各職場における職場環境点検を安全衛生委員会開催後にラウンドしている。ラウンド時に見つかった課題に対して、都度環境整備などを行っている。
		2022年度中	メンタルヘルス(実施予定)	安全衛生委員会が主体となって、全職員を対象にしたストレスチェックを行っている。結果に関しては、臨床心理士による分析を基に、安全衛生委員会の中で議論している。
学校給食会労組	5月	職場点検による職場環境改善	各職場ごとのヒヤリハットの確認	
安来市職員労働組合	7月～8月	長時間勤務縮減対策	ノー残業デー(職場巡回(水・金))	
	随時	長時間勤務縮減対策	時間外勤務の偏りがみられる職場に対して改善計画の提出させる	
	2月	メンタルヘルス、ハラスメント、LGBTQ*他	職員に対する研修会の実施。制度や中身への理解を促すことを目的としている。	
大田市職員連合労働組合	毎週	ノー残業デー(ウィーク)	毎週水曜日をノー残業デーにしている。	
	6月		6月にはライトダウンキャンペーンに併せノー残業ウィークあり。	
	毎日	庁内放送で呼びかけ	午後9時に退庁を促す庁内放送(録音)を流している。本庁のみ	
益田市職員労働組合	6月	熱中症対策	安全衛生委員会発行のチラシを配布し熱中症に対する啓発を行うとともに、外部の専門家を招いた研修会の開催	
	10月	メンタルヘルスあるいはハラスメントの研修		
	11月	職場パトロール	産業医とともに、本庁や出先職場のパトロール	
雲南市立病院職員労働組合	1 1月	メンタルヘルス研修会		
隠岐の島町職員組合	毎週水曜日	ノー残業デーの設定	毎週水曜日に、人事課より職員にノー残業デーの周知を行い、人事課による職場見回りをし声掛けをしている。	
	毎週木曜日	超過勤務縮減対策	毎週木曜日を定時退庁日(ノー残業デー)としている。	
隠岐広域連合職員組合	11月予定	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス研修会の開催	
	11月予定	メンタルヘルス対策	ストレスチェックの実施(コロナウイルス感染症の影響についてもケアを検討中)	
川本町職員組合	通年	ノー残業デー	毎週水曜日をノー残業デーとして設定しており、夕方5時30分に庁内放送(音楽)で職員に周知・徹底を行っている。	
	通年	労働安全衛生委員会	毎月1回開催し、職場の労働安全衛生について幅広く議論している。9月開催時には産業医による『休暇取得について』と題した研修会も併せて実施された。	
	7月～8月	朝型勤務と早期退庁	夏場の時間外勤務について朝型勤務を推奨し、夜の時間外勤務は最大19時30分までとし、早期退庁を徹底している。	
	8月	ストレスチェック	正職員、会計年度任用職員に対して実施。結果を産業医・保健師が確認し必要に応じて面接を行っている。	
邑智病院職員労働組合	今年度	姿勢美人トレーニング	肩こり・腰痛に効果のあるトレーニング	
	7月6日	更年期について	女性ホルモンバランス、PMS治療の紹介。希望者は健診時無料で採血を行うことができる。	
津和野町職員組合	水、木曜日	長時間勤務縮減	毎週水、木曜日をノー残業デーとしている。	
	随時	メンタルヘルス対策	希望者に健康相談実施	
	随時	メンタルヘルス対策	カウンセラーによるカウンセリングの実施	
邑南町職員連合労働組合	8月	ストレスチェック	職場における職員個々のストレスを測定。本人への結果の返しと、ストレスの多い人は産業医等への相談に結びつけた。	
	10月	インフルエンザワクチン集団接種	インフルエンザ予防のため、庁舎内においてワクチンの集団接種を行う。	
	11月	メンタルヘルス研修	全職員を対象に実施予定	
	2月	メンタルヘルス研修	管理職を対象に実施予定	
36島根	6～7月	長時間労働の改善	当局が提案している組織見直しの取り組みの中で、業務の改善・縮減について一緒に協議、検討を行い、半数以上の職場(分会)で合意した。	
	〃	職場改善要求	各職場(分会)で職場環境について点検等を行い、必要な改善要求を行った。	
	8月以降	コロナ業務に関する時間外勤務削減	保健所をはじめ、多くの職場で過労死ラインの長時間勤務が常態化したため、8月1日に副知事に対し、長時間労働改善の実施を求め緊急要請(交渉)を実施した。結果として、当局が現場に入って直接人事労務管理を実施、業務の外部委託実施等、強力な対策を行い、80時間超えの時間外労働実施人数が劇的に減少した。	
邑智郡総合事務組合職員労働組合	7月	メンタルヘルス対策	全県対象(知事部局のみ)で設置している安全衛生委員会(法定分ではなく、任意設置の会)において、組合からメンタルヘルス対策について意見書を提出し、従来の対策の考え方を根本的に変更することを求めた。	
	春闘期	休暇	プライバシーへの配慮から従前の休暇申請方法の変更を当局へ要求し、当局とともに運用方法の改善を行った。	
	通年	長時間勤務	組合員における時間外勤務の実態把握のため確認の一環として報告を受けている。恒常的に長時間労働となっている場合は当局へ改善を要求している。	
	通年	メンタルヘルス・ハラスメント対策	組合員からの相談受付を行っている。必要に応じて当局へ改善を要求している。	

		通年	労働安全衛生委員会	労働安全衛生委員会へ執行委員長が参加。 今年度は、3月30日、9月20日に開催。また、9月28日開催では産業医の講話があった。
松江市職員ユニオン		2021年11月	職場改善	仕事の進め方、作業場・オフィス職場環境、職場の人間関係、安心できる職場のしくみの4項目についての取り組み
		2022年4～8月	メンタルヘルス対策	ストレスチェックの実施と、高ストレス者への面接指導（医師面接、保健師面接）
美郷町職員組合		6月	労働安全衛生委員会	①時間外・休暇取得について ②ストレスチェックについて ③メンタルヘルスカウンセリングについて ④公務災害防止について ⑤職員組合で実施したアンケートについて（職員組合提起） ⑥各部署の職場状況について（職員組合提起）（各部署の状況について管理者に意見をうかがう場合があります） ⑦職場環境について（職員組合提起） ⑧災害時ワークルールについて（職員組合提起）
		12月	労働安全衛生委員会	職員組合で実施したアンケートの分析結果について
		8月	ストレスチェック	正職員・会計年度職員に対して実施。
浜田市職員労働組合		毎月水曜日	ノー残業デー	心身の健康維持と自己啓発の促進のため、定時退庁を促している
飯南町職員組合		7月	長時間勤務縮減対策	部署ごとの時間外勤務時間の公表、特定の個人で突出して時間外勤務が多い職員への管理職ヒアリング、ノー残業デーの徹底
		8月	メンタルヘルス・ハラスメント対策	全職員を対象としたストレスチェックの実施。9月に結果を返し、高ストレス者に対し産業医への面接勧奨
		11月	メンタルヘルス・ハラスメント対策	ハラスメント防止研修会の開催（11月17日）
		1月	安全衛生学習会	健康増進セミナーの開催（視力低下予防対策）
西ノ島町職員組合		6月、1月	労働時間短縮対策	ノー残業の啓発、休暇取得状況の確認と職場ごとの管理職と職員に対する取得促進、超過勤務状況の確認と職場ごとの対策の検討
		11月	ストレスチェック結果検証	ストレスチェックの集計結果に基づく傾向に対する検証
		12月	ハラスメント研修	メンタルヘルス研修とハラスメント研修を隔年で実施。
37山口	山口県職員労働組合	9月～	職員の健康管理及び安全衛生に関する意見交換会（職場訪問）	・10所属を対象に職場訪問を実施 ・安全衛生委員会の開催状況や健康管理対策、長期病休者の状況、交通安全対策、ハラスメントの確認など職場の課題について意見交換や要望の聴取
		8月	メンタルヘルス対策	・組合員を対象に山口産業保険総合支援センターの講師を招き学習会を開催 ・講演内容：「メンタルとストレスとメンタルヘルス」
		5月	年間活動計画	安全衛生委員会・労安だより作成
		6月	体の負担を少なくする作業 コミュニケーションについて	安全衛生委員会・労安だより
		7月	安全パトロール	名田島共同調理場 パトロール、改善策検討、労安だより 二島共同調理場
		8月	パワーハラスメントについて	パワハラアンケート作成・労安だより
		9月	腰痛・肩こり対策	安全衛生委員会・労安だより
		10月	安全パトロール	鴻南中学校 パトロール、改善策検討・労安だより 平川小学校
		11月	インフルエンザ対策 新型コロナウイルス対策	安全衛生委員会・労安だより
		12月	火傷についての対策	安全衛生委員会・労安だより
		1月	冬季うつについて	安全衛生委員会・労安だより
		2月	パワーハラスメントについてまとめ	パワハラアンケート集約と報告・労安だより
		3月	1年間のまとめ	ヒヤリハットまとめ・労安だより
		39徳島	国保労組	その都度
吉野川市職労	7月		市役所本館・東館の職場点検	職員の安全を守り、公務災害を防止するために点検を実施し、書類の整理整頓や通路の確保等呼びかけた。また、コロナ対策として、アクリル板の追加設置を未設置の場所に行った。
佐那河内村職	6月		労災防止メンタルヘルス	全組合員を対象に業務後に学習会を実施した。
徳島市職労連	毎月		長時間勤務縮減対策	長時間勤務職員の安全衛生委員会での報告
	7月		パワーハラスメント対策	衛生管理者有資格者を対象とした外部講師を招いた研修会
牟岐町職労	7月		メンタルヘルス対策健康管理	ストレスチェック
	9月	職場環境改善	職場点検	
	10月	健康管理	インフルエンザ予防接種助成	
41高知	県職連合	8月	職員の健康保持・増進	ストレスチェック
		9～10月	職場訪問による職場環境の改善	県および各地区の安全衛生委員会の委員による職場巡視で、危険物の取扱いや棚の倒壊等の危険性、狭隘問題、照度などをチェックし、必要に応じて所属に改善勧告を行う。
		11～1月	適正な勤務時間管理と時間外縮減	労使交渉において以下の具体策を要求 ①時間外上限規制の遵守と適正な時間管理 ②勤務間インターバル制度の導入
	黒潮町職労	8月	セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化および働きやすい職場環境の形成	2022.8.1現在の職員を対象とし、電子回覧による設問形式のストレスチェック
		毎週1回（本庁のみ）	施設内危険箇所及び職員健康状態の聞き取り	衛生管理者（保健師）が作業環境を実際に見ることで、必要に応じて危険な箇所（公務災害になり得る箇所）がないかなどの安全衛生的視点からの問題点や職員の健康状態についての聞き取り（声かけ）
		7月	職場巡視	労働安全委員による各職場の危険箇所がないかの点検
	仁淀川町職労	9月1日～30日	ストレスチェック	ストレスチェックのシステムを導入しており、対象者が入力し、高ストレス状態等のチェックを行う。
	須崎市職労	毎週	長時間勤務縮減対策	ノー残業デーの取り組み
		9月	職場点検による職場環境改善	出先機関の職場環境を点検し、改善対策について協議を行う。
	中土佐町職労	12月	職場要求による職場環境改善	12月に職場要求で安全衛生に関する内容を盛り込む予定
	土佐市職労			毎週水曜日はノー残業デー
	土佐清水市職労	8月	職場点検	職場点検による職場環境改善
	南国市職労			長時間勤務縮減対策 該当部署に対する人員増（7月1日付で増員された）
	日高村職労	毎月	長時間勤務縮減対策ノー残業デー	毎週水曜日をノー残業デーと定め、管理職を中心となって部下へ帰宅を促している。
毎月		長時間勤務縮減対策終業時間のチャイム	毎日終業時刻（17:15）にチャイムを鳴らしている。	
馬路村職労	5月	職場点検	各課の執行委員による報告をもとに改善策の検討	
吉富町職労	4月	長時間勤務縮減対策	勤怠管理システム導入による勤務実態の把握、抑制対策活用	

42福岡	久留米市労連	通年	長時間労働縮減対策	チーム毎に、期間を決めて時間外労働の平準化や業務の見直しに取り組んでいる。
		通年	ワークライフバランスの確保	原則毎週水曜日を定時退庁日と定め定時で帰宅し、家庭時間、自身の余暇の時間の確保と充実を図る。
		通年	育児への参加	全職員に対し、原則毎月19日を「育児の日」と定め、定時退庁し家庭生活の時間確保に取り組んでいる。
	鞍手町職労	10月	ハラスメント防止	当局に対し、ハラスメント調査と対策を要望
	北九州市労連	通年	長時間勤務縮減対策	PCのログイン、ログオフの管理
	古賀市職労	通年	超過勤務	残業は15時まで以上に上司に報告し承認を得ること
	筑後市職労	7,8月	長時間勤務縮減対策	時短検討委員会において36協定に準じた時間外勤務に関する基本協定を締結（月20時間、年240時間）。また業務上基本協定を超える見込みの職場は、基本的に課単位で職場協定を締結。締結時に職場協議を実施し、時間外勤務の要因と縮減策について議論している。
		7,8月	職場点検による職場環境改善	チェックリストに基づき、危険箇所等がないか労働安全衛生委員複数で巡視する。
	太宰府市職労	2022年	衛生委員会主にメンタルヘルス	労使で取り組み状況確認
		2022年9月	職場点検	庁舎内、出先を組合役員で見回り点検。 時間外勤務の状況等を把握。
	粕屋町職労	毎月	長時間勤務縮減対策	毎月開催される課長会および幹部会において長時間勤務者を報告、確認し、管理職に勤務時間の適正な管理を促す。
	大川市職労	11	残業パトロール	労使が共同で「ノー残業デー」の日に各職場を点検し、超勤命令が出ていない職員に帰宅を促している。
	宗像市職労	7、10月	職場点検による職場環境改善	衛生委員会内で、庁舎内及び市所管施設の職場点検を実施し、点検結果に基づいて当局と環境改善策の協議を行った。
	朝倉市職労	12月	労働安全集会	1997年、衛生センターに勤務する清掃作業員が設内での転落事故で負傷し、後に亡くなったことを受け、職場の安全確保を再確認するための集会を毎年早朝に開催している。
12月～1月		時間外職場巡回調査	執行委員による各職場の時間外労働の実態を調査し、今後の対応について検討を行う予定。	
45大分	由布市職労	毎月	時短検討委員会コア会議	タイムリーに長時間勤務の実態を把握し、超過勤務の常態化を撲滅するため、労使での状況共有並びに課題解決を実施。
		5月	休暇取得の促進	休暇制度一覧表を作成し、組合員及び管理職に周知した。
	豊後大野市職連合労	8月	超過勤務縮減	8月を「ノー残業デー取り組み強化月間」とし、毎週水曜日に見回りを行う予定。
		8月	夏季休暇の取得促進	衛生委員会時に、夏季休暇の取得状況を各職場ごとに掲載し、取得の促進を行う予定。
		毎月	長時間勤務縮減対策	土日祝日に勤務した職員の入退庁カード履歴を労使双方で確認している。
	豊後高田市職労	7・8月	ワークライフバランスの推進	長時間勤務縮減対策 計画表の活用による休暇取得の推進
		常時	時間外縮減	ノー残業デーの周知・徹底 時間外勤務が多い職員の共有及び個別対応
	別府市職労	毎月	長時間勤務縮減対策	長時間勤務の実態を労使で共有し、対策を協議
	日出町職労	未定	職場点検	機構再編に伴い職場配置も変更となっているため、改めて全職場の労働環境を調査する。
	中津市職労	毎月	時間外労働の縮減	・ノー残業デーの実施
	竹田市職労	8月・2月	安全衛生委員会	第1回安全衛生委員会（職場巡視）
		8月	メンタルヘルス対策	ストレスチェック
		9月・2月	健康増進	Inbody（体成分分析装置）設置
		10月	研修	禁煙セミナー
毎月		メンタルヘルス対策	こころの健康相談	
大分市職労	4月	職場巡視	新設された職場や移転された職場を中心に職場巡視	
	6月	メンタルヘルスケア	全職員にメンタルヘルス リーフレットの配布	
	5～8月	長時間勤務縮減対策	時間外チェックシート 職場実態調査 ワーク・ライフ・バランス実現交渉	
大分市上下水道労	毎月	ノー残業デー	毎週水曜日をノー残業デーと定め、時間外勤務を行う際は労使協議をすることとしている。	
	毎月	一斉消灯日	毎月第4金曜日を一斉消灯日とし、午後7時までは消灯を完了する。	
佐伯市職労	常時	長時間勤務縮減	毎週水曜日をノー残業デー、金曜日をロー残業デーとし、周知・徹底。	
	8月	ハラスメント防止研修	全職員を対象として、自席のPCにて研修動画を視聴。	
	8月	ストレスチェック	全職員を対象として、自席のPCにて実施。	
	10月～12月	年休取得の推進	夏季休暇（6～9月）取得期間後、10～12月に、年休取得10日/年を目指す強化月間を設定し、取得していない（できない）職員には、5日取得は必須として、上司からの声かけや業務を調整を行う。	
国保労組	6月	事務所パトロール	職場環境について、パトロールチェック表に基づき点検。	
	6月	スメルハラスメントに関する情報の共有	スメルハラスメントに関する資料の共有と注意喚起。	
	3月に1度	超過勤務状況、年次有給休暇取得状況の確認	個人や班ごとの超過勤務状況及び年次有給休暇取得状況を確認し、問題点がないか確認する。	
国東市職労	7, 9, 11, 1	職場巡視	巡視対象職場には事前に「職場点検項目チェックリスト」を配布し自分たちの職場を自ら評価してもらうようにする。また、巡視結果を受けて改善策などを労働安全委員会で協議する。	
	9	ハラスメント研修	ハラスメント苦情処理委員のメンバーで研修を受講する。	
臼杵市職労	週1回（状況に応じ適宜判断）	時間外縮減委員会職場巡視	毎週1回18時15分から職場巡視を行い、時間外勤務命令の事前届が提出されていない職場は提出するよう促す。提出が未提出の職場は翌日当局より対象の所属長へ連絡をする。また、月に1回は管理職のみで巡視を行う。	
	随時	超勤縮減対策	・毎週水曜日、給与・賞与支給日をノー残業デーと定め、周知を行っている。 ・超勤縮減委員会の中で全体の状況を各部門の統括課長と共有し、対策を検討している。	
日田市職労	毎月	メンタルヘルス・ハラスメント対策	・定期的に臨床心理士の面談を実施している。 ・メンタルヘルスとハラスメントについて研修を実施予定だが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、今年度の開催時期については検討中。	
	毎月	時間外縮減	全庁ノー残業デー（月1回） 課ごとのノー残業デー（月1回）	
土地連労	毎月	委託先の対応	月1回の報告会	
	6月	今年度の安全衛生計画労働時間の管理	年間を通してどのような安全衛生管理を行っていくのかを検討。	
	7月	昨年度の公用車の事故の発生状況労働時間の管理	昨年の公用車の事故をまとめ、時期や時間、場所等のデータを集計し注意喚起を行う	
杵築市連労	8月	現場での安全対策について 新型コロナウイルスの発生状況 労働時間の管理	この時期は蜂刺されの事故を耳にするので対策を話し合った。 また、産業医の先生を交えてコロナウイルスの感染対策等の確認を行った。	
	4月～3月	長時間勤務縮減対策	・21時以降のPC使用の抑制 ・水・金曜日のノー残業デーの実施 ・ゆう活時の超過勤務の禁止	

		4月～3月	メンタルヘルス	・月45時間以上の超過勤務時間実施者に、カウンセラーとのメンタル相談を実施。 ・月80時間以上の超過勤務時間実施者に、産業医との面談を実施。
46宮崎	小林市職労	7月	安全衛生改善	一般事務職員が安全衛生教育等を受けずに刈払機を作業で使用するのが常態化しており、労安へ組合から議題として提案し改善を求めた。
		毎月	長時間勤務縮減対策	水曜と金曜をノー残業デーと定めており、庁内放送にて労安より定時退社に努めるようアナウンスしている。
	日南市職労	8月	巡視点検	8月18日に各職場に赴き、職場環境について点検する。
	新富町職労	毎週	ノー残業デー	・毎週水曜日は残業をしないで帰る。 ・全庁的に取組み、帰らなければならない雰囲気を作っている
		9	ハラスメント対策	管理職、一般職員に分け研修を実施する。
通年		長時間勤務縮減対策	RPAやAIOCRを導入し、業務効率化を図っている。	
		8	メンタルヘルス	メンタルヘルスカウンセリングを実施している。
47熊本	玉名市職	5月	令和4年度事業計画	令和4年度の事業計画について 時間外勤務の状況報告について
		8月	状況報告	退職者等の状況報告について 時間外勤務の状況報告について
		9月	職場巡視	施設の巡視について
		11月	状況報告	ストレスチェックの実施状況について 職場巡視の状況報告について
		2月	状況報告	退職者等の状況報告について 時間外勤務の状況報告について
	合志市職	毎週水曜日	ノー残業デー	全職員午後6時までに退庁する取り組み。退庁時刻までに業務を終了するために、課内、また関係部署等で連携協力を行い、一日の業務が段取り良く進行することを目的としている。
		毎月	滞庁時間報告	時間外勤務命令を受けずに滞庁した時間を毎月報告し、課員の業務負担等を把握し改善を行う。
		毎日	新型コロナウイルス感染症防止対策	昼休みに庁内放送にて換気や消毒等の感染防止対策について呼びかけを行う。
		10月～3月	ストレスチェックの実施と集団分析の結果報告	職員のストレスチェックを行い、高ストレス者については面談などのフォローを行う。また、部局ごとに集団分析を行い、結果を報告する。
	山鹿市職連合	4回/年	衛生委員会の開催	職場巡視や、ストレスチェックの検証を行う
	上天草市職	R4.8	安全衛生活動	職場巡視・点検を実施し、職場環境の改善を図る。
		R4.10	メンタルヘルス対策	ストレスチェックの実施。
		R4.6	安全衛生教育	外部から講師を招き、メンタルヘルスについて研修を実施。
		通年	時間外労働等の実態把握	時間外勤務等の実態について、全職員を対象に1年間にわたり調査を実施。令和3年8月より勤怠管理システムを導入される。
	山都町職	8月	職場点検	学校給食現場と保育園現場（特に調理現場）の安全衛生確認
	相良村職	毎月	超過勤務の縮減	毎週水曜日定時に退庁する
	あさぎり町職	5月		安全衛生委員会開催
		6～7月	ストレスチェック	ストレスチェック調査
		通年		相談窓口の設置
		毎週水曜日	定時退庁	定時退庁（ノー残業デー）の推進
		6月		職場環境調査
	阿蘇市職連合	毎週	ノー残業デーの設定	毎週金曜日をノー残業デーとしており、庁内イントラネットにて、当日の朝から周知を行っている。
	錦町職	時期未定	メンタルヘルス講習会	精神科医より、メンタルヘルスについての講習会の実施（予定）
		時期未定	ストレスチェック	ストレスチェックを実施し、早期相談やバーンアウト防止について取り組みを行う。（予定）
	熊本市職	5・7・9・11・1月	職場点検による職場環境改善	職場が多いため、奇数月ごとに分けて実施。各職場を巡視し、問題点を共有し報告、改善を行っている。
5月		チェーンソー安全衛生教育	原田環境センター業務でチェーンソーを利用する職員等を対象とした安全衛生教育を実施した。	
随時		長時間労働縮減対策	時間外勤務が月80時間を超えた職員は産業医と面談を行うこととしている。	
美里町職	7月	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス面談を希望した労働者への町産業医による面談（1名実施）	
	随時	メンタルヘルス対策	長時間労働者やメンタルヘルス面談を希望した労働者を対象とした町産業医による面談（必要に応じて実施）	
津奈木町職	5月	安全衛生委員会	・職場チェックの結果について ・職場の事故、公務災害の状況	
	9月	ストレスチェックの実施	・ストレスチェック（全職員、臨時非常勤職員を含む）	
	12月	安全衛生委員会	・ストレスチェックの結果について ・職場の事故、公務災害の状況 ・職場検診の状況 ・全国労働衛生週間について ・職場チェックの実施	
	1月	職場チェック	執務室内の環境や配線、共用設備等の確認	
御船町職	10月6日	職場リスクアセスメント	職場点検による職場環境改善 ストレスチェック結果の検証 サービス残業及び有給休暇取得日数の検証	
熊本市社協	通年	超過勤務の削減	各課ごとの管理職が年間の時間外勤務目標を設定し、超過勤務の削減に努めている。	
山江村職	8月～9月		・令和4年度ストレスチェック	
	9月	職場環境の改善について	・産業医による全職員対象の講演会	
	10月～12月		・高ストレス者に対する産業医面談 ・ストレスチェック結果、職場に関するアンケートの実施結果の共有・意見交換	
南阿蘇村職	毎週水曜日	ノー残業デーの実施	毎週水曜日にノー残業デーのアナウンスを実施。	
	毎日	18時消灯	毎日18時以降自動消灯。	
	定期的	長時間労働者、管理者を対象に面談	長時間労働者、管理者に対し面談を実施している。	
霧島市	7月29日	年間計画の策定	毎年、形式的な年間行事の策定	
	11月	職場巡視	国分・隼人地区の庁舎等（約10ヶ所）を毎年2ヶ所ずつ巡視を行う。	
	3月	年度のまとめ	健診結果、公務・労働災害、長時間労働、病気休暇、ストレスチェック結果、職場巡視の結果などの検討、報告	

48鹿児島	国保労組	6月	ハラスメント対策	【パワーハラスメント防止強化月間】 ・ハラスメント防止等に関する規則やハラスメント相談員の再周知 ・ハラスメント相談窓口の設置
	いちき串木野市職労	7月	(1) 令和4年度の状況報告(中間報告) ア 公務災害状況 イ 病気休暇取得状況 ウ 健康管理対策 (2) 令和4年度健康管理対策 (3) 超過勤務の取扱い (4) 職場点検(作業条件、作業環境など) (5) その他	
	いちき串木野市職労	3月(予定)	(1) 令和4年度の状況報告(実績報告) ア 公務災害状況	
	阿久根市職員労働組合	随時	長時間勤務縮減対策	・過労死基準を超える者に対し医師面談の実施 ・総務課による残業の多い者への声かけ
	志布志市職	R4.1	各職場における課題や職場環境改善等	各代議員区での職場改善に係る職場討論会の実施
		R3.7.1	職員の健康の保持及び増進並びに公務能率の向上並びにワークライフバランスの推進を図る	オンラインタイムレコーダーの設置されていない出先機関等に所属する職員を除く職員の時差出勤勤務の実施
	指宿市職員労働組合	4月	部長等研修(毎月1回)	・月30時間を超える時間外勤務があった場合には、部課長が内容を聞き取りし、会議で報告することで、管理職が時間外勤務の把握、削減の意識を持つようになっている。詳細についての別紙等はありません。
	中種子町役場職員組合	3	中種子町職員衛生委員会	・職員健康診断結果報告 ・保健指導結果報告

