

【臨時監査 コンプライアンス】

労働安全衛生管理に関する取組

・監査の概要

1．主な監査項目

労働安全衛生管理に関する取組

2．監査の方法

2.1 監査の方法

既存資料による事前調査とともに、予め通知した質問項目に従って調査対象部門の部門長（部局長・本部部長）、担当教員、事務（部）長、課長、グループ長及び掛長を対象に面談した。

2.2 監査の実施調査先

11 / 15（月）総務部

11 / 15（月）環境安全衛生部

11 / 29（月）化学研究所

12 / 3（金）法学研究科・法学部

12 / 13（月）財務部

12 / 15（水）フィールド科学教育研究センター

・監査結果

【全学の取組 - 環境安全衛生部、総務部】

1．安全衛生に関する管理体制（環境安全衛生部）

1.1 全学の体制

- (1) 全学の安全衛生管理について統括（施策の決定、事業場及び部局への支援等）する環境安全保健機構、安全衛生管理について施策を審議する環境・安全・衛生委員会、全学安全衛生の事務を担当する環境安全衛生部がある。
- (2) 環境安全保健機構は15名の委員で構成する運営委員会で重要事項を審議し、環境・安全・衛生委員会は安全管理担当の理事を委員長とする17名の委員で構成し平成21年度は1回開催されている。また、安全衛生管理事務は環境安全衛生部の安全グループ（8名）、保健・衛生グループ（3名）が担当している。
- (3) 法令で定められている各事業場の産業医を統括する統括産業医は保健管理センター所長が任命されている。

1.2 事業場の体制

- (1) 法令に基づき7事業場（吉田、病院、宇治、桂、熊取、犬山、大津）において、

それぞれ衛生委員会が設置されているとともに、総括安全衛生管理者、衛生管理者、作業主任者及び産業医が任命されており、事務は事業場の担当事務部門が担当している。

(2) 事業場においては部局毎に安全衛生推進体制がとられており、それぞれ部局安全衛生委員会が設置され、安全衛生管理者が任命されている。

2. 労働安全衛生管理の基本施策（環境安全衛生部）

本学の労働安全衛生に関する基本方針については現在のところ策定はされていないが、全学のリスク管理の中で以下のようなリスク分析がなされ、今後の課題が認識されている。

2.1 リスク分析と対応

法人の構成員には教職員に加えて学生がいるため、学生についても労働安全衛生管理の対象として考えている。分析の結果リスクとしては作業環境に起因するリスク（有害物質の暴露、照明・換気等の不十分な環境、設備・施設の不備）、作業に起因するリスク（不適切な作業方法）及び労働安全衛生を教育研究現場に適用するリスク（未習熟な学生の作業、教員の安全衛生認識）の3つを挙げている。

2.2 リスク分析に応じた施策の実施状況

労働安全衛生法適用に基づく体制作りと運用（産業医・衛生管理者の巡視、衛生委員会の開催、作業環境の測定等）、化学物質管理システム（KUCRS）の全学運営による有害物質対策、安全衛生に関する啓発活動（学内外の研修、安全衛生管理情報の提供）を実施してきた。

2.3 今後の課題

安全衛生についての事業場間連携を深めるための事業場間連絡会の設置、労働災害撲滅のための事故・労働災害の情報収集と要因分析、化学物質管理システムの改良及び安全衛生教育の充実を課題として取り組んでいる。

2.4 中期目標、中期計画及び年度計画

全学の中期目標として「労働災害等の防止、教育研究活動の安全確保を進める」が掲げられ、平成22年度計画として、労働災害等の発生の低減に向けて労働災害等の要因調査、環境安全衛生業務情報管理システムの見直し、学内研修及び職員の資格取得支援に取り組むことが挙げられている。

2.5 安全衛生管理に関する教育研修

(1) 本部が担当している安全衛生管理担当者向けの研修と学生・教職員を対象とした一般教育及び部局が担当している危険有害業務従事者を対象とした研修を実施している。

(2) 平成22年度の計画は次のとおりである。

| | | |
|-------------------------|------|------|
|) 新任時(新採教員・新採職員新任部局長)研修 | 3コース | 250名 |
|) 安全衛生管理担当者向け研修 | 4コース | 190名 |
|) 救命救急関係研修 | 2コース | 40名 |
|) 危険有害関係業務 | 2コース | 800名 |

3. 安全管理に関する取組(環境安全衛生部)

3.1 労働災害及び通勤災害の個別の案件に対する体制

- (1) 連絡体制については事故発生対応フローチャートとして、発生部局、事業場、環境安全保健機構及び経営(総長・理事)の行うべき業務が定められている。
- (2) 環境安全保健機構は個別案件について学内外の関係先に通知するとともに、対策への助言、改善策の評価承認を行っているが、重要災害については直接災害の調査を行い、全部局にフィードバックしている。事業場においては再発防止策の立案・実施を行っている。
- (3) 事故後のフォローとして3ヶ月後に追跡調査を実施している。

3.2 労働災害及び通勤災害の発生と対策

3.2.1 発生状況の推移

- (1) 労働災害、通勤災害及び学生災害の発生件数は以下のとおりである。
-) 労働災害、通勤災害及び学生災害のいずれも増加しつつある。
 -) 労働災害の部門別内訳では他部門に比較して附属病院が特に増加している。
 -) 平成16年度～平成21年度間の月別の発生件数については、労働災害が7月、通勤災害が12月、学生災害が3月に多く発生しており、労災の種類別(附属病院を除く平成18年度～平成21年度の実績)では転倒事故が最も多く、続いて切れ・こすれ事故、交通事故となっている。労働災害を含む災害の発生場所別分析では、実験室が最も多く、ついで研究室・事務室そして医療現場となっている。
 -) 重度別発生件数、発生時刻別、曜日別、週別発生件数及び労災の申請/認定件数についてはデータを取っていない。

| 項目 | 年度 | | | | | |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 |
| 労働災害 | 31 | 22 | 28 | 36 | 37 | 44 |
| 附属病院 | 13 | 8 | 10 | 7 | 15 | 23 |
| 文系研究科・研究所、事務部門 | 6 | 3 | 5 | 4 | 6 | 5 |
| 理系研究所 | 7 | 7 | 15 | 14 | 14 | 10 |
| 理系研究科 | 8 | 4 | 6 | 13 | 9 | 10 |
| 通勤災害 | 8 | 9 | 4 | 13 | 13 | 21 |
| 学生災害 | - | - | - | 5 | 13 | 27 |

(2) 本学の労働災害の発生の頻度と程度について全産業平均と比較してみると、頻度(厚生労働省の平成16年度～平成21年度の度数率調査)については全国平均と同じレベルであるが、程度(厚生労働省の平成16年度～平成21年度の強度率調査)は全産業よりも軽度のものとなっている。ただし、6年間の発生頻度の傾向では全産業平均が減少傾向であるのに対し、本学は増加傾向である。

3.2.2 労働災害及び通勤災害に関する平成22年度の重点施策

環境安全衛生部の平成22年度の活動計画として安全リスクの低減、重大事故の発生防止、頻発事故の再発防止を図るべく、13項目の目標と目標を達成するための29項目の年度計画が立てられている。

4. 健康管理に関する取組(環境安全衛生部)

4.1 健康維持・増進への取組

4.1.1 定期健康診断

(1) 定期健康診断の受検結果は次のとおりである。

| 項目 | 年度 | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
| 定期健診対象者 | 9,393名 | 9,204名 | 9,578名 |
| 定期健診受診者(受診率) | 5,829名(62%) | 6,004名(65%) | 6,096名(64%) |
| 有所見者(有所見率) | 2,279名(39%) | 1,802名(30%) | 4,225名(69%) |
| 人間ドック受診者(受診率) | 1,647名(18%) | 1,838名(20%) | 1,442名(15%) |
| トータル健診受診率 | 80% | 85% | 79% |

注1: トータル健診受診率は定期健診対象者に占める定期健診受診者と人間ドック受診者の合計の割合である。

注2: 平成21年度人間ドック受診者数は平成22年11月現在の数値であり、一部集計中のものがある。

) 人間ドックを含めたトータルの定期健診の受診率の傾向はほぼ同じである。内容的には人間ドックによる健診の割合が少なくなっている。

) 通常の健診期間が過ぎた後、部局あるいは本部の各部門に当該の所属員の受診の有無を通知することはしていないが、受診率を高めるために通常の健診期間以外に臨時の健診期間を設けて受診率を高めるための取組をしている。

) 受診結果は部局あるいは本部の各部門の上司に通知せず、直接受診者に通知している。ただし、就業制限あるいは再検査の必要のある職員についてはその旨上司に通知している。

) 健診結果の評価は次の区分によって通知されている。

就業制限所見について

「要休業」「要制限」「要注意」「特になし」の4区分

医療所見について

「要精密検査」「治療」「要観察」の3区分

) 有所見率が平成 21 年度に急に高くなっているのは有所見の基準を変更したため、職員の健康状態が悪くなったわけではない。

- (2) 健診結果のフォローとして、有所見者については診療所で保健指導を行っている。平成 21 年度の保健指導を必要とする職員に対して保健指導を行った人数は 170 名である(すべて本部診療所)。平成 21 年度については特別施策として肥満傾向のある職員から希望を募り、200 名の職員に「メタボリックシンドローム進展予防を目的とした保健指導」を行った。指導効果はメールまたはウェブを活用した3ヶ月間の継続的指導の結果、メール指導群では平均 0.5kg、ウェブ指導群では平均 1.5kg の減量が認められた。
- (3) 人間ドック受診者については、受診者から受診結果の連絡を受けているが、本学の健康管理システムへのデータの取り込みは行っていない。ただし、診療所における健診結果に対する保健指導は行っている。

4.1.2 保健管理センターの利用状況

吉田事業場にある保健管理センターは、桂・宇治・熊取分室を設けて、12 名の常勤医療スタッフ(医師 6 名、看護師 6 名)により、定期健診の指導に加えて、応急処置、一般健康相談、慢性疾患の指導・治療等を行っている。利用状況は次のとおりである。平成 21 年度の利用者が平成 19 年度に比較して 30%減少しているが、これは 医学部附属病院から医師派遣を受けて行ってきたサービス(整形外科、皮膚科、耳鼻科、歯科など)の打ち切りもしくは大幅縮小されていること、新しい健康管理システム導入に伴い、学生が最寄りの証明書自動発行機で健康診断結果証明書を入手できるようになったこと、従来サービスの時間枠を(オンサイトでの雇入時健診など)新たな業務へ徐々に振り替えているためである。

| 項目 | 年度 | | |
|----------|----------|----------|----------|
| | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
| 常勤職員 | 1,307 名 | 1,275 名 | 1,041 名 |
| 学生・非常勤職員 | 7,972 名 | 6,579 名 | 5,539 名 |
| 合計 | 9,279 名 | 7,854 名 | 6,580 名 |

4.1.3 健康維持・増進策の推奨

- (1) 体力測定、健康カード等健康管理ツールの配布等については、桂分室でトレーニング機器を設置して医療スタッフの助言と指導でエクササイズを行っているが、全学的な施策は行われていない。
- (2) 疾病予防としては、定期健診後のメタボリックシンドローム対策の指導に加えて、医療系学生向けの B 型肝炎ワクチンの接種、麻疹・風疹等抗体価測定及び海外渡航者向けに A 型肝炎、破傷風、狂犬病のワクチン接種も行っている。

- (3) メタボリックシンドローム対策としては特定保健指導が義務付けられている保険者(文部科学省共済組合)からの事業者(京都大学)に対する特定保健指導の要請は来ていない。
- (4) 女性向けがん検診(乳がん・子宮がん)の仲介サービスを行っている(平成 21 年度実績は乳がん 443 名、子宮がん 432 名)。
- (5) 健康増進のための啓発として次の事業を行っている。
 -) ニュースレターの発行(平成 21 年度は 4 回/発行)
 -) 肩こりケア(平成 21 年度は 37 回開催で 280 名参加)
 -) 禁煙指導(平成 21 年度は 6 回開催で 6 名参加)
 -) 集団栄養指導(平成 21 年度は 2 回開催で 21 名参加)

4.1.4 休養室の設置状況

診療所及び分室(桂・宇治)に設置されているが、全学での設置状況については把握されていない。

4.1.5 過重労働に対する取組

- (1) 平成 18 年の労働安全衛生法の改正にともなう長時間労働の面接指導制度については、本学でも平成 18 年 5 月より実施(平成 18 年 5 月 11 日付環境安全保健機構長名通知)されてきたが、平成 21 年度より新しい運用方法に改定(平成 22 年 3 月 21 日付職員課長・環境安全衛生課長連名事務連絡)され、6 ヶ月単位、12 ヶ月単位の基準時間数で抽出された対象者の面接指導が実施されてきている。
- (2) 6 ヶ月所定外労働時間超対象者、270H12 ヶ月所定外労働時間 490H 超対象者の面接指導状況は次のとおりである。平成 21 年度の面談の結果で就業制限が指導されたものは 3 名(労働時間を概ね所定労働時間に沿うよう指導した者 2 名、休業を指導した者 1 名)であった。

| 項目 | | 年度 | |
|--------------|-----|----------|----------|
| | | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
| 6 ヶ月 270H 超 | 対象者 | - | 228 名 |
| | 実施者 | - | 157 名 |
| | 実施率 | - | 69% |
| 12 ヶ月 490H 超 | 対象者 | 51 名 | 149 名 |
| | 実施者 | 51 名 | 149 名 |
| | 実施率 | 100% | 100% |

注：6 ヶ月面接の実施者はウェブ面談も含む。

5. メンタルヘルスへの取組（環境安全衛生部）

5.1 メンタルヘルスの実情

- (1) 職員の定期健康診断の問診票でメンタルヘルスのスクリーニングを行い、保健指導及び過重労働面接指導等において参照しているが、メンタルヘルスの定義、調査方法が確立していないため有所見者数については管理していない。
- (2) メンタルヘルス不調による休職及び長期休暇取得後の復職・復帰に関しては、本人及び部局に対して産業医の面談等の支援は随時行われているが、全学の休職・復職・退職者の状況は把握されていない。

5.2 メンタルヘルスに関する相談の状況

- (1) 学生についてはカウンセリングセンターが担当しているが、職員については保健管理センターでの相談の他、学外のEAP（従業員支援プログラム）提供会社にも業務委託している。委託している支援の内容はメンタルヘルスに関する相談であり電話、メールに加えて面談による方法がある。
- (2) EAP委託会社の相談状況（延人数）は平成21年度（4ヶ月）が30名、平成22年度（6ヶ月）が58名である。相談の内容は仕事の内容、心身の不調が多い。

5.3 メンタルヘルスに対する対処と予防

- (1) 個別の案件に関しては、産業医が本人、上司及び部局管理者のメンタルヘルス不調、休・復職相談に対して指導を行っている。
- (2) 学生に対しては、定期健康診断において問診票による有所見者に対して二次問診票での調査を行った後、専門の医師による面談を行い早期発見に役立っている。
- (3) メンタルヘルスの予防に関しては次のとおりラインケア、セルフケアの研修を行っている。
 -) 平成21年度
セルフケア研修 1コースで101名が受講
 -) 平成22年度
ラインケア研修 1コースを予定
セルフケア研修 5コースで257名が受講（5事業場で実施）
- (4) 職場復帰プログラム（平成16年厚生労働省指導）については、原案に基づき事務レベルで検討しており、平成23年10月頃より運用していく予定である。

6. 心身のリフレッシュ等による能率を向上させるための施策（総務部）

6.1 総労働時間短縮に対する取組

- (1) 総務部より全部局・全本部部門に対する年次有給休暇の取得促進、超過勤務時間の削減を中心とする総労働時間短縮の通知（平成22年4月、6月、10月）がなされている。通知の実施状況についてのフォローは総労働時間数の把握が難しいので、超過勤務時間についてのみ12月の事務（部）長会議において各部局の半年

間の実績をフィードバックし取組を推進する予定である。

(2) 勤務時間等規程第3条に定める所定労働時間(1週38時間45分、1日7時間45分)を超える超過勤務時間について職員(事務系、技術系)再雇用職員及び特定職員にかかる4月～10月間の平成21年度と平成22年度の状況は以下のとおりである。

) 全学の1人当たりの1ヶ月の超過勤務時間は、平成21年度の19.6時間に対して平成22年度は19.0時間で若干減少している。

) 部門の種類別では、研究科(+0.2時間)、研究所(+1.6時間)が微増しており、教育・研究センター部門(1.0時間)、経営企画・教育研究推進本部部門(2.1時間)が微減、事務センター部門(7.3時間)がかなり減少している。

) 部門別に見た場合、58部門中、削減部門は33部門で、増加部門は25部門である。

(3) 全学の年次有給休暇の取得状況については、現在のところ就業管理システムが全学に導入されていないためデータの収集に多くの労力を要することから把握されていない。

6.2 文化、体育等の福利厚生事業

全学の職員のレクリエーション等に関する事業は人事・共済事務センターが所掌している。職員の文化、体育等のクラブ活動に対する支援制度はないが、直接運営する事業が次のとおり開催され参加者を集めている。各部局で独自に実施されているレクリエーション等に関する事業の状況については把握されていない。

| 年度 項目 | 平成17年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 野球・ソフトボール大会 | 192名 | 209名 | 265名 | 242名 | 251名 |
| テニス大会 | - | - | 110名 | 112名 | 115名 |
| ボーリング大会 | 84名 | 92名 | 119名 | 144名 | 137名 |
| 社寺見学会 | 52名 | 54名 | 54名 | 59名 | 85名 |

【部局・部門での取組】

1. 化学研究所

1.1 労働安全衛生施策

1.1.1 組織体制

(1) 化学研究所のある宇治事業場の組織体制と化学研究所独自の組織体制がある。宇治事業場の体制では、全体の労働安全衛生施策を審議、決定及び職場巡視する衛生委員会の他、排水等の環境を担当する環境保全委員会、化学物資を担当する化学物質管理委員会、交通事故等構内の保安を担当する構内保安・交通対策委員会、環境保全・安全衛生管理・安全衛生教育を専門的に推進する総

合環境安全管理センター及び事務を担当する宇治地区事務部施設環境課がある。衛生委員会は17名体制で毎月開催（平成21年度12回開催）、環境保全委員会は10名体制で随時開催（平成21年度は開催なし）、化学物質管理委員会は14名体制で随時開催（平成21年度3回開催）、構内保安・交通対策委員会は10名体制で随時開催（平成21年度1回開催、平成21年度は研究所本館耐震改修工事期間中のため、同工事に関連する事項は移転計画専門委員会で審議された）、総合環境安全管理センターは2名の専任スタッフ体制であり、宇治地区事務部施設環境課は担当者4名の体制である。

- (2) 化学研究所内の体制は、研究所全体の労働安全衛生施策を審議、決定する安全衛生委員会の他、放射性同位元素及びエックス線等装置の取扱関係を担当する放射線障害防止委員会、動物実験関係を担当する動物実験委員会及び事務を担当する宇治地区事務部化学研究所担当事務室がある。安全衛生委員会は5名で組織され、同委員会による定期巡視を毎週行うとともに安全衛生に関する重要事項については毎月開催している所内連絡会に報告している。また、放射線障害防止委員会は12名体制で随時開催（平成21年度1回開催）、動物実験委員会は4名体制で随時開催（平成21年度3回開催）、そして化学研究所担当事務室は担当者3名の体制である。

1.1.2 労働安全衛生担当者の育成

- (1) 労働安全衛生業務の特定の有資格者への集中の排除及び構成員の意識高揚のため第一種衛生管理者の資格取得について全学基準の1部局毎年2名ずつ支援に加えて事業場基準の1部局毎年2名ずつ資格取得試験受検費用の支援を行っている。宇治事業場全体の資格取得実績は次のとおりである。

| 年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 取得者数 | 29名 | 27名 | 9名 | 12名 | 13名 |

- (2) 衛生工学衛生管理者（平成20年度1名）及び危険物取扱者の資格取得支援を行っている。

1.2 安全管理に対する取組

1.2.1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する取組は次のとおりである。

- (1) 本部への報告も含め研究所内連絡網は決められている。
 (2) 事故内容については、衛生委員会で原因の究明と再発防止策の策定を行い、宇治事業場の全研究所に通知するとともに本部に報告する。
 (3) 事故後のフォローについては毎月の衛生委員会の定期巡視時に状況を確認している。

1.2.2 労働災害及び通勤災害の発生状況

化学研究所の発生状況は以下のとおりである。発生件数は少ないが、各災害の内容、発生日時、発生場所のデータは記録されている。

| 項目 | | 年度 | | | | | |
|------|----|------|------|------|------|------|------|
| | | H 16 | H 17 | H 18 | H 19 | H 20 | H 21 |
| 労働災害 | 申請 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 認定 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 通勤災害 | 申請 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 認定 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

注：労災認定の有無については把握されていない。

1.2.3 労働災害及び通勤災害の防止施策と成果

(1) 宇治事業場への新入院生等に対する安全衛生教育(2.5時間コース)を次のとおり実施してきている。

| 項目 | | 年度 | | |
|-----|--|----------|----------|----------|
| | | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
| 受講者 | | 256 名 | 343 名 | 297 名 |

(2) 宇治事業場衛生委員会等の定期巡視による指摘事項に対する改善を徹底した。指摘事項の改善状況は次のとおりである。

| 項目 | | 年度 | | |
|------|--|----------|----------|----------|
| | | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
| 指摘件数 | | 113 件 | 32 件 | 153 件 |
| 改善件数 | | 113 件 | 32 件 | 153 件 |
| 改善率 | | 100% | 100% | 100% |

1.2.4 平成 22 年度における重点施策と今後の課題

(1) 次のとおり安全衛生プロジェクトを3期に分けて実施している。

-) 第1期プロジェクト(6 - 7月) 火災事故防止訓練
-) 第2期プロジェクト(10 - 11月) 電気機器及び保護具の安全確認
-) 第3期プロジェクト(2 - 3月) 整理・整頓

(2) 啓発イベントとして「全国安全衛生週間」「京都ゼロ災3ヶ月運動」への参加、啓発研修として年2回の衛生管理者能力向上研修会を開催する他、総合環境安全管理センターニュースを発行している。

(3) 職場巡視マニュアルの見直し。

1.3 健康管理に関する取組

1.3.1 定期健康診断の実施

- (1) 定期健康診断の受診率を高めるべく職場巡視の中で受診の有無を確認し未受診者に受診を勧めている。保健管理センターからの受診の有無の通知がないため受診率については把握していない。
- (2) 定期健康診断結果による就業制限の通知は受けたことがない。

1.3.2 健康維持・増進策の推奨

- (1) 平成 21 年度は宇治事業場安全衛生講習会で「新型インフルエンザの病態と感染対策」を開催し 125 名が受講した。
- (2) 平成 22 年度から保健管理センター宇治分室主催で、次の健康維持・増進サービスを行っており、開始から 1 月までの利用実績は次のとおりである。
 - ）肩こりケア（6 月から 1 回 / 1 ヶ月、11 月から 2 回 / 1 ヶ月）延 88 名利用
 - ）集団栄養指導（8 月から 1 回 / 2 ヶ月）延 30 名利用
 - ）個別栄養指導（8 月から 1 回 / 1 ヶ月）延 12 名利用

1.3.3 休養室の設置

宇治地区共通の施設として男性用シャワー室及び女性休養室（シャワー室付設）並びに男女兼用の宇治地区共通ラウンジと多目的スペースを設置している。

1.3.4 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇取得としている。

1.3.5 過重労働対策の実施状況

- (1) 平成 19 年度～平成 21 年度において所定外労働時の 1 ヶ月 100H 超、6 ヶ月 270 超及び 490H 超による産業医面談の対象者はいなかった。
- (2) 過重労働防止対策として毎週火曜日と木曜日を定時退庁日に設定しているが実績は把握されていない。

1.4 メンタルヘルスに対する取組

1.4.1 部局内の体制

- (1) 保健管理センター宇治分室では 2 回 / 週の神経科の医師による相談体制、看護師による毎日の相談体制をとっている。
- (2) 宇治分室の相談状況は、平成 20 年度が 16 件（他に診察 3 件）、平成 21 年度が 4 件（他に診察 6 件）である。
- (3) 本部からの支援である保健管理センター宇治分室の医療相談サービス、環境安全衛生部主催の「メンタルヘルス講習会」及び EAP（従業員支援プログラム）を利用することができる。

1.4.2 メンタルヘルスに対する施策

平成 19 年度に宇治事業場安全衛生委員会が、セルフケア・ラインケアの研修を行った（平成 19 年度に 84 名）。

1.5 リフレッシュ支援の厚生事業等

1.5.1 年次有給休暇の取得促進

次のとおり一人当たりの年間取得日数は増加している。

| 項目 \ 年度 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|---------|----------|----------|----------|
| 教員 | 3.6 日 | 3.2 日 | 3.0 日 |
| 職員 | 12.8 日 | 5.5 日 | 9.0 日 |
| 合計 | 4.5 日 | 3.7 日 | 4.1 日 |

1.5.2 総労働時間の短縮

教員を除く年間 1 人当たりの超過勤務時間については以下のとおりとなっている。平成 21 年度は対前年度 39 時間増加しているが、全学の時短施策により所定内労働時間は約 61 時間短縮していることから、実労働時間としては約 22 時間短縮されている。また、年次有給休暇の取得日数が対前年度 3.5 日増加していることから、約 21 時間の労働時間短縮になっている。したがって、平成 21 年度は年間一人当たり約 43 時間の総実労働時間の短縮をしている（ただし、年次有給休暇以外の休暇等の不労時間を除外）。

| 項目 \ 年度 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|-----------|----------|----------|----------|
| 年間所定外労働時間 | 107 H | 111 H | 150 H |
| 対前年度 | - | + 4 % | + 35 % |

1.5.3 レクリエーション事業の実施

- (1) 学生も含めた部局の親睦・同窓会組織である碧水会（平成 18 年度から同窓会の機能も持たせた）を中心に年 2 回のスポーツ大会（ソフトボール、テニス、綱引き等）年一回の碧水会総会での講演会、音楽会等の催し、涼飲会を開催する他、文化部では書道、写真等の展示会を開催している。【別紙 3】
- (2) 宇治事業場にはレクリエーション施設として 4 面のテニスコートがある。また、近くに学生センター所管の宇治総合グラウンドがあり、ソフトボール大会に利用している。

2. 法学研究科・法学部

2.1 労働安全衛生施策

2.1.1 組織体制

部局内の労働安全衛生施策を審議、決定する安全衛生委員会及び事務を担当する総務掛がある。安全衛生委員会は教員4名、職員（衛生管理者）2名の6名体制で、随時開催されている。平成21年度は集合方式による開催は行わず、回議方式によって15回開催されている。総務掛は衛生管理者2名が担当している。

2.1.2 労働安全衛生担当者の育成

学内の安全衛生管理者資格取得のための制度を利用している。

2.2 安全管理に対する取組

2.2.1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する本部への報告も含め部局内連絡網は決められている。

2.2.2 労働災害及び通勤災害の発生状況

平成16年度以降、労働災害・通勤災害の申請はない。平成22年度に通勤災害が1件発生しているが、通勤災害の申請はしていない。

2.3 健康管理に関する取組

2.3.1 定期健康診断の実施

- (1) 特別な奨励はしていないが、定期健康診断の通知は各教職員にメールで周知している。保健管理センターから各教職員の受診の有無についての通知がないため、受診率については把握できず、未受信者へのフォローもできていない。
- (2) 当該部局に各人の定期健康診断結果の通知が来なくなったため、教職員の定期健診による健康状況が把握できない。職員については人事シートによる面談において健康状況を話し合える仕組みになっている。

2.3.2 休養室の設置

部局において男女それぞれの休養室を設置している。

2.3.3 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇取得としている。

2.3.4 過重労働対策の実施状況

- (1) 産業医面談の対象者は次のとおりである。なお、月間所定外労働時間45時間超通告者の人数は平成20年度29名であったが、平成21年度は38名となっており、増加している。

| 項目 | 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|--------------|-------------|----------|----------|
| | 6 ヶ月 270H 超 | 対象者 | - |
| 実施者 | | - | 6 名 |
| 実施率 | | - | 100% |
| 12 ヶ月 490H 超 | 対象者 | 3 名 | 5 名 |
| | 実施者 | 3 名 | 5 名 |
| | 実施率 | 100% | 100% |

(2) 定時退庁日は設定していない。

(3) 平成 22 年より所定時間外の会議開催の自粛や人員配置の見直しを行っており、平成 22 年度の超過勤務時間は大幅(4 月～12 月の一人当たり超過勤務時間の対前年度比は 36%)に減少している。

2.4 メンタルヘルスに対する取組

研修や EAP (従業員支援プログラム) 等本部からの通知等は、全教職員に通知するとともに月次の掛長会で周知している。今のところ、特に課題とすべき案件はない。

2.5 リフレッシュ支援の厚生事業等

2.5.1 年次有給休暇の取得促進

次のとおり一人当たりの年間取得日数は平成 20 年度は増加したが、平成 21 年度は減少した。

| 項目 | 年度 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|----|----|----------|----------|----------|
| | 教員 | | 2.6 日 | 3.5 日 |
| 職員 | | 11.8 日 | 15.2 日 | 11.0 日 |
| 合計 | | 4.3 日 | 5.4 日 | 4.4 日 |

2.5.2 総労働時間の短縮

教員を除く年間 1 人当たりの超過勤務時間については以下のとおりとなっている。平成 21 年度は対前年度 53 時間増加しているが、全学の時短施策により所定内労働時間は約 61 時間短縮していることから、実労働時間としては約 8 時間短縮されている。また、年次有給休暇の取得日数が対前年度 4.2 日減少していることから労働時間は約 30 時間増加となった(ただし、年次有給休暇の集計年度は 1 月～12 月)。したがって、平成 21 年度は年間一人当たりの総実労働時間短縮はできなかったと推定できる。

| 項目 | 年度 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|------|-----------|----------|----------|----------|
| | 年間所定外労働時間 | | 226 H | 203 H |
| 対前年度 | | - | 10% | + 26% |

2.5.3 レクリエーション事業

部局独自のレクリエーション事業は実施していないが、全学、共済組合等のレクリエーション事業は研究科内に周知、参加している。

3. フィールド科学教育研究センター

3.1 労働安全衛生施策

3.1.1 組織体制

- (1) フィールド科学教育研究センターの労働安全衛生体制は、部局全体の労働安全衛生施策を審議、決定するフィールド科学教育研究センター労働安全衛生委員会の他、事務を担当する農学研究科等事務部がある。
- (2) フィールド科学教育研究センター労働安全衛生委員会は、教員5名、職員1名の6名体制で必要に応じて開催（平成22年度2回開催、メールによる開催含む）されることになっており、農学部等事務部では総務課1名と経理課1名が担当している。また、1名の安全衛生管理担当者、1名の衛生管理者の他隔地施設には13名の衛生推進者を配置している。

3.1.2 労働安全衛生活動と担当者の育成

- (1) フィールド内にある電気、機械・溶接、山林作業、ガス、野外調査、放射線及び爆発等安全に関わる作業に関して、「安全の手引き」を作成し各施設に配布している。
- (2) 施設毎に毎朝の始業ミーティングにおいて当日の作業内容における安全確認を指示している他、1回/週の職場の安全衛生巡視チェックを行い、安全衛生管理担当者に報告している。
- (3) 施設毎にチェンソー等の業務に従事する特別教育の資格取得を支援している。資格取得者は次のとおりである。

| 年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 取得者数 | 16名 | 48名 | 16名 | 18名 | 4名 |

注：数字は延べ人数

- (4) 隔地施設の構成員から安全衛生推進者養成講習を受講させている。

3.2 安全管理に対する取組

3.2.1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する取組は次のとおりである。

- (1) 本部への報告も含め部局内連絡網は決められている。
- (2) 事故内容については、所定の事故連絡票を作成して隔地施設等の発生部署から安全衛生管理担当者に報告され、必要な指導、指示がなされている。指導、指示にあたっては環境安全保健機構より提供されている「災害防止のための改

善事例集」を参考にしている。

- (3) 再発防止策として全教職員に対してメールにより発生事故に関する注意喚起の通知を行っている。

3.2.2 労働災害及び通勤災害の発生状況

発生状況は以下のとおりである。発生件数は少ないが発生日時、発生場所のデータは記録されている。

| 項目 | | 年度 | | | | | |
|------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 |
| 労働災害 | 申請 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 認定 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 通勤災害 | 申請 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 認定 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

3.2.3 平成22年度における重点施策と今後の課題

- (1) 次のとおり取り組んでいる。
- 全国安全衛生週間の全学の取組イベントに参加している。
メンタルヘルス講習会の受講(2名)
「転倒防止注意喚起」ポスターの掲示
転倒防止等の「改善事例集」の配布
 - 本部発行の四半期毎の「事故・労働災害情報」の周知
- (2) 課題は研究林等の携帯電話の通じない研究現場への緊急のコミュニケーション手段の設置である。現在、芦生研究林は既に衛星電話を設置し、他の研究林にも設置を進めている。

3.3 健康管理に関する取組

3.3.1 定期健康診断の実施

- (1) 定期健康診断の受診率を高めるべく受診対象者に受診を勧めている。隔地施設では現地で人間ドックの受診を含めてほぼ全員受診しているが、吉田事業場における集合健診では保健管理センターからの受診の有無の通知がないため経年の受診率については把握していない。平成21年度の実績については部局で調査した結果、対象者100名に対して受診者(人間ドック受診者は除く)は77名であった。
- (2) 定期健康診断結果は部局に通知されないが、再検査対象者については保健管理センターからの連絡があるため本人に通知している。
- (3) 過去3年間では定期健康診断結果による就業制限の通知は受けていない。

3.3.2 健康維持・増進策の推奨

部局独自の取組はほとんどしていないが、平成 21 年度はメタボリック対策として腹囲計測メジャーを配布した。通常は全学の取組を通知して参加を促している。

3.3.3 休養室の設置

吉田事業場では妊産婦及び体調不良等の休養室を設置し、隔地施設でも休養室を設置している。

3.3.4 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇もしくは病気休暇取得としている。

3.3.5 過重労働対策の実施状況

- (1) 平成 19 年度～平成 21 年度において所定外労働時の 1 ヶ月 100H 超、6 ヶ月 270 超及び 490H 超による産業医面談の対象者はいなかった。
- (2) 過重労働防止対策として毎週水曜日を定時退庁努力日に設定していたが実績は把握されていない。

3.4 メンタルヘルスに対する取組

3.4.1 部局内の体制

メンタルヘルスの相談等の対応は産業医の指導を得ながら担当教員と担当職員が行っている。

3.4.2 メンタルヘルスに対する施策

- (1) 本部の実施するメンタルヘルス講習会を受講している。
- (2) 技術職員に対して毎年 1 回センター長が人事面接を行っている。隔地施設の職員とはテレビ会議システムを利用して実施することもある。
- (3) フィールド業務における心身の健康課題について委員会の設置を検討している。

3.5 リフレッシュ支援の厚生事業等

3.5.1 年次有給休暇の取得促進

次のとおり一人当たりの年間取得日数は減少している。

| 年度 項目 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|----------|----------|----------|----------|
| 教 員 | 7 日 | 6 日 | 4 日 |
| 職 員 | 16 日 | 15 日 | 15 日 |
| 合 計 | 13 日 | 13 日 | 11 日 |

3.5.2 総労働時間の短縮

以下のとおり平成 21 年度は前年度に対して 55 時間（3%）短縮されている。平成 21 年度は時間短縮施策により所定内労働時間が全学では 61 時間短縮されているので、時間短縮の労働時間のほぼ同じ時間が短縮されている。

| 年度 項目 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|----------|----------|----------|----------|
| 総実労働時間数 | 1,912H | 1,918H | 1,863H |
| 対前年度 | - | + 0 % | 3 % |

3.5.3 レクリエーション事業の実施

全学のレクリエーション事業を周知し、次のとおりスポーツ大会を実施している他、隔地施設においてもボーリング、ソフトボール、テニス及び卓球等のレクリエーション事業を行っている。

| 年度 項目 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|----------|----------|----------|----------|
| ボーリング大会 | 0 名 | 1 名 | 2 名 |
| ソフトボール大会 | 0 名 | 0 名 | 0 名 |

注：数字は全学のレクリエーション事業への参加人数

4. 財務部

4.1 労働安全衛生推進の組織体制

- (1) 吉田事業場の総括安全衛生管理者（環境安全保健機構長）のもと、衛生管理者（財務部、契約資産事務センター、出納事務センター及び共用施設アセットマネジメントセンターブロックから選出）が危険・健康障害防止等の技術的事項を管理し、財務部・関連 3 センターの安全衛生の事務については財務部財務課総務グループが担当している。
- (2) 担当者は本部の主催する各種研修会を受講することによって育成している。

4.2 安全管理に対する取組

4.2.1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する取組は次のとおりである。

- (1) 本部への報告も含め部内連絡網は決められている。
- (2) 事故及びマスコミ対応は総務グループが総括安全衛生管理者及び環境安全衛生部の指導、支援を得ながら行い、財務部長及び財務課長が統括及び監督している。

4.2.2 労働災害及び通勤災害の発生状況

過去 3 年間は発生していない。

4.2.3 労働災害及び通勤災害の防止施策と成果、課題

- (1) 季刊の「事故・労働災害発生情報」で注意を喚起する他、季刊の「吉田事業場環境安全衛生ニュース」の回覧、イベントポスターの掲示により日常的な啓発を行っている。
- (2) 自動車、バイク、自転車通勤の職員が多いため、交通安全への注意喚起と意識の向上が課題であると考えている。

4.3 健康管理に関する取組

4.3.1 定期健康診断の実施

- (1) 定期健康診断の受診率を高めるべく、グループウェアの掲示板等で周知を図っている。未受診者に対しては強く受診を勧めている。受診状況は次のとおりである。

| 項目 | 年度 | | |
|-----|----------|----------|----------|
| | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 |
| 対象者 | 33 名 | 48 名 | 48 名 |
| 受診者 | 32 名 | 46 名 | 48 名 |
| 受診率 | 97% | 96% | 100% |

注：対象者は休職者を除く。受診者は人間ドック受診を除く。

- (2) 定期健康診断結果については保健管理センターからの通知がないため有所見率については把握できていないが、保健管理センターより通知を受けた再検査の受診対象者に対しては再受診を勧めている。
- (3) 定期健康診断結果による就業制限の通知は受けたことがない。

4.3.2 健康維持・増進策の推奨

新型インフルエンザ等の感染症対策に関する全学の通知は徹底しているが、財務部独自の健康維持・増進策は行っていない。

4.3.3 休養室の設置

本部棟地下に男女それぞれの休養室を設置している他、2階にはリフレッシュコーナーが設置されている。

4.3.4 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇もしくは病気休暇取得としている。

4.3.5 過重労働対策の実施状況

- (1) 面接指導制度に基づく実施の状況は次のとおりである。

| 項目 | | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|---------------|-------|----------|----------|----------|
| 月間 45H 超面接 | 該当延人数 | 85 名 | 113 名 | 214 名 |
| | 実施延人数 | - | - | - |
| | 実施率 | - | - | - |
| 月間 100H 超面接 | 該当延人数 | 0 名 | 0 名 | 0 名 |
| | 実施延人数 | 0 名 | 0 名 | 0 名 |
| | 実施率 | - | - | - |
| 6 ヶ月 270H 超面接 | 該当延人数 | - | - | 不明 |
| | 実施延人数 | - | - | 44 名 |
| | 実施率 | - | - | - |
| 年間 490H 超面接 | 該当延人数 | - | 8 名 | 29 名 |
| | 実施延人数 | - | 8 名 | 29 名 |
| | 実施率 | - | 100% | 100% |

注：月間 45H 超は面接が義務付けられていないので実施せず。

- (2) 過重労働防止対策としての定時退庁日は設定していないが、事務改革として組織の見直し、業務のシステム化、アウトソーシングによる効率化を検討している他、平成 21 年度の補正予算対応による契約・資産事務センターへの過大負荷に対しては他部門からの応援をもって対応した。

4.4 メンタルヘルスに対する取組

- (1) 全学で利用できるメンタルヘルスに関する EAP (従業員支援プログラム) を案内している。
- (2) 管理者及び安全衛生管理担当者に対しては本部の主催するラインケアの研修に参加させている。
- (3) 本部からの支援は、保健管理センターの医療相談サービス、環境安全衛生部主催の「メンタルヘルス講習会」、及び EAP (従業員支援プログラム) の利用がある。

4.5 リフレッシュ支援の厚生事業等

4.5.1 年次有給休暇の取得促進

- (1) 一人当たりの年間取得日数は次のとおり大きく変化していない。

| 年度 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|--------|----------|----------|----------|
| 項目 | | | |
| 年間取得日数 | 12.1 日 | 10.7 日 | 10.8 日 |

- (2) 平成 20 年度、平成 21 年度の調査によれば財務部の取得状況は国家公務員並みの取得で民間企業より若干多めの取得となっている。

4.5.2 総労働時間の短縮

年間1人当たりの超過勤務時間については以下のとおりとなっている。平成21年度は対前年度116時間(+6%)増加しているが、全学の時短施策により所定内労働時間は約61時間短縮していることから、一人当たりの超過勤務時間は増加している。大型補正予算対応及び決算前倒し対応による影響が考えられるが、臨時的な業務であるので、平成22年度は平成20年度並となる予定である。

| 年度 項目 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
|-----------|--------|--------|--------|
| 年間所定外労働時間 | 2,039H | 2,107H | 2,223H |
| 対前年度 | - | +3% | +6% |

4.5.3 レクリエーション事業の実施

(1) 全学で実施される事業についての参加状況は次のとおりである。共済組合の事業についても部内に案内している。

| 年度 項目 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
|-------------|--------|--------|--------|
| 野球・ソフトボール大会 | 20名 | 18名 | 16名 |
| テニス大会 | - | - | - |
| ボーリング大会 | - | 不明 | 12名 |
| 社寺見学会 | - | - | 1名 |

(2) 財務部及び3事務センターの有志で親睦会(花月会)を結成し、夏・秋定例親睦会等を実施している。

・監事意見

1. 労働安全衛生に関する基本方針

【労働安全衛生管理に関する基本的考え方を明確にし、基本的考え方に沿って諸施策を再整備することが必要である。】

労働安全衛生管理は、大学運営の担い手である教職員が安心して業務に精励できる環境、体制を整備し、施策を確実に履践することにより災害の発生や疾病の罹患による人的、経済的損失を予防することを目的とするものである。また、安全衛生管理は、大学が遵守すべき法令等に適合するものでなければならず、これに抵触する場合には様々なリスクが生じる恐れがある。

京都大学では労働安全衛生に関して労働時間管理、安全衛生管理、健康管理、余暇活動への支援、労働環境整備など様々な取組が進められており、第二期中期計画においてもこれらの取組を実行計画として掲げている。大学における労働安全衛生管理に関する施策は、時代の変化に対応して社会及び教職員から求められる内容も変化してきている。とりわけグローバルに急激な変化の渦中にある環境下で大学運営において

必要とされる労働安全衛生管理は変化しつつある。労働安全衛生管理は教職員の労働時間や教職員・学生の健康等を適切にマネジメントしていくことのみならず、教職員・学生にとって最適の研究・教育・職場に関する諸環境を整備し、教職員・学生が生き生きとして教育・研究・労働に従事することができるようなものに発展させていかななくてはならない。

したがって今一度労働安全衛生管理に関する京都大学としての基本的考え方を明確にし、基本的考え方に沿って諸施策を再点検・再整備し実行していくことが必要である。京都大学にとって労働時間管理にはどのような意義があり、どのようなことが求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。安全衛生管理にはどのような意義があり、何を求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。健康管理（メンタルヘルスを含む）及び余暇管理にはどのような意義があり、どのような内容が求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。労働環境整備にはどのような意義があり、今後どのような労働環境整備が求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。・・・と今一度問い直し、今後の厳しい社会環境と教職員のニーズを考慮した最適の労働安全衛生管理に関する施策はどのような内容であるべきかを明確にしたうえで、施策に優先順位を付けつつ計画的かつ継続して実行していくことが必要である。労働安全衛生管理を法令等への対応のみならず、教職員一人ひとりのためのものへと進化させていくことが必要なのである。例えば、労働環境整備に関する意義、内容、期待効果を明確にするとともに、第二期中期計画期間中の労働環境整備内容（例えば昼食時・時間外・休祝日におけるリフレッシュのための環境整備など）を明らかにし、必要な費用を計上し、計画的に労働環境を整備し、教職員の活性化を図っていくことが求められる。

さらに労働安全衛生管理に関する具体的施策を策定していくプロセスにおいては本部と部局で情報を共有し、全学的な共通認識を持ちつつ、本部と部局が役割分担をしつつ具体的施策を推進していくことが必要である。具体的施策の多くは部局において実行されてこそ実効あるものとなるからである。また、労働安全衛生に関する諸施策は環境の変化とともにニーズも変化し、実行すべき内容も変化するものであるから、一定期間（たとえば中期計画期間）ごとに諸施策の実効性を点検し、教職員にとって最適の施策を再整備し、実行していくことも重要である。

2．労働災害及び通勤災害への取組

【労働災害及び通勤災害に関する対応策の推進とともに事故発生防止の基本動作を教育していくことが必要である。】

現在労働災害及び通勤災害が発生した時には、先ず部局においてその詳細を把握のうえ分析し、再発防止策を立案、実施し、本部において再発防止策への助言、再発防止策の評価承認、各部局への周知を行っている。さらに本部において部局における事故に関する3ヶ月ごとの追跡調査、重要事故の調査、部局への周知を行っている。こうした努力が重ねられてきているが労働災害及び通勤災害は増加傾向にある。

また、現在労働災害及び通勤災害に関する重度別発生件数や時間・週・月別の発生件数など災害発生の具体的な要因分析がなされていない状況にある。京都大学における災害の強度率は低く、重大な災害はほとんど発生していないが、災害の度数率は増加傾向にあり、全国の産業平均に近づいている。こうした現状を考えると年に一度は本部と部局で労働災害及び通勤災害に関する実情を共有し、災害の要因分析を行い、全学で具体的に取るべき対応策、部局で具体的に取るべき対応策を取りまとめ、具体的災害防止策を計画的かつ継続的に実行していくことが必要である。具体的災害防止策を実行するに際して、施策を実行する部局より種々の条件整備に関する要望が出されてくるものと考えられるが、そうした要望を評価し優先順位を付けて条件整備を進めていくことも必要である。また事故に至らなかった「ひやり、はっと」の事例についても全学的な情報共有と対応策の検討、共有が必要である。

さらに今年度も実行されているが、全国労働衛生週間を活用して労働災害及び通勤災害発生の起点となる教職員一人ひとりの安全に関する自覚を促し、災害発生防止のための基本動作を継続的に教育し、労働災害及び通勤災害を減少させていく努力を続けていくことも必要である。

3. メンタルヘルスへの取組

【メンタルヘルスのに関する啓発研修を推進するとともにメンタルヘルス不調に対する職場復帰プログラムに取り組むことが求められる。】

教職員に対するメンタルヘルスに関する対応としては、定期健診においてメンタルヘルスのスクリーニング2項目を入れ保健指導等の参考にしている。また学外の専門機関にメンタルヘルスに関する相談窓口を委託し、メンタルヘルスに関する教職員対象の研修も実施してきており、教職員の専門機関の利用も徐々に増加してきている。

事業場のメンタルヘルス推進にあたっては次の4つのケアが重要である。<「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省平成18年3月31日)>

- (1) 労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」
- (2) 労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」
- (3) 事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」
- (4) 事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」

先ず教職員一人ひとりに対して、メンタルヘルスに対する啓発(メンタルヘルスの基礎知識とその正しい理解、メンタルヘルスケアとその実践、部下や同僚への配慮など)を推進し、さらに管理監督者には部下への配慮や相談への対応など基礎的な知識を習得してもらい、セルフケア及びラインによるケアが推進され、職場においてメン

タルヘルス不調の発見、解決が図られるような風土づくりが必要である。そのためには新入教職員時研修、係長研修、管理職研修等の研修の機会や全国労働衛生週間（平成 22 年度のスローガンは「心の健康維持・増進 全員参加のメンタルヘルス」）等適切な機会を活用して定期的かつ継続的に啓発を行っていくことが必要である。

また、メンタルヘルス不調を未然に防止するために物理化学的環境（騒音、照度、温度、湿度等）、人間工学的環境（作業スペース、作業姿勢等）、人間関係、仕事の負荷、仕事の自由度・裁量権等の職場環境の改善にも取り組む必要がある。そのためには職場環境の評価と問題点の把握を行い、そのうえで優先順位を付け職場環境の改善に取り組むことが求められる。さらに、メンタルヘルス不調により休業している一人ひとりに対する職場復帰プログラムを策定し、教職員の個人情報保護に留意しつつ、職場復帰プログラムの推進に取り組むことが求められる。

4．労働安全衛生に関する組織体制の整備

【労働安全衛生管理の意義及び効果的な実行の観点より組織体制の整備及び本部と部局の情報共有の場づくりを行うことが必要である。】

現在労働時間に関する施策及び余暇管理に関する施策、防災及び防犯に関する施策は総務部が担当し、安全衛生に関する施策（労働災害及び通勤災害に関する施策を含む）及び健康管理に関する施策（メンタルヘルスに関する施策を含む）は環境安全衛生部が担当し、労働環境整備に関する施策は総務部及び環境安全衛生部が分担して担当している。また部局においては部局の事務部門の安全衛生担当が労働安全衛生全般の業務を担当している。労働安全衛生に関する業務が総務部と環境安全衛生部の複数部門で担当されており、各施策の考え方や施策の具体的内容についてそれぞれの部門で独自に企画され実施に移されている。

先ず労働安全衛生管理に関する業務全般を整理し、労働安全衛生管理の意義の観点及び労働安全衛生管理を効果的に進めるという観点から、他の業務分担と整合を図りつつ、最適の業務分担を明確にして、総務部と環境安全衛生部の業務内容を再整理することが必要である。

さらに全学の機関として環境・安全・衛生委員会、事業場の機関として衛生委員会、部局の機関として安全衛生委員会が設置されているが、これらの委員会が京都大学の労働安全衛生管理を企画、検討、実施する機関として機能するように運営されていくことが望まれる。また、本部において事業場及び部局との情報共有を進めるために「事業場間連絡会議」の新設が検討されているが、このような本部と事業場及び部局における情報共有が可能となるような仕組みを整えることは大変重要な施策であると考えられる。部局におけるマネジメントを充実したものにしていくためには本部と事業場及び部局の情報共有は重要であり、是非内実あるものとするような検討を進めていただきたい。

さらにこのような本部と事業場及び部局の情報共有の場、問題解決の場は総務部、財務部、施設環境部、学生部、教育推進部、研究推進部、国際部等多くの本部組織に

においても必要であると考えられる。現在事務部長・事務長会議、研究科事務部長・事務長会議、研究所事務部長・事務長会議が設けられているが、諸会議が情報の共有の場にとどまらず、本部における問題や事業場及び部局における問題を解決していく場としても活用されていくことが必要であり、これら諸会議を再構築し、全学の情報共有の場、問題解決の場として発展させていくことが求められる。

以 上

「親睦」と「連携」で研究・教育の充実化と効率化 - 化学研究所の碧水会の取組

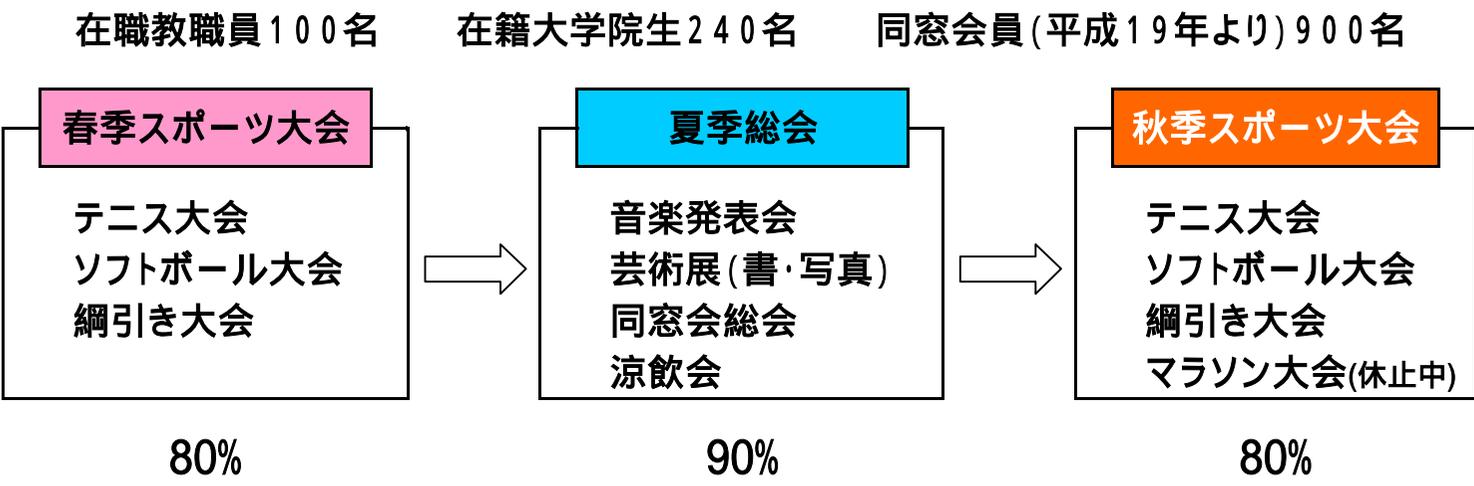
活動方針

- 自主
- 自立
- 自助

自らのために！ ⇒ 化研生活をより楽しく、より豊かに！
 自らの手で！ ⇒ 32研究室の世話役の知恵と汗で！
 自らのお金で！ ⇒ 生涯会費と会員の寄附で運営！

活動内容

会員構成
 イベント
 (60年の伝統)
 参加率
 (同窓会員を除く)



成果

