

2024年度安全衛生月間 安全衛生活動単組取り組み集約結果				
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	旭川市職労	2024. 5 月	ハラスメント対策	2月下旬に提出したカスハラ対策要望書（組合員からのアンケートをもとに作成）にかかる当日の当局とのやりとりを教宣に掲載。
		随時	長時間勤務縮減対策	当局から時間外勤務時間数に関する情報提供を受け原因分析と意見交換を行っている。また、2024賃金確定交渉でも改善策を要求する予定。
		随時	長時間労働を行った職員への健康確保措置強化	当局と随時情報交換し、また、2024賃金確定交渉でも対応策を要求する予定。
		2024. 11月	委託先職場の安全衛生確保対策	2024賃金確定交渉で、引き続き対応していくよう要求する予定。
	岩見沢病職	11月	職場環境の改善	理事者と安全衛生委員で会議を開催し、職場環境の問題点について、話し合いを行う予定。
	岩内町職労	9月下旬～10月上旬	ストレスチェック	
		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）新人職員むけ座談会（採用1～2年目職員対象）
		2 月	職場点検	職場点検（場所：未定）
	釧路市役所ユニオン	7 月	職場点検や安全衛生の周知	教宣紙による注意啓発
	恵庭市職労	年 1 回	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。
		随時	具体的な時間外労働の縮減対策	・管理職による声掛け・長時間労働削減にむけたマネジメント研修の実施・ノー残業デーの徹底
		随時	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	・超過勤務時間が一定時間を超えた職員に対して、産業医による面接指導を実施。 ・過重労働による健康障害予防の対策・周知 ・年次有給休暇の取得促進
	札幌市職連	6 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連動を議論した。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
		7 月	安全衛生学習会を開催	北海道本部の安全衛生学習会（「カスタマーハラスメントについて」）を札幌市職連の安全衛生学習会と位置づけて開催。学習会では、講演視聴に加えて札幌市総括安全衛生委員会（市役所の安全衛生委員会）の報告も実施した。47人が参加した。
		10月（予定）	労働安全衛生対策委員会の開催を予定	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
		12月（予定）	安全衛生学習会の開催を予定	安全衛生活動や実践事例などの講演を受ける予定
	札幌市労	10月	ハラスメント対策	当局による「公務災害、車両事故発生状況について、ハラスメント対策について」外部講師を招き「基礎救命講習」を行う予定
	士別市労連	6 月	ハラスメント対策	教宣紙で相談員などを紹介し、ハラスメント等の相談窓口の周知を行った。
		7 月	時間外勤務の実態点検、労働時間等の改善など	人員確保闘争を進める中で、職場の実態や業務量などを把握するため、組合員アンケートと職場集会を実施した。また、当局から提供された時間外勤務の集計データを用いて実態点検を行った。
	小樽市職労	4 月	職場点検による職場環境改善	配置人員実態調査を毎年実施している。その中で、有給休暇の取得状況や時間外勤務の実態を確認しており、有給取得5日未満や慢性的な時間外勤務を確認した際は、係員の増員要求等を行っている。これは安全衛生委員会としてではなく、職員配置が適正なのかを確認するための単組としての取り組みとなっているが、その調査で確認した内容については安全衛生委員会内で共有していく必要があると感じているため、今後その取り組みを進めていきたい。
	上士幌町職	4 月～	長時間勤務縮減対策	課部局毎の週次ミーティングの実施
	真狩村職	11月	長時間勤務縮減対策	安全衛生委員会での有給取得率、時間外労働の集計報告を元に秋闘当局交渉において、業務平準化にむけた人員の適正配置について要求する予定。
		10～ 2 月	メンタルヘルス・ハラスメント対策	ストレスチェック調査の結果により、産業医との面談を案内。
	千歳市職労	時期未定	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、改善をはかる。

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	北見市労連	5～6月	健康保持増進	生活習慣病予防およびメンタルケア等の観点から、社会人になって間もないタイミングで介入することが効果的であるとし、保健室や産業医など相談しやすい環境作りのため、新規採用者に対する個別面談を保健室で実施。
		6～7月	健康保持増進	北見市健康経営方針に示すPCDAサイクル中の課題の把握をするため、アクサ生命が実施する健康習慣アンケートを実施し、結果を共有。アンケート結果をもとにアクサ生命担当者による健康経営セミナーを9月10日に開催予定。
		7月～	健康保持増進	熱中症予防対策として、その日の暑さ指数の周知を実施。（暑さが落ち着く9月中旬頃まで継続予定）
	北広島市職労	通年	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日を一斉退庁日としており、やむを得ず超過勤務を行う場合は、各所属長から事前申請を行う必要がある。朝や夕方の庁舎内放送において、毎週周知を行っている。
		通年	健康確保措置	産業医のほか、職員課に配置されている保健師または臨床心理士との面談を実施している。
	美唄病労		長時間勤務縮減対策 メンタルヘルス・ハラスメント対策	アンケート調査
04岩手	岩手県職労	7～10月	家畜伝染病対応の検証	5～6月の豚熱対応について、組合員アンケート及び発生地を所管する地区（久慈）の支部における意見交換会を実施。確定闘争にあわせて当局あて要請書提出。
	花巻市職労	10月	職場巡視の実施	労働者の健康の保持増進と快適な職場環境の形成をはかるために、全国労働衛生週間にあわせて職場巡視を実施。
	宮古市職労	毎月	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日および毎月給料日のノー残業デーの取組が形骸化している状況を鑑み、時間外勤務縮減の取組をより実効性のあるものとするためノー残業デーにおける庁舎一斉消灯を実施。
		7月	ハラスメント対策	各職場におけるカスタマーハラスメントの実態を把握するとともに、カスタマーハラスメントへの具体的な対策を検討することを目的に、カスタマーハラスメントに関する職員アンケートを実施。
		9月	ハラスメント対策	職員が着用する名札の表記について、フルネームが表記されていることに起因するカスハラ被害の実態が報告されていることから、フルネーム表記の必要性および他の表記方法（例：姓のみ、所属+姓など）に関する職員アンケートを実施。
	国保連労組	11月	健康づくり指導講座	会が実施する健康づくり指導講座の内容検討に単組からも安全衛生委員として協議に参加。講師を招き、「快眠で充実した生活を」と題した講演を聴講。
		11月	ストレスチェック	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単組からも安全衛生委員として協議に参加。傾向分析や今後の対策について職員周知するよう組合の立場からも提言。
		1月	健康づくり指導講座	会が実施する健康づくり指導講座の内容検討に単組からも安全衛生委員として協議に参加。講師を招き、体を動かすことを取り入れた形式での講演を聴講予定。
			超過勤務	超過勤務の事前・事後報告の徹底を強化している。超過傾向にある課の業務改善・効率化について、具体的に検討・実施するよう団体交渉にて使用者に対し要求。19時を超える残業は原則認めない考え（本会36協定に定めがあるもの）を再度徹底したことで、残業時間の一定の減少に繋がった。
	北上市職労	9月	カスハラ対策	名札のフルネーム表記の廃止
		11月	職場点検	鬼の館、江釣子保育園他2施設を巡視、結果を労働安全衛生委員会で共有
		12月	労働安全衛生	北部学校給食センターで現業職場からの労働災害を一掃するための12月6日職場集会を実施
	一戸町職	8月	職場改善要求	現場巡視を行い、環境改善に努めた
		10月	安全衛生学習	産業医による健康講演会を実施して安全衛生について知識を深めた。
		12月	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策の1つとして、ストレスチェックを行う。
	雫石町職	通年	時間外労働の縮減対策	原則毎週1回、各課でノー残業デーを設定し定時退庁声掛け。実施結果を報告し庁議で全体共有している（安全衛生委…というか当局の取組み）
07山形	河北町職労		時間外労働の縮減対策	月48時間以上時間外勤務労働をした職員に報告書を求め、時間外削減の方策をしている。
	長井市職労	3月	ハラスメント対策	ハラスメント対策に係る指針の策定 「職場環境を悪化させる行為の防止および対応に関する指針」(当局)
		10月	安全衛生全般	安全衛生学習会・安全衛生推進者合同会議の開催および産業医による「健康講話」の開催(当局主催のものに参加)
		10月	ハラスメント対策	全職員を対象としたハラスメント防止研修会の実施(当局主催のものに参加)

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
07山形	飯豊町職労	毎月	時間外労働の縮減	毎週水曜日を定時退庁日とし時間外労働の縮減に取り組んでいる。
	遊佐町職労	10月	職場巡視	産業医と職場巡視し、改善の必要な箇所の確認と検討
		奇数月	メンタルヘルス	カウンセラー相談（業務委託）
		年2回程度	職員に向けた意識啓発	「職員健康だより」の発行
	酒田市水労	4月	－	事務室 照度点検
		7月	－	職場巡視点検 ・ ストレスチェック
		10月	－	産業医面談
		2月	－	健康教室（講師を招いて研修）
	酒田市職労	2024.10.1	カスハラ対策	ネームプレートを今までフルネーム記載としていたところ「名字、ひらがな表記」へ変更した。背景としてSNS等で職員の名前を使つての誹謗中傷などが全国的にあったため。
		2024.9.20	夏季休暇の期限延長	定例の労働安全衛生委員会の中で夏季休暇を災害等で取れなかった職員もいたことから期限を今年度に限り12月まで延長することを確認した。
	鮭川村職労	7～8月	ストレスチェック	チェック表に記載。後日、結果をもとに外部保健師と個々に面談
08福島	福島市職労	7	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日の「ノー残業デー」に当局と本庁舎巡回を実施
	新地町職労	毎月第4木曜日	産業医面談	高ストレス者、長時間労働者との面談
		8月	ストレスチャック	日常生活の勤務状況および生活スタイルに対してのアンケート調査
09新潟	魚沼市職労		超過勤務の縮減対策	毎週水曜日・金曜日をノー残業デーとしている。 時間外勤務を行う場合は、命令簿に終了時間を記載するなど事前命令を徹底している。 また、当日に庁内グループウェアの掲示板等で周知している。
		8月	職場環境の点検	衛生委員会メンバーによる職場巡回の実施
		10月	ストレスチェック	全職員（会計年度任用職員を含む）を対象に、ストレスチェックを実施予定 →高ストレス反応者には産業医との面談
		10月	ハラスメント実態調査	全職員（会計年度任用職員を含む）を対象に、ハラスメント実態調査（アンケート）を実施予定
			健康確保措置強化	長時間労働を行った職員に対して「疲労蓄積自己診断チェックシート」を作成、上司が確認やヒアリングし内容把握を行っている。
	見附市職労	2023.10.13	ストレスチェック	正職員、会計年度任用職員を対象に実施
		2023.10.24	職場環境現地確認	一保育園の現地確認を実施
		2023.11.02	こころの健康づくり研修会	職員のこころの健康やゲートキーパーについて正しい知識を取得し、住民対応においても声掛け等の必要な支援ができるように研修会を実施
		通年	職員のメンタルヘルス相談室の実施	正職員、会計年度任用職員を対象
	佐渡市職労	6月～毎月	職場環境改善	職場点検による職場環境改善
		7月～	健康管理	毎週水曜日の8時20分からラジオ体操を実施（任意参加）
		9～10月	ストレスチェック	ストレスチェックの実施と集団分析の実施
		10月	公務災害防止	衛生委員会だよりの発行
	小千谷市職労	毎月	時期にあったもの	月一健康メモ～庁内報～掲載
		5～6月		職員定期健康診断
		6～2月		人間ドック
		7月		第1回健康相談室
		9月		メンタルヘルス研修会ストレスチェック実施
		10月		職員定期健康診断2回目（消防士・工務員等（～1月）胃・大腸がん検診
		12月		インフルエンザワクチン接種第2回健康相談室
		1～2月		婦人科健診
	新潟市職労	5月	夏季衛生月間へむけた意識啓発	「公務・労働災害の撲滅」・「ハラスメントの撲滅」・「働き方改革」について、組合員へキャッチコピーを募集し、採用作のポテッカーを作成し、職場に配布、掲示し、意識啓発を行った。
		7月	夏を乗り切る健康管理	夏季労安学習会「サマーフェスタ」を開催し、60人を超える組合員が参加し、学習と交流を深めた。
		通年	時間外労働縮減の具体策	ライトダウン実施日として毎週水曜日を指定、庁内放送で定時退庁を促している。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
09新潟	胎内市労連	7月	・ストレスチェックの実施 ・ハラスメント防止研修会 (主任級以上係長未満)	・ストレスチェックの結果に基づくセルフケアの周知 ・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 ・講師を依頼して、対面研修を実施した。
		9～10月	・ストレスチェック集団分析結果に基づく説明会 ・職場の環職改善対策計画書の作成	・各所属長に集団分析の結果説明会を実施し、昨年度職場で取り組んだ「環境改善対策に」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。
		通年予定(毎月実施)	職員の健康管理 職場の安全衛生対策 長時間労働対策	・健診後の要精査者への受診勧奨と未受診者へのアンケート調査。 ・産業医を含む衛生委員会による職場巡視(毎月) ・毎月所属長に時間外勤務の実績(45時間超え/月)を報告し、必要に応じて、産業医の面接指導を勧奨してもらう。 ・ノー残業デーの徹底(週に1回)、ノー残業デーを周知している。
	柏崎市職労	7月	ストレスチェック	正規職員、雇用保険に加入している非常勤職員を対象に「職業性ストレス簡易調査表」を用いてストレスチェックを実施した。
		7～8月	職場巡視職場環境改善アドバイザー派遣	各職場の職場巡視を行った。 職場環境改善アドバイザーを講師に招き、研修と職場診断を実施
		11月	メンタルヘルスセミナー	自身の思考のクセを知り、物事の考え方や気持ちの切り替え方を覚えることを目的としたセミナーを開催する。 今回の対象者は、入庁10年目以降の30代職員。
		1月	フォローアップセミナー	健診結果をもとにメタボリックシンドロームや保健指導が必要な方を対象としたフォローアップを実施する。日々の体重や取組内容を手帳に記入し、目標達成にむけて取り組む。
	津南町職労	9月	ハラスメントの実態把握	職場アンケートを実施し、ハラスメントの実態を把握し、当局(安全衛生委員会)へ報告した。
	新潟県職労	6月	時間外勤務の縮減と長時間時間外勤務者の保健指導	組織内コミュニケーションの活性化、ワークライフバランス推進業務配分と、応援体制の運用デジタル化の推進
		8月	職員健康診断の結果 衛生委員会の実施内容	結果検証と分析衛生委員会の開催メニューに関する検証
		10月	ストレスチェック集団分析	予定
		1月	職員のメンタルヘルス 職場環境改善アドバイザー	予定
		3月	労働安全衛生管理 来年度実施計画 メンタルヘルス・ストレス 来年度実施計画	予定
	十日町市労連	8月、12月	職場巡回	巡回テーマを「職場環境の再確認 職場環境の再確認」として出先機関の現場点検を実施し職場環境の整備をはかる
		通年	長時間勤務縮減対策	水曜日ノー残業デー、金曜日定時退庁日
	新発田市職労	4月	長時間勤務縮減対策	36協定の締結
		7月	研修会	衛生委員会において、人事課のメンタルヘルス専門員から「ストレスチェックの活用について」と題した研修を受ける。
		7月	メンタルヘルス対策	ストレスチェックの実施 対象: 正規職員と任期が原則1年で週当たりの勤務時間が常勤職員の3/4を満たす会計年度任用職員
		7月・9月	職場点検による職場環境改善	衛生委員による職場巡視を行う。
		通年	衛生委員会	年12回、衛生委員会を開催する。 ①合同衛生委員会: 3回 ②小委員会: 9回 ・からだの元気づくり委員会: 3回 ・こころの元気づくり委員会: 3回 ・職場の元気づくり委員会: 3回
	糸魚川市職労	毎月	長時間勤務縮減対策	毎月20日前後のノー残業デーにあわせて、業務時間後に職場巡回をして、勤務状況を把握する。あわせて、早めの退庁を勧奨。
		毎日	長時間勤務縮減対策	5分前にメッセージを通知した上で、午後9時にパソコンを強制シャットダウン。
10群馬	県職労	2024年7月1日～7日	職場点検による職場環境改善	職場安全点検を安全衛生管理者(所属長)および安全管理者(次長等)を中心に分会代表者同行のもとに実施。 点検後は問題となった事項(継続検討分)について改善状況を報告する。
		通年	過重労働職員対策	時間外勤務が月80時間を超える職員への面接指導の実施など
		通年	メンタルヘルス対策	1)ストレスチェック実施(①7月:ストレスチェックの実施、②9月:組織分析結果を基に管理監督者むけ研修会実施、③11月:職場改善フォローアップ事業を実施) 2)メンタル不調の予防(①メンタルヘルスに関する啓発・普及を継続に実施、②精神科専門医の相談の実施など) 3)長期病休者に対する職場復帰支援 4)外部カウンセリング事業など
		2023年度	公務災害・通勤災害の認定状況	・公務災害認定件数27件 (職務遂行中15件、出張中3件、レクリエーション中2件、出退勤途上1件、その他6件) ・通勤災害認定件数5件 (出勤途上3件、退勤途上2件)

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
10群馬	県職労(病院局)	通年	健康管理業務	1) 定期健診・ドッグデータを活用した巡回健康相談、保健指導実施(年2回／2023年度は1回のみ) 2) 健康相談課通信の発行(年2回→6月・11月)
	前橋市職労	毎月	ノー残業デー巡回	毎週水曜日を全庁ノー残業デーとし、放送により定時退庁を促している。また、月に一度職員課と組合で18:00以降巡回し、時間外勤務を行う場合にはきちんと申請するよう促している。
		毎月	サービス残業撲滅巡回	不定期かつ予告なしで月に一回程度、職員課と組合で18:00以降巡回を実施。時間外勤命令なく残っている職員がいないかを確認。不必要に職場に残らないこと、時間外勤務を行う場合にはきちんと申請するよう促している。
		毎月	職場点検	産業医と安全衛生委員会の委員により各所属を巡回し、職場環境が一定の水準に保たれているのか確認している。
	桐生市労連	3月	施設確認	産業医と委員とで本庁舎を巡回し安全衛生に則った対応がされているか確認
		通年	健康管理業務	医師による面接指導など健康確保処置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間労働を行った職員については、申出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施することを強く求めている。
	伊勢崎市職労	5月、7月、9月	長時間勤務縮減対策	庁舎内を巡回し、残務者の状況を確認
		7月	職場環境改善	衛生巡視を実施し、職場環境を確認し改善点を指摘
	昭和村職労	7月	ハラスメント対策	管理職を含めた全職員に対するハラスメント対策研修を実施(安全衛生委員会主催)
	玉村町職	毎月	全般	毎月委員会を開催し、休暇の取得状況等を報告し対策を検討
		6月、11月	職場環境改善	巡回指導・検証
		7月	メンタルヘルス対策	ストレスチェック実施
		2月	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス研修
	甘楽町職労	毎月	ノー残業デー巡回	毎週火曜日をノー残業デーに設定し、18:00までの退勤を推進している。
13埼玉	滑川町職労	4月	時間外勤務	職場の人員要求の基礎資料とし、職場の業務負担の平準化をめざす。
		11月	夏季休暇取得	職場の人員要求の基礎資料とし、職場の業務負担の平準化をめざす。
		1月	年次休暇取得	職場の人員要求の基礎資料とし、職場の業務負担の平準化をめざす。
	秩父市職	6～7月	働き続けられる職場環境	組合員対象アンケート調査 集計と結果報告 要求事項の精査
		7月	stop！カスハラ	市職ニュースにより、カスタマーハラスメントを受けたときの対応を周知
		7月	カスタマーハラスメント	県本部統一要求書の提出・対応策について事務レベル協議
		8月	カスタマーハラスメント	厚生労働省のカスタマーハラスメント防止啓発ポスターの印刷と各所属への配布
	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および注意点を学ぶ。 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はかるべく、職場巡視により是正箇所の指摘および助言を行う。その後、改善内容についても確認する。
	ECF越谷労働組合	4月	安全パトロールの強化	安全パトロールの強化として施設の点検中に安全パトロールの実施
		5月	気温上昇にともなうクール対策	スポーツドリンクの配布予定 各自のクール対策装備品の点検
		6月	職場環境の改善	点検施設の不安全チェック メンタルヘルス研修の受講
14東京	渋谷区職員労働組合		職場巡視	職場環境改善のための職場巡視について、委員会各部局・部会ごとに対象職場を設定し、労使双方の委員が現場に赴き、職場環境・作業環境に関し、項目ごとにチェックを行った。また、改善が必要な点については、対応策を求め、良好な事項については、全職場での共有をはかった。
			新規採用職員の健康相談	健康障害を防止するとともに健康の不調を感じた際に相談できる体制づくりを行うため、健康管理の部署が中心となって、専門職等による健康相談を実施。とくに、ここ数年メンタル不調から退職につながるケースが増えていることから、新規採用職員全員を対象に、面談・相談を実施。
	大田区職員労働組合		時間外労働対策	安全衛生委員会にて、当局資料として長時間労働の人数の提示。 組合としては、年度末の組合員アンケートにて、超勤実態を調査し公表。
			健康確保措置	安全衛生委員会にて産業医面談の実績を確認の上、徹底を求める。
	北区職員労働組合	24. 4. 25	職場ごとの職場環境	区主催の安全衛生委員会の前に、各職場部会の区職労選出の組合員に集まってもらい、事前対策会議を実施した。主に、職場の「困りごと」について課題出してもらった。(超勤状況、物的環境など) その意見をもとに区主催の安全衛生委員会で、発言した。
		24. 7. 25	職場ごとの物的環境	区主催の安全衛生委員会の前に、各職場部会の区職労選出の組合員に集まってもらい、事前対策会議を実施した。主に、各職場の物的環境の課題を出してもらった。とくに、熱中症対策についての対策状況等について話をした。 その意見をもとに区主催の安全衛生委員会で、発言した。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
14東京	八王子市職員組合	4月	交通安全	春の全国交通安全運動(本庁舎駐車場パトロール)
		6月	全国安全週間	パトロール
		9月	全国労働衛生週間	パトロール
		10月	全国労働衛生週間	血管年齢測定、ベジチェック、骨密度測定
		12、1月	年末年始無災害運動	パトロール
15千葉	松戸市職	4月	公務災害特集	個人の不注意とされる場合が多いので組合ニュースで特集号を作成して教宣した
		7月	市民課のパワハラ問題	所属長や同僚からパワハラを受けている実態が訴えられ職場アンケートを実施し、結果を当局に是正を求めた
		毎月	各委員会の取り組みの交流を月1回実施	7委員会32名の安全衛生委員がいますが、安全衛生対策会議への出席は6名程度となっています。
	柏現業労組			職場点検による職場環境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
		2024.05.29	熱中症予防	大塚製薬株式会社より講師を招き、熱中症講習を実施
	茂原市職	7月	職場点検による職場環境改善	職場点検を行い、昨年度の点検で問題があった箇所が改善されたか、改善できていない場合はその原因も含めて確認を行う。
	柏市職	6月	職場巡視	本庁舎、ラコルタ柏(公民館)の巡視
		10月	職場巡視	別館、近隣センターの巡視
		12月	研修	メンタルヘルス講座
			縮減対策	時間外が多かった部署については、「人事課が所属長ヒアリングを行い対策を検討する。
			健康確保措置	時間外が多かった職員に対して保健師または、産業医による面談の案内を行う。
	銚子市職労	5月	ノー残業デーの取り組み	ノー残業デーを毎週水曜日と給与支給日に行ってきたが、形骸化しているとの指摘もあり、職員にアンケートを実施した。回答からノー残業デーを残し、各課または各室単位で日にちをそれぞれ設定してもらう方向となった。
16神奈川	川崎市下水道労働組合	随時	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	保険相談員との面談の実施
		毎月	長時間時間外労働者に対する取り組み	産業医の診断を受け、体調の管理等情報交換を行っている。
		毎月	長時間時間外労働者に対する取り組み	当局と情報交換しながら時間外の要因を調査し、仕事の振り分け等調整を行っている。
	藤沢市職員労働組合	随時	時間外労働の縮減対策	月45時間を超える時間外勤務を行った場合に労務担当所管課への報告書の提出を義務づけ、労使で共有している。必要に応じて、労使協議を実施し、縮減にむけた具体策を追及している。
		随時	長時間労働に対する健康確保措置の強化	現行、職員の希望(意向)に基づく産業医面談(受け身)が中心となっているが、産業医視点で面談の必要性を判断するなど、主体的な対応を求めている
	平塚市役所職員労働組合	随時	時間外勤務縮減ワーク・ライフ・バランス	36協定、ノー残業デーの設定
		随時	メンタルヘルスケアストレスマネジメント	80時間超の人を対象に健康相談室で保健師もしくは産業医面談
	茅ヶ崎市職員労働組合	随時	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
		11月(予定)	メンタルヘルスケアストレスマネジメント	メンタルヘルスケア・ストレスマネジメントに係る講習会を実施予定
	南足柄市職員労働組合	8月、3月	安全衛生委員会合同会議	本市にある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。
		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
	寒川町職員労働組合	7月	安全衛生に係る要求	要求書の意見集約、当局へ書面提出。
	厚木市職員組合	4月	時間外労働削減	スマートワーク宣言の実施
	海老名市職員労働組合	5月	安全作業マニュアルの見直し	マニュアルの見直し、作成
		8月	夏場の安全対策	熱中症や暑さ対策
	綾瀬市職員労働組合	年間	長時間勤務縮減対策 および健康確保措置	職場巡回を行う。 当局へ削減、是正を要求した。
18長野	富士見町職労		長時間勤務縮減対策	(5)回答の具体策 一般職の職員の時間外勤務等の取扱要綱にて 「毎週水曜日を一斉定時退庁日(ノー残業日)とする。」ことを規定
	富士見町職労		長時間労働健康確保措置	(6)回答の内容 統一要求書にて求めている。
	茅野市職労	随時	時間外労働の縮減	本日はノー残業デーであることを水曜日の終業後に館内放送で周知
	茅野市職労	随時	長時間労働者に対する 健康確保の設置	長時間労働者への産業医面談の実施。長時間労働の傾向がある職員のピックアップと所属長へ配慮の促し
19富山	高岡市職労	毎月	長時間労働是正	毎月第3週水曜日に職場消灯見回りを労働安全衛生メンバー(組合委員とと当局委員)が交互に実施。
	黒部市民病院職	5月	職場環境改善	サージカルスモーク対策:Eメスのようなエネルギーデバイスを使用して際に生じるサージカルスモークには、発がんリスクのある有害な化学物質が含まれる。その他にもヒトパピローマウイルスなどの感染性の細菌やウイルスも含まれていることから医師、看護師をはじめとする医療従事者のみならず患者への健康被害や感染リスクを高める可能性があるとの報告がある。現在、複数の臨床系学会ならびに労働安全衛生団体から排煙装置の使用を推奨する提言が出されており、欧米では法制化の動きもある。その流れから当院安全衛生委員会において反映し、予算請求に至る。
	射水市職労	5月・7月	長時間勤務縮減対策	副市長をトップとした時間外勤務縮減にむけた会議の開催
		7月	ハラスメント対策	ハラスメントに関する通知の発出
		通年	メンタルヘルス対策	長時間労働者への産業医面談

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
19富山	砺波市職労	随時	具体的な時間外労働の縮減対策	出退勤記録と長時間労働をチェックすることで時間外労働の要因を見極め、労働時間の縮減につなぐ。
		随時	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置	産業医との面談を勧める。
	魚津市職	毎週	時間外労働の縮減対策	総務課で実施 「月・水・金のノー残業デーの設定。終業時にアナウンスを流す。
	富山地区広域圏労組	6月	安全衛生委員会	医師による健康指導
		7月	安全パトロール	職場点検・巡視、危険箇所や作業の改善を検討する。
		9月	安全衛生委員会	医師による健康指導
		10月	安全パトロール	職場点検・巡視、衛生面を主に巡視・改善を検討
20石川	金沢市職	8月	(組合主催)メンタルヘルス学習会開催	・医師によるうつ病予防セミナーを開催し、ストレスが軽くなるような職場づくりと、うつ病予防のために具体的にできることについて学習する場を提供する。
		9月	職場点検による職場環境改善	・12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個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。
		随時	長時間労働者を対象に医師の面談を実施	・時間外・休日労働時間が月80時間超の職員を対象に健康チェックと産業医面接の希望調査を通知し、面談が必要と判断された職員および面談を希望する職員に医師の面接を実施
21福井	勝山市職	7～9月	終業後の職場巡視	毎週水曜日をノー残業デーとし、7月から9月の第1水曜日は定時で退庁するよう職場巡視を行い残業者に退庁を促している。
		11月	職場点検	毎年度部署・施設を定め、衛生委員会による巡視を行う。
	小浜市職	4月	長時間勤務縮減対策	春闘にて、長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を要求
22静岡	静岡県職	随時	労働安全衛生法に定めた基準の遵守	労働安全衛生法に定めた室温や照度などの基準が守られるよう、管財課や健康指導課へ申し入れ
		7月	県職労働安全衛生集会の開催	健康で働きやすい職場づくりをめざし、7月の労働安全衛生月間、県職員安全衛生月間に合わせて、単組独自の学習会を開催。内容は健康指導課による県職員の安全衛生管理報告、外部講師を招いた講演を実施。
		7月	安全衛生委員会の開催、職場巡視の実施	自治労労働安全衛生月間における単組の取り組みとして、安全衛生委員会の開催、職場巡視の実施を要請・点検。
		12月	労働安全衛生に関する要求書に係る団体交渉	「労働安全衛生に関する要求書」にかかる団体交渉を実施。過重労働対策、長時間時間外勤務の把握、公務災害認定にむけた所属の協力体制、病休後復帰者の後任希望の是正、冷暖房の適正運転などについて議論
		随時	具体的な超過勤務の縮減対策	・業務点検、業務の見直し、事前命令等の徹底、定時退庁の徹底、時間外勤務縮減推進月間の設定、研修等を通じた職員への意識啓発、ワークライフバランスの推進等
	県立病院労組	4～3月	職場点検	毎月最低1か所を点検することを実施。管財課も同行し、優先順位を決め、ソフト面で改善できる所は改善するようにしている。
		4～3月	超過勤務45時間以上が連続3ヶ月の医師への是正勧告	左記条件に当てはまる者に対し、担当科長へ業務配分の見直し通知を送付している。
	裾野市職	6月	職員衛生委員会年間業務計画の報告	令和5年度より各所属に労働安全衛生担当者を設置し、各所属の労働安全衛生に関する問題点等を報告してもらい、職員衛生委員会の中で共有および審議し、今後の職場の労働安全衛生管理に活用していく。月1回デスクネッツ回覧にて衛生委員会の開催する旨を周知した。
		10月	ストレスチェック職員相談	職員相談事業実施状況について報告。職員が気軽に利用できるよう新規採用職員の体験案内や予約枠の空き状況について周知する予定。職員の認知度や利用のしやすさなど意見集約する予定。
	袋井市職	予定	長時間勤務縮減対策	時間外勤務が多い、所属や個人を対象に、面談等を行い、原因の確認を行った上で、時間外勤務の縮減の取り組みについて検討する。
		7月	健康確保措置の強化	長時間労働を行った職員(①時間外勤務時間が1月当たり100時間以上の職員、②2月以上6月以内の期間において、時間外勤務時間が1月当たりの平均時間が80時間を超えた職員)に対し、医師による面接指導を行った。
	富士宮市職	年6回	全庁的なノー残業デーの実施	全庁的に残業をせずに帰庁する日を設け、ワークライフバランスの推奨に努めている。また、別途課単位でノー残業デーを設けている課もある。
		随時	長時間残業をしている職員へのフォロー強化	衛生委員会の都度、長時間残業をしている職員への健康状態の注視や、メンタルヘルスの注視強化を求めている。
23愛知	豊田市職員労働組合連合会	8月	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。
		3月、9月	ハラスメント対策	組合の要求書に、ハラスメント防止に関する要求書を盛り込んでいる。
		適時	ハラスメント対策委員会の開催	事後的な対応となっていた委員会の開催を、予防的な活動のために定期的に行うよう方針を変えた。
	津島市職員組合	8月	職場巡視	時間外に労働安全衛生委員が職場巡視を行い、事前申請なく時間外勤務を行っている職員がいるかを点検している。
	豊山町職員労働組合	部署ごとに異なる	長時間労働縮減対策	各部署で月4回以上ノー残業デーを設定し、長時間労働を削減する。 例) 毎週月曜ノー残業デー等
	東部水道企業労働組合	6月	安全週間	全国安全週間説明会への参加
		9月	労働衛生週間	全国労働衛生週間説明会への参加
		10月	職場点検	事務局及び労働組合合同の職場巡視を行い。安全衛生に×箇所がないか点検する。
	岡崎学校給食労働組合	毎月	ヒヤリハットの声掛け	常時ポストを設置し、ヒヤリと感じたこと、ささいなことでも書いてもらい、その資料を元に委員会で話し合い。解決策を模索している。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
23愛知	日進市職員連帯会議	4月、5月、6月	健康相談	産業医による職員健康相談
		7月	安全衛生委員会	職場巡視の事前指導
		8月	健康講座	産業医による職員向け健康講座
		8月	職場巡視	職場巡視の事前指導
		9月	安全衛生委員会	職場巡視の報告
	名古屋競輪労働組合	8月	食中毒	一年間通しての食中毒の菌などからの安全策を学んだ。ほか、エアコン換気などの点検・改善をお願いした。
	蒲郡競艇労働組合	6月	健康診断、人間ドック	健康診断や人間ドックを受けて、早期発見と予防に心がける。
24岐阜	名古屋市労連	毎月	過重労働対策	・時間外労働については事務所長会にて各月実績の報告を行い、削減を促す。 ・年次有給休暇の取得推進を11月に実施。
		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内で改善できない項目について改善するよう要求書に取りまとめ提出する。
		随時	職員の超過勤務の縮減対策	・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に、総務課への協議 ・上記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
	下呂市職	5月頃	春闘に係る要求書の中に盛り込み提出	・労働時間の短縮等として、時間外勤務の縮減について、安全衛生委員会や労使間で協議すること ・時間外勤務手当の財源確保、完全支給や改善など
		10～11月	職場点検による職場環境改善	・職場環境改善も含め、役員と各職場組合員との意見交換会を実施する予定
	瑞浪市労連	随時	時間外労働の縮減対策	・毎週水曜日を「ノー残業デー」として、啓発している。 ・毎月「8」のつく日を「早く家庭に帰る日」とし、前日までに庁内掲示板で周知している。また、月間30時間以上の時間外労働が見込まれる場合、予め所属長と秘書課で協議が必要であるため、所属長は必然的に当該職員からヒアリングする。これにより、時間外労働の縮減対策を個別に検討している。
		随時	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	・長時間労働を継続している職員や長時間労働が年間360時間に迫る職員に対して、秘書課が健康相談を強く勧めている。健康相談では、総合病院の院長と話をすることができる。
	土岐市労連	通年	時間外労働の削減	(人事課) ・時間外勤務が多い部署については各管理監督者への注意喚起 ・月45時間、年360時間の時間外勤務を超える職員について、各管理監督者に対し、改善策を明記した協議書を提出させる (各管理監督者) ・事務事業の見直し、業務分担の見直し等業務の改善 ・職員との意思疎通の充実や退庁しやすい職場環境づくり ・時間外勤務の事前命令の徹底による職員の勤務時間の適切な管理 ・休日勤務について週休日の振り替えや代休日等の割り振り
	関市労連	6月	ハラスメント対策	・ハラスメントをなくすための取り組み 勉強会
	郡上市職	2024年7月	安全衛生の周知	・組合通信にて、7月の全国安全週間の周知を行い、職場で労災につながるよう危険がないかなどチェックするよう呼び掛けた。
	岐阜市職労	2024年6月～	毎回の安全衛生委員会に対する組合としての組織的対応の強化	・本庁職場安全衛生委員会は、毎月開催されているが、毎回の課題に対して、組合としての組織的対応が弱かった。そこで、安全衛生委員会の開催の1週間前に、福祉対策部会(執行部内の専門部)を開催し、本庁職場安全衛生委員とともに、次回の安全衛生委員会へむけた協議を行うようにした。
	羽島病院労組	5月	職員名札の変更	(市役所)部署と、苗字のみをひらがなで表記の名札へ変更 (病 院)職種と、苗字のみをひらがなで表記の名札へ変更 ※市役所は5/31までに、病院は8/1より導入
		7月	無断撮影の禁止	・市民病院の出入口や掲示板に無断撮影を禁止するポスターの掲示
	県病院労組	通年	時間外勤務縮減ならびに休暇取得	・多治見病院において、10%の休床を実施し、人員不足に対応している。
	大垣市労連	7月	自治労「安全衛生月間」の周知	・教宣の配布、ポテッカーの設置
	垂井町職	毎月	ノー残業デー	・毎週水曜日、8の付く日
		適宜		・課長会議における周知
	輪之内町職	毎月	職場点検による職場環境改善	・安全衛生委員会委員が当番制により、各職場をチェックシートに基づき巡回を行う。
	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
25三重	いなべ社協	2023年12月	ハラスメントの撲滅に向けた防止対策	2024年度いなべ市社協職労の秋闘(団体交渉)の要求内容の中で、ハラスメントの撲滅にむけた具体的な防止対策をはかるよう要求した。
	上野総合市民病院職	随時	委託先における安全衛生確保の対策	検討事例が生じるとに、随時安全衛生確保についての対策を協議している。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
25三重	三重県立総合医療センター	7月、8月（予定）	職場点検による職場環境改善	2日間かけて職場巡視を行う。
		11月（予定）	ハラスメント対策	ハラスメント防止研修をWEBで全職員対象にして行う。
		1月（予定）	医療安全研修	MRIの安全性、医療が図研修、医療安全研修をWEBで全職員対象にして行う。
		2月（予定）	接遇研修	クレームを未然に防ぐための接遇研修をWEBにて行う。
		通年	労働時間縮減対策	医師に関しては時間外の理由を記載するエクセルシートの記載、長時間労働になる所属に対しては部長に是正勧告を行う。
		通年	健康確保措置	長時間労働者には産業医との面談を実施、健康診断の結果に応じては就業規則の規定を制定
	いなべ市職労	4月	市長による健康宣言	「三重とこわか健康経営カンパニー」の健康経営認証の取得をめざす。
		毎月	職場巡視による職場改善	毎月、1～2部門（施設）の職場巡視を実施。翌月までに環境改善を実施
		秋～年度末	全職員対象の健康管理研修	産業医を講師として、研修を2回実施予定
		毎月	長時間勤務者への産業医面の実施	月80時間以上時間外勤務をした職員に対し、翌月中に産業医面談を実施
	企労組	通年	ワーク・ライフ・マネジメントの推進	職員単位で時間外勤務時間の目標を設定するとともに、休暇についても取得目標を設定することにより、時間外勤務の削減と休暇取得を推進している。
		9月	企労組労働安全衛生大会	建設工事等における労働安全衛生管理についての研修など
		5月	職場巡視リスクアセスメント	各事業場において職場巡視を実施し、危険作業・設備を洗い出し、リスクアセスメントによるリスクの除去・提言対策を実施。
	三重県職労	8月	安全衛生管理責任者等研修	・過重労働による健康障害の防止（安全配慮義務、管理監督者の役割・対応など） ・職場におけるメンタルヘルス対策（復職支援における管理監督者の対応について）
		7月	健康づくりセミナー栄養編	RIZAPの参加型プログラム
		1月	健康づくりセミナー運動編	RIZAPの参加型プログラム
		2024年12月～2025年2月	糖尿病予防プログラム	糖尿病予防が必要と判断される職員を対象に約3か月間の生活習慣改善とトレーニングを実施
		12月（予定）	安全衛生管理責任者等を対象とした職場環境改善研修	ストレスチェックでの集団分析の結果を活用した職場環境改善研修
	自治労四日市	6月	第1回安全衛生委員会	前年度の災害事案分析
		7月	職場巡視	衛生講習
		10月	衛生週間記念講演会	
		11、12月	第2回教育施設部会第2回安全衛生委員会	
		1月、3月	第3回教育施設部会第3回安全衛生委員会	病気休暇、休職取得状況調査害虫駆除対策
	菰野町職	通年	労働衛生委員会への参加	安全衛生委員会の開催を当局に求め、積極的な執行委員の参加をはかっている。
	大台町職	8月	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衛生委員会で検討している。
		毎週	ノー残業デーの実施	ワークライフバランスの実現のため。ノー残業デーの設定、アナウンスを行っている。
		毎月	メンタルヘルスカウンセリングの実施	メンタルヘルス相談先として、臨床心理士によるカウンセリングを行っている。
	松阪市職	4月、8月	ストレスチェック	ストレスチェックの実施計画確認（4月）、集団分析結果確認（8月、予定）
		5月、7月	職員の喫煙状況調査	喫煙状況に関するアンケート実施計画の確認（5月）、アンケート結果の確認（7月）
		4月、随時	公務災害、労災	前年度の公務災害発生状況の確認（4月）、当年度の公務災害発生状況の確認（随時）
		未定	職場巡視	秋頃に、保健センターを含めた数か所を安全衛生委員会で巡視予定
		5月	時間外勤務縮減	前年度の時間外上限規制の超過に対し、部署ごとに要因分析・検証の実施、対策を検討するとともに、効果のあった事例の共有
	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（巡回を行いながら、職場の状況の聞き取りを行う場合もある）。
	鈴鹿市職労	隔月	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時15分から職場巡視を行っている。
		10月	職場点検による職場環境改善	公務災害が発生した出先機関に対する職場点検の実施
		12月	メンタルヘルス	ストレスチェックの集団分析（全所属）と検証
	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月と偶数月	職場巡視と職場点検	【職場巡視】 チェックリストに基づき、安全委衛生委員会の部会員が職場を点検し、改善すべき事項があれば、当該課へ改善を促す。 【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。
		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
		9月	カスハラ対策	カスハラ対策の一環として、職員の名札を名字のみひらがなに切り替える。
		随時	委託先安全衛生確保	工事請負業者には安全衛生教育の実施を求めている。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
25三重	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	動画研修
		8月	職場巡視	職場の危険なところの拾いだし
	川越町職	毎月	具体的な時間外労働の縮減対策	毎月、安全衛生委員会にて45時間超えの職員数の報告及び連続して45時間を超えた職員数の報告がなされており、45時間超えの職員に対しては、当局側より所属課長に対して原因と改善策の報告を求めている。
		毎月	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	45時間超えの職員を中心に職場カウンセリングを実施している。
	玉城町職	毎月	安全衛生委員会への参加	安全衛生委員会への毎月参加して職場環境の改善など協議している。
	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時まで退庁を館内放送にて促す。
	明和町職労	毎月	安全衛生委員会	各職場の状況報告、長時間労働を行った職場の共有。メンタルヘルス不調の職員の復帰に向けた検討等。
		7月	職場点検	衛生委員による職場点検を実施
	熊野市職労	4月	前年度事業報告今年度年間計画	前年度の取組結果の報告と今年度年間計画の確認
		5月	病休状況等	職場における病休の発生状況の報告等
		7月	職場の安全対策	熱中症対策等について
		8月	公務中の交通事故	公務中の交通事故件数の報告等
26滋賀	野洲市職労	通年	長時間勤務縮減対策	当局において、「ノー残業デー」の設定、パソコン端末に早期退庁を促すポップアップを設定する等の取り組みを行っている。
	米原市職	6月	今年度の取り組み	令和6年度安全衛生管理体制、令和5年度の取組結果について、令和6年度健康安全管理計画について
		8月	学習会	書面開催（衛生委員会通信発行）・今年度の事業紹介・よい睡眠のためにできること
		9月	職場点検	職員健康診断受診状況について、職場巡視について
		11月	職場巡視	各委員による職場巡視
	高島病院労組	2月	職員満足度調査	職員のやりがい度を測定し、改善することで病院全体の質向上につなげる。
		9月	新人看護職員の面談	採用から半年経過した新人看護師に対し、心理士による面談を実施。心の病気による休職、退職の防止につなげる。
		9～11月	ストレスチェック	職員のストレス状況の改善および働きやすい職場環境づくりに活かす。
		随時	医師の時間外労働時間の削減	ドクターズクランク、特定行為認定看護師によるタスクシフト。勤怠システムの更新等。
27京都	京都府国民健康保険団体連合会職員労働組合	毎月	長時間勤務 縮減対策	一般事業主行動計画に基づき、定時退官日〔ノー残業デー（毎週水曜日）〕の設定
	福知山市役所職員労働組合	通年	超過勤務の縮減	ノー残業デーとして毎週木曜日を設定
	福知山市役所職員労働組合	8月	超過勤務の縮減	ノー残業ウィークとして夏季に1週間を設定
	京田辺市職員組合	毎月	超過労働時間削減	ノー残業デーの設定と、職場巡回
	自治労京都市職員労働組合	通年	職場環境改善	各局・区の安全衛生委員会での対応
	自治労京都市職員労働組合	通年	長時間勤務塾減対策	各局・区の安全衛生委員会での対応
	八幡市職員労働組合	通年	長時間勤務塾減対策	ノー残業デーとして毎週水曜日を設定
28奈良	大和高田市立病院労組	6月	パワーハラスメント	社会保険労務士を講師に学習会を行う。
		8月	アンガーマネージメント	社会保険労務士を講師に学習会を行う。
29和歌山	県職労	通年	メンタルヘルス	長時間労働を行った職員に対して医師による面接指導などを行っている。
		7～8月	長時間勤務縮減対策	「ワン・モア・ホリデー」運動の推進 1. 計画的な年次有給休暇の取得促進 2. 超過勤務等の縮減 3. 管理・監督職員による業務マネジメントの徹底

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
29和歌山	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	定時退庁促進日およ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	2024年4月～	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。
		2024年7月	超過勤務状況や病休者の状況確認	2023年のデータを基に、超過勤務が多い職員への体調管理などを含めたヒアリング状況や、精神的な病休者の件数やフォロー状況を確認し、対策の検討等を行った。
		2024年9月	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。
		2024年11月	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。
	田辺市職	5月	長時間労働縮減	勤務間インターバル制度について
		7月	メンタルヘルス対策暑さ対策	メンタルヘルス対象者の検証 暑い時期に外で作業をする際に冷たいジャケットを羽織るなどの検証
	有田市職連	随時	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置	継続的に1ヶ月平均80時間超の時間外労働を行った職員について、産業医による面談指導
	紀の川市職	年中	長時間労働縮減対策	毎週水曜日をノー残業デーとし、長時間労働縮減に取り組んでいる。（8月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 の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	毎週水曜日をノー残業デーと設定し、庁内放送等により啓発を実施
		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、全職員対象の研修を実施予定
		毎月	メンタルヘルス・ハラスメント対策	月2～3回、衛生管理者による面談日を設け、希望者は面談を実施
	広川町職	随時	時間外労働の縮減対策	毎週金曜日を「ノー残業day」と位置づけ、17時に庁内放送を実施 また、21時に一斉消灯を実施
		随時	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置	長時間労働している職員に対して産業医の面談（初回は強制、2回目以降は任意）を実施
	那智勝浦町職	11月	メンタルヘルス対策	ストレスチェックの実施
		12月	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス研修
		1月	職場環境改善	職場巡視
	古座川町職	通年	時間外勤務の縮減	毎週金曜日をノー残業デーとし位置づけ、特段の用途以外は帰宅することとしている。
	紀南病院労組	随時	（各部署における）超過勤務縮減	超勤縮減にむけた業務改善（各部署で対応）
		該当月	超勤縮減にむけた取り組み	業務改善
	白浜町職	2024年4月～	長時間勤務の削減	業務量や職務職階に応じた職員の適正配置
	串本町職	通年	時間外勤務の縮減	毎週水曜日をノー残業デーとし位置づけ、特段の用途以外は帰宅することとしている。
	上富田町職	8月	カスタマーハラスメント研修	弁護士によるカスタマーハラスメントへの対応についての研修
	国保連合労組	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、当局には、実態との乖離や部署内で開きがある場合に改善を求める等、縮減対策に努めている。
	紀の川市臨職労	年中	長時間労働縮減対策	毎週水曜日をノー残業デーとし、長時間労働縮減に取り組んでいる。（8月、9月は強化月間）
	和歌山市臨職労	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	定時退庁促進日およ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）を定時退庁促進日およ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。
30大阪	関西競走労働組合	4月	避難訓練を終えて地震災害時に備えて	1. 行動手順フロチャートを作成 2. 全館消火器マップの一覧を作成
		4月	転倒防止を前提とした制服スニーカー対策	早期購入へ向けて転倒頻度のヒアリハット調査の実施
		6月	カスタマーハラスメント対策	万全を期す警備対策を強化
		6月	職場環境改善	Gイレース・ミッドナイト開催に於ける社員の残業80時間越えが懸念されるが、年間を通じて健全に業務できるように努める。
		6～9月	熱中症、感染症予防対策	サーキュレーター、冷風機等台数を大幅に増やしての対策、清掃時の除菌やアルコール設置も続行

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
30大阪	寝屋川市役所職員労働組合	通年	超過勤務の縮減対策	・午前8時～午後8時まで、フレックスタイム制度を導入 ・月20時間までの希望残業制度
	自治労交野市職員組合		具体的な時間外労働の縮減対策	・「ノー残業デー」の実施、月45時間以上時間外勤務を実施している職員数を毎月把握し、安全衛生委員会で報告。 ・パソコンの強制シャットダウン
			長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	産業医による面談相談「心の健康相談室(カウンセリング)」などの実施
	自治労泉佐野市職員組合			安全衛生委員会の取り組みの中で、党役員が職場点検(安全・衛生)やハラスメント等の問題指摘を行っている。
	住之江競艇労働組合		職場環境改善	各号館の廃棄物品などの撤去または、整理整頓
			トイレ	毎年、便座の変更依頼を要請している。
	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、全社およ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むけ、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、⑥その他推進事業として安全衛生に関する啓発などに取り組んでいる。 年間活動計画については別紙の通り。
			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は協議を重ね対処に取り組んでいる。
			健康増進にむけた対策	会社は「健康経営」を推進していくことを定め、社員とその家族の健康増進にむけた対策を事業の発展・成長への「投資」として捉え、積極的に取り組みを展開している。この取り組みは、大交の方針にも合致するものであり、協力して取り組むべき経営課題であることから、「健康経営」の推進体制として会社の経営会議の下に設置された「健康経営推進委員会」に大交執行委員長が副委員長として責任ある立場で参画し、意見反映に努め、会社と連携して取り組んでいる。
	大阪市従業員労働組合	8月		単組の労働安全衛生対策委員会の開催、内容は現闘における、労安事項について
	池田市水道労働組合	5月	健康診断の結果	職員の健康管理による職場体制維持
		11月	外部施設の安全状況	外部施設の化学薬品、作業工具の管理状況確認
		12月	外部施設の安全パトロール	外部施設の安全パトロール
	柏羽藤環境労組	5月	危険予知	職場に潜む危険な場所、作業等を可視化して、安全に作業できるようにするにはどうすればいいかをレポートにする。
		6月	健康診断	健康診断およびストレスチェック(11月は変則勤務の健康診断のみ)
		6月	消防訓練	消防避難訓練
	八尾市水道労働組合			今年度は夏の猛暑対策について産業医の先生からの資料をもとに議論した、来年度もファン付きの防暑作業服を増やすなど職場要求に盛り込みたい。
	豊中市従業員労働組合	各月	安全作業	モニタリングによる安全衛生委員の職場点検を実施し、報告に基づき改善
		各月	衛生管理	//
		季節ごと	必須研修(安全衛生・防火訓練・飲酒運転防止)	啓発動画を使用した座学と個別の研修
	四條畷市職	7月	職員の熱中症防止	熱中症対策セミナー
		10月	公用車で事故防止	自動車安全運転講習会
		12月～1月	職員の健康増進	年末年始＋1日休暇主と浮くの推奨
	能勢町職員組合	11月	職場環境の事態把握	職場環境の実態把握に向けたアンケートの実施予定
	池田市職員組合	10月	長時間労を行った職員に対する健康確保措置強化	秋期年末闘争で要求予定
	大阪広域水道企業団労働組合	6月	職員相談の窓口の設置	職員が抱えている問題(ハラスメント等)を相談する窓口を設置した。
	市立池田病院職員組合	毎月	長時間労働の縮減	毎月45時間以上(医師は80時間以上)時間外者をリストアップして、所属長に状況確認、縮減を要請
		毎月	長時間労働医師の健康調査	80時間以上の長時間労働の医師を対象に健康調査を実施
		毎月	事故状況報告	皮膚・粘膜暴露、針刺し、切傷の事故状況の報告・検証・予防策の確認
		4月	医師の働き方改革・長時間労働の縮減	月の半ば時点で時間外労働が50時間を超えた医師には面談指導を実施し、時間外労働の縮減を促す。
		6月	職場巡視	毎年数力所の部署を選出にて巡視し、必要に応じて修繕・改善

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
32兵庫	西宮水労（報告書提出あり）	4月	安全衛生委員会	2024年度 安全衛生組織一覧について 労働安全衛生法施行令の一部改正について
		5月	安全衛生委員会	2023年度超過勤務実績等について人事院規則「勤務間インターバル」について空調服について「全国産業安全衛生大会」の開催について
		6月	安全衛生委員会	2024年度定期健康診断について 全国安全週間の実施について 熱中症への注意喚起について 産業医の職場巡視について 前月末時点での超過勤務実績について
		6月	職場点検 （職場環境改善）	公用車侵入路にあるグレーチング下の落ち葉清掃を行った。また、地下公用車駐車場において目線よりも高い位置に重量物が保管されていたため、整理するよう周知した。
		6月	熱中症対策	熱中症予防について周知した。
		7月	安全衛生委員会	定期健康診断の結果、産業医の職場巡視の結果報告、救急箱の設置単位、熱中症対策、前月末時点での超過勤務実績
		8月	安全衛生委員会	熱中症対策、ヘルメット更新、常備薬、前月末時点での超過勤務実績
		9月	安全衛生委員会	常備薬、全国産業衛生大会出席者、2025年度にむけた熱中症対策、ヘルメット更新
	淡路市職労	5月	前年度の時間外、 事故発生状況、 年休取得状況の確認	安全衛生委員会において、前年度の状況を踏まえて、今年度の改善を求めた。
		6月	働き方改革、 カスハラ対策	県本部2024 労働安全衛生集会に参加し、先テーマに関する講演を聞き、参加職労で意見交換
		10月	職場環境の改善、 職員の健康診断、 ストレスチェック実施	職場環境の自主点検を行い、問題となっている環境の整備を行う。また、職員に対して健康診断とストレスチェックを行う。
		2月	職員の健康診断、 ストレスチェック評価、 5月テーマを再度	職員のこころとからだの健康状態について評価を実施し、安心して働き続けられるよう改善を求める。
		通年	メンタルヘルス対策	今年度より、職員のメンタルヘルス対策のために、外部臨床心理士に相談できる体制を構築した。利用状況の確認と今後さらに気軽に利用できる体制にできるよう要望していく。
	南あわじ市職労		時間外労働の縮減対策	ノー残業デー、管理職が時間外労働の理由や縮減策を総務課に報告
			長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	管理職の面談、産業医との面談推奨
	淡路広域水労	10月	職場安全点検	安全衛生協議会委員全員で事務所や浄水場を点検し、危険な箇所や気づいたことを協議
	明石市職労	4月、12月	公用車事故防止対策	自動車運転時の死角の広さや、公用車バック運転時の注意事項をまとめた資料を用いて注意喚起
		1月、5月、7月	通勤災害防止対策	事故内容と対策。ゆとりをもった出勤等のチラシやインフォメーションで注意喚起
		12月	高所作業等の事故防止対策	注意事項をまとめた資料を用いて注意喚起
		10月	特殊車両機器等作業	特殊車両の運転を伴う業務に従事する場合のマニュアル点検や、研修等を含めた安全教育について注意喚起
		4月、7月、2月	感染症対策	感染症の拡大防止および予防対策の徹底等に関して注意喚起
	明石病院労組	隔月	全体巡視	職場点検廊下・病室のタイルの隙間があり、足が引っかかり転倒リスクがあった。床のタイルを一部張り替え実施された。
	姫路市従	週1回	定時退庁	全庁で取り組んでいる。
	姫路社福事業労組	4月	委員紹介 職場巡回の内容の検討	
		7月	職場巡回の実施	
		9月	職場巡回の総括	
		1月	今年度の総括 次年度の計画 職場巡回の場所の選定	
	朝来市職労	5月	ストレスチェックの結果共有	職場ごとの健康リスクの評価を共有した。
		7月	公務災害の発生状況	2016年度以降の発生件数と2023年度発生内容の確認
		7月	ノー残業デーの実施方法	現在の取り組みと新たな取り組みの検討
		8月	時間外勤務の状況	部署ごとの時間外勤務について、月ごと、前年度比を確認
33岡山	真庭市職員労働組合	通年	ノー残業デー（毎週水曜日）及び計画年休（月1日）の取得推進	毎週水曜日にノー残業デイを設定（残業をしない曜日としての意識付け）
		年1回	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上で、所属長宛に書面で通達し改善につなげる。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
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
			時間外縮減	時間外申請とパソコンの使用時間の乖離チェックを毎日行っている。
34広島	自治労はつかいちユニオン	9月	職場点検	新規に開設した職員休憩室の職場巡視
		8月	名前札の表記変更	カスハラ対策として、これまでフルネーム表記だった職員名前札を苗字のみの表記も選択可能とした。
	三原市職員労働組合	7・8月	具体的な時間外労働の縮減対策	夏季(7・8月)はゆう活期間として、在庁時間の短縮に努めている。
		—	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	パソコンのログイン履歴などを活用し、より実質的な労働時間の把握につなげることで、産業医の面談など健康確保措置の対象になりやすい環境を求めている。
	自治労庄原市職員労働組合	—	委託先の職場における安全衛生確保	給食調理に関する委託先については、年に1回労使で職場検証を実施し、実態把握と課題解決の指摘に取り組んでいる。
		毎月	時間外労働の縮減対策	給料日、毎週水曜日を一斉定時退庁日と定め、理由がない限りパソコンを自動でシャットダウンする設定になっている。
				その他の取り組みについては、添付資料による。
	神石高原町職員労働組合	9～11月	職場環境改善独自要求	各分会から職場環境改善を目的として、独自要求を取りまとめて当局に提出
	尾道市職員労働組合	毎週	長時間勤務縮減対策	毎週金曜日(教育委員会は水曜日)、賃金・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 パソコンの自動シャットダウン
		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	労働側委員を選出し、労安委員会にて議論
		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、当局へ提出予定
		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 回答の傾向などについては当局から労働安全衛生委員会で報告
		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。
	府中市職員労働組合	6月～	時間外縮減 ※具体的な時間外労働の縮減対策	これまで時間外削減のため、人事課が時間外の多い職場の実態把握を行い、減らすよう声掛けもしてきたが、改善につながっていない。係・課内でそれぞれの業務について共有が十分できておらず、削減も個人任せになっている状況が原因の一つとしてあると考え、人事課が「時間外勤務の縮減にかかる指針」を作成し、安全衛生委員会で説明があった。 (提起時点で管理職に対して説明済) 取り組みとして、 ・指針を管理職に周知後、職員に周知する。業務内容の共有方法については、各係・課で考える。 ・安全衛生委員会で趣旨の説明を受け、周知方法等検討する。 ・毎月の時間外勤務状況をもとに指針の効果を判断、課題の洗い出しを行う。 ・モニタリング等行いながら継続的に取り組む。 ・組合発行の機関紙(安全衛生委員会の協議内容)を利用して組合員にも趣旨を伝える。
			※長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	月80時間超の場合、産業医受診をすすめる。
		7月	熱中症対策	熱中症は外の作業や高温多湿の場所での作業以外でも起こりうることから、安全衛生委員会で熱中症の予防と対策、熱中症の応急処置など資料をもとに学習後、全職員に資料内容とあわせて、今年度府中市の公共施設を中心に、「クーリングシェルター」に指定し、熱中症予防対策に取り組んでいることも周知することとしました。
			ストレスチェック	ストレスチェックをここ数年全職員が受検できていない。全職員が受検できるよう、呼びかけ方法等の改善について協議し、再度なぜストレスチェックを受けるのかを分かりやすく伝えることを労使で取り組んだ。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
34広島	放射線影響研究所労働組合	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)、情報機器作業環境の巡視
		通年	ストレスチェック	職員健康診断時にストレスチェックを実施(詳細については安全衛生活動事例報告書参照)
		6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。
		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
		11月	安全衛生に関する知識と意識の向上	第83回全国産業安全衛生大会に安全衛生委員4名が参加する予定
	北広島町職員労働組合		時間外の縮減対策	毎週水曜日をノー残業デーとして指定している。
		7～8月	ストレスチェック調査	ストレスチェックについて職員・会計年度任用職員等に対して調査を行った。
		6月	労働組合として 職場改善アンケート	組合員・会計年度任用職員を対象に職場アンケートを行い、職場の状況・ハラスメントの状況などについて確認し、組合要求の中へ盛り込んだ。
		7月	組合統一要求とあわせてハラスメントに対する 改善要望	各ハラスメントに対しての要望および電話対応における録音機能設置などについて当局に要望した。
	世羅中央病院職員労働組合	5月、10月	院内巡視	委員により院内巡視を実施し、環境の確認を行う。
		8月、11月	研修会	ハラスメント研修、メンタルヘルス研修
35鳥取	県職連合	5月	職場巡視	各職場を巡回し、安全対策状況等を点検、聞取り
		6月	ハラスメント	ハラスメント防止委員会、ハラスメント相談員研修会
		8月	メンタルヘルス	メンタルヘルス研修会
	鳥取市職労	2024年10月	職場パトロール	保育園内の安全点検(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
		2025年1月	職場パトロール	庁舎執務室内の安全点検(予定)
	倉吉市職労	4月	安全衛生委員の研修	安全衛生委員会の委員のための研修を実施。役割や活動を行う上での留意点等を学んだ。
		7月	職場巡視	職場環境の改善をはかるため、安全衛生委員による職場巡視(点検)を実施する。
		未定	カスタマーハラスメント対応マニュアルの作成	カスハラの実態を把握、対応マニュアルを策定予定
	米子市職労	8月	安全衛生委員会学習会	地方公務員安全衛生推進協会の外部による職場巡視を行った後に安全衛生委員を対象に研修を実施予定
	北栄町職労	毎月	ノー残業デーの取り組み	毎週水曜日をノー残業デーとし、時間外の会議を入れない、定時退庁を促すインフォメーション等の取り組み。
		毎月	時間外勤務縮減対策	時間外勤務が多い職員には、管理職面談の実施。衛生委員会でも、時間外勤務の実態を共有。管理職会報告において、各課の時間外勤務の状況を公表。
	伯耆町職労			衛生委員会に置いて各課ごとの時間外数を取りまとめ、時間外が多い職場については、総務課から所属長等へ別途聞き取りを行い、時間外削減の働きかけを行っている。
	江府町職労		時間外勤務削減	17時45分(水曜日は17:30)になったら照明を一斉消灯する。
	鳥取市立病院労組	5、8、11、2月	職場巡視	チェックリストに沿って労働安全衛生委員が点検。年4回、各回2部署、計8部署。
	学校給食会労組	4月	・熱中症対策 ・今後の方針 ・今年度の委員	・クールワークキャンペーンについて ・プレクーリング ・第14次労働災害防止計画の概要に沿って協議していく
		5月	・化学物質による労働災害 ・腰痛について ・今年度の委員	・作業、清掃に使用する洗剤に含まれる化学物質の危険性、有害性の確認 ・体調管理の予防策
		6月	・作業行動に起因する労働災害防止策 ・健康づくり	・危険な箇所を周知する ・職場で取り組める健康づくりの確認
		7月	・ストレスチェックの結果 ・ストレスチェックの追加アンケート	・ストレスチェックの集計、結果
36島根	安来市職員労働組合		時間外縮減	ノー残業デイにおけるPC強制シャットダウン
			カスハラ対策	カスタマーハラスメント対策マニュアル策定の議論実施
	大田市職員連合労働組合	毎週6月	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月にはライトダウンキャンペーンにあわ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
			産業医による長時間労働者への面接指導	月80時間を超える時間外・休日勤務を行った者で、かつ疲労の蓄積が認められる者、3か月の平均で月60時間を超える時間外・休日勤務を行った者

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
36島根	浜田市職員労働組合	毎週水曜日	ノー残業デイ	水曜の8時半頃と18時に、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。
		毎日	健康管理・自己啓発	毎日18時に、心身の健康維持と自己啓発の促進のため、退庁を促している。
	奥出雲町職員組合	4月	・ハラスメント ・ストレスチェック	ハラスメント対策相談窓口設置の周知・ストレスチェック実施スケジュール、方法の確認
		5月	・時間外勤務	2022年度時間外勤務実績
		6月	・ストレスチェック ・熱中症予防	ストレスチェック実施方法・熱中症予防
		7月	・健康診断 ・メンタルヘルス ・ハラスメント	健康診断受診状況・休職者の状況・ハラスメント防止要綱
		8月	男性の育児休暇促進	取得状況、周知
	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にアリイング、ノー残業デーの徹底
		10月	ストレスチェックの結果	全職員を対象としたストレスチェックの結果報告。高ストレス者に対し産業医への面接勧奨。
		11月(予定)	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月予定)
		2月(予定)	安全衛生学習会	健康増進セミナーの開催(2月予定)
	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を行い声掛けをしている。
	西ノ島町職員組合	7月	労働時間短縮対策	ノー残業啓発、休暇取得状況の確認と管理職による取得促進、超過勤務状況の確認と職場ごとの対策の検討
		10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
	隠岐広域連合職員組合	8・10月	年休取得の推進	5ヶ月(8月頃)、7ヶ月(10月頃)に年休取得状況と、8月に予定を立てた年休取得計画の見直しを行い、取得を促していく。
		9月、1月	時間外の見直し	6ヶ月(9月頃)、9ヶ月(1月頃)に時間外勤務状況を確認し、理由および今後の改善策について協議している。
		不定期	学習会の推進	労働安全推進委員会で課題を提議し、学習会(ハラスメント等)を行っている。メンタルヘルスクアを目的に全職員にアンケートを行い、該当の希望者についてはケアを行っている。
	川本町職員組合	9月、1月	カスタマーハラスメント	カスタマーハラスメントに関する研修会
	邑智病院職員組合	7月	夜勤手当の改善	人員確保・ジェンダー平等推進闘争時、夜勤が月11回以上をこえる時は1回につき1000円＋という夜勤手当改善を行うことができた。
	邑智郡総合事務組合職員労働組合	10月	環境改善	【推してます みんな笑顔の 健康職場】をスローガンに、職員による4Sの再確認を実施。
		通年	時間外縮減対策	長時間労働の職員はいないが、該当職員が発生した場合は事務分掌の見直し等を実施する。
	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イとしている。
		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
	吉賀町職員労働組合	通年	時間勤務縮減対策	終業時のチャイム・消灯(エアコンも含む)
	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。
		10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
		10月	メンタルヘルス、発達障がいの研修	精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座の開催職場のメンタルヘルス研修
	雲南市立病院職員労働組合	1月、2月	メンタルヘルス研修会「初期対応について」	2部構成 係長以上、その他の職員 もっと早く対応していれば・・・とならないためにすべきこと
		6月	メンタルヘルス	ストレスチェックの実施
		毎月	職場巡視	
		随時	カスタマーハラスメントについての対応	病院内の掲示

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
36島根	出雲市職員連合労働組合	年度中	カスタマー・ハラスメント対策	カスタマー・ハラスメントに関する対策指針・対応マニュアルについて、今年度中の策定にむけ、労働組合も参画した場で具体的内容について検討している。
			時間外勤務の縮減	「時間外勤務等縮減指針」を策定し、ノー残業デー・ファミリーデーを設定するなど取り組みを進めている。
		2024.10～	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	月45時間以上の時間外勤務を命令する際、勤務状況・健康状態を確認するため、所属長による面談を必須とする。
	邑南町職員連合労働組合		時間外労働縮減の対策	・管理職からの声がけなどの周知と業務見直し検討について
			長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	衛生管理者からの通知による産業医との面談をすすめる。
	島根県職員連合労働組合	6～7月	労働安全衛生体制の確認	全分会で取り組む職場要求の統一要求項目の一つに設定し、各所属長に対し、労働安全衛生についての体制や課題の対応について確認をするよう要求書を作成し、交渉を実施。
		年間	こころの健康づくり推進計画見直し議論への参加	県職員こころの健康づくり推進計画について、来年度以降5年間の計画策定に参加
	雲南市職員組合	7月	職場訪問	各職場を回り管理職と職場環境や時間外等について意見交換した。
	雲南市・飯南町事務組合職員労働組合	9月	職場点検	委員が各事業所を巡り、職場環境の安全性・快適性を重点に点検
		10月	心の健康出前講座	保健所から講師を招いて心のメンタルヘルスについて学習会を実施
		11月	ストレスチェック	条件を満たす職員を対象にストレスチェック調査票を配布。結果を基に面談希望者を募るほかメンタルヘルス学習会を実施
		11月	職場レクリエーション	スポーツを通して職員同士の親睦をはかる。
		2月	ハラスメントアンケート	ハラスメント対策として全職員を対象にアンケートを実施
37山口	岩国市職	7～9月	ハラスメント対策	執行委員の中で各職場のハラスメント対策などについて意見交換を行った。
		7～9月	空調服の支給要求	外で活動する職場に空調服を支給するよう要求し、実現した。
	光市職労	通年	ノー残業デー(毎週金曜日)および計画年休(月1日)の取得推進	組合新聞やのぼり旗の設置による啓発、労使による職場巡回など
	萩市職労	4月～通年	時間外勤務縮減にむけた取り組み	毎週水曜日および第3金曜日をノー残業デーと設定している。毎週水曜日は労働安全衛生委員会のメンバーと人事課と課長全員が当番制で見回りをを行い、退庁を促す仕組みとしている。
		11月	メンタルヘルス対策	測定中のストレスチェックの個人結果を踏まえ、メンタル相談窓口等の周知を改めて教宣紙を通じて行う予定
	田布施町職労	10月	職場巡視	全国労働衛生週間に衛生管理者、組合、衛生委員会事務局(総務課)で業務時間内と業務時間外に職場点検を実施 時間外勤務をしている職員に時間外命令の有無の聞き取り
		通年	時間外勤務の削減	超過勤務が45時間以上となる職員がいる所属課長は要因分析と今後の対策を検討 超過勤務が2か月連続で超えた場合は衛生管理者と面談
	国保労組	通年	ノー残業デー	毎週水曜日をノー残業デーとしている。
	宇部市職	毎月	長時間労働縮減対策	毎月の衛生委員会での実績報告および時間外管理システムによる実情把握とPC制御等
		毎月	健康確保措置	長時間労働者に産業医による面談を実施し、80時間以上の職員には必須としている。また、勤務間インターバルの確保を促している。
38香川	三豊市職労	7月	職場巡視(保育所)	職場巡視を行い、子どもや職員に災害等の危険が及ばないよう施設、設備等の問題点を確認、改善につなげる。 高瀬中央保育所は市内で2番目に大きいため通所している子どもが多い。また、築30年余りになるため、年月とともに施設の劣化も進んでいる。いっどこで何が壊れるか分からない。危険防止の観点から、施設、設備等で異変を感じたら担当課にできるだけ早めに申し出る必要がある。
39徳島	小松島市職	通年	時間外労働	ノー残業dayの実施や各職場での業務内容の見直し、加配人員等の対応
		通年	長時間労働	管理職が時間外となっている業務内容の確認と精査を行い、課内での実施検討、朝礼を行うなどして対策
	佐那河内村職	9月	メンタルヘルス	「動作法」を取り入れたストレスマネジメント講習を実施
	牟岐町職	8月未定	メンタルヘルス 職場環境改善	ストレスチェック実施職場点検
	吉野川市職労	9月	ストレスチェックと健康管理	
	美馬市職労連	12月	阿利公務災害認定闘争	機関紙の発行
		3月	長時間労働を行った職員に対する面接指導	春闘統一要求において「1月平均80時間超の時間外労働を行った職員に対しても、医師による面接指導を実施する」よう求めた。
	つるぎ町職労	4月	ハラスメント相談員	ハラスメント相談員等について周知を行い、互いの人権を尊重し良好な職場環境を確保を要請
			時間外労働の縮減	長時間の時間外労働については、該当者に対し、面接等を実施している。
	国保労組	都度	超過勤務の縮減対策	単組書記長が窓口となり、超勤の必要性および時間(36協定内かどうか)等についての事務協議を総務課長と行っている。
	徳島市学校給食会労組	7月	食品工場の衛生	食品工場の衛生管理として5Sを徹底
	勝浦町職	毎週水曜	ノー残業デー	毎週水曜日をノー残業デーとして、職員間で声掛けを行っている。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
39徳島	徳島市職労連	毎週水曜、金曜	ノー残業デー	
			長時間勤務職員の面接指導	該当職員は、産業医による面接指導の実施
	阿波市職労連	10月	職場点検による職場環境改善	安全衛生委員会による職場巡視に委員として執行委員長が参加
		1月	メンタルヘルス対策	職員に実施したストレスチェックの結果を安全衛生委員会で検証する(執行委員長と副委員長が参加)
		3月	メンタルヘルス対策	女性部が県本部から講師を招き「メンタルヘルスと休暇制度」と題して研修会を実施
	北島町職労	4月～8月	メンター制度	メンター制度の検討
40愛媛	三好市職労連	7月	ハラスメント対策	カスタマーハラスメントアンケート
	砥部町職	毎週	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日にノー残業デーを行っており、時間外勤務の報告を受けていない職員については定時に帰庁
	国保労	2月	会館の修繕	会館内の階段、カーペットが破れて転倒する恐れがあった個所について、当局へ修繕を要求し対応してもらった。
		5月	ハラスメントへの対応確認	本会でのハラスメントへの対応について当局へ確認を行った。
		通年	長時間勤務縮減対策(ノー残業デーの実施)	長時間労働をなくすため、毎週、水曜日と金曜日にノー残業デーの実施を行っている(組合員だけではなく、職場全体で)。
	八幡浜市職労	毎月	メンタルヘルス相談	【実施機関】 県市町共同設置(南予地方局八幡浜支局) 【対象者】 時間外勤務上限超過者、希望者、事務職・技師採職員
41高知	いの町職労	10月	職場点検による職場環境改善(介護)	2024.10.17 介護職場の職場点検を実施。安全衛生委員会で職場環境改善の要求に向け資料調整中。
	いの町職労	11月	職場点検による職場環境改善(保育)	2024.11.14 保育職場の職場点検を実施 2024.11.19 安全衛生委員会で職場環境改善(施設面)を要求
	県職連合	7～11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。
	県職連合	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
	香南市職労	6月	クレーマー対策研修	例年ハードクレームが頻発し、対応に苦慮している現状がある。現場における対応・対処への法的根拠を踏まえ、組織として対策への共通認識をはかる。
	香南市職労	7～8月	ハラスメント防止研修	働きやすく活気ある職場環境づくりのため、ハラスメントの基礎知識を学び、とくにパワーハラスメントについて正しく理解するとともに、公務員としての倫理観およびコンプライアンス意識の共有と徹底をはかる。
	香南市職労	8月	ハラスメント相談対応研修	事業所責任であるハラスメント防止措置として、一次対応者としての知識を深め、適正に判断・対処できるスキル等を学ぶ。また、外部委託による「香南市職員専用の相談窓口」とあわせたラインケアについての体制を周知する
	香南市職労	12月	こころの健康づくり研修	メンタルヘルス不調、セルフケア、うつ病のメカニズム、ストレスの対処方法等について学び理解する。
	高知市職労	年間3回程度	交通事故・労働災害防止	環境業務課ヒヤリハット研修、熱中症予防研修・交通安全運転研修
	須崎市職労	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。
	土佐清水市職労	10月	職場点検による職場環境改善	本庁および出先機関の職場点検を行い、職員の意見も踏まえた上で、改善点をリストアップ
42福岡	大野城市職労	未定	ハラスメント対策	全職員へのハラスメント研修の実施
	嘉麻市職労	毎週	長時間勤務縮減対策	ノー残業デーの周知
		毎月	長時間勤務縮減対策	時間外労働の事前承認の厳格化
	八女市職労	通年	長時間勤務縮減対策	月30時間の時間外勤務が発生する見込みのある職場については、所属長協議を行い、時間外縮減策について協議を行っている。 また、あわせて長時間労働の是正のため、職場での協力体制や年休の取得促進を行うよう所属長協議を行っている。
		12月	労働安全衛生	現業職場において、12月に労働安全集会を開催。
	柳川市職労	概ね毎月	長時間勤務縮減対策	人事当局と組合推薦衛生委員、長時間勤務の多い職場の管理職と三者面談
	古賀市職労	例年7～8月	職場点検	一部の職場を抽出して現地で点検
		通年	長時間勤務縮減対策	重点方針は未定
		例年秋口	ストレスチェック	オンラインで実施
	みやこ町職労	1月	メンタルヘルス	メンタルヘルス研修を実施し、ワークライフバランスの確認を行う。
	芦屋町職労	年2回	衛生委員会の実施	産業医によるストレスチェック結果の報告等
		年1回	ストレスチェックの実施	ストレスチェックの集団分析と検証
		月1回	職場内巡視の実施	産業医による職場内環境の点検等

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
42福岡	久留米市労連	通年	長時間労働の縮減対策	○毎週水曜日を定時退庁日と定め、定時退庁を促している。 ○毎月19日を育児の日と定め、定時退庁を促している。
		通年	終礼による時間外業務の把握	朝礼と同様に、毎日終礼を行い業務の進捗状況把握と時間外勤務の必要性の確認、協力体制の確認を実施
		通年	休暇取得の促進	1カ月に1日以上の有給休暇取得のため、定期的に開催するチームミーティングなどの機会を捉え声掛けを実施
		7月18日	労働安全衛生の確保	年に4回ほど開催し、「久留米市安全衛生管理事業計画」に基づき、目標の達成状況など関係者で確認し、達成できなかった目標について改善案を協議している。
	うきは市職労	6月	ワーク・ライフ・バランス研修	全職員を対象として産業医を招いて研修を行った。
		6月	メンタルヘルス研修	管理職を対象として、部下に対するメンタルヘルス研修を行った。
		随時	超過勤務について	超過勤務となった職員に対して、メンタルヘルスの聞き取りと業務量に対する聞き取りを行っている。
	大木町職労	7月（以降年間数回）	大木町職員安全衛生委員会への参加	大木町職員安全衛生委員会への組合員としての参加
		(5)関連夏季	時間外労働の縮減対策	夏季期間において当局から早い時間帯での退庁を促す呼びかけあり
		(6)関連随時	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	長時間労働を行った職員に対する総務課職員による面談あり
		(16)関連随時	委託先の職場において安全衛生確保のための対策	委託先の職場において安全衛生確保のための対策が講じられている。
	みやま市職労	通年	時間外労働の縮減	各職場において、時間外労働の年間予定と縮減目標を定めている。また、時間外労働にむけ、職場長による時間外労働の業務内容確認や命令の徹底を当局より発文し、縮減に向けた取り組みを行っている。
		毎年（調理現場は隔年）	職場点検の実施	毎年、労働安全衛生委員会の労働安全部会（以下労安部会）で職場環境の改善についての文書を各職場に依頼。労安部会で内容を精査し、現地確認および今後の対応等について協議を行っている。なお、調理現場については2年毎に必ず現地確認を実施している。
	筑後市職労	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月、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。
43佐賀	佐賀市職労	通年	超過勤務の縮減	・深夜帯（22時以降）の超過勤務の禁止 ・17時以降の会議や打ち合わせの原則禁止 ・ノー残業デー（毎週水曜日、金曜日）の実施、20時の一斉消灯
	自治労唐津市職労	①1月 ②2月 ③5月 ④7月	①職場点検による職場環境改善 ②安全衛生委員会 ③人事異動に伴い問題がある職場や職場環境改善がされていない職場の点検 ④安全衛生委員会	①全職場で実施。要求書提出 ②職場健診受診状況、病気休暇（休職）状況およびメンタルヘルス対策実施状況、産業医長時間勤務職員面談、職場巡視実施状況、ストレスチェック集団分析の結果 ③全職場で実施。要求書提出予定。 ④ストレスチェック集団分析の結果、公務災害、労働災害認定状況、病気休暇（休職）状況およびメンタルヘルス対策実施状況、時間外勤務の削減にむけた取り組み
	多久市職労	①4月～②6月	①メンタルヘルス対策 ②超過勤務縮減対策	①新規組合員に対し、業務以外で相談しやすい体制を整えるメンター・メンティー制度を2024年度より開始した。先輩組合員より職場の状況の確認や休暇取得の声掛け等を行った。 ②職場オルグを開催し、各職場での時間外勤務状況等を確認し、人員要求を行った。
	武雄市職労	5月	職場環境改善	各職場での職場点検による職場環境改善内容の抽出
	嬉野市職労	3月	安全衛生委員会への積極的参加	2024年3月、久しぶりに安全衛生委員会が開催され、長期休職者への対応の議論を行う等した。当局は、年に2回の実施を回答しているため、今後、職場点検結果を基に、さらなる議論を深めていくことをめざす。
	神埼市職労	2月	時間外労働の縮減	目標管理シートを用いた時間外労働の削減
	太良町職	7月	ハラスメント対策	・部署毎で発生原因を協議。想定される対応策について課長会で共有（若手職員が1人で窓口対応→同僚や上司が必ずフォローに入る 等）
	江北町職	①毎月②毎月	①長時間勤務縮減対策 ②長時間勤務縮減対策	①毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定し定時で帰宅 ②時間外勤務は特別な事情でない限り原則20時までとしている。
	佐賀交通労組		①時間外労働の縮減対策 ②長時間労働を行った職員に対する健康確保の措置	①全国的なバス乗務員不足により苦慮しており、運行時間の見直しを含めた早急なダイヤ改正を求めた。 ②時間外労働が、月60時間を3ヵ月連続で超えた乗務員には、健康指導をかねたヒアリングを行った。
	太良町職	7月	ハラスメント対策	部署毎で発生原因を協議。想定される対応策について課長会で共有（若手職員が1人で窓口対応→同僚や上司が必ずフォローに入る 等）
44長崎	衛生公社労働組合	4月	メンタルヘルス	内容の確認と窓口の周知
		5月	パワハラ	内容の確認と窓口の周知
		6月	車両事故	事故発生時の対応とドライブレコーダー設置状況の確認
		7月	熱中症対策	症状と予防。事後対応の確認
		8月	熱中症対策	今期の熱中症の人数とその時の状況確認
	西海市職		具体的な時間外労働の縮減対策	組織および定数管理に関する調査の実施による適正な人員配置
			長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	産業医による面談
	長崎交通労組	毎月	職場点検	危険個所の巡視

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
44長崎	有明フェリー振興労組	2月	春闘要求および職場点検	各部署における要求および悩み事相談など話し合う。
		5月	春闘要求および職場点検	各部署における要求および悩み事相談など話し合う。
		11月	秋期要求および職場点検	各部署における要求および悩み事相談など話し合う。
	杵岐市職	毎月	長時間勤務縮減対策	水曜日をNO残業日もしくは各職場において、NO残業日を設定し遵守している。
		毎月	委託先の職場における安全衛生確保対策	委託契約時に安全衛生の取り決めを行うようにしている。
	対馬市職労	8月、2月	職場巡視	職場点検による職場環境改善
		5月		衛生委員会
		2月		衛生委員会
	情報センター労組	7月	時間外労働の縮減対策	時間外労働の縮減対策として、時間外労働で実施していた業務を自動化した。
	南島原市職労	8月	時間外職場パトロール	単組の調査賃金部と単組選出の市労安委員が連携して、時間外に各職場を巡回し、時間外労働の状況やサービス残業をしないよう呼びかけ。
	東彼地区保健福祉組合	10月	作業安全	外部から講師を招いて作業安全の講習を行った。
	波佐見町職員組合	1月	職場点検による職場環境改善	労働安全衛生委員会を開催し、職場環境やストレスチェックの結果などをもとに、職場内で改善する必要があることについて協議する。
	島原市役所職員組合	年度当初	時間外労働の実態を共有	個人の人事評価シートに「時間外勤務の短縮」についての項目を記載している。具体的には「対前年比〇%の短縮」、「ノー残業デーの実施」などを設定するとともに、管理職等には「部下の時間外短縮目標」などを設定させている。
	大村市職員組合	1～3月	職場巡回	各庁舎の施設を組合員が巡回し、老朽化した場所や倉庫内の消耗品等の保管状況を確認する。老朽化が著しい場所については修繕等の早期の改善を促し、不要品が長期間にわたり保管されている場合は早期に処分するよう呼びかける。
	放射線影響研究所労働組合 長崎支部	6月	ストレスチェックと健康診断	4月より予定し、全職員に実施
		7月	健康診断結果生活習慣病講話	・健診結果に基づき、有所見者率の結果報告。また、情報機器作業結果により職場環境改善への取り組みにつなげた。 ・衛生管理者による生活習慣病講話(高血圧)(脂質異常症8月)(糖尿病 9月)
		11月	職場巡視メンタルヘルス講習会	・感染症予防対策も含め、職場巡視チェックリストを作成し職場巡視を行った。 ・診療内科医による「心と体の健康づくり」講習会を実施した。
		1月	消防訓練実施予定	
	諫早市労連	6～10月	職場環境改善	昨年度の職場巡視活動結果や、各職場へのヒアリングを実施し、改善点について要求書を提出し、団体交渉を実施した。
		12月	休暇取得状況の確認	アンケート調査を実施予定
	国保労組	8月	安全衛生学習会	管理栄養士の講師を招き、職員および嘱託職員を対象に食事の内容や職場健診の結果の見方等を学習会を開催した。
		7月～	メンタルヘルス	安全衛生委員会において職場復帰プログラムの策定を検討している。
		11月	安全衛生学習会	職場にAEDを設置しているため、消防局の講師を招き、AED装置の使い方等講習会を開催した。
	雲仙市職労	10月	職場点検	安全衛生委員による全職場の点検を実施
		11月	職場点検結果	点検結果について報告し、改善が必要な分については予算措置等について議論した。
	平戸市職	10月	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	2024賃金確定闘争要求書の項目に、「長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること」と明記。産業医と協議を行い、体制は整備している。また、当該職員への案内も行っていると回答を受けた。
	長与町職	通年	時間外労働の縮減対策	ノー残業デーの実施 ※組合だけでなく、全庁的な取り組み
	佐世保市職労	11月	労働災害の撲滅	清掃職場の労働災害一掃早朝集会
		8月	ハラスメント防止	調理士自主研修会
		7月	職場の衛生管理	衛生管理研修(調理士)
	東彼杵町職	毎週水曜日	ノー残業デー	毎週水曜日をノー残業デーに指定し、全庁掲示板で毎週周知。
		7月	衛生委員会	長時間労働対策について、労働生産性を上げることや職員の健康の保持が目的であることを再認識し、管理職のマネジメントとして、基準を超えた職員に残業をしないということではなく、課内での業務の配分、簡素化、また、人員配置の適正化などについて十分な認識を持つよう要求
45大分	由布市職労	毎月	時短検討委員会	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、労使での状況共有ならびに課題解決を実施
		毎月	長時間勤務縮減対策	毎週水曜日をノー残業デーに設定している。
		9月	ストレスチェックの実施	すべての職員を対象に実施。結果について労働安全衛生委員会の中で情報共有
	国東市民病院労	通年	職場環境ラウンド	月1回の職場環境ラウンドを行い、チェックリストの内容を確認しながら部署管理者と環境・健康面の点検を行う。
		通年	長時間勤務縮減対策	職場環境ラウンド時に部署管理者に対して、長時間勤務者の確認と縮減にむけた声掛けを実施
		8月、9月	医療安全研修会の開催	全職員対象にした医療安全に関する研修会の開催
		通年	メンタルヘルス	新採用者や移動者を中心に臨床心理士によるメンタルヘルスの実施
		8月、9月	ストレスチェックの実施	ストレスチェックの実施
	国保労	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
		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およ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。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
45大分	県土地連労	毎月確認	時間外労働の縮減対策	水曜日をノー残業日とし必要ならば組合協議扱いとしている。内部の部署間調整を行い平準化を行っている。
		適宜	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置	22時超勤務3回目以上、月2回目以上の休日出勤、月60H超の超勤等々が数ヶ月続くような場合には、該当者を専属の産業医にて診断させることとしている。
	日田市職労	毎月	時間外縮減	全庁一斉「五時ダッシュデー」(月1回) 時間外禁止月間(1ヶ月)
		年中	ハラスメント対策	講演会やハラスメント撲滅のキャッチフレーズ選定
	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および個別対応
	竹田市職労	11月	ハラスメント対策	ハラスメント対策研修
		7月	メンタルヘルス	メンタルヘルスセミナー ストレスチェック
		12月 3月	健康増進	特定保健指導
		11月 8月	安全衛生	安全衛生委員会
		2月	超勤縮減	超勤縮減委員会
46宮崎	木城町職労	9月 1月	ハラスメント研修メンタルヘルス研修	当局責任で全職員を対象とした研修を行う。
	門川町職労	10月	ハラスメント研修	
	川南町職労	5月、6月、7月	時間外勤務の把握	時間外勤務申請のバラつきをなくすため、仕事で使用するPCのログを分析し、過少申告か未申請があれば所属長に是正を求めている。
	都城市職労	10月	職場巡視	各安全衛生小委員会(10の小委員会)において、職場巡視を行う。チェックリストを活用し、感染症対策についてもチェックする。 結果については、職場安全衛生委員会において報告する。
		7月	ストレスチェック	職員、再任用職員および1年以上雇用されることが予定されている会計年度任用職員で週の労働時間数が正職員の4分の3以上の者に対して実施。
	小林市職労	毎月	長時間勤務縮減対策	毎週水・金曜をノー残業デーと定め、定時後に庁内放送にて退庁を促すアナウンスをしている。
		3～4月	ハラスメント対策	春闘交渉にてハラスメント対策の強化(ハラスメントの実態調査や改善に向けた取り組み)を要求
	えびの市職労	随時	時間外労働の縮減対策、健康確保措置の強化	対象者(時間外労働がとくに多い職員)に対して、総務課が面談の希望を聞き取りし、希望者に対しては産業医の面談を行う。
	国保労組	7、9、11、1、3月	①ヒヤリハット事例収集 ②救急箱・薬箱点検	①安全衛生活動の一環として実施 ②使用期限等の確認作業
	日向市職労	3月	メンタルヘルス対策に関する計画の策定	これまでの取り組みを整理し、職員一人ひとりの心身の健康づくり、能力を十分に発揮できる状態を整え、明るく活力に満ちた職場づくりをめざし、メンタルヘルス対策に対策に取り組む計画を策定。2024年4月から2029年3月までの5年計画。社会情勢や国の施策の動向を踏まえ、必要に応じて計画期間を見直す。
		11月(毎年)	メンタルヘルス研修会	産業医を講師に招いて研修会を実施
		25年1月(予定)	ヘルスサポートセミナー	宮崎県健康づくり協会の健康運動指導士を招き、肩こり、腰痛予防改善を目的に、椅子に座ったままできる運動など実際に運動を交えた研修を実施予定
47熊本	玉名市職	6月	事業計画時間外勤務報告	本年度の事業計画説明 前年度の時間外勤務状況を報告
		8月	休職者等報告時間外勤務報告	休職者の増減その要因について報告 今年度の時間外勤務状況を報告
		11月	ストレスチェック実施職場巡視報告	11月にインターネットによるストレスチェックを実施 ノー残業デーに職場巡視 産業医による職場巡視
		2月	休職者等報告時間外勤務報告	今年度の休職者の状況報告 今年度の時間外勤務状況を報告
	合志市職	9月	職員の健康管理ストレスチェック集団分析結果の報告	合志市衛生委員会会議
		1月	職員の健康を確保	職員健康診断の実施
		通年	ノー残業デー	午後6時までに全職員退庁
		通年	渋滞によるストレス緩和	時差出勤
		通年	仕事と働きやすさのバランスをはかる	軽装勤務
	南関町職	10月	職場環境改善	2023年10月23日開催の南関町職員衛生委員会において、職員の安全および健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するため意見交換を実施
	芦北町職	通年	長時間勤務縮減対策健康確保措置の強化	産業医との面談を行った上で、職場環境や勤務状況の確認を行い、必要な指導を行っている。

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
47熊本	津奈木町職	5月	安全衛生委員会	・職場チェックの結果 ・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 ・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 ・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
	山鹿市職連合	隔月	組合員アンケートの実施	一昨年の11月から取り組みを開始し計10回実施。毎回1課題をテーマとしグーグルフォームを活用してQRコードから回答を集約。独自要求の資料として活用し、これまでに名札表記の改善(2024年4月から実施)と通年輕装(2024年11月から実施)を勝ち取った。
	菊池市職労	10月	職場点検による職場環境改善	安全衛生委員会委員による職場巡視の検証
		2025年2月	学習会	ユース部において“ユース世代”をテーマとした健康意識を向上させるための学習会を開催
		通年	長時間勤務縮減対策	ノー残業デーの実施・産業医面談
	宇城市職労	随時	時間外労働の縮減	月45時間を超えた対象者がいる所属長に労働時間縮減の改善の通知を出している。
	宇城市職労	随時	健康確保措置	月80時間を超えた職員には、産業医の面談を勧めている。
	上天草市職	9月	組合員アンケートの実施	職場環境の改善も含め、GoogleFormを活用して約250人の意見を集約し、当局への要求書に反映した。
	西原村職	隔月	職場点検	産業医による職場点検後、要対応箇所の指摘があった場合は該当課に連絡
	錦町職	8月		講演会(メンタルヘルスの面からのハラスメント対策)
		9月		ストレスチェック 職場環境調査
		2月		職場巡視
	山江村職	8月		2024年度ストレスチェック
	山江村職	10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の共有・意見交換
	山江村職	11月		産業医による全職員対象の研修会
	あさぎり町職	7月	職場点検による職場環境改善	職場環境調査および改善の実施
	あさぎり町職	7月	ストレスチェック	ストレスチェック調査および分析
	あさぎり町職	通年	相談窓口の設置	産業医面談、ハラスメント
	あさぎり町職	毎週水曜日	定時退庁	定時退庁(ノー残業デー)の推進 ※17時15分に定時退庁を促す放送を流している
	あさぎり町職	1月	ハラスメント対策	全職員を対象とした研修会の実施、相談窓口の周知
	市町村共済労組	2024年7月	ハラスメント防止	ハラスメント防止研修会の開催を予定(7月下旬)
48鹿児島	指宿市職労	毎月	①ノー残業デイの実施 ②部長会での情報共有	①毎週水曜日をノー残業デイとし、定時退庁を促す ②毎月の時間外勤務の状況を確認
	肝付町職		①個別面談の実施、産業カウンセラーとの連携 ②時間外勤務の要因の分析・検証 ③職場環境の点検・改善	①採用後初めて異動した職員・新たに管理職となった職員・採用後1年経過する職員の個別面談、新規採用職員受入所属長との連携 ②各所属における1カ月45時間以上の時間外勤務の要因の分析・検証の実施。定時退庁日の呼びかけ・周知徹底。カウンセラー面談の推奨 ③共有スペースおよびデスク周りの整理整頓実施状況を点検し、働きやすい環境を整備すべく改善。来庁者の安全性・利便性の向上・窓口の印象の改善につながるよう取り組む。
	大崎町職	①2月 ②6月 ③7月	①時間外勤務実態調査 ②ハラスメント等のアンケート調査 ③時間外勤務実態調査	①職員の時間外勤務実態調査を行い、結果について職員への情報共有及び交渉時の基礎資料とした ②職員へのハラスメント等の職場環境についてのアンケート調査を行った ③職員の時間外勤務実態調査を行い、結果について職員への情報共有及び交渉時の基礎資料とした
	志布志市職労	年2回程度(概ね10月と2月)	ストレスチェックや職場健康診断の結果報告および休職者の現状と対策	単組執行委員会において、安全衛生委員会での協議内容等を共有しており、要求書および団体交渉等への反映について意見を集約している。
	垂水市職労	毎月	長時間労働の縮減	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化として、保健師による聞き取り、面談等を行った。また、職場の所属長等へ情報共有を実施した。
	鹿屋市職労	①11月 ②随時	①職場点検による職場環境改善 ②長時間勤務縮減対策	①出張所、学校給食センターなど出先機関の職場巡視を実施予定 ②・時差出勤およびテレワークの利用促進 ・時間外勤務の電子申請状況や警備員の夜間巡回等により適切な勤務管理に努め、職員の健康状態を把握している
	霧島市上下水道労組	随時	①時間外労働時間の削減 ②メンタルヘルス対策 ③ハラスメント対策	①～③組合員から相談があった際に状況聞き取りを行い、その結果を基に当局と担当者レベル協議を実施

県 名	単 組 名	実 施 月	取 り 組 み の テ ー マ	取 り 組 み の 概 要
48鹿児島	霧島市職労	随時	①時間外労働時間の削減 ②メンタルヘルス対策 ③ハラスメント対策	①～③組合員から相談があった際に状況聞き取りを行い、その結果を基に当局と担当者レベル協議を実施
	阿久根市職労	①9月 ②10月 ③11月 ④12月 ⑤1月 ⑥2月 ⑦3月 ⑧5月 ⑨6月 ⑩7月 ⑪8月	①健康管理・労働安全衛生関係進捗状況 ②メンタルヘルス対策 ③時間外労働の実態 ④病休及び労災等の状況 ⑤職員定期健康診断結果 ⑥職場安全管理指導結果 ⑦令和5年度事業実績 ⑧健康管理等スケジュール及び協議テーマ ⑨夏場に向けての健康管理及び健診前チャレンジ ⑩ ・職場巡視 ・労働安全教育 ⑪ストレスチェック集団分析結果	①労働災害、公務災害の件数や対応等の説明および報告 ②メンタルヘルス診断の結果の報告と検討 ③実態の報告と長時間労働が続く職員への対応等の検討 ④状況報告とその対応 ⑤結果報告および数値改善への検討 ⑥労働安全管理指導者からの報告および改善の取り組み ⑦公務災害、病休者等の報告 ⑧テーマの説明と協議検討 ⑨テーマの説明と協議検討 ⑩・3班に分かれての巡視および状況報告 ・屋外作業に従事する職員に対して「高年齢労働者の安全対策」というテーマで研修会を実施 ⑪委託業者からストレスチェックの分析結果報告
	南さつま市職労	秋～冬	長期時間勤務の低限	18:00に職場巡回
	国保労組	6月	ハラスメント防止対策	組合学習会で本会のハラスメント防止に関する取り組みや規則の読み合わせを行った。
	県職労	①6～8月 ②通年 ③通年	①新規採用職員健康相談 ②長時間労働による健康障害防止のための産業医等の面接指導 ③超過勤務等の縮減のための指針における取り組み	①本庁および地域振興局の地区衛生管理者(保健師)が、新規採用職員への健康相談を実施。当該職員に対し「ストレスチェックシステム」によるストレス診断を実施。その結果を持参して健康相談を受ける。 ②対象者:超過勤務時間が1月100時間以上の職員、2～6カ月平均で80時間を超えた職員等が対象 方法:産業医による面接(2024年度対象職員408人中93人実施) ③定時退庁カードの提示、業務予定の共有(上司への定期的な業務予定の報告など)、書面による部局長等への報告、調査・照会等の徹底した見直し
	天城町職	5月	長時間労働を行った職員に対する健康確保措置の強化	春闘の要求書で、長時間労働を行った職員について医師の面談をするよう求めている。
	日置市職労	毎週水曜日	節電デー・定時退庁日を徹底し、勤務時間縮減にむけた取り組み	8月の労働組合との交渉で、取組を管理職が徹底して行うことを確認したことを踏まえ、当日夕方5時までに超勤を行うものは命令を受ける、受けなかったものは管理職が帰らせる取り組みを開始している。
	西之表市職労	9月	職場巡視	・2年間実施できていなかった職場点検を実施予定 ・職場の環境完全を予定