

会 議 録

会 議 の 名 称	令和5年度第1回朝霞市本庁舎衛生委員会	
開 催 日 時	令和5年10月4日（水）	午前・ <input checked="" type="checkbox"/> 午後 1時30分から 午前・ <input checked="" type="checkbox"/> 午後 2時40分まで
開 催 場 所	朝霞市役所 別館5階 大会議室（奥）	
出 席 者	議 長 総 務 部 長 須田 祥子（総括安全衛生管理者） 委 員 朝 霞 厚 生 病 院 バラスケス・ヘルマン（本庁舎産業医） 職員課主任（保健師） 山本 恭子（衛生管理者） こども未来課主任（保健師） 谷口 亜希（衛生管理者） 総合窓口課長補佐 竹本 好祐 課 税 課 長 補 佐 竹村 聡 シティ・プロモーション課長補佐 西田 恵 市政情報課長補佐 大井田 和恵 道路整備課長補佐 持田 宏行 事務局 職 員 課 長 佐藤 邦弘 職員課長補佐兼給与厚生係長 古瀬 聖将	
会 議 内 容	1 ストレスチェック実施結果について 2 公務災害について 3 職場巡視について	
会 議 資 料	資料1：令和5年度 ストレスチェック実施の流れ 資料2：ストレスチェックの実施結果 資料3：令和5年度 仕事のストレス判定図を用いた部署別の集計分析結果 資料4：令和4年度 公務災害等の発生状況について 資料5：本庁舎内の職場巡視について（案） 資料6：職場巡視チェックリスト（案）	
会 議 録 の 作 成 方 針	<input checked="" type="checkbox"/> 電磁的記録から文書に書き起こした全文記録	
	<input type="checkbox"/> 電磁的記録から文書に書き起こした要点記録	
	<input type="checkbox"/> 要点記録	
	<input type="checkbox"/> 電磁的記録での保管（保存年限 年）	
	電磁的記録から文書に書き起こした場合の当該電磁的記録の保存期間	<input checked="" type="checkbox"/> 会議録の確認後消去 <input type="checkbox"/> 会議録の確認後 か月
会議録の確認方法 出席委員による確認		
そ の 他 の 必 要 事 項	傍聴者 0人	

審議内容（発言者、発言内容、審議経過、結論等）

○事務局：佐藤職員課長

定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第1回朝霞市本庁舎衛生委員会を開催いたします。開会に当たりまして、総括安全衛生管理者より御挨拶をお願いいたします。

○須田総括安全衛生管理者

総括安全衛生管理者の須田です。今日は、御多忙のところ、お越しいただきましてありがとうございます。昨年に引き続き、産業医としてベラスケス・ヘルマン先生に御参加をいただいております。また、指名委員一人につきましては、多度津委員から、持田委員に変更となっております。今回初めて御出席いただいております。

本日の議事ですが、まず今年度のストレスチェックの実施結果について御報告させていただき、公務災害の発生状況について、それから庁舎内の共用部分の職場巡視を予定しておりますので、その内容などについて皆さんから御意見をいただきたいということで、3点の議題を挙げております。是非活発な御意見をいただき、実りある会議にしたいと思っております。後ほど委員会の役割を再度、事務局から説明していただきますが、職員が勤務するに当たり、職場環境は非常に重要だと思っております。労働基準法やサービスのルールを決める法律や条例がありますが、それと同じくらい、この衛生委員会に関わることは重要で、衛生委員会での意見をもとに取りかかっている業務もありますので、数少ない会議ではございますが、是非皆さんの忌憚のない御意見をいただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

○事務局：佐藤職員課長

ありがとうございました。それでは、朝霞市職員衛生管理規程第13条により委員会の議長を総括安全衛生管理者である須田部長にお願いしたいと存じます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

それでは議事に入る前に、委員が一人替わったということですが、職員同士でもありますので、名簿を御確認いただき、このメンバーで今年度は進めたいと思っておりますので、よろしく願います。また、会議の公開についてですが、市政の情報提供および審議会等の会議開催公開に関する指針に基づきまして原則公開となりますので、本日の委員会は公開ということで進めさせていただきたいと思っております。本日の衛生委員会を公開ということで皆さんよろしいでしょうか。

異議ございませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。では、公開とさせていただきます。傍聴希望者に対する注意事項は、お手元にお配りしておりますので、御確認ください。傍聴希望される方がいらっしゃるかどうか確認をお願いします。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

傍聴希望者はありません。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。このまま会議を進めますが、途中で傍聴希望者がお見えになった場合は、特に委員会に諮らないで入室していただきますので、御了承願います。

それでは、議事を進めて参りたいと思います。まず議題1のストレスチェックからですが、その前に、久しぶりの会議ということと、持田委員も今回初めてですので、本委員会の役割と、昨年度の振り返りをもう一度事務局から説明していただき、皆さんも少し思い出していただきたいと思います。では、事務局お願いします。

○事務局：佐藤職員課長

事務局から、この本庁舎衛生委員会の意義について申し上げます。この委員会は、全庁ではなく、本庁舎衛生委員会という名称となっており、本庁舎における職場環境や健康管理といった情報の共有と改善を図っていくことを目的として設置されています。会議自体は、年度内2回の開催となっております。各委員につきましては、1階から5階までの課長補佐級の職員の方を一人ずつこちらから指名させていただき、衛生管理者2人と、産業医のベラスケス先生に委員として入っていただいている会議体となっております。昨年度の実施状況ですが、第1回目につきましては、本日も議題に入っております、ストレスチェックの実施状況や結果を共有させていただきました。もう1点といたしましては、職場のメンタルヘルスについてでございますが、昨年度も議題とさせていただきました。ここ数年、メンタル不調に陥る職員が上昇傾向にあることもありまして、この本庁舎衛生委員会として、何かできることはないかと議論していただきました。現状を把握するために、1回目と2回目の会議の間に、本庁舎の各所属長に対して、委員の皆さんにヒアリングをお願いしまして、ヒアリング結果を第2回で共有させていただきました。そこで、どういった形で周知ができるかということで、会議終了後に検討し、職員課で冊子を購入いたしまして、各所属長に対して配付しました。所属長自身のメンタルヘルスも大切ですが、こちら踏まえた形で、情報提供させていただいて、各所属でメンタルヘルスの適切な運用をお願いしますという意図で、こちらの衛生委員会の議論を経て行ったところでございます。昨年度につきましては以上でございます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。昨年度の取組などについて、何か確認したいことなどありますか。よろしいですか。

では、このまま議事に入りしたいと思います。まず最初に、議題1ストレスチェック実施結果について、7月に実施した結果の報告を事務局の方から説明をお願いいたします。

○山本衛生管理者

ストレスチェックの結果について、資料の1、2、3について御報告をさせていただきます。まず資料1ですが、今年度のストレスチェックの実施の流れになります。昨年度と時期的な部分は一緒になりまして、結果につきましては、個別通知をしました。今後につきましては、高ストレス者に対しての個別通知や所属の集団分析の結果などについて配付をする予定となっております。このストレスチェックの対象者ですが、再任用のフルタイム職員を含めた常勤職員と埼玉県市町村職員共済組合に加入している会計年度任用職員を対象としております。回答方法につきましては、Webでの回答と紙ベースでの回答を用いて7月頃に実施していただいております。この個別の結果から高ストレス者として判定された方については、医師による面談の御案内と面談の申込書を個別に通知しております。面談の希望者に対しては、11月、12月、1月と3回の面談日を設けておりまして、面談は産業医のベラスケス先生に毎年お願いしております。面談の申込みは、直接、私の方でお伺いするようにしておりまして、面談の場所

などについても、申込者の方だけにお伝えするようにしております。同時に、個別結果をもとに、各職場ごとに集計と分析を実施し、集団分析という形で行っております。その結果につきましては、その職場の職場環境改善に役立てていただきたいということで、11月頃に各所属の集団分析結果を、各部長と所属長および課長補佐級以上の職員へ配付しております。

資料2につきましては、ストレスチェックの実施結果になります。今年度につきましては7月7日から7月27日まで実施しました。受験者については、対象者889人に対して受験者888人ということで、99.9%の受検率ということで毎年度90%以上の受検率を保っております。高ストレス者という形で判定された方は、888人に対して68人の7.7%で、去年より少し減少したという状況が見られております。

資料3につきましては、個別の結果をもとに所属ごとの集団分析を行った結果になりますので、各部ごとに結果を出しております。集団分析結果につきましては、仕事のストレス判定図という形で表しております。その中で、総合健康リスクという指標があり、基準が全国平均の100になりまして、100を超えると所属に健康問題が起きる可能性が高まっているという指標になります。資料3の分類につきましては、その指標を各課ごとに出し、総合健康リスクの数値を91から100までを平均とし、110以上を総合健康リスクが高い部署、90以下を低い部署という形で3つに分類しまして、その部の部署がどの位あるのかを、3年分の経過をまとめたものになります。図の下の棒グラフにつきましては、各部署についての高ストレス者の割合を示したもので、直近3年間の比較になっております。10人以下の部署につきましては集団分析をしないこととなっておりますので、個人が特定できないような結果にして各部署に配付しております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。まず資料1ではストレスチェックの流れ、資料2では個別の結果の内容、そして資料3では集団分析の結果というお話でした。説明が終わりましたので皆様から何か御質問や御意見などありましたらお願いします。いかがでしょうか。

(委員へ確認)

○議長：須田総括安全衛生管理者

質問が無いようなので、私から最初にお聴きします。例えば、医師の面談を高ストレス者へ紹介をしているということですが、実際にどのぐらいの方が面談をされているか分かりますか。

○山本衛生管理者

1回の面談について3人の枠を設けていますが、実際に面談に申込みに来られる方はそこまで多くはなく、令和4年度については6人の方が申込みに来られています。令和3年度は9人の面談の実施をしております、枠の中で収まる程度の方数が申込みに来られています。

○議長：須田総括安全衛生管理者

人数だけお聴きすると、少ない感じがするのですが、枠としては、もっと大勢の方が希望すれば枠は設けられるということですか。

○事務局：佐藤職員課長

枠につきましては、例年、1か月に1回、3人の枠で3か月間の設定をしている状況でございます。そのため、最大9人の方に御利用いただける枠は用意しております。枠を広げることが可能かということにつきましては、現状としまして、その枠を超えての申込みがこれまでのな

かったということもあり、昨年度も9枠用意していたところ、結果として6人の方が受けていただけました。枠を広げるとなりますと、財政的な状況もありますので、利用実績から見まして現状の形にしているという状況でございます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

そのことについてでも、ほかでも良いのですが、皆さんから何かありませんか。

○西田委員

例えば、毎年高ストレス者に該当する特定の方はいますか。

○事務局：佐藤職員課長

高ストレス者が誰かということにつきましては、課長である私自身も把握してないところでありまして、保健師や産業医は情報共有できるのですが、そこは職員課の中でもかなりセンシティブな内容として取り扱っています。

○山本衛生管理者

実際、毎年、高ストレス者という形で該当になる方はいらっしゃいます。その中で面談の希望がない場合は、私の方から声掛けをしております。声を掛けたことで、受けられる方もいますが、面談を受けるハードルを少し高く感じる方もいると思っております。面談を受ける受けないは自由ですが、声掛けをさせていただいて、少しでも受けようと思えるように御案内をしております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

いかがですか。西田委員。

○西田委員

はい。あくまでも希望制ということだと、お手紙を出して終わりなのかと思っていたので、声掛けをしていただいているということが聴けて良かったです。

○議長：須田総括安全衛生管理者

持田委員は、初めてこれを御覧になって、何か感想などありませんか。

○持田委員

高ストレス者に該当している方が今年度は68人いるという中で、例えば面談を受けられない方に関しては、その後の状況というのが、把握しにくいと思うのですが、声掛けはしていただいているということなので、何かその辺で改善というか、何かそういうことに繋がっているのかどうかというのがもし分かれば、教えていただければと思います。

○議長：須田総括安全衛生管理者

何か手応えとか感想とか、面談を受けた方の声というのはあったりするのでしょうか。

○事務局：佐藤職員課長

こちらの面談を受けた方の感想という形では、統計的なものを取ったり、職員にアンケートを取っているということは、今のところはない状況でございます。ただ、こちらのストレスチェックの意義としまして、自分自身は、ストレス度が高かったと思ってないけれど、高かった場合に、気づきの場面での活用をしていただくきっかけになるという部分がございます。高ストレス者の方につきましては、声掛けをしていただく事と、この高ストレス者の方の時間外が多いといった状況や、所属からの情報で少し体調不良の状況にあるなど、そういった情報があれば、こちらから声掛けをさせていただいて、ストレスチェックに基づく面談ではなく健康相

談であったりとか、こころの健康相談などへの御案内を行っております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

今、相談について話していただいたので、改めて職員課で行っている相談を皆さんに御紹介してもらっていいですか。何種類かありますよね。

○事務局：佐藤職員課長

職員課で定期的に行っている相談としましては、まず、健康相談がございまして、こちらは、ベラスケス先生にお越しいただきまして、月1回行っております。枠としては、毎月3枠設けております。あと、こころの健康相談ということで、主に精神科医の菅野先生に、月1回の相談をお願いしております。特に仕事などの業務上のことでなく、プライベートのことで結構ですので、相談したいなという方のために、こちらも3人の枠で設けております。それ以外にメンタルヘルス相談室も設けております。こちら月1回の3枠なのですが、こちらにつきましては、職員課に直接申込みをするのではなく、委託をしている事業所に職員が直接申し込みまして、職員課としては誰が何を相談しているかというのは分からない状況になっています。ただ、主な相談の中で、例えば労働関係とか人間関係ですとかそういった報告はいただくのですが、どなたが相談をしているかという情報は、いただくことなく相談ができる形で設けております。定期的な相談は、以上でございます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

定期的な相談とは別に、この高ストレス者に対する面談があるということによろしいでしょうか。

○事務局：佐藤職員課長

その通りでございます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

皆さんの共通認識として、高ストレス者に対してどうしていくのかという事が、やはりこの検討課題だと思っておりますが、1つはまず、自分の気づきになるということが事務局からのお話にありました。高ストレス者に対しては面談の機会があり、さらに声掛けをしているとのことでした。何かもっとこういうことをやったら良いのではないかなどのお話はありますか。何か提案があれば、お願いします。

○竹村委員

趣旨とずれてしまうかもしれませんが、資料3を拝見させていただいた時に、上の表で、いわゆる比較的高い部署というのが、年々、僅かですが下がってきているという意味では、職員並びに管理職の皆さんも含め、風通しの良い職場作りが、少しずつでも進んできているからこそ下がってきているのではないかと個人的には受け取っております。その中で、下の方の表で、高ストレス者の割合で学校教育部を見ると、年々下がってきていることが分かります。業務がイベント的なもので増えたり減ったりというのはあると思いますが、学校教育部が段階的にうまく下がっているという所が見て取れたので、何か気持ちの変化とか、業務の取組方とか変化があるのであれば、全庁的に気持ちを楽にするという意味でも、こういう取組があるというのを紹介したり共有するというのをしてもいいのではと感じております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。確かに、学校教育部だけですね。上記以外というものもありますけど、

特定の部署については分からない状況ですけども、確かに何か要因があれば知りたいというところはありますよね。

これは集団分析ということで所属長の方に情報提供して、職場環境の改善に役立ててもらっているというお話がありましたけども、それは具体的にどういう取組を行っているとか、そういう報告を受けたことはありますか。

○事務局：佐藤職員課長

各所属長に確認した訳ではないですが、ある所属長からは、集団分析の結果を配付したところ、反応がございました。そこは総合健康リスクが高めの分析結果の所属だったのですが、それを受けて何とかしたいという相談はいただいたことがございます。仕事などの面だけになってしまうかもしれないですが、そこでアドバイスさせていただきましたのは、業務の係の割り振りですとか、そういったところを1度見直すきっかけになるのではないかと話させていただいております。また、職員の誰が高いなどの特定までは分からない状況ですので、その所属として、風通し良くしていただくために、今どういう形でやっているのか、よりコミュニケーションを図るような取組もしてはどうですかということで、お伝えしたことがございます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

所属として良い取組があれば参考にしたいという所属長もいると思うので、もしそういう情報が得られれば、共有していきたいと思います。あと、全体として少し減っている傾向にあるというお話がありましたけど、要因として何か考えられるものとかありますか。

○山本衛生管理者

去年は、総合健康リスクの高い部署が多かったのですが、去年においては、新型コロナウイルス感染症で、どの部署も様々な業務を急に振られることも多かったと思うので、その辺が大分落ち着いてきたという部分で、職員それぞれが、気持ち的にも落ち着いてきた部分もあるのではないかと推測できますので、そういう部分は少し反映されているのかと感じております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

あとは、やはりその年によって業務が繁忙な時期とか、時間外がやはり極端な年があったりしますよね。例えば、大井田委員のいらっしゃる市政情報課も去年は法律の改正があって、大変だったとかそういう状況があったのではないですか。そういう時は職員の負担が大きかったような感じがします。

○大井田委員

昨年度は、新たな条例の制定や、いろいろな法改正に伴う作業がありまして、先ほど係の役割分担の話もありましたけど、係を超えて、課全体で取り組むようなことをしていましたが、かなり時間外勤務が多くなっていた状況で、職員の方もストレスを感じている状況はあったかと思えます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

マイナンバーの関係とかでどうですか。相当忙しかったのではないかと思います。

○竹本委員

マイナンバーのポイントの期限が、今年の9月でやっと終わったというのがありますが、去年は年末から年明け、本当に忙しかったという印象があります。そこで、職員の方もかなり、

ストレスが溜まり、忙しい半面、ほかの業務の中でミスをしてしまうこともあり、それをカバーできなかったという事故のようなこともありまして、やはり、忙しさは色々と影響してくるという印象でした。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。先ほど事務局の方から、ストレスチェック自体はセンシティブな情報なのだというお話がありましたが、周囲にいる私達としては個人的な要因がある場合もありますが、組織的に対応できる部分があるかもしれません。また、業務の繁忙や時間外とも関係性があるというお話もありましたが、繁忙な時期とか様々な要因で、ストレスが高くなって、悪循環になるというお話もあったので、そういうことを気に留めながら、日々の業務に当たることができると思いました。それではストレスチェックに関して、ベラスケス先生から何かあればお願いします。

○ベラスケス・ヘルマン産業医

今、色々とお話がありましたが、労働者の健康を維持するためには、2つありまして、1つ目は健康診断、2つ目はストレスチェックがあります。健康診断は、体の健康を診ること、ストレスチェックはメンタルに関わることで、特に精神的な疾患になる前に予防するという目的があって実施されております。資料2を見てみると、実施率は90パーセント以上を継続しております。これに関わっている人の努力もあると思います。一般的な事業所では、平均7割程度の実施率になります。何故かという、健康診断は、事業主も労働者も実施することが義務付けられています。ストレスチェックは、50人以上の従業員の事業所で実施することが義務付けられていますが、労働者の受ける義務はありません。精神的なことが、事業主に分かってしまうのではと懸念する人もいるので、99パーセントの実施率は良いと思います。

また、高ストレス者ですが、ストレスチェックは3つの観点から行われます。1つは過重労働などの仕事の量です。例えば、海外では残業があると、仕事を辞めてしまう人もいます。日本では仕事が終わらないと帰れません。考え方の違いはありますが、やはり仕事の量が多いとストレスになってきます。2つ目は、仕事のコントロールです。仕事のコントロールは、新型コロナウイルス感染症が流行していた時に下がりました。なぜかという、在宅での仕事ができるようになったことで、自分で仕事のコントロールができるようになり、職場環境が改善されたんです。自分で自分の仕事をコントロールできれば、ストレスは少なくなります。3つ目は、周囲の人間のサポートです。上司や同僚、家族のサポートが上手くいかないとストレスは上がります。

高ストレス者の面談をしてどうかという点については、面談は診療ではありません。何がストレスになっているかを確認し、職場と関係があるかを確認します。職場と関係があれば、職場が要因になっていることを雇い主側に指導し、職場環境を改善した結果、職員のストレスが下がるという仕組みになっています。精神疾患などの方については、病院に行くように指導します。学校教育部のストレスが下がっているという話でしたが、これは人数なので、あまり参考にはならないかもしれません。その理由として、1つ目は、部署変更があります。高ストレスの人が異動すれば、高ストレス者が減少するということもあります。もう1つは、仕事の量です。年度によって仕事の量が増加したり減少したりするので、それも影響してきます。表の中で、高ストレス者の割合も出したほうが分かりやすいかもしれません。総合健康リスクに



についてですが、平均が100で、それを超えると、ストレスが多いと見ますが、朝霞市の職場全体としての平均はいくつですか。

○山本衛生管理者

朝霞市の平均は101でした。

○ベラスケス・ヘルマン産業医

そうですか。高ストレス者の割合も経年で大きく変わりはないですし、ほかの企業と比べてストレス度は少ないかも知れないですね。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。ストレスチェックの見方と分析の事を教えていただきました。1つは、仕事の量、仕事のコントロール、サポートという部分から見る事が大切だということと、学校教育部を例にあげていただいて、異動もあるので、必ずしも、その部が固定で減っているという訳ではないというお話をいただきました。先ほどのお話にありましたように、高ストレスが続いている人を追いかけていくことは、重要なのもかもしれないですね。引き続きそういった声掛けをしながら対応していきたいと思います。

議題1については以上とさせていただきます、次に議題2の公務災害についてに入りたいと思います。事務局からまず説明をお願いします。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

それでは、資料4を御覧ください。公務災害等の発生状況につきましては、資料4にございますように、令和4年度は申請件数15件となっております、例年と比べて非常に多く、通勤や退勤時における災害の発生が7件という結果となりましたので、職場の安全衛生上の問題として現状を報告させていただきます。

令和4年度に申請された通勤及び退勤時に発生した公務災害は、7件と申し上げましたが、このうち5件は通勤時、2件は退勤時となっております。内容につきましては、自転車で通勤中に自転車同士で出会い頭に接触したり、自動車と接触するなどの接触事故が3件、バイクで通勤中に転倒したことによる災害が2件、退勤時に自転車や階段で足を踏み外し、足首を捻るといった災害が2件となっております。特に、通勤中の災害につきましては、重大な災害に繋がりがねないものであったことから、例年6月に「全国安全週間の実施について」という通知をさせていただいておりますが、その後も災害の発生が続いてしまったため、今年3月に改めて「公務災害および通勤災害の発生の防止について」という通知をさせていただきました。通知の中では、時間に余裕を持って通勤するなど、通勤災害を未然に防ぐための注意喚起を改めて行いました。今年度につきましては、現在のところ通勤などによる公務災害というものは発生していない状況ですが、これから冬に向けて気温も下がり、路面凍結なども十分に考えられることから、改めて注意喚起をすることを検討しております。

また、令和5年4月に道路交通法が改正されまして、全ての自転車利用者に対し、ヘルメットの着用が努力義務化されたということもありまして、7月に、通勤時に自転車を使用する際は、率先してヘルメットの着用に努めるよう通知をさせていただいたのですが、現在のところ、着用していない職員も見受けられる現状です。法改正の趣旨を踏まえるとともに、事故の際に怪我防止の効果も期待できますので、改めて、ヘルメットの着用につきましても周知をしてまいりたいと考えております。公務災害につきましては、災害に遭った方や所属職員の業務にも

大きな影響を及ぼす可能性があることから、未然に防止することを念頭に、定期的な注意喚起を行ってまいりたいと考えております。公務災害の未然防止に向けて、もしアイデアなどございましたら、御出席の委員の皆様には是非御意見を伺えればと思いますのでよろしくお願いたします。

○議長：須田総括安全衛生管理者

未然防止に向けて、アイデアなどありませんかというお話でしたけれども、この結果を見ていただいて、何か感じる事とか、こうすれば良いのではないかなどありましたらお願いしたいと思います。

(委員へ確認)

では、通知を出しているというお話でしたが、皆さんその通知は見ていますか。何か通知を出すだけでは足りないのではないかと、具体的にどうすれば減るのかというのは、事故なので難しいと思います。しかし、注意喚起は、大事なので、何か良い方法とかありませんか。自転車で通勤されている方はいらっしゃいますか。

(委員へ確認)

ヘルメットの事を聴いてみようと思ったのですが、誰もいないですね。件数が非常に多いということで、表がありますが、令和4年度に限っては、非常に多い14件だということです。この労働災害というのは、会計年度任用職員の場合は労働災害という名称になるという意味でよろしいですか。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

おっしゃる通りでございまして、会計年度任用職員の方には、労働災害という手続きになります。

○議長：須田総括安全衛生管理者

この資料4の1の区分というのは、適用になる法律などの違いであって、勤務中に怪我をしたっていうことであれば、令和4年度中は15人の15件あったということですよ。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

おっしゃる通りでございます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

何か、気がついたことがあればお願いします。

○竹本委員

単純な質問ですが、この件数というのは、事故発生日で件数を挙げているのか、申請を受けた日で挙げているのかお伺いしたいです。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

こちらの件数につきましては、申請日で件数をカウントしており、令和3年度中に発生したのも2件含まれております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

何か特徴みたいなことはありますか。例えば、特定の部署で多い、発生した部署に何か傾向があるとかあればお願いします。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

先ほどの交通災害以外で言うと、昨年申請したもので多いのは、公務中にお子様を抱き上げ

たり支えようとしたり、いわゆる保育園で発生している事故というのが多いです。また、公務災害の中でいうと、洗浄作業中に熱中症になってしまったり、作業中に指を挟んでしまったということもありまして、やはり本庁舎内というよりは本庁舎外で起こった災害が多いという形が特徴かと思えます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

それを受けて、御意見や御感想などがありますか。

○竹本委員

もう1点よろしいでしょうか。事故、自転車バイクというのは、何かこの日起きた天気などは関係あるとか、何か把握はしていますか。雨、雪の日に転倒が多かったとか、何かそういう絡みというのはありますか。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

天候などに関しては把握できていないのですが、季節的な面でいうと春もあれば、夏もあり、秋もあるので、去年は、断続的に発生してしまったという現状です。ただ、今後、冬場になってくると、先ほど申し上げたように、路面の状況も凍結などでコンディションが悪くなってくると思うので、より気をつけていただきたいと思っているところです。

○竹本委員

先ほど改善できる事故を少なくするという意味では、私もバイクで通勤ですが、やはり雨の日は、非常に怖いというのがありますので、乗るなどとは言いませんが、やはり、注意喚起という意味では、自転車やバイクに乗る方について、今一度、何かお知らせをしてもいいと思って質問させていただきました。

○議長：須田総括安全衛生管理者

令和4年度に件数が多かったというお話もお知らせしていますか。

○事務局：佐藤職員課長

今年の3月に通知をさせていただいた時には、例年と比較して件数が多く、その内容として通勤途上、公務災害では、急な対応により受傷したことが多かったという内容を通知の中に入れてさせていただいて、事前に防ぐように努めてくださいという形で通知しました。

○ベラスケス・ヘルマン産業医

年数ごとに症例を挙げていただいて、令和4年度が一番多いということでしたが、平成30年度は、公務災害が4件、労働災害が6人となっておりますが、これはどういう意味ですか。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

平成30年度につきましては、公務災害が4件、労働災害6件ということで、労働災害の方が非常に多い形になっているのですが、この年につきましては、非常勤職員である会計年度任用職員の保育士が、6人勤務中に怪我をしてしまい、この方々の場合は労働災害の方に該当するというのでこちらが6件、公務災害については、常勤職員の方になるのですが、そちらは4件あったので、このような結果となっております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

職員の種類によって一番上の公務災害・通勤災害になるか、条例適用になるか、労働災害になるかの違いという御説明ですね。公務災害のうち認定を受けたのが労働災害の人数という見方とは、ちょっと違っているということですね。条例適用というのはどういう職員ですか。

○事務局：佐藤職員課長

条例を適用される場合とといいますのは、具体的に申し上げますと市役所本庁舎、支所出張所で勤務している職員が何か負傷を通したときには、1番目の公務災害が適応されまして、条例適応は、常勤職員ではなく、労働災害、いわゆる労災の適用事業所でもない場合の会計年度任用職員に補償がされないということがあってはならないということで、そういう方々のための条例が設定されております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

平成30年度だと、常勤職員が4人で、会計年度任用職員が6人、合計10人ということになりますね。先生よろしいでしょうか。職員の種類によってこの表の区分が変わってくるというお話でした。例えば、来年もしこの表を作るとしたら合計人数を書くとか、条例適用などの説明を少し入れていただくと分かりやすいかもしれません。

先程の竹本委員のお話に戻りますが、やはり、未然に防ぐという意味では、もう少し詳しく、事例を出してもらってもいいかもしれませんね。その時、所属などはあまり特定しやすくなるとはいけないかもしれませんが、例えば先ほどお話があった保育園で何件か出ているということであれば、保育課向けに保育園でこういう事例がありましたというお知らせをすとか、そういう方法もあるのかと思います。それ以外に何かこういうことに気をつけた方がいいとか、全体的にこう考えた方がいいとか何か公務災害についてあればお願いしたいと思うのですが。

谷口委員お願いします。

○谷口衛生管理者

アイデアではないのですが、今年度は半年経過しているのですが、令和4年度並みに増加しているのかどうか、もし分かれば教えていただければと思います。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

今年度につきましては、現在のところはまだ1件も認定されていない状況なので、昨年度よりはかなり良い状況であるかと思うのですが、今後、出ないとも限りませんので、そういった通知などを検討してまいりたいと思います。

○議長：須田総括安全衛生管理者

先ほど発生したときなのか、申請した時点なのかってお話がありましたけど、発生してから申請まで日にちが空いても構わないってということでしょうか。

○事務局：古瀬職員課長補佐兼給与厚生係長

日にちが空いても申請することは可能でございます。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ただ、通勤も含めて公務上で何か怪我とかあった場合には早めにお知らせいただいて、そうすると職員課の方でも必要な手続きを進められると思いますので、もし身近に例があれば、是非皆さんの方からもおすすめていただけたらと思います。

では、公務災害については以上とさせていただきます、議題3の本庁舎内の職場巡視について、皆様方をお願いしたいということですが、事務局から説明をお願いいたします。

○山本衛生管理者

資料5を御覧ください。本庁舎内の職場巡視を行っていきたいので、皆さんに御協力をお願いしたいところなのですが、職場巡視につきましては、目的にありますように公務災害の発生

を未然に防止し、職員の安全と快適な職場環境を守ることを目的としております。今年度の対象場所としては、本庁舎内の共用部分を中心に行っていきたくと考えておりました、例えば各階の給湯室や、廊下、階段などを中心に職場巡視を行っていきたくと考えていきます。職場巡視の流れにつきましては、職場巡視の開始前に簡単な打ち合わせをしてから開始しまして、委員の皆様には3グループに分かれてグループごとに職場巡視を行いまして、終了後には振り返りを行いたくと考えております。実施の日時につきましては、11月頃から1月頃の間を考えておりますので、後日、委員の皆様と日程を調整して決めたいと思っております。実施方法としましては、資料6のチェックリストを使いまして、それぞれの評価をしていき、構造上難しい部分もあると思うのですが、共用部分は職員だけでなく市民の方も使用する部分もありますので、様々な視点から巡視をしていきたくと思っております。気になった部分についてはデジタルカメラで撮影していただき、後で見返せるようにします。職場巡視の結果は、2月に実施する第2回本庁舎の衛生委員会で報告と意見交換をしたいと考えております。令和3年度に事務室の職場巡視を行っておりますが、今回の共用部分については、その時に給湯室までは巡視することができなかったのが、今回は、その部分について実施できたらということで御提案させていただきました。

○議長：須田総括安全衛生管理者

これにつきましては、事務局から皆さんにお願いしたいという御提案ということになります。是非御了承いただきたいと思っております。皆さんよろしいでしょうか。

(委員に確認)

詳しい実施方法については事前に打ち合わせもあるということなので、今日の段階ではこのチェックリストの案を持ち帰っていただいて少し見ていただいて、もうちょっとこういう項目があればいいんじゃないとか、何かあればお寄せいただきたいと思っております。特に今日の給湯室の話も出ましたけれど、各階によってかなり状況が違ったりしていると思っておりますので、いろんな目から見ていただければよろしいかと思っております。皆様方から何か御質問や御意見はありますか。よろしいですか。この職場巡視は、令和3年度にも実施していただいたのですが、その時は、5階がかなり暑い状況がありまして、衛生委員会でもそういう指摘があったということで、実は今年予算計上をして、3階4階5階の空調を入れ替えるという工事をやることになりました。衛生委員会の意見だけではなく、5階の職員からも様々な意見をいただき、いろいろ確認した上でのことですけれど、何でやるのかっていうことを議会でも聴かれたときに、改修工事をやりたい理由の一つに、衛生委員会からも指摘があったことも挙げさせていただきました。そういう経緯もあるので、今回、共用部分を見ていただいて、気になる所は御指摘していただき、それをすぐに改善はできなくても、次の年の当初予算に計上して、職場環境を良くすることに結びつけたいと思っております。できる限界があるかもしれませんが、遠慮なく御意見をいただきたいと思っております。また、公共施設マネジメント実施計画という公共施設の改修を行う計画がありますが、その計画の中にも、こう直した方がいいのではないかと提案を入れていければいいと思っております。総務部で所管している部署で、その工事もやりますので、是非お願いしたいと思っております。では、ベラスケス先生から何かございましたら、お願いします。

○ベラスケス・ヘルマン産業医

職場巡視の結果については、次回教えて頂ければと思います。

高ストレス者の割合の職種別ランキングで一番多いのは、生産工程事業者で、一番少ないのは医師です。また、女性の場合は、運送業・機械運転事業者、一番少ないのは農林事業者です。ストレスを感じていることの男女別では、女性は職場での人間関係、男性は家庭内での人間関係であるという結果がありまして、全般的にいうとやはり人間関係にストレスを感じるようです。職場での人間関係やコミュニケーションは非常に大切であると思いました。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。専門家のベラスケス先生から貴重な意見をいただきました。ストレスになる環境を一度にすぐに解決していくというのは難しいですが、このような会議や、いろいろなことを積み重ねながら、日々良い取組ができればと思っております。今後は、皆様に御足労いただくようになってしまいますが、職場巡視を行い、次回の衛生委員会の方で御報告いただいて、より良い環境作りのために役立てていきたいと思っておりますので、御協力よろしくをお願いします。それでは事務局からお願いします。

○事務局：佐藤職員課長

次回の第2回本庁舎衛生委員会ですが、令和6年2月6日（火）を予定しております。先ほどお話にございました、次回の議題である職場巡視の結果についての御報告を行っていただければと考えております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

では、以上をもちまして衛生委員会の方を終了とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。