

会議録

会議の名称	令和6年度第1回朝霞市本庁舎衛生委員会																																					
開催日時	令和6年10月2日（水）午後1時30分から午後2時30分まで																																					
開催場所	朝霞市役所 別館5階 501会議室																																					
出席者及び欠席者の職・氏名	<p><出席者></p> <p>委員8名</p> <table border="0"> <tr> <td>議長</td> <td>総務部長</td> <td>須田 祥子（総括安全衛生管理者）</td> </tr> <tr> <td>委員</td> <td>朝霞厚生病院 職員課主任（保健師）</td> <td>ベラスケス・ヘルマン（本庁舎産業医）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>出納室長補佐</td> <td>谷口 亜希（衛生管理者）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>収納課長補佐</td> <td>石原 淑雄</td> </tr> <tr> <td></td> <td>デジタル推進課長補佐</td> <td>松永 水緒</td> </tr> <tr> <td></td> <td>教育指導課指導主事</td> <td>松尾 賢治</td> </tr> <tr> <td></td> <td>道路整備課長補佐</td> <td>深谷 俊輔</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>中村 秀樹</td> </tr> </table> <p>事務局3名</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td>職員課長</td> <td>佐藤 邦弘</td> </tr> <tr> <td></td> <td>職員課長補佐</td> <td>古瀬 聖将</td> </tr> <tr> <td></td> <td>職員課給与厚生係長</td> <td>田中 聡</td> </tr> </table> <p><欠席者></p> <p>委員1名</p> <table border="0"> <tr> <td>委員</td> <td>長寿はつらつ課長補佐（保健師）</td> <td>近藤 悦子（衛生管理者）</td> </tr> </table>		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 職員課主任（保健師）	ベラスケス・ヘルマン（本庁舎産業医）		出納室長補佐	谷口 亜希（衛生管理者）		収納課長補佐	石原 淑雄		デジタル推進課長補佐	松永 水緒		教育指導課指導主事	松尾 賢治		道路整備課長補佐	深谷 俊輔			中村 秀樹		職員課長	佐藤 邦弘		職員課長補佐	古瀬 聖将		職員課給与厚生係長	田中 聡	委員	長寿はつらつ課長補佐（保健師）	近藤 悦子（衛生管理者）
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 職員課主任（保健師）	ベラスケス・ヘルマン（本庁舎産業医）																																				
	出納室長補佐	谷口 亜希（衛生管理者）																																				
	収納課長補佐	石原 淑雄																																				
	デジタル推進課長補佐	松永 水緒																																				
	教育指導課指導主事	松尾 賢治																																				
	道路整備課長補佐	深谷 俊輔																																				
		中村 秀樹																																				
	職員課長	佐藤 邦弘																																				
	職員課長補佐	古瀬 聖将																																				
	職員課給与厚生係長	田中 聡																																				
委員	長寿はつらつ課長補佐（保健師）	近藤 悦子（衛生管理者）																																				
議題	<p>1 ストレスチェック実施結果について</p> <p>2 職場巡視について</p>																																					
会議資料	<p>資料1：令和6年度 ストレスチェック実施の流れ</p> <p>資料2：ストレスチェックの実施結果</p> <p>資料3：令和6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</p> <p>資料4：本庁舎内の職場巡視の計画(案)</p> <p>資料5：令和6年度本庁舎内の職場巡視について（案）</p> <p>資料6：職場巡視チェックリスト(案)</p>																																					
会議録の作成方針	<input type="checkbox"/> 電磁的記録から文書に書き起こした全文記録																																					
	<input checked="" 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																																				
傍聴者の数	0人																																					
その他の必要事項																																						

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6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。本日は、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頂いております。

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ます、それから庁舎内の職場巡視についての計画を予定しており、その内容などについて皆さんから御意見を頂きたいということで、2点の議題を挙げております。是非活発な御意見を頂き、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、是非皆さんの忌たんのない御意見を頂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。それでは議事に入る前に委員が代わっておりますので、順番に所属とお名前をお願いいたします。

（各委員自己紹介）

○事務局：佐藤職員課長

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いたします。

○議長：須田総括安全衛生管理者

それでは、本委員会は、市政の情報提供及び審議会等の会議開催に関する指針に基づきまして、原則公開となります。本日の衛生委員会は公開ということで皆さんよろしいでしょうか。

（「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。傍聴を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

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。また、この会議の議事録につきましては情報公開の対象となっておりますので、御承知おきください。では、はじめに「衛生委員会について」、事務局より説明をお願いいたします。

○事務局：田中給与厚生係長

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。「朝霞市職員安全衛

生管理規程」を御覧ください。常時50人以上の職員を使用する事業所で設置義務があり、本庁舎衛生委員会を設置しています。衛生委員会は、職員が安全かつ健康に働くための中核となる機関であり、10月と2月の年2回の開催となっております。職場における危険や健康障害を予防・防止するための対策や健康増進に関する重要事項などについて、調査審議することを目的としています。

次に「本庁舎衛生委員会委員名簿」を御覧ください。任期は2年で、任命期間は、令和6年度から令和7年度となっております。職員の意識を高めるためにも、多くの職員に経験してもらうことや、各フロアに委員がいるように任命しています。委員の皆様には、安全と健康が確保されたより快適な職場環境のために、御意見を提案いただければと思います。

○議長：須田総括安全衛生管理者

以上が衛生委員会、衛生委員の説明になります。それでは早速、議題の1ということで、ストレスチェックの実施結果について、7月に実施した結果の報告を事務局から説明をお願いいたします。

○谷口衛生管理者

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、ストレスチェックの実施の流れになります。昨年度と同じ時期に実施しておりまして、結果につきましては、個別通知をしております。今後につきましては、所属の集団分析の結果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月頃に実施しました。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ました。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、職場ごとに集計と分析を実施し、集団分析を行っております。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、各部長と所属長及び課長補佐級以上の職員へ配付する予定です。

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11日から7月26日まで実施しました。受検者については、対象者965人に対して受検者963人ということで、99.8%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。対象者の965人全員が回答はしていただいたのですが、紙ベースでの回答で記入漏れがあり、受検者としてカウントできなかったという結果となっております。高ストレス者と判定された方は、963人に対して69人の7.2%でした。

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、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、基準は全国平均が100という値で、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、その部の部署がどのくらいあるのかを、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人未満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

質問がないようなので、私から最初にお聴きします。高ストレス者は、どのような定義で判定しているのでしょうか。

○谷口衛生管理者

高ストレス者の定義としては、心身のストレス反応が高い、かつ仕事のストレス要因が高く、周囲のサポートが少ないところで点数化されて、挙がってきた職員のうち、さらに、朝霞市の基準で抑うつ状態が高い人を医師による面談の対象者である高ストレス者として判定しています。

○議長：須田総括安全衛生管理者

高ストレス者の人数は、今年度は69人、割合が7.2%という数字が出ていますが、皆さんの方から確認しておきたいことや気づいたことがありましたらお願いします。

○石原委員

資料2でストレスチェックの受検者数及び受検率において、令和5年度まで対象者が800人台で、令和6年度が965人で、80人近く増えていますが、理由はあるのでしょうか。

○谷口衛生管理者

対象者が増えた要因としては、ストレスチェックの対象者が定期職員健康診断の対象者と同じであり、会計年度任用職員で市町村共済組合に加入された方が増えたことも、大きな要因の一つであります。

○事務局：田中給与厚生係長

補足しますと、令和4年10月に大きい制度改正がございまして、会計年度任用職員で新たに共済組合への加入者が増えたということがございました。実際に令和5年度に対象者が増えるように捉えられるかもしれないですが、今年度に整理を改めまして、共済組合に加入の会計年度任用職員全ての方に実施を頂くように整理をしたというところで増えております。

○石原委員

資料3は、部単位よりも、課単位の方が分かりやすいと思っておりましたが、先ほどの説明で分かりました。下の棒グラフを見ると、市民環境部とか福祉部とか、傾向として、市民と接するところが多いのかなと思ったのですが、一方、市長公室が令和4年度から令和6年度と下がっていますが、対策を打ったりしたのでしょうか。

○議長：須田総括安全衛生管理者

事務局の方から何かありますか。

○事務局：田中給与厚生係長

市長公室については、評価が難しいと捉えておまして、高ストレス者の人数だけで見ると4人、2人、1人というふうには減ってきているのですが、課単位で見た場合にはリスクが高い課が増えているというところもありまして、個別の課ごとの分析は今後、事務局から分析結果を報告して、活かしていただく形になります。

○議長：須田総括安全衛生管理者

高ストレス者が減っているということは、どういうことなのか知りたいですね。しかし特段のことをやったわけではないけれども、今回結果としては市長公室はこのような状況になっているというような感じでしょうか。

○事務局：田中給与厚生係長

はい。おっしゃるとおりです。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ほかに何かありますでしょうか。やはり、市民の方と接する部署は、率も高止まりのような感じになっていますし、実際に収納課はどうですか。職員を見ていると、やはりストレスを感じざるを得ないというところはありますか。

○松永委員

はい。収納課はやはり仕事内容に特殊性があるということもありまして、お客様への応対に対して、課の職員が一斉にフォローすることもあります。かなり気を使いますし、ストレスの要因としては大きいと感じています。

○議長：須田総括安全衛生管理者

やはり市役所の仕事なので、直接市民の方など、相対する仕事を抜きに市役所の仕事というのではないと思います。その部署でそれだけが要因ということではないかもしれないけれど、傾向としては、そういうことがあるのかなというのは見て取れます。対策としては組織全体でフォローするという話がありました。ほかはいかがでしょうか。

○石原委員

ストレスチェックの実施する時期についてですが、毎年、必ず7月に実施することになっているかどうかということを確認したいです。例年7月に実施しているのであれば、例えば、出納室のケースで申し上げますと、出納整理期間が忙しい時期であって、そのときにはストレスがかかることになるので、ストレスチェックの実施時期と繁忙期の時期によって、高ストレスのあるなしが出てくるのかなと思います。実施時期が毎年同じ時期で実施するのがどうか、実施時期の検討など何か考えがあれば教えていただきたいです。

○谷口衛生管理者

開催時期の設定については、平成28年度に始めたときから原則として定期健康診断に合わせて実施しており、毎年同じ時期の7月に実施しております。時期の検討については今のところはありません。

○事務局：佐藤職員課長

補足いたします。毎年同じ時期に実施することは、異動やそのほかのことで、職員を取り巻く環境が変わることにより職員個人としてどうなのかが見られるという、一つ有効な方法ということで同じ時期に実施しています。今、石原委員からありました時期を変えてみるというのは、確かに季節に応じた部署の繁忙期がありますので、今後検討していきたいと思います。

○議長：須田総括安全衛生管理者

せっかく御意見が出たので、検討していただければいいかなと思います。ほかに何か気がついたことはありますか。

○松尾委員

最初の石原委員の質問と重なるのですが、令和6年度の対象者として、50人ほど会計年度任用職員が増えたという要因がありますが、高ストレス者数は昨年度と変わっていない状況です。例えば今回増えた要因の対象者を除いた場合も高ストレス者数は69人なのか、会計年度任用職員にはあまりストレスがかからなくて、職員の方は依然として変わっていないのか、それとも対象者が増えて、割合は減っているということで市と

しては全体的に高ストレス者数が減っているのか、その分析があ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

分析をしていなくても、例えば集計しているときの感触みたいなものはありますか。

○谷口衛生管理者

個人が特定されない範囲でお伝えすると、昨年度の高ストレス者が今年度高ストレス者である人も多いため、今後の集計の参考にさせていただけたらと思います。

○議長：須田総括安全衛生管理者

今の話とは少し変わってしまうのですが、資料2を見ると、令和4年度と令和3年度は高ストレス者の率が8%台で少し高くなっています。率だけみるとその後は少しずつ下がってきて、コロナの関係が落ち着いてきたということがあるのかと感じます。

ストレスチェックは、ストレスが高い人に対して、何かをしていくべきじゃないかという観点から実施しているので、高ストレス者の割合が少しずつ減るといふ、母数が増えても人数的には維持であれば環境としては悪化していないという感じがします。その要因の一つは普段の生活が戻ってきていることは言えるのかなというふうに見ていました。そのほかに何かありますか。

○石原委員

資料3の高ストレス者の人数が結構いて、どの課でも病休者が結構多くて大変だと思っております。この高ストレス者が心の問題につながっていく予備軍、心の病になる前の予兆サインみたいなものと思えてしまいます。ストレスチェックを毎年実施していて、高ストレス者が実際に病休者になってしまったなどの資料はあるのでしょうか。

○谷口衛生委員

個人を特定できないようにというところがありますので、高ストレス者から病休者になったという結果については、お伝えできませんが、高ストレス者から病休者へということは意識しながら面接につないでいるという対応を意識しております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

一つは、その個人が高いストレスを抱えていながらも、それが解決できず病休取得になってしまうというのは職場としても大きな問題だとは思いますが、そこを衛生委員会として対応していくのはなかなか難しいと思います。そのために職員課で各種相談を実施しています。事務局から紹介をお願いします。

○事務局：田中給与厚生係長

毎月月初に、産業医による健康相談、こころの健康相談、メンタルヘルス相談室などの職員課の事業を職員宛てに案内しております。また、資料1で説明しておりますが、高ストレス者の方を保健師が把握しておりますので面談を案内しております。

○議長：須田総括安全衛生管理者

相談事業については毎月メールでお知らせはしていますが、委員の皆さんの身近に悩んでいるような方がいらっしゃればこういう相談もあるということを頭の片隅に置いておいていただいて、案内するなど浸透させてもらえればいいなと思います。なかなか抜本的に解決できる手段は難しいのですが、個人に対して、各種相談の御案内とか、高ストレス者の面談を設定しているということです。もう一つとしては、管理職に対してその職場全体の分析を配付しているということによろしかったでしょうか。

○谷口衛生管理者

はい。11月頃に部長、課長、課長補佐級以上の方に、10人以上の職場では課の分析を配付する予定です。10人未満の課には、部という大きい単位にはなるのですが、分析結果をお渡しする予定です。

○議長：須田総括安全衛生管理者

はい。先生お願いします。

○ベラスケス・ヘルマン産業医

今、いろいろとお話がありましたが、補足になるか分かりませんが、総合健康リスクは100が全国平均値で、120以上は、かなり高リスクで病気になる確率が非常に高いということになり、指導対象になるということになっています。だから、個別には分析できないけれど総合的に見ていると、参考資料にはなると思います。

○議長：須田総括安全衛生管理者

ありがとうございます。一人一人の方に対して対応するというのは難しいということですが、全体的な数字を確認しながら必要な指導をやっていくということで、高ストレス者への面談は先生の方で面談していただいているということでしたので、案内をしたいと思います。

先ほど、実施時期の話が出ていたので、人事管理の面からやはり時期によって変動はあると思います。年度当初は、異動や年度当初の事務など、職員に高い負荷がかかることは、見受けられます。特に人事異動で新しい職に就いた職員、昇格して新しい責任が生じる職員もいます。部署によっては夏忙しいところもあるので、一概には言えないのですが、6月議会の後、夏休みの時期は組織が少し落ち着く感じはあります。9月の決算の議会は全庁的に忙しくなり、それが終わって職員が自己申告を行う時期になり、その年度の半分ぐらいは過ぎていて、来年に向けて自分の気持ちを少し考え直す時期ということで、自己申告にはちょうどいい時期という感じはしています。また年末に向けて忙しくなるけれども、年を越して、年度末までもう一息なので、それに向かって頑張るという姿勢が何となく見えてきます。そのような時期とストレスチェックを組み合わせてもいいし、人事考課で面談するような機会もうまく捉えて資料も使えればいいのかと思いました。

議題1については以上とさせていただきまして、次に議題2の職場巡視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：田中給与厚生係長

職場巡視につきましては、共用部分については、昨年度に巡視しましたが、執務室部分については、前回の巡視から3年が経過しており、その間に庁舎内の設備の変更もあり、職場における労働衛生基準も変更があり、今回は本庁舎内の執務室部分について巡視を行いたいと考えています。

○議長：須田総括安全衛生管理者

説明があったように、給湯室やトイレなど共用部分の巡視は昨年度行いました。そのときに出た意見を基に、一つは庁舎管理をしている財産管理課にフィードバックをし、総務部では職員課も財産管理課も所管しているので、できることはすぐやろうとつなげたものもあります。少し前になりますが、本庁舎3階から5階まで空調の入替えをしましたが、2年前まで本当に空調が効かなくて、建物は古くて建替えもできず、上の階なので温度変化が激しい状況がありました。職員個人からも職員課や財産管理課に意見をもらっていましたが、この衛生委員会でも取り上げて温度を測り、資料もそろえて予算要求しようという話になり、私も議会の方で答弁したことがありました。空調の入替えなど大きなことは、頻繁にはないかもしれないけれど、執務しているスペースが慣れて当たり前になっている部分があるので、違う階を見てみると、自分の階でも役立てられる部分があるかもしれないし、少し汚いのではないかなどの気づきもあるかもしれないので、そういう感じをお願いしたいと思っています。詳しい内容については、事務局から説明をお願いします。

○谷口衛生管理者

資料4を御覧ください。職場巡視は、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います。これまでは一年間の計画でしたが、衛生委員の任期と合わせて、令和6年度から2年間の計画案を作成しました。概要としては、年度に1回、本庁舎内執務室の巡視を行うとして、今年度は12月から1月に実施、次年度は7月から8月の夏期での実施を計画しております。巡視後の衛生委員会にて結果報告・評価・意見交換をします。令和7年度の第2回衛生委員会では、次期計画策定の予定です。

次に資料5を御覧ください。具体的には3グループに分かれて、グループごとに巡視します。日時や実施者は、事務局で調整させていただき決める予定です。新たな視点で巡視できるように、所属するフロアとは別のグループで設定を考えています。当日の流れにつきましては、職場巡視開始前に打合せをしてから開始します。終了後には、振り返りを行い巡視を終了します。実施方法としましては、資料6のチェックリストを使い、それぞれの評価をしていただきます。気になった部分については、デジタルカメラでも記録します。今回実施する職場巡視の結果を、第2回本庁舎衛生委員会で報告し、意見交換を実施したいと考えております。以上になります。

○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が、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。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、皆様方から何か御質問や御意見はありますか。

本庁舎の長寿命化に伴って、設計に入っている段階です。本庁舎は、建てて50年ぐらい経ちます。公共施設マネジメント計画の中で鉄筋コンクリート80年を目指すというのがあり、その前に庁舎建替えがあるのかもしれないですが、一旦改修工事に入ることになっています。各フロアの配線の危ない部分について、床を10センチぐらい上げたいという話を聞いています。現在、デジタル推進課の床が高くなって、床の下に配線があるので、足元に配線がないのです。それを全部のフロアでやりたいという話があります。そういうところも見てもらいたいです。

また、聴いた意見の中で、改修工事をお願いしているのは、別館入り口のところに風除室を作ってほしいというところですか。別館1階は、ドアが開いたらそのまま風が来るので、それを遮断するようなドアのような話をしています。正面玄関は二重ドアが近いので、緩和する役割を果たしていないのも課題です。この調査は下半期のため、設計業務に入っているので大きな話はできませんが細かい意見は設計に盛り込むこともできるので、是非御意見いただければと思います。

委員の皆さんから質問がなければ、最後にベラスケス先生に講評を頂いて、委員会を閉じたいと思うのですが皆さんよろしいですか。

○ベラスケス・ヘルマン産業医

ストレスチェックの受検率が非常に優秀です。全国平均で80%台なので、関わる人がかなり頑張っていると思います。高ストレス者の割合があまり変わっていないので全国平均は約13%、国の目標にしている割合20%以下ですから、朝霞市は7.2%でかなり少ないので、非常に優秀だなという印象です。いずれにしても高ストレス者がいるわけで、最近の集団分析での良くなった要因として、上司のリーダーシップは良くなったのではないかと言われています。今はSNSの時代ですから、インターネットを見れば何でも分かってしまいますので、頑張らないと、部下に少し馬鹿にされることもあると思います。もう一つは、褒めてもらえる職場になってきているのではないかと思います。ちょっとした努力をすれば褒めてもらえると思えば、気持ち良く、ストレス解消になります。

す。あとは公正な人事評価です。評価していただくと、それもかなりストレス解消になります。あとは多様な労働者への対応という、非常勤もあれば常勤もあるし、外国人への対応などそのあたりへの対応も効果的なのではないかなということが述べられています。

あとは職場環境改善が大切です。巡視していると、みんな頑張っって片付けや整理をするなど、その分のメリットもありますから、年に1回ではなくできれば2回程度、負担もありますが、効果が結構あると思います。以上です。

○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頂きました。

ストレス解消に対しては、適正な人事評価をしたり褒めたりって言葉がありました。皆さん、いわゆる中間管理職で部下も抱えながら上司のことも考えながら、かなり難しいと思うのですが、私が補佐ぐらいだった5年前に比べると、仕事の質も変わってきたけれども本当に皆さん優秀で一生懸命やっているといます。課題もありますけれども、頑張っただければ有り難いと思います。

もう一つは、職場巡視を整理する良い機会にもなるというお話もありました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7年2月5日（水）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。