

# 「職場改善にむけた学習会3」

～安全な職場環境にむけ～



2024.01.24

自治労本部現業評議会

ウェブ開催

# 労安の課題を解決するためには ～学習会で伝えたいこと～

【誰もが安全で安心して働ける職場環境を】

私たちの業務は地域や現場、施設で地域公共サービスを提供  
⇒働く場所や状況は日々、一刻と変化している



安全に働ける環境の構築には、職場全体で取り組むことが重要  
⇒一部だけで取り組んでも意味が無い

死亡事故に繋がる恐れ



業務内容に応じた労働安全衛生の確立を  
定年引き上げに伴い高年齢労働者に応じた環境の構築も重要

現場や労働者の実態に応じたリスクアセスメントを実施していく

# 労働災害の現状について①

## ～職員区分別公務災害認定件数の推移～

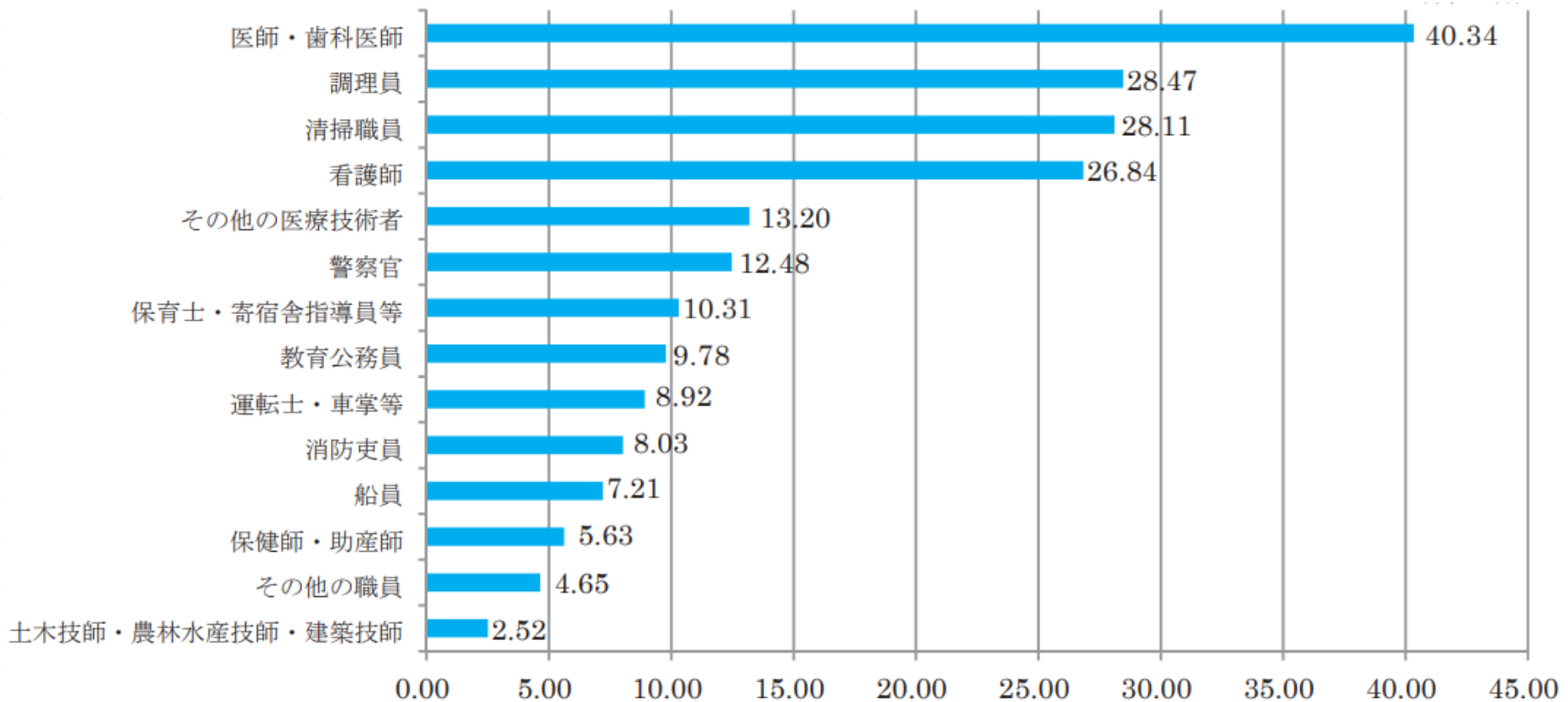
件数については  
高止まり傾向



(一般財団法人：地方公務員安全衛生推進協会より出典)

# 労働災害の現状について②

## ～職種別公務災害千人率～



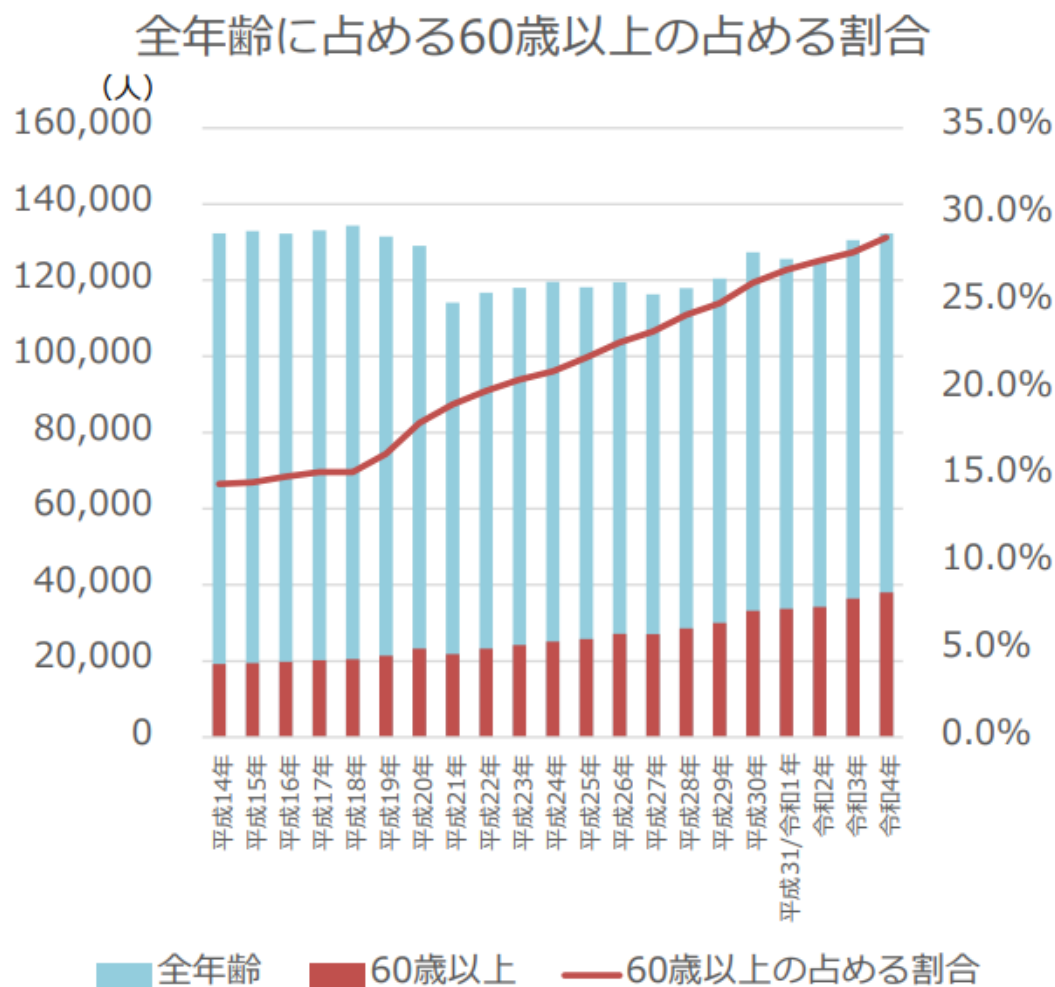
(一般財団法人：地方公務員安全衛生推進協会より出典)

千人率：1年間の労働者1,000人当たりが発生した死傷者数の割合を示すもの

# 高年齢労働者の労働災害発生状況①

～高齢者の就労と被災状況～

## 労働災害による死傷者数



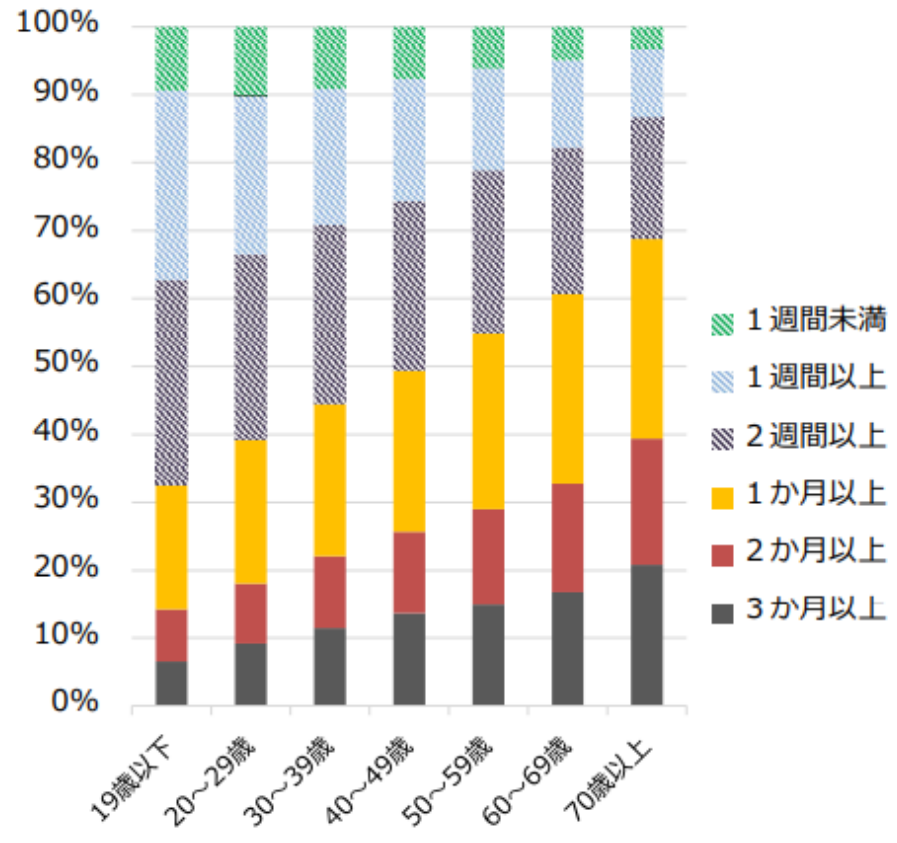
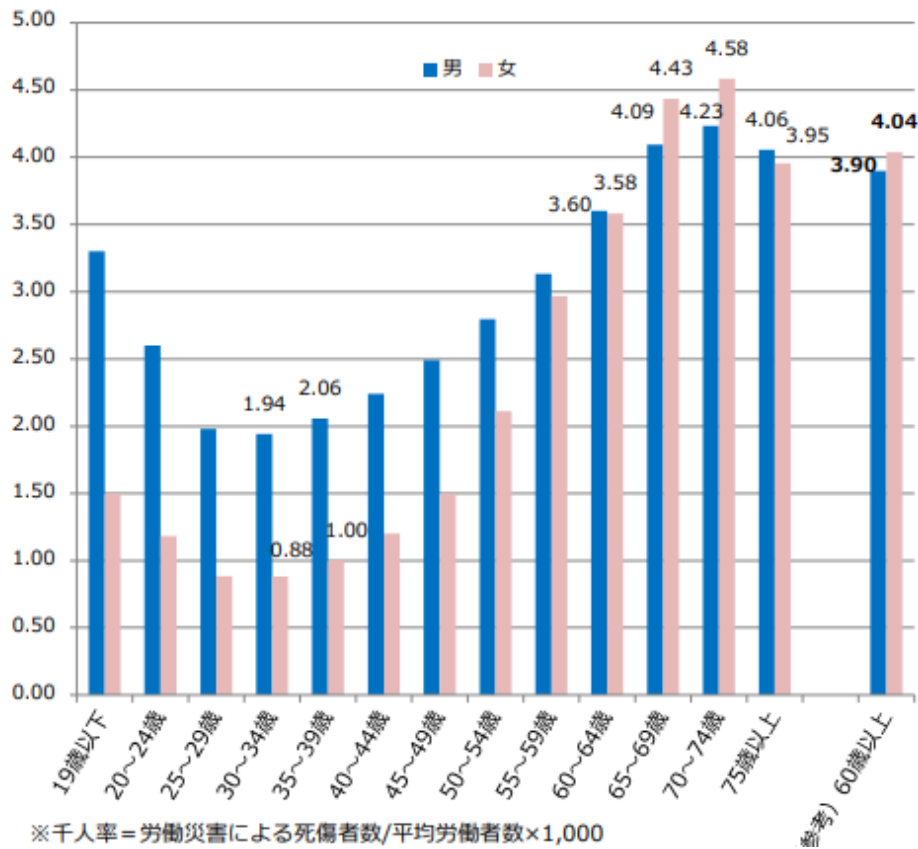
(厚生労働省：令和4年度高年齢労働者の労働災害発生状況より出典)

雇用者全体に占める  
60歳以上の高齢者の  
占める割合は18.4%  
(2022年)

労働災害による  
休業4日以上  
の死傷者数  
に占める60歳以上の  
高齢者の占める割合は  
28.7%(2022年)

# 高年齢労働者の労働災害発生状況②

## ～災害発生率(千人率)・休業見込み期間～



災害発生は経験が浅い若年層と高年齢層が高い状況  
休業見込み期間は、年齢が上がるに伴い長期間となっている

# 地方公務員の労働安全衛生法の適用関係

## ～地方公務員は労働基準法・労働安全衛生法が適用～

地方公務員の種類		労働安全衛生法	根拠法規
特別職に属する地方公務員 (地公法第3条第3項各号)	労働者に該当する者 (労基法第9条)	全部適用	
	労働者に該当しない者	適用なし	
一般職に属する 地方公務員 (地公法 第3条第2項)	非現業職員	6条～9条(労働災害防止計画)、92条(司法警察権)を除き適用	地公法第58条第2項、第3項、第5項
	現業職員	全部適用	地公法第58条第2項、第3項
	単純労務職員	(企業職員を除く。)	地公労法附則第5項
	企業職員	(地公労法第3条2項)	地公企法第39条第1項 地公労法第17条第1項

労働者の安全と健康に関する事業者責任については、労働安全衛生法に規定がある

労働安全衛生法は刑事罰をともなう法律であり、事業者には民事上の「安全健康配慮義務」が課されてる

# 誰でも安全で働き続けられる職場環境 ～どこから進めていけばいいのか～

現業職員の業務は多岐に渡り、  
同じ職種でも地域によって内容が異なる  
現業職場は職種によっては身体機能に大きく影響する



職場で働くすべての組合員の現場状況、また要望などを  
把握することが取り組みのスタート  
そのうえで

高齢者として  
一括りしないようにすることが重要

課題を明らかにし、解決にむけて取り組みを進めていく  
課題を解決していくための手法としては

- 職場で開催される安全衛生委員会を通じた取り組み
- 労働組合による労使交渉(現業・公企統一闘争など)



# 安全衛生委員会を活用した取り組み

## ～労働安全衛生法に基づいた取り組み～

**一定の基準**に該当する事業場では、安全委員会、衛生委員会(または両委員会を統合した安全衛生委員会)を設置しなければならないとしている

常時使用する労働者数が50人以上となる場合に、事業場ごとに衛生委員会を設置

安全委員会や衛生委員会では、労働災害防止の取り組みを**労使が一体**となって行うために、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策などの事項(労働安全衛生規則21条・22条で定める調査審議事項)について調査審議を行う

メンバーの半数については、当該事業場の過半数労働組合の推薦に基づいて指名

労働者数が50人未満の事業者など、委員会を設けるべき事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。(労働安全衛生規則第23条の2)

# 安全衛生委員会で実施すること

## ～取り組む内容～

- ① 職場巡視で、危険な個所の有無を調査（産業医と同行）
- ② 災害報告（労災発生事例の共有）
- ③ 危険個所の是正など
- ④ 前回の指摘からの改善報告
- ⑤ 長時間労働（36協定）のチェックと対応策協議
- ⑥ ストレスチェックとメンタルヘルス対策
- ⑦ ストレスチェック後の総括と対策
- ⑧ ハラスメント対策
- ⑨ 健康診断、予防接種、安全運転講座等の計画
- ⑩ その他

毎月1回以上開催

議事の概要を  
労働者に周知

委員会の議事録作成  
（議事録は3年保管）

職場の安全を維持、増進させることが目的  
職場巡視で、「今そこにある危機」（労働災害）を指摘、是正

# 安全衛生委員会の年間予定例

## ～毎月1回の開催を～

<b>4月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業医、衛生管理者、委員の委嘱状交付および紹介</li> <li>・職場巡視の結果報告</li> <li>・今年度の健診等の実施計画</li> </ul>	<b>5月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・結核健診の実施結果およびその他の健診等受診状況について</li> <li>・ストレスチェックの実施に向けて</li> </ul>	<b>6月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場巡視</li> </ul>
<b>7月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場巡視の結果報告・健診等の受診状況について</li> <li>・ストレスチェックの実施に向けて（受診者数の報告等）</li> </ul>	<b>8月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健診等の受診状況について</li> </ul>	<b>9月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場巡視</li> </ul>
<b>10月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場巡視の結果報告</li> <li>・健診等の受診状況について</li> <li>・職員健診の実施について</li> </ul>	<b>11月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健診等の受診状況について</li> <li>・職員健診の受診状況について</li> <li>・ストレスチェックの進捗状況について</li> </ul>	<b>12月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場巡視</li> </ul>
<b>1月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック集団分析結果報告会</li> </ul>	<b>2月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場巡視の結果報告</li> <li>・健診等の受診状況について</li> </ul>	<b>3月</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場巡視</li> </ul>

# 安全衛生員会の内容について

## ～労働災害を発生させないために～

保育士が調理現場の課題を把握してる？

### 課題の共有化

→ 現場職員でないと、課題が分からないことがある

保育調理現場の課題は調理員が現状を認識している

困ったこと、何かあれば、組合に尋ねる

→ 労働安全衛生活動は、

組合活動の一環として、取り組む必要がある

労使で協議していく

→ 交渉ではないことに注意。同じ方向を向いている

職場全体(組織)で対応していく

→ 労使で情報収集、学習を行う

安全衛生員会の議論内容が職場全体で共有されているか、確認することが重要

# 労働災害を発生させないために ～労働組合における交渉サイクルの確立～

2024現業・公企統一闘争では重点課題を設定  
「労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立」  
「誰もが安心して働き続けられる職場の確立」



労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃に  
むけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認  
とくに定年引き上げに伴う課題については、労安課題と関連付けし、  
取り組みを進めていく

## 労働安全衛生法第62条

(中高年齢者等についての配慮)

事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

# 取り組みの実践にむけて

～高年齢でも働き続けられる職場環境～

## 厚生労働省

「高年齢者労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」

「事業者が高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める」と明記

すべての組合員の声をあつめ、誰もが働き続けられる職場環境を

ハード面(設備や機材の導入)・・・機械や機材の軽量化、施設改良  
ソフト面(作業管理、勤務形態)・・・配置基準の見直しなど  
体力チェックを実施のうえ、業務をマッチング

加齢に伴い個人差も大きくなる

# 現業・公企統一闘争の取り組みについて①

～2023現業・公企統一闘争の成果～

## ○労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

- ・安全衛生委員会が開催されていなかった部門で、委員会を開催
- ・調理場の温度や湿度の調査を夏に行い、効果的な対策を考えていくことを確認
- ・夏服の空調服導入(ファン付き作業着)
- ・安全教育の徹底(給食配送車のパワーゲートなど)
- ・通気性を考慮した着衣、滑りにくい長靴など被服関係の見直し
- ・会計年度任用職員についても特別教育の予算確保
- ・現業職員が安全衛生委員会メンバーとして確認

新たに空調設備が  
設置された職場も

# 現業・公企統一闘争の取り組みについて②

～2023現業・公企統一闘争の成果～

## ○高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

- ・エイジフレンドリーガイドラインに基づき、今後労使で取り組む
- ・ベテラングループの確立（高年齢労働者での業務内容）
- ・本人が望まない職種に配置しない考えを引き出す
- ・当該職員の意思を尊重、負担がかからないことを確認
- ・複数人体制と後継者育成の観点からの人員配置を確認
- ・職種によっては、人員配置を見直し  
（給食現場では、会計年度任用職員を加配）
- ・労安の中で体力測定を実施

業務内容について  
協約を結んだ単組も



# 高年齢でも働き続けられる職場環境①

～快適な職場環境にむけ～

## 【現業職場全般】

- ・職場全体でサポートできる体制づくり
- ・これまで培ってきた技術や経験、知識を活かした業務の構築
- ・住民や地域との協働業務の検討

## 【清掃職場】

- ・経験や知識を活かした「ふれあい収集」
- ・不法投棄パトロールや不適正シール張り
- ・現場管理業務
- ・施設の管理業務
- ・高齢労働者のグループを設置（収集ルートの変更）

ミーティングなどを活用し  
高齢者の業務について、  
どのようなことに  
注意すれば良いのか、  
日頃から共有することが  
重要

# 高年齢でも働き続けられる職場環境②

～快適な職場環境にむけ～

## 【学校給食・保育給食現場】

- ・食数の少ない職場への配置
- ・アレルギー対応
- ・配置基準の見直し
- ・医療ケアが必要な幼児の対応
- ・栄養士の補助的な業務
- ・食器等の軽量化
- ・民間委託現場に対する管理業務
- ・食育の啓発

## 【学校用務員現場】

- ・リーダーなどの業務の負担を軽減
- ・PTAや地域と連携した業務
- ・監督や研修担当業務

# 高年齢でも働き続けられる職場環境③

～快適な職場環境にむけ～

## 【道路・公園維持業務】

- ・重量物の対応について
- ・資材や機材の軽量化、保管場所の工夫
- ・培ってきた技術・技能・経験の継承
- ・次世代への伝達、地域との調整役、現場と企画のつなぎ役

## 【病院調理・介護関係】

- ・重量物の対応について
- ・調理器具の軽量化、複数人での対応
- ・培ってきた技術・技能・経験の継承
- ・栄養士との連携、「食」に関する専門職員

# 高年齢でも働き続けられる職場環境④

～快適な職場環境にむけ～

## 【自動車運転士】

- ・長時間、長距離運転の制限（適宜、休憩をとるなど）
- ・管理部門や安全運転講習

## 【飼育員・動物愛護関係】

- ・担当の変更、住民対応や指導業務
- ・職員の配置基準の見直し

少数職場での新規採用は増加傾向

現業職員は職種が多岐に渡り、また少人数職場が多い  
1人の業務量の変更は困難

⇒直営の必要性を当局に認識させるとともに、技術継承の観点からも人員確保の取り組みが必要（年齢構成の是正）

# 少人数職場で安全に業務を行うために ～すべての職場から労働災害を一掃～

少人数職場では 他の職場と比較して  
労働災害が発生するリスクが高い・・・

現場実態に応じた  
リスクアセスメントを実践

危険性が生じる可能性を低くする

- ・作業に関する技術や知識の習得
- ・安全意識の向上
- ・リスクの所在の把握

労働災害が発生した際の  
対処ができる環境整備

- ・管理者や周りの方が検知しやすい仕組みづくり

リスクアセスメントとは・・・

危険性の特定



危険性のリスクの見積り



リスク低減にむけた優先度の設定  
低減措置内容の検討



リスク低減措置の実施

# さいごに

～快適な職場環境にむけ～

## 【労働組合の役割】

安全で健康に働き続けられる職場環境と労働条件の実現



職場の安全確保・環境改善は労使の責務  
安全衛生委員会や団体交渉を通じて改善

安全衛生に関しては法律や規則が  
あるが、実際に遵守していくことが重要

できていなければ指摘していく

**労働安全衛生法**  
(事業者等の責務)公務員にも適用  
第3条  
事業者は、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。  
第4条  
労働者は、事業者等が行う労働災害の防止に関する措置に協力しなければならない。

組合員の現場実態を踏まえた要求・実現に向け取り組みの強化を

# 参考資料とアンケートのお願い

## ～ありったけの現場力～

今後の取り組みを進めていくにあたり、  
アンケートのご協力をよろしくお願いいたします。

【アンケート】



ありったけの現場力



「未来を動かす、しまつのこころ」 「100点満点の給食調理員」 「笑顔をつなぐ、なんでも屋」



清掃



学校給食調理員



学校用務員