

第13回さいたま市土地区画整理事業における  
不適正事務処理に関する第三者委員会会議録

日 時	令和7年10月28日(火) 10:00~11:50
場 所	ときわ会館 5階 502会議室
出席者	<p>■会長：渡邊 享子 会長職務代理者：小林 哲也 委員：江口 幸治、作山 康、深谷 豊</p> <p>■行政：梶原理事兼行政管理監、佐々木係長(職員課)</p> <p>■事務局：高橋総務局総合調整幹、辻村総務局総合調整幹、千葉総務部長、佐伯課長、米川課長補佐、笹久保主任、後藤主事、須田主事(法務・コンプライアンス課)</p>
次 第 (議題)	<p>1 開会</p> <p>2 議事</p> <p>(1) 再発防止策の検証について</p> <p>(2) 第三者委員会報告書の内容について</p> <p>3 閉会</p>
公開又は 非公開の 別	一部公開
非公開の 理由	さいたま市土地区画整理事業における不適正事務処理に関する第三者委員会条例第6条第4項の規定による
傍聴者数	—
審議した 内容	<p>(1) 再発防止策の検証について</p> <p>(2) 第三者委員会報告書の内容について</p>
問合せ先	総務局総務部法務・コンプライアンス課 電話番号 048-829-1856

## 1 開会

○司会 では、ただいまから、第13回さいたま市土地区画整理事業における不適正事務処理に関する第三者委員会を開催いたします。

定足数についてでございますが、本日も全員の委員のご出席をいただいておりますので、委員会の会議は成立いたします。

本日の会議は、後半の議題2につきましては、個人情報を取り扱うため、非公開となります。

初めに、本日の会議資料についてでございます。本日の次第でございます。資料1から12は前回までと同様になっておりまして、資料13につきましては、前回の会議でご質問のありました本市のメンタルヘルス対策に関する資料でございます。

それでは、渡邊会長、進行のほうをよろしくお願いいたします。

## 2 議事

### (1) 再発防止策の検証について

○議長（渡邊） 皆さん、おはようございます。これから始めますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日の会議次第に沿って議事を進めてまいります。なお、次第におきまして、議題1、再発防止策の検証についてと議題2、第三者委員会の報告書の内容についてを分けております。議題1については、第三者委員会条例第6条第4項により公開とし、議題2については個人情報を含みますので、同項ただし書の規定により非公開といたします。

議題1の再発防止策の検証を30分間程度公開で行い、議題1が終了いたしましたら、1度休憩を入れて、その間に、今のところ傍聴人いらっしゃいませんけれども、いらっしゃればご退出いただきます。その後、議題2の事実経過等の検証を非公開で行うというスケジュールでまいりたいと思います。

傍聴希望者はなしということでよろしいですか。

ここからの委員会を公開といたします。

では、議題1、再発防止策の検証について始めさせていただきます。前回の会議で委員のほうから質問がありましたさいたま市のメンタルヘルス対策について、総務局の総合調整幹においでいただいておりますので、ご説明をお願いいたします。

○総務局総合調整幹 おはようございます。総務局の高橋と申します。それでは、職員へのメンタルヘルス対策につきまして、資料13に沿いながらご説明をいたしますので、よろしく願いいたします。

まず最初に、項番1といたしまして、本市のメンタルヘルス対策でございます。本市のメンタルへ

ルス対策につきましては、総務局職員課が作成しております「さいたま市職員の心の健康の保持増進のための指針」、こちらに基づきまして実施をしております。

主な内容を時系列的に申し上げますと、まずは健康増進や心の病気の発症防止の観点から、一次予防といたしまして、メンタルヘルスに関する研修、ストレスチェックを行っております。

次に、早期発見と早期介入の観点から、二次予防といたしまして、産業医、保健師、健康相談員といった健康管理スタッフによる健康相談や保健指導を行っております。

次に、職場復帰や再発予防の観点から、三次予防といたしまして、休職中の職員への健康相談や復職支援を行っております。休職とは、地方公務員法に定められました分限処分でございます。職員が心身の故障のため、長期の休養を要する場合に発令をするものでございます。病気による休暇、休業でございますが、職員はまずは90日間の病気休暇を取得し、疾病が治癒しない場合は、最長で3年間の休職というものが条例で規定をされているところでございます。

次に、項番2の健康相談体制でございます。参考の表にありますとおり、設置場所、開設日、産業医の健康相談日、こちらに記載のとおり健康相談室を設置いたしまして、対面または電話による健康相談を健康管理スタッフが対応しているところでございます。産業医でございますけれども、本庁舎、浦和区役所に4名、大宮区役所に2名、大宮区役所以外の8区役所にそれぞれ1名、合わせて14名を選任してございます。産業医の主な業務内容は、健康診断の結果に基づく職員の健康保持のための措置、長時間勤務職員への面接指導を実施するほか、メンタルヘルス相談を含む健康相談、職場の安全衛生委員会への出席などとなっております。保健師は、総務局職員課に在籍している常勤職員4名で対応しております。また、健康相談員は、看護師または保健師の資格を有する非常勤の職員でございまして、5名で対応しているところでございます。

健康相談の流れや内容でございますが、職員本人、あるいは管理監督者からの相談に健康相談室への来所または電話で対応しているところでございます。健康相談は、原則といたしまして相談時間を予約の上、まずは保健師及び健康相談員が相談を受け、必要に応じて産業医面談につなげているところでございます。健康相談の内容といたしましては、応急手当、血圧、体脂肪測定、身体的相談、精神的相談、それから長時間勤務職員の保健指導、ストレスチェック保健指導、健康診断の事後指導などでございます。

産業医面接に至ります具体的なケースといたしましては、長時間勤務職員、これは対象といたしましては、前の月に80時間の時間外勤務を超えてしまった職員、あるいは直近2か月から6か月の平均で80時間以上の長時間労働を行った職員、こちらを対象といたしまして保健指導、あるいはストレスチェックにおける高ストレス者に対する保健指導、定期健康診断の結果に基づく保健指導、休職中の職員に対する復職支援、職員からの精神的相談、それからメンタル不調の職員を抱える管理監督者のための相談などを行っております。

次に、項番3の本事案におけるメンタルヘルス対策でございますが、与野まちづくり事務所の不適

正事務処理が覚知された後に、当時与野まちづくり事務所にて在籍をしていました職員11名に保健師から連絡をいたしまして、希望のあった職員3名に合計10回、これは令和6年7月から9月の期間でございますが、この期間におきまして計10回の健康相談を実施いたしました。

説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○議長（渡邊） どうもありがとうございました。各委員のほうからご質問等ございましたらお願いします。

江口先生。

○江口委員 ご丁寧な説明ありがとうございました。ちょっと幾つか質問させていただきたいのですが、今回の職員3名への相談を受けたとあったのですが、それ以外どれくらいの件数があるかというのは、これは教えていただくこと可能なのでしょうか。例えば健康相談、保健指導が二次予防のところでありまして、そことか、それから休職中の職員への健康相談等、大体どれくらいあるものか教えていただければ。

○総務局総合調整幹 それでは、ご質問にお答えしたいと思います。

直近3年間の健康相談室への来所相談の実績でお答えをしたいと思います。来所相談、令和4年度が2,991人、このうちメンタルヘルスの相談が2,220件、令和5年度が3,431人、メンタルヘルス相談が2,710件、令和6年度が3,345人となっております。メンタルヘルス相談は2,708件ということで、相談自体全体で増加傾向になっておりまして、このうちメンタルヘルスの相談件数というものが約8割を占めているというところでございます。

○江口委員 ちょっと続けてよろしいですか。

○議長（渡邊） はい。

○江口委員 それで、メンタルヘルスというか、健康相談の場合に、実際に体調を崩されて、それに対して対応するという事後的なことというより、むしろやはりいろんな要因で体調を崩すということがあると思うのですが、前段階において何か相談された場合に、それへの対応というのは、実際にこの対策の中で具体的に取られるものかどうか教えてほしいのですけれども。つまり職場の人間関係なりなんなり、いろんな原因がやはりあると思うのですが、それに対して適切に動くというか、対応していくということがこれまであるのかどうか。

○総務局総合調整幹 それでは、お答えをいたします。

先ほどの健康相談の実施体制の中で一次予防ということでお話をさせていただきましたが、やはり未然に防ぐという観念が非常に重要ということで、まだ病休、休職に至らないまでの相談というのも、当然保健師あるいは健康相談員のほうに相談を呼びかけているところがございます。病気が重くならないように、その辺のところのケアというのは、本人の許可を取った上で所属長に対してそういった状況というのを明らかにいたしまして、なるべく精神的な負担というのを取り除くような呼びかけ、行いをしているところでございます。

○議長（渡邊） 作山先生。

○作山委員 今日の議事は再発防止策の検証、その一環だと思うのですが、今回は当初メンタルヘルスの部分って結構気にしたのですが、いろいろヒアリングしたら、この部分は根底にあったかもしれませんが、直接的に大きな影響はそれほどあったとはちょっと捉えられなかった。ただ、ベースとしてここを重視するのは、それはいいのではないかというふうに、この資料を読んでいた。

質問なのでありますが、ストレスチェックは全職員毎年やっていますか。僕なんかは大学で毎年メールで来るのですが、ストレスチェックって。ここ数年普通にやっていますので、この辺は全職員必ずやるということになっているのでしょうか。

○総務局総合調整幹 答えをします。

これは、全職員に対しましてやっております、常勤職員だけではなくて、非常勤の職員についても対象としているところです。

○作山委員 そこで少し自分でもストレスが高いとかというものの判断は、指標とか出てくると思うのですが、数値的にもちょっと大丈夫かなみたいな、要注意の職員に対するケア、その辺はどうしているのかということと、この辺の専門スタッフ、うちの大学、心理カウンセラーの専門家がいて、この方の能力がめちゃくちゃすごいのです。その人次第みたいなものもあるのですが、その方が来られてから改善の度合いが飛躍的に変わらして、めちゃくちゃ忙しいのですが、この辺の専門的、特に悪くなると鬱病ですとか、もしくは障害とか、あとは医療行為のほうに行ったほうがいいよとか、近年は薬で随分抑えられることもあるので、そういうのも含めてトータルな専門性というものを持っている人がいらっしゃるのかということをお聞きしたいです。

○総務局総合調整幹 答えをいたします。

高ストレス者に対するケアということなのですが、まずストレスチェックをいたしまして、その職場で事業所あるいはもう少し小さい単位で、いわゆる職場ストレスチェックの集団分析というものを行っております。そこである程度この職場に高いストレスがかかっている、あるいはストレスがかかっていないというのが分かりますので、そういった結果を基にして、高ストレスの職場にしましては、安全衛生委員会などで議論いたしまして、職場環境を整えるといった、そういった対策であったりですとか、先ほどもご説明したところでございますけれども、高ストレスとなった方につきましては、健康相談室に来所していただきまして、そこでいろいろと状況を確認をするといったところを行っております。産業医の中に精神科の先生がいらっしゃいますので、必ず産業医全てが精神科専門ではないのですが、健康相談員あるいは保健師も含めまして、どういった対応をしたらよいかという相談を行いながら、その後の対応を含めて行っておりますので、カウンセラーといった専門性のある方はいないのですが、それに準じるような体制を整えているところでございます。

○議長（渡邊） ほかいかがですか。

小林先生。

○小林委員 先ほどちょっと課長さんのほうにフィードバックしているようなお話がありましたけれども、もう少し大枠的なフィードバック的なところをちょっとお伺いしたいのですけれども、医学的な側面からの対応ということになるのですけれども、例えばある特定の職場でかなり忙しいことを訴える人多そうだとか、人間関係のような問題が多そうだとか、そういうようなところを個人を特定したり内容を特定してフィードバックしてしまうのは問題だと思いますけれども、ここの職場でこういうような訴えが多いみたいなところを人事当局のほうに伝えるような何かシステムがあって、人事のほうは例えば組織を変えるときにここもう少し人充てたほうがいいかもしれないとか、今回のメンタルヘルス対策のところまで上がってくるいろいろな経過的なものが人事政策の人事の人の配置とか組織の定数とかに連動しているのかどうかをお伺いしたいのですけれども。

○総務局総合調整幹 答えをいたします。

ストレスチェックで出た傾向であったりですとか、あとは健康相談室での相談事項といった内容については、基本的に人事権を有するところに関しては、提供というよりも本人の同意とか、そういったところがないとなかなかうまくつなげないところがありまして、それが組織としても一つの課題であろうというところは認識してございます。ただ、例えば客観的な数字といたしまして、時間外勤務の状況というのは、どこの課の職員、誰々がどのぐらいやっているかというのは人事のほうで見ると思いますし、またあるいは健康相談以外の職員からの相談というのも、健康管理スタッフ以外の部分で人事課の職員も受けておりますので、職場環境がどのようなものかといったものは聞こえてくるような体制にはなっております。

また、職員から自己申告という制度、年に1回、例えば本人の健康の状況であるとか、異動のこととか、あるいは家族の状況ですとか、そういったことをトータル的に含めまして、自己申告できるようなシステムもありますので、できるだけそういった体制を整えまして、職員の声が届くような体制を整えている、そういった状況でございます。

○議長（渡邊） どうぞ。

○深谷委員 1つだけお尋ねしますが、先ほど最長の休職期間は3年とおっしゃったかと思うのですけれども、実際的には長い人だと過去どれぐらい休職されていて、その方が最終的にどうなったかというのをお聞きすることができますか。

○総務局総合調整幹 制度上3年ということなので、まれではありますけれども、3年間の休職期間というのを全て消化してしまう人がいたことは事実でございます。その方がどうなったかといいますと、身分上はそこで休業というのを取れませんので、分限で免職するというのが1つ、それから自ら退職を選ぶ、また3年の期間の間に当然復職することも可能でございますので、3年到達した時点で医師から復職可という診断が出れば復職をするという、そういったことになります。

○深谷委員 1年、2年で復職された方は事例としてあるのですか。

○総務局総合調整幹 当然1年、2年で復職する方もいらっしゃるしまして、休職に入りましたら、健康管理スタッフといろいろやり取りをしております、状況確認というものは常にしております。また休職期間中は職員健康審査会というものがございまして、本人の状況がどのようなものを休職期間、本人の療養期間に応じたところで、その都度確認をしております。復職をする際には、当然その後きちんと勤務ができるかというのを判定しなくては行けませんので、復職になる前に職場リハビリテーションというのを実施いたしまして、それを実施いたしましてから復職をすることになっています。また、精神的な疾患で症状が重い方もいらっしゃいますので、その方につきましてはリハビリ勤務をする前に医療施設でリワークを行う、そういった職員もいますので、個々に応じてそれぞれ対応を取ってございます。

○深谷委員 よく分かりました。

以上です。

○議長（渡邊） ありがとうございます。

ちょっと私のほうから幾つかお聞きしますけれども、本事案の覚知以降に当該事務所の職員に連絡をして、希望があれば相談できますということをされたのですが、結局本事案が覚知する前には、この職場から特にそういうストレスが高いとか、大変だというような相談が、お答えできるかどうか分からないですけれども、そういう職場としては見ていなかったということになるのでしょうか。

○総務局総合調整幹 特に健康相談スタッフから、あるいは人事課からということでのアプローチは、特段その職場が時間外が多かったりですか、例えば先ほど申し上げましたが、自己申告であったりですか、与野まちづくり事務所の状況が大変だといった話は聞こえていなかったように記憶していますので、特に積極的なアプローチというのはしていなかったと思います。

○議長（渡邊） 希望のあった職員3名からは、相談が事後にあったということで、事前にはなかったということになりますね。

○総務局総合調整幹 そのとおりでございます。

○議長（渡邊） ありがとうございます。本事案にはそういう対応をされたということで、一般的に本事案以外でも何らかのちょっと不祥事であるとか、少し大きな問題が起きたときには、その職場の職員に対して相談できますよということの呼びかけは普段からされているということなのでしょうか。

○総務局総合調整幹 これは、常に職員課の保健師のほうから事件のやり取りですか、職員が事故に遭ったときとか、精神的に負担になるような出来事があった場合には必ず連絡をいたしまして、そのときに対応しているものでございます。

○議長（渡邊） ありがとうございます。

ほかにお聞きになりたいこととかございますか。よろしいでしょうか。

ご丁寧にご説明いただきまして、どうもありがとうございました。非常によく分かりました。

ということで、議題1についてはここまでとさせていただきます、休憩ということで、10時半に再

開したいと思いますので、一旦ここで区切りをさせていただきます。

では、今日はありがとうございました。

(2) 第三者委員会報告書の内容について

[非公開]

3 閉会
------