

地方公務員災害補償基金

Fund for Local Government Employees' Accident Compensation

災害補償

4
2025



4
2025

特 集Ⅰ | 地方公務員災害補償基金業務規程の一部改正について

特 集Ⅱ | 地方公務員災害補償基金財務規程の一部改正について

特 集Ⅲ | 令和7年度事業計画及び予算

特 集Ⅳ | 令和7年度における公務災害防止事業の概要について

実務講座 | メリット制について

実務講座 | 求償・免責の実務Ⅲ

SPRING ISSUE Vol.584



卷頭言



地方公務員をめぐる情勢の変化と基金の果たす役割

地方公務員災害補償基金 理事長
山越 伸子

新年度を迎え、全国の地方公共団体や支部におかれても、職員の方たちの異動などもあり、新鮮な気持ちで過ごされているのではないでしょうか。

本部においても、気持ちを新たに、支部や全国3,205団体の任命権者の皆様と連携しながら、全国の地方公務員の方たちのため取り組んでまいります。

新たに公務災害の事務に携わることとなった方々もおられることから、当基金の役割や使命などを改めて考えていただく機会として、所感を述べさせていただきます。

さて、私どもは、全国津々浦々の日本国民の生活を支える地方公務員の皆様が、毎日、安心して自らの仕事に邁進できるためのセーフティネットとなる地方公務員災害補償制度を担っています。

近年、急速な人口減少・少子高齢化に加え、自然災害の多発や激甚化、これまでに経験のない感染症への対応など、地方公務員をめぐる情勢は大きく変化している中、住民に身近な地方公共団体の職員がますます重要な役割を果たしていくことが期待されています。

人口減少・少子高齢化によるあらゆる分野での担い手不足は急速に顕在化しておりますが、地方公務員も例外ではありません。公務が担うべき業務が多様化・複雑化する中、DX人材や保健師、技術職員等といった専門人材のみならず一般事務の職員も、これまでのやり方では確保が困難になっている地域も生じてきており、地方公共団体においても、一人一人の職員を貴重な人材として育成、サポートしていく環境を整備する必要性が高まっています。

加えて、時間外勤務時間の上限の徹底、テレワークをはじめとする柔軟な働き方を推進する働き方改革も実施しなければなりません。時代の変化とともにハラスメントなど様々な人権意識も変化しており、私を含め、「ふてほど」に郷愁を感じる年代の方においては、「昭和の働き方」の悪しき部分を一掃する決意が求められるのだと思います。

実際の公務災害の発生要因は多種多様ですが、近年増加傾向にある精神疾患の例でも、過度な時間外勤務による負荷やパワハラなどの職場環境が要因となっているケースが散見されます。

後に述べる実態も参考にしていただき、地方公共団体の各職場において、公務災害の発生防止を意識した取組の強化、人材マネジメントに取り組んでいただくことが、結果として、公務環境の改善のみならず、職員の皆様の意欲を高める、ひいては行政サービスの向上につながっていくと考えております。

1 地方公務員の災害補償の意義とその仕組み

まずは、当基金の位置づけと地方公共団体の皆様との関係についてご説明します。昭和42年に制定された「地方公務員災害補償法」に基づき、当基金が全国の地方公務員の公務災害の補償を実施する役割を担ってきていますが、その法律の第1条に規定されている通り、「地方公務員の公務上の災害、通勤による災害に対する補償の迅速かつ公正な実施を確保するため、地方公共団体等^{*}に代わって補償を行う基金」という位置づけとなっています。

そもそも、公務災害は公務に内在する危険(リスク)が現実化したものとされており、職員は、使用者の支配管理下で危険が内在する仕事に従事しています。その危険が現実化した際に行う公務災害に対する補償は、本来、当該職員を任用している知事、市町村長等が使用者としてその責任を果たすために実施するものにほかなりません(「使用者責任」)。また、民間の労働災害と同様、被災者の過失相殺をする一般的な損害賠償とは異なり、使用者の過失の有無にかかわらず補償する「無過失責任」の考え方方がとられています。

したがって、本来は都道府県、市町村等の使用者が自ら補償をすることが原則になるわけですが、地方公務員に関しては当基金が「地方公共団体等に代わって補償を行う基金」として、全国的な見地から統一的・専門的な運用を行っているという構造になります。

もちろん、補償を行うのは、その負傷や疾病等が「公務上」のものであることが前提ですので、まず、公務上かどうかの認定を行ったうえで補償する仕組みとなります。その認定基準については過去の判例等でその負傷や疾病等と公務の間に「相当因果関係」が必要とされており、①公務遂行性と②公務起因性が必要とされています。そのため、その判断に資する基準を基金本部において定めたうえで、各支部(47都道府県・20指定都市)においてその基準に照らし個々の事案の認定事務を行っています(精神疾患や心臓疾患等については、判断が困難な事案が多いため、本部に個別協議をしていただきます。)。その際には、災害の発生状況や勤務の実態等について、被災者等の請求者のみならず、職場や任命権者から必要な各種資料など提供を受けることが不可欠となります。

任命権者の方々には、公務災害補償は使用者責任を果たすためのものだということを改めて理解いただき、迅速かつ公正な補償の実施のため、請求事案が発生した場合には、より積極的かつ協力的な対応をお願いしたいと思います。

加えて、平成7年以来、当基金では公務災害防止事業を業務の柱として実施しており、この重要性は益々高まるのではないかと考えております。この点についても、任命権者

* 平成15年に地方独立行政法人制度が創設された際、同法人も対象に追加。

の方々との連携を深めて実施していくことが重要と考えています。

なお、補償財源はすべての地方公共団体等からの負担金で賄われており、具体的には、職種ごとに定める負担金率に給与総額を乗じた額を、毎年度各団体の予算に計上し、負担していただいているので、その観点からも、当基金の運営に是非とも関心を持ち、理解を深めていただくことをお願いします。

2 地方公務員の公務災害の動向

全国で毎年度3万件程度の公務災害(通勤災害を含む。)が発生し、職員当たりの発生率では0.9~1%程度となっています。全般的には、発生数、発生率とともに、コロナ禍前半の影響を受ける令和2年度、3年度にはやや低い水準だったものが、令和4年度、5年度にはその反動か増加傾向となっているので、今後これらがどの水準で推移するのか注視していく必要があります。

(1) どういう公務災害が多いか

職種(基金が用いる9区分)別で見ると、警察職員と清掃職員が概ね2%の発生率となるなど、高い水準となっています。警察職員については負傷のケースが多く、令和2年度、3年度には訓練等の抑制もあり、やや低い傾向にありましたが、令和4年度、5年度と再び高水準になっています。清掃職員については、総職員数は減少傾向にあるものの、負傷によるものに加え眼疾患、腰痛等の疾病による発生率も高水準となっています。

さらには、公立病院の立場として、新型コロナ感染者の受け入れを積極的にされていたこともあり、医師や看護師等の医療関係者については、令和2年度から直近の令和5年度の公務災害認定数(多くは職業病に分類)が明らかに増加していることもコロナ禍の影響として見られます。

負傷事案、疾病事案に分けると、負傷事案が9割超と圧倒的に多くなっています。負傷案件については、事故形態としては「転倒」と「動作の反動、無理な動作」が多く、また、疾病事案については、職業病に分類されるものを除くと、この10年で精神疾患と腰痛が増加傾向にあります(精神疾患については後述。)。

負傷のうち最も多い事故形態である「転倒」については、年間5千件程度認定されていますが、60歳以上の者がそのうちの1割を超えており、その割合は近年増える傾向にあります。今後定年延長が本格化していく中で、60歳以上の職員の大幅な増加が見込まれることに備え、各団体におかれても、このような事故を防止する施策にも取り組んでいく必要があるのではないでしょうか。

残念ながら公務で死亡された件数は、東日本大震災の影響が含まれる平成23年度を除き、近年、年間30人~50人程度で推移しています。職種別には、令和元年度から令和5年度までの間で見てみると、死亡者数はその他の職員を除くと義務教育職員が最も多くなっていますが、職員数当たりで見てみると、最も多いのが消防職員、次いで、運輸事業職員、清掃事業職員、電気・ガス・水道事業職員となっています。

この5年間(令和元度~令和5年度)では死亡された方のうち、職務遂行中等の負傷が

その4分の1を占めますが、精神疾患による自殺案件が3分の1を超えるなど、大きなウエイトを占める状況になっています。

(2) 今後の取組

以上のような公務災害の発生動向については、これまで整理してきている統計や現況調査などからも明らかな事柄ではありますが、これまで以上にその内容について、地方公共団体の皆様に分かりやすく解説していきたいと思います。加えて、今年度の公務災害防止事業として新たにデータ分析をより深化させて、昨今の公務災害発生の傾向やその傾向を多角的に分析し、その結果を踏まえた留意点、防止策を抽出し、全国の地方公共団体へ分かりやすくフィードバックすることを目指していきたいと思っています。

3 とくに留意すべき災害などについて

(1) 精神疾患(メンタル不調)の増加への対応

公務災害において精神疾患が大きなウエイトを占めてきているのはすでに述べた通りですが、地方公務員のメンタル不調による休職者等も、ご存じの通り、増加の一途をたどっており、そのことが地方公共団体の組織運営上の課題となっている団体もあるのではないかでしょうか。

当基金は、地方公務員安全衛生推進協会(以下「安衛協」という。)と協力しながら、公務災害防止の観点から、地方公共団体のメンタルヘルス対策への支援を行っております。

まず、メンタル不調者への対応に苦慮する地方公共団体の人事担当課や管理職の方々向けの相談窓口の設置などメンタル不調者への対応支援を行ってまいりました。

加えて、当基金の委託事業として、令和2年度より総務省と安衛協が連携し、全国の地方公務員のメンタルヘルスの状況調査を実施し、総合的な対策が整理され、全国に普及展開する取組をしていただいている。メンタル不調の発生・対応プロセスに沿って具体的な対応方針を事前に定めておくなど、先進的に取り組まれている団体もある一方、産業医による面談体制が確保されていない団体も見られるなど、残念ながら各団体の取組状況はまちまちであるのが現状です。

もちろん、メンタルヘルスの不調の原因は職場のみでなく、家庭や職場の人間関係、勤務負荷などが複合的に要因となるケースが多いのが実態です。人材確保の困難性が増す中で、職場でメンタルヘルスの不調者を極力出さない、発生した場合でも悪化を防止し職場復帰に円滑につなげられるサポート体制を任命権者として構築しておくことが肝要ではないでしょうか。

また、大規模災害の際には、災害対応に追われ、寝食を忘れる勤務を行うなどから、被災団体職員や応援派遣された職員には心身に大きな負担が生じ、メンタル不調が危惧される状況が生じます。これまでも、このような中で惨事ストレスの発生が危惧される団体等に対し、安衛協から惨事ストレスの専門家を派遣し、職員全体の心のケアを行うセミナーや個別面談の対応を行っています。さらに令和2年度には当基金において、平成28年熊本地震と平成30年7月豪雨の具体的な経験に基づき、「災害時における地方公

務員のメンタル対策マニュアル」を作成しております。

災害が頻発する日本において、いざ災害があったときに、地域の復旧、復興を支えるのは地方公務員です。とくに被災団体の職員は多くの場合、ご本人が被災者であるにも関わらず、昼夜を問わず大変な勤務を担うという実態が生じます。

このような事態に備え、全国の地方公共団体の災害対応部局・人事担当部局の皆様におかれでは、マニュアル等を参考に組織的に事前の準備をしておいていただきたいと思います。また万が一、市町村長の皆様におかれでは、大規模災害に見舞われた場合には、自らの団体職員はもとより、応援派遣職員も含めて、基本的な勤務管理に加えて、「職員の心身の健康状態」を十分ケアする必要があること、自ら実施困難であれば派遣可能な外部の専門家に頼ってきちんとケアすること、このことだけは是非とも忘れずに覚えておいていただければと思います。

（2）公務災害の認定の難易度が高い精神疾患や心臓疾患の取扱い

地方公務員の公務災害補償制度については、法律上、国家公務員の制度と均衡を図ることとなっていますので、当基金の公務災害の認定基準は、民間の労災基準や国家公務員の基準と同様の内容となっています。とくに複合的な要因により発症する精神疾患や心臓疾患については、認定判断の難易度が高いものとして、認定に当たっては本部に協議をしていただいている。その認定基準は、労災において先行して、これまで蓄積された判例や医学的知見に基づき、逐次、改正がなされてきており、当基金においてもその内容に沿った見直しを行ってきております。

精神疾患の労災認定基準については、平成11年に判断指針が策定され、請求件数の大増加を受け審査の迅速化を図る観点から、平成23年に判断基準を具体化・明確化した新たな認定基準が策定されています。その後も社会情勢の変化とともに、「セクハラ」を評価する際の留意事項の明示、「パワハラ」の位置づけの明確化などが行われ、直近では令和5年に業務による心理的負荷評価表の見直しなどが行われています。これらの見直しは、最新の医学的知見を踏まえつつ、より効率的かつ適正な補償を行うべく実施されているところです。

また、心・血管疾患及び脳血管疾患については、平成13年にそれまで具体的に明示されていなかった慢性疲労の影響を勘案することとし、また評価の基準となる労働者を発症した労働者と同程度の年齢、経験等を有する健康な状態にある者のか、基礎疾患有する者の日常業務を支障なく遂行できる労働者とすること等とされました。また、令和3年には、長期間の過重業務の評価にあたって、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して認定することを明確化するなどの見直しがなされています。

このように、社会情勢の変化や新たな医学的知見等に基づき、公務災害の認定手法は見直されてきているところですが、心・血管疾患及び脳血管疾患や精神疾患に係る個々の認定に際しては、認定基準に照らして判断することから、発症前6か月程度(場合によってはそれ以上)の勤務実態(勤務時間のみならず、とくに精神的・心理的肉体的な負荷のかかる出来事の有無とその実態)を把握したうえで、その業務負荷を確認し

たうえで公務災害に該当するか否かを決定する必要があります。そのため、その状況を知りえる任命権者や所属長、場合によっては職場の同僚等から必要な情報、資料提供等をお願いすることになりますので、被災職員等への迅速かつ公正な補償のために、関係者の組織的なご対応をお願いします。

4 今後の課題と展望

(1) 増加する請求件数等に対し、「迅速かつ公正」に対応

① ノウハウの共有・運用ルールの明確化

職場ごとで見れば、実際におきる公務災害の頻度はそれほど高くないことからか、各職場においては発生の際にどのような手続き、調査等が必要かの理解が必ずしもなされていないことも想定されます。

公務災害の請求は、任命権者を経由して(実態上多くの場合、所属長を通じて)なされることとなっており、任命権者におかれでは、請求者からの請求を所属長とも連携し迅速に各地の支部につないでいただくこと、また認定に必要な資料の収集等についても、迅速かつ的確にしていただくことが、「迅速かつ公正な」補償のために不可欠です。

当基金としても、これまで必要な調査項目等を事前にお示しするなど対応してまいりましたが、本部支部の間、支部と任命権者、各所属との間のコミュニケーションがより円滑になされるよう、共有すべきノウハウや運用ルールなどについて、これまで以上に分かりやすく、情報提供を心掛けてまいります。

② 業務のDXの更なる推進

昨年度、概ね5年ごとに行っている当基金のシステムの更改を行いました。支部においてもリモートワークにも対応できる端末の配布等を行うなど、業務のしやすいシステムへと一定の改善が行われたと思っています。

しかしながら、より抜本的に効率性を向上させるためには、現在の作業をそのままシステムに置き換えるだけではなく、業務フローそのものを見直すいわゆるBPR(Business Process Re-engineering)を行う必要があるのではという問題意識を持っています。5年後を目途に次のシステム更改に向けては、そういった議論を含めて検討してまいりたいと思います。その際、当基金の事務の多くは各支部に担っていただいているため、支部の皆様とともにるべき姿を考え、コミュニケーションをとりながら、検討してまいりたいと思います。

(2) 公務災害の発生を未然に防止

① 近年の発生状況をより分かりやすくフィードバック

先に述べた通り、地方公務員の公務災害の発生状況については、これまで毎年いくつかの調査結果を取りまとめ、HP等でも公表してまいりましたが、具体的な災害防止につなげるためには、全国の任命権者の方々にその内容を理解していただいたうえで、実際の防止対策に取り組んでいただかないといけません。その観点から、調査

結果の内容により示されるファインディングを分かりやすく解説する取組を行っていきたいと思います。今年度新たに検討に着手するデータ分析においては、さらに様々な要件を組み合わせた分析を視野に、専門家の知恵を借りながら、公務災害防止のポイントを探っていきたいと考えております。

② 任命権者等における具体的な防止対策を確実に推進

公務災害の発生は、職場環境や業務のやり方に何らかの課題があつて発生することが多いので、これを防止するには、地方公共団体の各職場において、具体的な防止対策に取り組んでいただけなければなりません。一方で、小規模な職場などでは自分たちのみで対策のノウハウが足りない、あるいは専門家のアドバイスが欲しい、他の団体の事例などを参考にしたいと思われる団体も多いと思います。

当基金においては、都道府県等の支部単位で関係団体等をとりまとめて災害防止事業を行っていただくことも可能ですし、安衛協と市町村等が共催で公務災害防止のための研修を行っていただくこともできます。また、安衛協から専門家の派遣等を行うこともできますので、任命権者の方々におかれましては是非ご活用ください。基金としても各団体のニーズをお聞きしながら取組支援を行っていきます。

（3）安定的財政基盤の確保

適時適切に公務災害の被災者等に対して補償を行うことが、当基金の最も大切な使命でありますので、その実施を支える財政基盤を確固たるものとして維持する必要があります。

先に述べた通り、いわゆる地方共同法人である基金の財政は、すべての地方公共団体と地方独立行政法人からの負担金で成り立っており、具体的には、職種ごとに給与総額に負担金率を乗じた負担金をいただいています。

東日本大震災後、平成25年に当基金において設けた財政委員会において、地方公共団体の皆様にも参画いただく中で、平成26年度以降、基金としての財政運営を「充足賦課方式」に改めるとの方針を決めたうえで、段階的に負担金率の引き上げを行ってまいりました。

「充足賦課方式」というワードは耳慣れないと思いますが、平成元年に労災において導入されている財政運営方式です。当基金の年間の補償額約450億円の4割強を占めるのが、遺族補償等の年金給付です。療養費等と異なり、年金給付の場合、公務災害が認定され補償給付が裁定された年度以降、受給権が失われるまでの間、将来にわたり中長期的に給付が発生します。そのため、この将来の年金給付に対する備えをしておくことが必要であり、裁定年度に将来給付見込み額も含めて費用計上し、負債に積み立てておく方式が「充足賦課方式」となります。

今回、「充足賦課方式」の導入後10年が経過した段階で改めて検証し、年金給付に係る将来への備えを十分に行うためには、積立ルールを労災等の運用と同様のものに改正すべきと判断し、財務規程の見直しを行いました(詳細は特集Ⅱ。12ページ参照)。

その結果、当面の間、単年度赤字が発生することが見込まれますが、導入前の過去裁

定年金の費用負担が軽減していくため、一定期間後には黒字基調に転じる見込みであることから、当分の間、現行の負担金率を維持することとしています。今後は3年ごとに財政検証を行い、適時適切な負担金率の見直しを含め適切な財政運営に努めます。

今後、より透明性が高い財務諸表に基づき、将来に向けて補償業務を的確に担える、持続可能な財政基盤を確保するよう心掛けてまいります。

5 結びに～都道府県知事、市町村長など任命権者の方々へのメッセージ～

地方公共団体が複雑化・多様化する行政ニーズに的確に応え続けていくためには、支える人材の確保、育成、そして安心して働ける職場環境が不可欠です。近年の大規模災害時やコロナ禍への対応の際には、多くの国民の間でも地方公務員の役割が再認識されていると思います。

これまで述べてきた通り、「公務災害」という文脈からも職場の環境整備の必要性をご理解いただけたと思います。リスクを伴う業務であっても、やりがいを持って邁進している地方公務員が多く存在していただいていることに感謝を抱きつつ、その方たちの気概を尊重するためにも、可能な限りリスクを軽減するとともに、万一の補償が迅速かつ公正にされるセーフティネットを万全にするよう取り組まなければなりません。

全国の地方公務員を任用し、地域の暮らしに不可欠な業務を命じられている皆様方に、2点お願いしたいと思います。

1つは迅速かつ公正な補償を実現するための被災者等の業務実態把握調査への協力です。繰り返し申し上げてきましたが、皆様方の理解と協力がなくては、残念ながら公務で負傷や疾病になられた方の迅速かつ公正な補償は実施できません。基金の支部とも緊密に連携し速やかかつ的確なご対応をよろしく願いします。

2つ目は、公務災害の事前防止対策の強化です。定年延長が本格化する中で、60歳以上の職員も増加してまいります。負傷、疾病とともに、公務災害の発生が増加することにもなりかねません。高齢職員も想定し、公務災害防止対策を強化していただきたいと思います。

また増加する精神疾患は、様々な要因で発生します。長時間勤務が一つの大きな要因になっていることはご存じの通りだと思いますが、パワハラ、セクハラといった人間関係、勤務時間には反映されない業務の負荷、著しい心理的負荷のある出来事への遭遇といった様々なことが複合的に要因となるケースが多くなっています。地方公務員のメンタル不調による長期休業者の発生率は、若い世代ほど高くとくに20代で最も高くなっています。首長自らが職員の勤務実態、職場環境を改めて確認し、これら要因となる要素をできる限り排除するとともに、メンタルヘルス不調者となるべく早期に発見し適切なケアにつなげる仕組みを設けることに取り組んでいただければ幸いです。

当基金としても、地方共同法人として、全国の地方公務員の皆様に安心して業務に邁進していただけるよう、全国の地方公共団体等の皆様とともに、公務災害が発生しにくい職場づくり、万一の場合には迅速かつ公正な補償の実施を実現に向かって、努めてまいります。

地方公務員災害補償基金業務規程 の一部改正について

企画課

地方公務員災害補償基金業務規程(昭和42年地基規程第1号)の一部を改正する規程案が、令和7年3月10日に開催された運営審議会の議及び同年3月25日に開催された代表者委員会の議決を経て改正されました。

本稿においては、その概要等について御紹介します。

第1 改正の概要

(1) 奨学援護金の支給額の改定[業務規程第29条第2項第1号、第2号及び第3号]

国家公務員災害補償制度との権衡を失しないように考慮し、福祉事業の一つである奨学援護金の支給額について次のとおり改定するもの。

- 小学校等 15,000円 → 16,000円(1,000円増)
- 中学校等 20,000円 → 21,000円(1,000円増)
- 高等学校等 19,000円 → 20,000円(1,000円増)

(2) 通勤災害に係る障害特別援護金の支給額の改定[業務規程第29条の8第2項第2号]

国家公務員災害補償制度との権衡を失しないように考慮し、福祉事業の一つである通勤災害に係る障害特別援護金の支給額について次のとおり改定するもの。

- 通勤災害に係る障害補償年金の受給権者及び障害補償一時金の受給権者

第1級	915万円	→	845万円	(70万円減)
第2級	885万円	→	820万円	(65万円減)
第3級	855万円	→	790万円	(65万円減)
第4級	520万円	→	500万円	(20万円減)
第5級	445万円	→	430万円	(15万円減)
第6級	375万円	→	360万円	(15万円減)
第7級	300万円	→	290万円	(10万円減)
第8級	(改定なし)			
第9級	155万円	→	150万円	(5万円減)

第10級	125万円	→	120万円	(5万円減)
第11級	95万円	→	90万円	(5万円減)
第12級	75万円	→	70万円	(5万円減)
第13級	55万円	→	50万円	(5万円減)
第14級	40万円	→	35万円	(5万円減)

(3) 補装具の支給等を受けるための旅行費の改正〔業務規程第30条〕

国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律(令和6年法律第22号)による改正後の国家公務員等の旅費に関する法律(昭和25年法律第114号)において、適時・適切に時代の変化に対応できる制度に改めるため、旅費の種類や内容の詳細に係る技術的事項を国家公務員等の旅費に関する法律施行令(令和6年政令第306号)に委任することとされたことを踏まえて、補装具の支給等を受けるために旅行する場合の旅行費について、旅行費の種類や内容を細かく規定していたものを「国家公務員災害補償法の規定による福祉事業に準じて理事長が定める範囲内」に改正するもの。

(4) 勘定区分の名称変更の改正〔業務規程第34条〕

一般的な企業会計ルールに合わせ、「利益勘定」を「収益勘定」に、「損失勘定」を「費用勘定」に改正するもの。

第2 施行期日等

- (1) 施行日は令和7年4月1日。ただし、第1(4)の施行日は令和7年3月25日
- (2) 第1(1)は、施行日以後の期間に係る奨学援護金について適用
- (3) 第1(2)は、施行日以後に支給すべき事由の生じた障害補償の受給権者について適用
- (4) 第1(3)は、施行日以後に出発する旅行及び同日前に出発し、かつ、同日以後に完了する旅行のうち同日以後の期間に対応する分について適用
- (5) 第1(4)は、令和6年度の決算及び令和7年度の予算から適用

特集Ⅱ

地方公務員災害補償基金財務規程 の一部改正について

企画課・経理課

基金は、公務災害を受けた地方公共団体等の職員に対し、補償を行う団体であり、その運営の原資は地方公共団体等からの負担金により支えられています。大規模災害が起きた場合等においても、負担金を大幅に引き上げることなく、補償が滞りなく行えるよう備えることが大事です。

そのため、基金の安定的な運営には財政基盤が持続可能であることが重要であり、その財政状況については、財務諸表において適切に反映される必要があります。

当基金では、基金の財政状況がより適切に把握可能となるよう、改めて関係するルールの見直しを行いました。

この度、地方公務員災害補償基金財務規程の一部を改正し、令和7年3月1日から施行、令和6年度の決算及び令和7年度の予算から適用することとしましたので、その概要について紹介します。

1 改正に至る経緯

基金では、安定的な財政運営のために、公務災害の年金給付の裁定を行った年度において、将来にわたる年金給付に要する費用の全額を当該年度の負担金により積み立てる方式、いわゆる充足賦課方式を平成26年度から導入し、併せて負担金率の引き上げを行いました。

充足賦課方式の導入から10年が経過し、地方公務員をめぐる情勢の変化(職員数や給与水準)も踏まえ、将来の財政検証のため基金財政の長期推計を改めて行いました。

その結果、将来の年金給付に備える積立金の具体的な算定方法が、この間、保険数理等に基づいた合理的な基準(毎事業年度末時点の各年金受給者の年齢、年金額、年金改定率、失権率等を元に算出した将来年金所要見込額の現在価値の額を積立)に基づいた労働者災害補償保険(以下「労災保険」という。)等の算定方法とは異なっており、基金がこれまで充足賦課方式で積み立てた額と労災保険等のルールを用いて試算した額を比較すると300億円程度積立額に差額があることが判明しました。

そこで、この結果を踏まえ、より透明性を高めて安定的な財政運営を行うため、公認会計士や保険数理の専門家等を交えた検討会を設置し、充足賦課方式をより精緻に実施

することができるよう、後年度の年金給付に充当するための積立金の算定ルールや財務諸表への反映方法等に関し検討するとともに、企業会計など一般的な会計ルールに合わせる会計関係規定の見直しの検討を行った上で、地方公務員災害補償基金財務規程の一部改正(以下「令和7年改正規程」という。)を行いました。

なお、今回の財務規程の見直しに伴い、今後一定期間は、単年度赤字及び累積赤字が発生することが見込まれますが、中長期的には、充足賦課方式導入前(平成25年度以前)に裁定した年金給付額の費用負担が減少していくため、数年後には単年度赤字も累積赤字も解消される見込みであることから、当面は現行負担金率を維持することとしますが、今後とも3年ごとの財政検証により、その改定の要否を含め、慎重に検討してまいります。

2 改正内容

(1) 「責任準備金」に関する規定

① 支払備金から責任準備金への改正

労災保険等の例を参考に、後年度の年金給付に備えるために負債に計上する積立金の名称を「支払備金」から「責任準備金」に改めるとともに、将来における年金たる補償の履行に備えることを明確化しました。(改正後第43条第1項)

② 責任準備金の算定の見直し

安定的かつ公平な財政運営に適している充足賦課方式をより精緻に実施するため、責任準備金の積立に関して、これまでの前年度末までの年金受給者の情報に基づいた算定を、保険数理等に基づいた合理的な基準に従って行うこととしました。
(改正後第43条第2項及び第3項)

③ その他の見直し

- ・財政運営の透明性を高めるため、これまで明文化されていなかった充足賦課方式導入以前の平成25年度以前裁定年金に係る責任準備金の戻入(取崩し)の基準を明文化しました。(令和7年改正規程附則第3項)
- ・平成26年度から令和5年度までの裁定年金に係る責任準備金について、新たな積立基準により算定される額と令和5年度末時点で既に積み立てられた額の差額について、財政状況への影響等を鑑み、激変緩和措置として30年間にわたり分割して計上することにしました。(令和7年改正規程附則第4項)
- ・後年度の年金給付に備えるという責任準備金の性質を踏まえ、従前設けられていた支払備金の取崩しに関する特例規定を廃止しました。

(2) 会計関係規程の整備

基金の会計規定(財務規程、業務規程)や会計処理について、一般的な企業会計ルールに照らすと乖離が生じている項目があり、今回、責任準備金の見直しを行うにあたり、検討会での結論を得られたものから、改正を行いました。

改正の主なものとしては、リース取引項目の新設(改正後第41条)、引当金の規定の一本化(改正後第42条)、勘定区分の呼称の見直し(一般的な企業会計ルールに合わせる)(改正後第2条)のほか、勘定科目表の用語の整理(改正後別表第1号表、同第2号表、別表別紙様式第1号の1、同第1号の2等)を行いました。

3 施行期日

令和7年3月1日から施行し、令和6年度の決算及び令和7年度の予算から適用しました。

地方公務員災害補償基金財務規程の一部改正について

(参考資料)

地方公務員災害補償基金財務規程の一部を改正する規程の概要**責任準備金に関する改正事項****1 支払備金から責任準備金への改正**

- 積立金の性質の明確化を図るために、他の災害補償制度（労働保険、消防団基金）の例を参考に、後年度の年金給付に備えるために負債に計上する積立金の名称を「支払備金」から「責任準備金」に改めるとともに、将来における年金たる補償の履行に備えることを明確化した。（改正後第43条第1項）

2 責任準備金の算定の見直し

- 安定的かつ公平な財政運営に適している充足賦課方式により精緻に実施するため、責任準備金の積立に関して、これまでの前年度末までの年金受給者の情報に基づいた算定を、保険数理等に基づいた合理的な基準（毎事業年度末時点の各年金受給者の年齢、年金額、年金改定率、失権率等を元に算出した将来年金所要見込額の現在価値の額を積立）に基づいた算定に見直し、具体的な基準を別途定める。（改正後第43条第2項及び第3項）

※充足賦課方式：公務災害の年金給付の裁定を行った年度において、将来にわたる年金給付に要する費用の全額を、当該年度の負担金により積み立てて的方式

(改正規程附則)

- 財政運営の透明性を高めるため、これまで明文化されていなかった充足賦課方式導入以前の平成25年度以前裁定年金に係る責任準備金の戻入（取崩し）の基準を明文化する。（改正規程附則第3項）
- 平成26年度から令和5年度までの裁定年金に係る責任準備金について、新たな積立基準により算定される額と令和5年度末時点で既に積み立てられた額の差額について、財政状況への影響等を鑑み、激変緩和措置として30年間にわたり分割計上する。（改正規程附則第4項）

(原始附則削除)

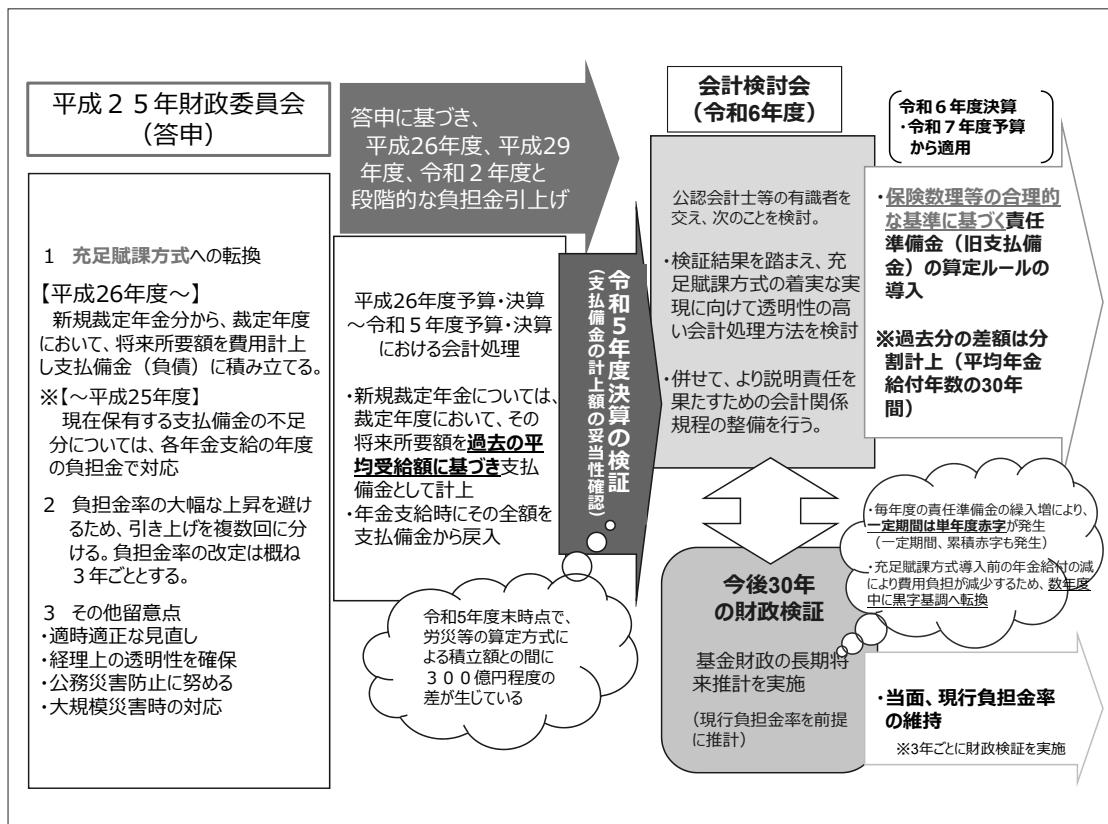
- 後年度の年金給付に備えるという責任準備金の性質を踏まえ、従前設けられていた支払備金の取崩しに関する特例規定を廃止する。

会計関係規定の整備に関する改正事項

- 「リース取引」項目の新設 → 実態を適切に反映する観点から計上（システム関係など）（財務規程第41条）
- 「縁延勘定」項目の削除 → 今後計上する見込みがないので削除（財務規程第41条、第41条の2）
- 引当金の規定の一本化 → 個別に列挙していた引当金の規定を一本化（財務規程第42条を改正し、第43条から45条を削除）
- 有形固定資産の償却方法 → 実態に合わせ「間接法」を「直接法」に改正（財務規程第37条第7項）

※「直接法」は、固定資産の取得価額から減価償却費を直接に減額するのに対し、「間接法」は、減価償却費の相手勘定に減価償却額を使用し、償却の都度、減価償却累計額に加算する。
- 積立金 → 「建設積立金等」は、今後計上の見込みがないので削除（財務規程第47条を削除）

→ 区分の必要が無くなったので「不足金補てん積立金」を「積立金」に変更（財務規程第45条）
- 勘定区分の呼称の見直し → 「利益勘定」を「収益勘定」に、「損失勘定」を「費用勘定」に改める（財務規程第2条）
- その他 → 「勘定科目表」の用語の整理等（別表第1号表、別表第2号表、別表別紙様式第1号の1、別表別紙様式第1号の2等）



特集Ⅲ

令和7年度事業計画及び予算

総務課

地方公務員災害補償基金の令和7年度事業計画及び予算は、3月10日に運営審議会の議及び3月25日に代表者委員会の議決を経て決定され、3月27日付で総務大臣に報告されました。

はじめに、令和7年度事業計画及び予算は、令和6年度に責任準備金に関する規定及び会計関係規程を見直し、財務規程を改正したため、当該改正を反映したものとなっています。改正の詳細については、本号「特集Ⅱ 地方公務員災害補償基金財務規程の一部改正について」をご参照ください。

令和7年度普通補償經理事業計画及び予算については、支出額は前年度予算に比べ約44億円増の約373億円、収入額は前年度予算に比べ約15億円増の約356億円を計上しており、その差額については、純損失として約17億円を計上しています。

また、令和7年度においては、令和6年度に引き続き業務のデジタル化を推進し、公務災害防止事業では、各種の研修会について、自治体の要望や実績を踏まえた統廃合を行うとともに、従来の対面方式の研修に加え、オンデマンド方式を導入することで、より効率的に実施できるようにすることとしています。また、新規事業として、「自治体産業医研究会」において、自治体の産業医の更なる資質向上を図るため、公務職場特有の課題の解決策の検討や、情報共有、意見交換のためのネットワークづくりを行うこととし、「公務災害の発生状況等の分析事業」として、効率的・効果的な公務災害防止事業を行うため、基金で保有する公務災害の発生状況等のビッグデータを活用した分析手法を検討することとしています。

次に、令和7年度特別補償經理事業計画及び予算については、従来、不足金補てん積立金の戻入により収支を均衡させていましたが、財務規程の見直しにより純損失として約2億円を計上しています。

予算の編成に当たっては、経常的経費は、効率的な事務執行や経費削減に努めるとともに、給付費については、補償の実施に支障を来すことのないよう所要額を措置しましたので、以下、その概要について紹介します。

第1 普通補償経理

1 事業計画

(1) 職員の総数及び給与の総額

令和7年度普通補償経理の推定職員総数は、305万人、これらの職員に係る推定給与総額は、20兆4,734億88百万円を見込んでいます。

推定職員総数については、令和5年度の確定負担金に係る職員数を基にその後の増減を考慮して推計し、推定給与総額については、令和5年度の確定負担金の基礎となった給与の総額を基に、令和6年度の人事委員会勧告の影響等を考慮して推計したものです。

職員の区分ごとの推定職員総数及び推定給与総額は、表1のとおりです。

表1 職員の区分ごとの推定職員総数及び推定給与総額

職員の区分	令和7年度 推定職員総数	令和7年度 推定給与総額
義務教育学校職員	746千人	4,947,142百万円
義務教育学校職員以外の教育職員	408	2,752,855
警察職員	280	2,190,984
消防職員	166	1,147,143
電気・ガス・水道事業職員	73	476,254
運輸事業職員	21	147,453
清掃事業職員	41	262,351
船員	2	14,346
その他の職員	1,316	8,354,960
合計	3,053千人	20,473,488百万円

(注) 単位未満端数四捨五入処理のため、計において一致しないことがある。

(2) 補償、福祉事業及び公務災害防止事業の実施内容

① 補償

193億円

職員が公務災害又は通勤災害を受けた場合には、その災害に対して迅速かつ公正に次の補償を行います。

療養補償、休業補償、傷病補償年金、障害補償(年金・一時金)、介護補償、遺族補償(年金・一時金)、葬祭補償、障害補償年金差額一時金、障害補償年金前払一時金、遺族補償年金前払一時金、予後補償、行方不明補償

(2) 福祉事業 42億73百万円

上記の法定義務として行う補償に加えて、令和7年度においても引き続き付加給付として被災職員及びその遺族の福祉に関する次の福祉事業を行います。

外科後処置に関する事業、補装具に関する事業、リハビリテーションに関する事業、アフターケアに関する事業、休業援護金の支給、在宅介護を行う介護人の派遣に関する事業、奨学援護金の支給、就労保育援護金の支給、傷病特別支給金の支給、障害特別支給金の支給、遺族特別支給金の支給、障害特別援護金の支給、遺族特別援護金の支給、傷病特別給付金の支給、障害特別給付金の支給、遺族特別給付金の支給、障害差額特別給付金の支給、長期家族介護者援護金の支給

(3) 公務災害防止事業 2億54百万円

公務上の災害を未然に防止するため、次の公務災害防止事業を行います。

○ 公務上の災害の防止に関する活動を行う団体に対する援助に関する事業

・「重大公務災害防止対策セミナー」の開催
・「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」の開催
・その他

○ 公務上の災害を防止する対策の調査研究に関する事業

・地方公務員の労働安全衛生に関する調査研究事業
(地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会)
・公務災害の発生状況等の分析事業
・その他

○ 公務上の災害を防止する対策の普及及び推進に関する事業

・公務災害防止啓発映像教材制作事業
・メンタルヘルス対策サポート推進事業(相談窓口設置・相談員派遣)

○ 支部実施分

・支部における公務災害防止事業推進事業

(3) 補償費及び福祉事業費

令和7年度の補償費は、令和6年度実績見込額と比較して、4億7百万円、2.1%減の193億円となり、その主な内訳は、療養補償費が80億34百万円、障害補償費が35億46百万円、遺族補償費が74億5百万円と見込んでいます。

また、福祉事業費は、全体で令和6年度実績見込額と比較して、2億90百万円、

6.8%増の45億27百万円となり、その内訳は、福祉事業給付費が42億73百万円、公務災害防止事業費が2億54百万円と見込んでいます。

なお、補償費及び福祉事業費の推移は、表2のとおりです。

表2 補償費及び福祉事業費の推移

区分	令和5年度 実績額	令和6年度 実績見込額	令和7年度 見込額
補 償 費	百万円 19,977	百万円 19,707	百万円 19,300
療 養 補 償 費	8,484	8,532	8,034
休 業 補 償 費	47	39	44
傷 病 補 償 年 金 費	126	126	150
障 害 補 償 費	3,550	3,571	3,546
介 護 補 償 費	84	79	81
遺 族 補 償 費	7,638	7,339	7,405
葬 祭 補 償 費	48	20	40
福 祉 事 業 費	4,790	4,237	4,527
福 祉 事 業 給 付 費	4,593	4,019	4,273
公務災害防止事業費	197	218	254
合 計	百万円 24,767	百万円 23,944	百万円 23,827

(注) 単位未満端数四捨五入処理のため、計において一致しないことがある。

(4) 負担金、利息及び配当金

負担金は、給与総額の増加により、令和6年度実績見込額と比べて、14億13百万円、4.9%増の302億62百万円を見込んでいます。

利息及び配当金は、令和6年度実績見込額と比較して、43百万円、15.4%増の3億18百万円を見込んでいます。

なお、負担金、利息及び配当金の推移は、表3のとおりです。

表3 負担金、利息及び配当金の推移

区分	令和5年度 実績額	令和6年度 実績見込額	令和7年度 見込額
負 担 金	百万円 28,545	百万円 28,849	百万円 30,262
負 担 金	28,545	28,849	30,262
利 息 及 び 配 当 金	209	275	318
預 賽 金 利 息	0	14	20
有 價 証 券 利 息	209	261	298
合 計	百万円 28,754	百万円 29,124	百万円 30,580

(注) 単位未満端数四捨五入処理のため、計において一致しないことがある。

(5) 責任準備金

責任準備金については、「特集II 地方公務員災害補償基金財務規程の一部改正について」のとおり今回改正を行いましたが、次のとおり見込んでいます。

責任準備金への繰入については、保険数理等に基づいた合理的な基準等に従って、95億80百万円を見込んでいます。

責任準備金の戻入については、平成25年度以前の裁定年金分に係る給付費に充てるための所要額として19億5百万円、平成26年度以降に裁定した年金分の給付費として23億10百万円を見込んでいます。

なお、責任準備金の推移は、表4のとおりです。

表4 責任準備金の推移

責任準備金残高	令和5年度末 実績額	令和6年度末 実績見込額	令和7年度末 見込額
	百万円	百万円	百万円
	74,753	80,176	85,541
[令和7年度] 責任準備金繰入		9,580 百万円	
	うち通常分(注2)	8,492	
	分割計上分(注3)	1,089	
責任準備金戻入		4,216	
	うち25年度以前裁定年金分	1,905	
	26年度以降裁定年金分	2,310	

(注1) 単位未満端数四捨五入処理のため、計において一致しないことがある。

(注2) 令和7年改正後の財務規程第43条第2項、第3項に基づき、保険数理等に基づいた合理的な基準に従って、平成26年度以降の裁定年金に係る責任準備金として積み立てる額

(注3) 平成26年度から令和5年度の裁定年金に係る責任準備金のうち、令和7年改正財務規程附則第4項に基づき分割計上する額

2 予 算

(1) 予定損益計算書

令和7年度の予定損益計算書は、表5のとおりです。

収益勘定のうち経常収益の合計額が356億43百万円であり、費用勘定の合計額は373億21百万円であることから、差し引きで16億78百万円の純損失が生じる見込みとなっています。主な内訳は次のとおりです。

(①) 費用勘定

費用勘定は、前述のとおり、補償費193億円、福祉事業給付費42億73百万円、事業運営費23億88百万円、責任準備金繰入95億80百万円等であり、合計額は373億21百万円です。

② 収益勘定

収益勘定は、負担金302億62百万円、利息及び配当金 3 億18百万円、賠償金 5 億20百万円、責任準備金戻入額が42億16百万円等であり、経常収益の合計額は356億43百万円です。

(2) 予定貸借対照表

令和7年度の予定貸借対照表は、表6のとおりです。

資産勘定の合計額は882億4百万円、負債勘定及び資本勘定の固定負債は882億4百万円となっており、資本の剰余金は22億34百万円となる見込みです。主な内訳は次のとおりです。

① 資産勘定

資産勘定のうち、流動資産174億55百万円及び固定資産707億49百万円については、銀行預金、将来の年金支払いの原資である責任準備金を運用するための有価証券、情報機器等のリース資産、ソフトウェア等です。

以上、合計額は882億4百万円です。

② 負債勘定及び資本勘定

負債勘定及び資本勘定について、負債は、引当金87百万円、リース債務3億43百万円、責任準備金855億41百万円であり、資本の剰余金は22億34百万円となる見込みです。

以上、合計額は882億4百万円です。

表5 予定損益計算書(普通補償経理)

(令和7年4月1日～令和8年3月31日)

費 用		取 益	
科 目	金額 千円	科 目	金額 千円
経 常 費 用	37,320,861	経 常 収 益	35,643,034
補 償 費 用	19,299,969	負 担 金	30,261,780
療 養 補 償 費	8,034,036	一 部 負 担 金	23
休 業 補 償 費	43,517	利 息 及 び 配 当 金	317,743
傷 病 補 償 年 金 費	149,719	預 金 利 息	19,591
障 害 補 償 費	3,546,194	有 價 証 券 利 息	298,152
介 護 補 償 費	81,065	賠 償 金	520,000
遺 族 補 償 費	7,405,376	有 價 証 券 益	80
葬 祭 補 償 費	40,060	管 理 費 分 担 金	293,482
福 祉 事 業 費	4,527,297	雜 収 入	34,397
福 祉 事 業 給 付 費	4,273,454	責 任 準 備 金 戻 入	4,215,529
休 業 援 護 金	16,475	当 年 度 純 損 失	1,677,827
傷 病 関 係 給 付 費	41,842	当 年 度 純 損 失	1,677,827
障 害 関 係 給 付 費	1,467,864		
遺 族 関 係 給 付 費	2,492,552		
そ の 他	254,721		
公 務 災 害 防 止 事 業 費	253,843		
公 務 災 害 防 止 事 業 費	253,843		
役 員 給 与	47,225		
委 員 給 与 等	44,387		
職 員 給 与	434,262		
事 業 運 営 費	2,388,345		
減 価 償 却 費	944,337		
支 払 利 息	7,569		
賞 与 引 当 金 繰 入	46,972		
責 任 準 備 金 繰 入	9,580,498		
通 常 分	8,491,641		
分 割 計 上 分	1,088,857		
合 計	37,320,861	合 計	37,320,861

表6 予定貸借対照表(普通補償経理)

(令和8年3月31日)

資 産		負 債 及 び 資 本	
科 目	金 額	科 目	金 額
流 動 資 産	17,454,814 千円	流 動 負 債	140,233
現 金 及 び 預 金	11,654,814	リ 一 ス 債 務	93,261
預 金	11,654,814	引 当 金	46,972
有 働 証 券	5,800,000	固 定 負 債	85,829,766
固 定 資 産	70,749,343	引 当 金	39,721
投 資 有 働 証 券	67,498,330	リ 一 ス 債 務	249,412
有 形 固 定 資 産	347,031	責 任 準 備 金	85,540,634
器 具 及 び 備 品	16,767		
リ 一 ス 資 産	330,228		
一 括 償 却 資 産	37		
		資 本	2,234,158
無 形 固 定 資 産	2,903,982	剩 積 余 金	2,234,158
ソ フ ト ウ エ ア	2,777,707	立 金	2,234,158
電 話 加 入 権	491		
保 証 金	125,784		
合 計	88,204,157	合 計	88,204,157

第2 特別補償経理

1 事業計画

(1) 職員の総数及び給与の総額

令和7年度特別補償経理の推定職員総数は42万7千人、これらの職員に係る推定給与総額は、3兆1,615億9百万円を見込んでいます。

これらは、いずれも普通補償経理と同様の方法にて推計しています。

なお、職員の区分ごとの推定職員総数及び推定給与総額は、表7のとおりです。

表7 職員の区分ごとの推定職員総数及び推定給与総額

職 員 の 区 分	令 和 7 年 度 推定職員総数	令 和 7 年 度 推定給与総額
	千人	百万円
義務教育学校職員	110	793,006
義務教育学校職員以外の教育職員	36	262,947
警察職員	44	393,028
消防職員	33	264,802
電気・ガス・水道事業職員	15	109,376
運輸事業職員	17	122,311
清掃事業職員	12	81,411
船員	0(45人)	279
その他の職員	160	1,134,349
合 計	千人 427	百万円 3,161,509

(注) 単位未満端数四捨五入処理のため、計において一致しないことがある。

(2) 補償及び福祉事業の実施内容

① 補償 3億71百万円

職員が公務災害又は通勤災害を受けた場合には、その災害に対して迅速かつ公正に休業補償を行います。

② 福祉事業 1億30百万円

上記の法定義務として行う補償に加えて、令和7年度においても引き続き付加給付として休業援護金の支給を行います。

(3) 補償費及び福祉事業費

令和7年度の補償費については、令和6年度実績見込額と比較して、49百万円、11.7%減の3億71百万円、福祉事業費については、13百万円、9.1%減の1億30百万円を見込んでいます。

なお、補償費及び福祉事業費の推移は、表8のとおりです。

表8 補償費及び福祉事業費の推移

区分	令和5年度 実績額	令和6年度 実績見込額	令和7年度 見込額
補 償 費	百万円 385	百万円 420	百万円 371
福 祉 事 業 費	133	143	130
合 計	百万円 518	百万円 563	百万円 500

(注) 単位未満端数四捨五入処理のため、計において一致しないことがある。

(4) 負担金、利息及び配当金

負担金は、令和6年度実績見込額と比較して、26百万円、4.7%増の5億74百万円、利息及び配当金は1百万円、3.7%増の29百万円を見込んでいます。

負担金、利息及び配当金の推移は、表9のとおりです。

表9 負担金、利息及び配当金の推移

区分	令和5年度 実績額	令和6年度 実績見込額	令和7年度 見込額
負 担 金	百万円 554	百万円 548	百万円 574
負 担 金	554	548	574
利 息 及 び 配 当 金	25	28	29
預 賀 金 利 息	—	—	—
有 價 証 券 利 息	25	28	29
合 計	百万円 579	百万円 576	百万円 603

(注1) 単位未満端数四捨五入処理のため、計において一致しないことがある。

(注2) 0円は「-」で表示している。

2 予 算

(1) 予定損益計算書

令和7年度の予定損益計算書は、表10のとおりです。

収益勘定のうち経常収益の合計額が6億19百万円であり、費用勘定の合計額は7億94百万円であることから、差し引きで1億75百万円の純損失が生じる見込みです。主な内訳は次のとおりです。

① 費用勘定

費用勘定は、前述のとおり、補償費3億71百万円、福祉事業費1億30百万円、

管理費分担金 2億93百万円であり、合計額は 7億94百万円です。

② 収益勘定

収益勘定は、負担金 5億74百万円、利息及び配当金29百万円、賠償金16百万円となり、経常収益の合計額は 6億19百万円です。

(2) 予定貸借対照表

令和7年度の予定貸借対照表は、表11のとおりです。

資産勘定の合計額は108億77百万円、負債勘定及び資本勘定の固定負債は98億54百万円となっており、資本の剰余金の累計額は10億23百万円となる見込みです。主な内訳は次のとおりです。

① 資産勘定

資産勘定は、流動資産17億77百万円、固定資産91億円であり、銀行預金と災害等補償準備金を運用するための有価証券です。

以上、合計額は108億77百万円です。

② 負債勘定及び資本勘定

負債勘定及び資本勘定は、固定負債の災害等補償準備金98億54百万円、資本の剰余金10億23百万円となっています。

以上、合計額は108億77百万円です。

表10 予定損益計算書(特別補償経理) (令和7年4月1日～令和8年3月31日)

費用		収益	
科目	金額	科目	金額
	千円		千円
経常費用	793,759	経常収益	619,123
補償費	370,579	負担金	573,755
休業補償費	370,579	利息及び配当金	29,368
福祉事業費	129,698	有価証券利息	29,368
福祉事業給付費	129,698	賠償金	16,000
休業援護金	129,698	当年度純損失	174,636
管理費分担金	293,482	当年度純損失	174,636
合計	793,759	合計	793,759

表11 予定貸借対照表(特別補償経理) (令和8年3月31日)

資産		負債及び資本	
科目	金額 千円	科目	金額 千円
流動資産	1,777,002	固定負債	9,854,226
現金及び預金 預金	777,002 777,002	災害等補償準備金	9,854,226
有価証券	1,000,000	資本	1,022,776
固定資産 投資有価証券	9,100,000 9,100,000	剩余金 積立金	1,022,776 1,022,776
合計	10,877,002	合計	10,877,002

特集 IV

令和7年度における 公務災害防止事業の概要について

企画課

I 公務災害防止事業の必要性

平成7年度の地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。)の改正において、公務災害を未然に防止することを目的とした公務災害防止事業の規定が創設されたことを契機として、本部において公務災害が多く発生している職種を中心に公務災害の防止施策を講じるとともに、支部においてもそれぞれの地方公共団体等の実情に則して各種の取組を進めてきました。

令和5年度の公務災害の認定件数(表1参照)は、前年度に比べ1,313件増加しています。

公務災害が被災職員及びその家族に与える影響等を考慮すると、「可能な限り公務災害の発生そのものを防ぐ」「万一発生しても可能な限り軽度で済むようにする」ために公務災害防止事業を実施することは、大変重要であり効果的であるといえます。

以上のこと踏まえ、令和7年度においても引き続き公務災害防止のための積極的な取組みを推進してまいります。

表1 公務災害として認定された件数の推移

(単位：件)

職種	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
義務教育学校職員	4,412	4,525	4,370	4,619	4,883	5,100	5,230	5,189	5,890	6,230	6,986
義務教育学校職員以外の教育職員	2,967	3,053	2,856	2,992	3,166	3,085	3,221	2,961	3,184	3,199	3,417
警察職員	5,745	5,639	5,621	5,686	5,875	6,017	5,681	3,491	3,357	4,993	6,136
消防職員	1,393	1,321	1,246	1,308	1,341	1,323	1,304	1,197	1,293	1,287	1,239
電気・ガス・水道事業職員	350	322	317	281	322	287	279	306	280	306	321
運輸事業職員	160	211	180	213	178	129	121	157	150	144	157
清掃事業職員	1,347	1,196	1,089	1,062	1,080	965	848	982	878	882	806
船員	14	19	18	13	14	21	34	19	15	13	21
その他の職員	9,154	9,026	9,136	9,184	9,352	9,590	9,672	10,138	10,543	12,608	11,892
合計	25,542	25,312	24,833	25,358	26,211	26,517	26,390	24,440	25,590	29,662	30,975

備考：各年度の「常勤地方公務員災害補償統計」による。

II 予算

令和7年度における公務災害防止事業の予算総額は、253,843千円であり、公務災害防止事業の重要性に鑑み、所要額を確保しました。

令和7年度における主な事業別の予算(内訳)は以下のとおりです。

- | | |
|----------|-----------|
| ① 調査研究事業 | 44,383千円 |
| ② 普及推進事業 | 35,639千円 |
| ③ 援助事業 | 137,721千円 |
| ④ 支部実施事業 | 36,100千円 |

III 事業概要

地公災法第47条第2項において、基金は、「職員の福祉の増進を図るため、公務上の災害の防止に関する活動に対する援助その他の公務上の災害を防止するために必要な事業を行うように努めなければならない」とされており、「公務上の災害の防止に関する活動を行う団体に対する援助に関する事業」「公務上の災害を防止する対策の調査研究に関する事業」「公務上の災害を防止する対策の普及及び推進に関する事業」に取り組んでいます。

令和7年度に基金本部が実施する調査研究事業・普及推進事業・援助事業については、20事業(表2参照)を予定しています。

表2 令和7年度公務災害防止事業について

【調査研究事業】	
① 地方公務員の労働安全衛生に関する調査研究事業 (地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会)	
② 公務災害の発生状況等の調査に関する報告書作成事業	
③ 公務災害の発生状況等の分析事業	
④ 公務災害防止対策事業	
【普及推進事業】	
⑤ メンタルヘルス対策サポート推進事業(相談窓口設置・相談員派遣) (概要是参考1・2を参照)	
⑥ 公務災害防止啓発映像教材制作事業	
【援助事業】	
⑦ 「安全衛生基本研修会」の開催	
⑧ 「安全管理研修会」の開催	
⑨ 「職場の衛生管理研修会」の開催	
⑩ 「重大公務災害防止対策セミナー」の開催	

(概要は参考4を参照)

- ⑪ 「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」の開催
(概要は参考3を参照)
 - ⑫ 「消防職員安全衛生管理研修会」の開催
 - ⑬ 「警察職員安全衛生管理セミナー」の開催
 - ⑭ 「学校における安全衛生管理者研修会」の開催
 - ⑮ 「職場環境改善アドバイザー派遣事業」の実施
 - ⑯ 「作業環境測定士派遣事業」の実施
 - ⑰ 「公務災害防止対策アドバイザー派遣事業」の実施
 - ⑱ 「メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業」の実施
 - ⑲ 「自治体産業医研究会」の開催
- 【支部実施事業】
- ⑳ 支部における公務災害防止事業

1 調査研究事業

(1) 地方公務員の労働安全衛生に関する調査研究事業

(地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会)

地方公務員の「精神及び行動の障害」による長期病休者率の上昇傾向を受けて^(注)、令和3年度から、職員のメンタルヘルス不調の複合的な要因について調査研究を行い、メンタルヘルス不調の未然防止から発生後の対策までの総合的なメンタルヘルス対策について、研究・検討を行っています。

これまでの地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の実施体制に係る調査・分析を踏まえ、全庁的に取り組むための基本方針や計画を策定しようとしている地方公共団体が参考とできるよう、令和4年度の研究会において地方公共団体向けの「メンタルヘルス対策実施計画(例)」をとりまとめました。

令和7年度は、令和6年度に引き続き、地方において研究会を開催し、「メンタルヘルス対策実施計画(例)」について周知等を行い、計画未策定団体の自主的な計画策定に向けた取組を行うとともに、計画策定に至らない原因について計画未策定団体と意見交換を行い、計画策定に向けての課題整理や、専門人材の確保について先進的な取組を行っている団体と具体的な進め方等について意見交換を行い、他の団体でも活用可能な人材確保策モデルの作成を行うこととしています。

(注)一般財團法人地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況」による。

(2) 公務災害の発生状況等の分析事業

効果的、効率的な公務災害防止事業を実施するため、基金で保有する公務災害及び通勤災害の発生状況等の多くのデータを活用するデータ分析の手法等を検討します。

(3) 公務災害の発生状況等の調査に関する報告書作成事業

地方公務員等の公務上の災害の発生状況については「常勤地方公務員災害補償統計」を作成していますが、死亡災害の重大性を考慮して、注意喚起を図るため、死亡災害の発生状況・発生原因等をより詳細に調査分析した報告書を別途発行し、ホームページに掲載します。

(4) 公務災害防止対策事業

公務災害の発生状況について、傷病名別、事故形態別、起因物別の区分で分類の上、職種別又は年齢別にクロス集計する等、公務災害が発生する要因や増加している状況等について分析し、効果的な公務災害防止事業の策定に資する資料を作成の上、各支部へ周知します。

2 普及推進事業

(1) メンタルヘルス対策サポート推進事業(相談窓口設置・相談員派遣)

(概要は参考1・2を参照)

地方公共団体等の管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員向けに、相談窓口を設置しています。ストレスチェックの実施方法、メンタルヘルス対策のための体制づくり及び計画作成等から、個々の職員への対応方法まで、メンタルヘルス対策に関する相談に対して、臨床心理士等専門の相談員が電話、メール、Web(オンライン)でアドバイスを行います。また、窓口による相談内容等を踏まえ、必要性の高い地方公共団体等に対しては、相談員を相談のあった団体へ派遣し、直接、アドバイスを行います(委託先である地方公務員安全衛生推進協会が対応、電話・Web(オンライン)相談実施予定日は表3を参照)。

【電話・Web(オンライン)相談】

電話番号：03-5213-4310(相談専用ダイヤル)

受付日：原則、週2日(月・木曜日)

受付時間：10:00～16:00(12:00～13:00を除く)

※ Web(オンライン)相談は、MicrosoftTeams 又は Zoom を使用します。事前に電話又はメールにより連絡をお願いします。

令和7年度における公務災害防止事業の概要について

【メール相談】

アドレス : menherusodan @ jalsha.or.jp (相談専用アドレス)

受付日時 : 全日24時間

※御相談に対する回答は、電話・Web(オンライン)相談受付日と同様に
月・木曜日にさせていただきます。

特集 IV————令和7年度における公務災害防止事業の概要について

表3

令和7年度 メンタルヘルス対策サポート推進事業に係る電話・Web(オンライン)相談実施予定日

※電話・Web(オンライン)相談は、カレンダーの日にちに○を付した日の10時～16時(12時～13時を除く)となります。

※メールによる相談は、専用アドレスにて全日24時間受け付けています。なお、電話・Web(オンライン)相談受付日以外の日に御相談いただいた場合でも、電話・Web(オンライン)相談受付日に電話又はメール返信により、回答します。

※窓口による相談内容を踏まえ、必要な場合には、相談員を相談のあった団体へ派遣します。

※電話・Web(オンライン)相談受付日は、相談の状況等を踏まえて変更する場合があります。

令和7年		4		April		令和7年		5		May		令和7年		6		June					
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4				1	2	3		1	2	3	4	5	6	7	
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31								
令和7年		7		July		令和7年		8		August		令和7年		9		September					
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6	
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27		
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30		28	29	30				
令和7年		10		October		令和7年		11		November		令和7年		12		December					
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	
				1	2	3							1		1	2	3	4	5	6	
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29		28	29	30				
令和8年		1		January		令和8年		2		February		令和8年		3		March					
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	
					1	2							1		1	2	3	4	5	6	
4	5	6	7	8	9	10		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
11	12	13	14	15	16	17	13	14	15	16	17	18	19	15	16	17	18	19	20		
18	19	20	21	22	23	24	14	15	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	21		
25	26	27	28	29	30	31	21	22	23	24	25	26	27	22	23	24	25	26	27		

令和7年度における公務災害防止事業の概要について

(2) 公務災害防止啓発映像教材制作事業

令和7年度は、管理者に求められるメンタルヘルス対策の具体的な対応をわかりやすく説明する映像教材を制作する予定です。

【参考・これまで制作した映像教材(抜粋)】

令和6年度(映像教材)

「地方公共団体等における職場巡視ガイド～安全で働きやすい職場づくりの第一歩～」

令和5年度(映像教材)

「安全で健康に働くために～新任職員・若手職員の安全衛生管理～」

令和4年度(映像教材)

「中高年齢職員の安全衛生対策～いつまでも元気に働き続けるために～」

令和3年度(DVD・映像教材)

「組織で守る医療従事者の安全と健康～針刺し切創を防ぐ、暴力・ハラスメントを防ぐ～」

令和2年度(DVD)

「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策～誰もが働きやすい職場を目指して～」

令和元年度(DVD)

「消防職員の心身の健康を保つために～消防現場における安全衛生管理のあり方～」

※令和3年度までに制作したDVDについては、地方公務員安全衛生推進協会において貸出しを行っておりますので御活用ください。

3 援助事業

基金においては、公務災害防止対策の調査研究、広報活動、研修会等を通じた公務災害防止対策の普及等を行う事業に対して援助を行っています。令和7年度の対象事業は、表2の【援助事業】⑦～⑯のとおりですので、積極的に御活用いただきますようお願いします。

なお、各支部が実施する公務災害防止事業に係る費用について増額要望のある場合には、理事長協議により必要な額の追加交付を行うことができます。

各支部におかれましても積極的に公務災害防止事業を実施していただくようお願いします。

参考 1

メンタルヘルス対策の 相談窓口をご活用ください

無料

地方公共団体等の**管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員向け**に、相談窓口を設置しています。

個々の職員への対応方法から、職場の体制づくりまで、メンタルヘルス対策に関する相談を幅広く受け付けています。相談には、臨床心理士等の相談員が電話やWeb、メールでアドバイス等を行います。費用はかかりませんので、お困りの際には、一度ご相談ください。



電話・Web相談

原則、週2日【月・木】
10:00～16:00
(12:00～13:00を除く)

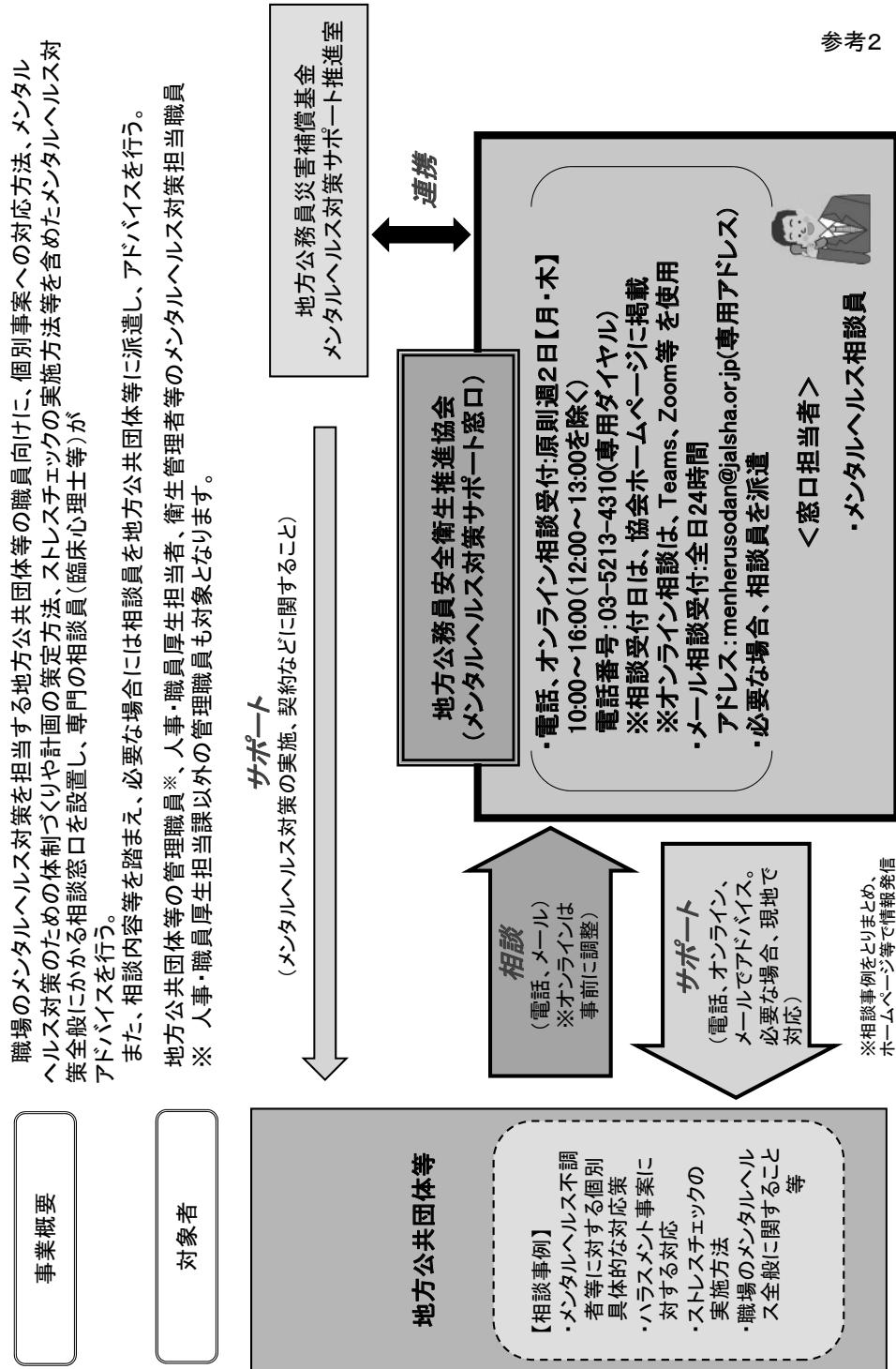
専用ダイヤル
03-5213-4310

メール相談

全日24時間
原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります
専用アドレス
menherusodan@jalsha.or.jp

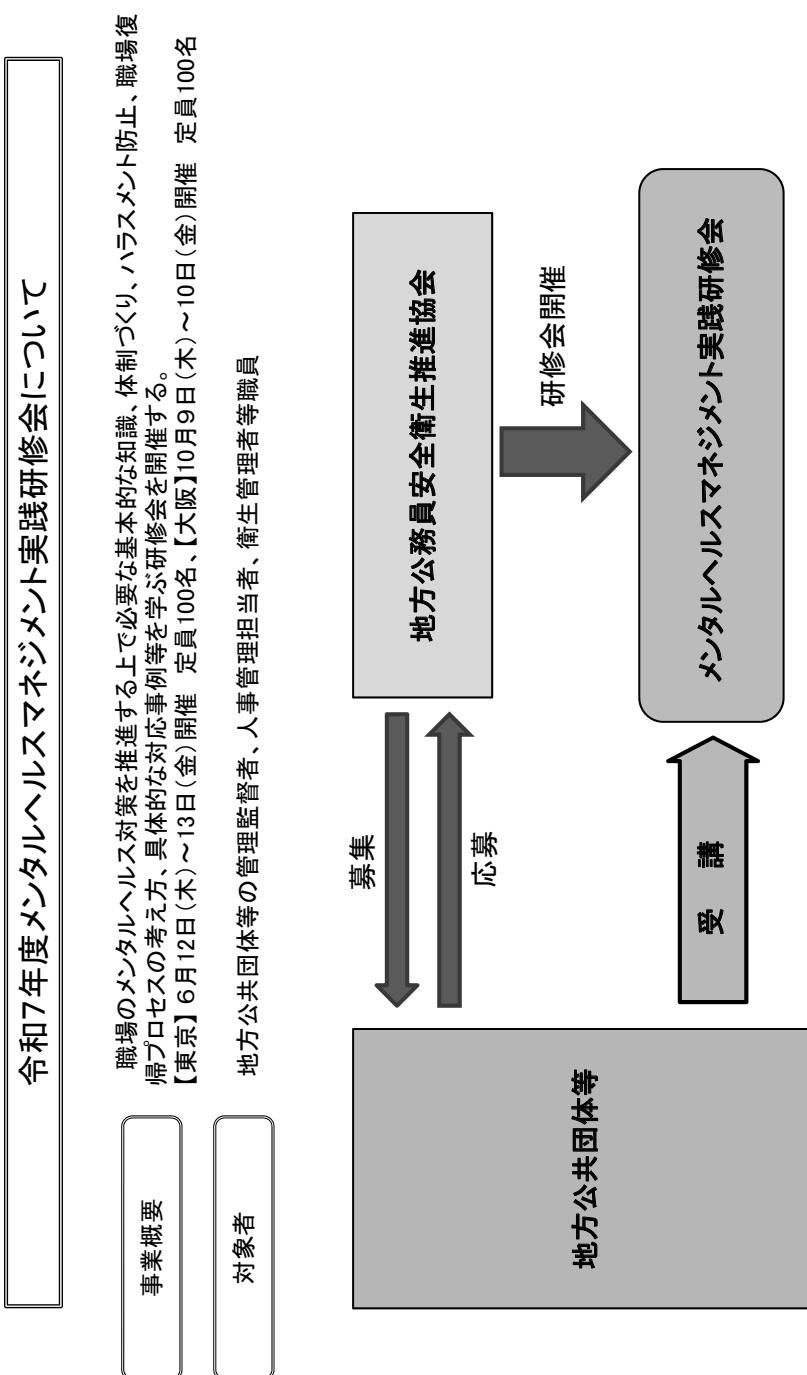
地方公務員災害補償基金
一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

メンタルヘルス対策サポート推進事業（相談窓口設置・相談員派遣）



参考2

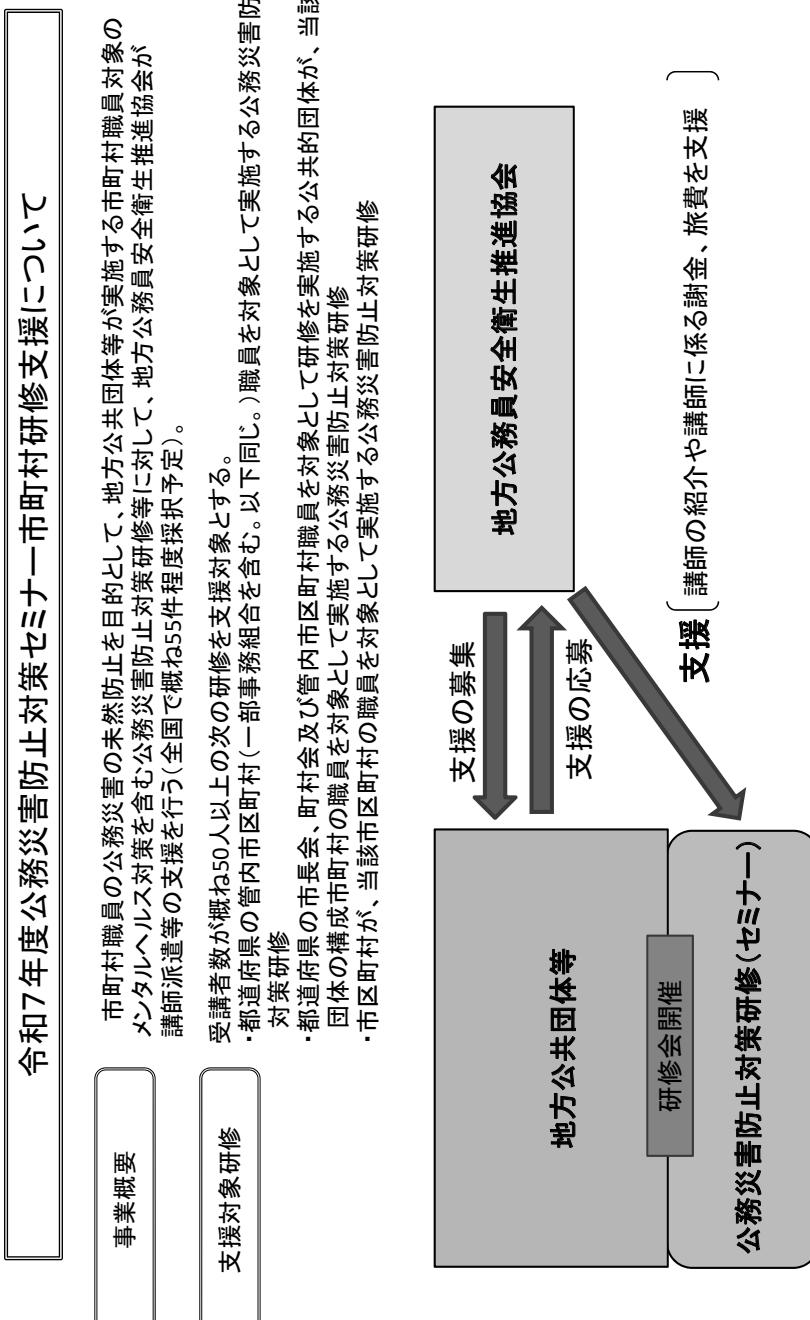
※相談事例をとりまとめ、ホームページ等で情報発信



参考3

※地方公共団体等の安全衛生担当課等で、受講希望者をとりまとめのうえ、地方公務員安全衛生推進協会研修課あて申し込みください。
4月から募集開始し、申込締切は開催日の2週間前としておりますが、定員になり次第締め切ります。
申請書類等は、地方公務員安全衛生推進協会ホームページ(<https://www.jalsha.or.jp/schd/schd01/>)からダウンロードできます。

参考4



※支援の募集は4月から受付を開始、7月から1月頃までに開催見込の研修をお申し込みください。
 研修の受講者数は、概ね50人以上とし、支援希望団体が多数の場合は、地方公務員安全衛生推進協会の審査により決定します。
 開催日、会場については、支援対象となった地方公共団体等において決定いたします。
 事業の詳細につきましては、地方公務員安全衛生推進協会研修課(03-3230-2021)までお問合せください。

公務災害防止啓発映像教材制作事業

地方公共団体等における職場巡視ガイド ～安全で働きやすい職場づくりの第一歩～

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会 調査研究課

1 はじめに

当協会の公務災害防止啓発映像教材制作事業は、地方公務員災害補償基金から委託を受け、公務災害をイメージした再現実写やイラスト、資料映像等を用いて、視聴覚に訴える映像教材を制作し、地方公共団体等の公務災害防止啓発活動を支援するために実施しているものです。

令和5年度においては、新任職員・若手職員は安全衛生に関する知識や経験が十分ではなく、また、若年層職員における休務者の増加、在宅勤務等の勤務形態多様化への対応やメンタルヘルス等の課題があることから、これらの課題を抱える新任職員・若手職員の安全衛生管理に資するため、利便性・学習効果の高い安全衛生対策等を啓発する映像教材を制作し、当協会ホームページからストリーミング形式で地方公共団体等に提供いたしました。

令和6年度については、職場の安全と衛生を守るための重要な業務の1つである「職場巡視」は、各職場において衛生管理者等を中心に実施されていますが、職場巡視に関する十分な知識がない場合、確認すべき事項がわからず巡視が形骸化するなどして、危険・有害要因が見逃されてしまうおそれがあるため、新たに巡視担当者となった方にもわかりやすいように、巡視の具体的な手順、巡視の評価、事後措置・改善など、効果的な実施方策について解説した映像教材を制作し、当協会ホームページからストリーミング形式で地方公共団体等に提供いたしました。視聴ページには過去に制作した次の映像教材も掲載しておりますので、ぜひご活用いただければと思います。

- ・「清掃事業の公務災害ゼロを目指して」(平成25年度)
- ・「学校給食事業の公務災害ゼロを目指して」(平成26年度)
- ・「保育事業の公務災害ゼロを目指して」(平成27年度)
- ・「守ろう！教職員の安全と健康～教育現場における安全衛生管理のあり方～」
(平成30年度)
- ・「組織で守る医療従事者の安全と健康～針刺し切創を防ぐ～～暴力・ハラスメントを防ぐ～」(令和3年度)

- ・「中高年齢職員の安全衛生対策～いつまでも元気に働き続けるために～」
(令和4年度)
- ・「～安全で健康に働くために～新任職員・若手職員の安全衛生管理」(令和5年度)

2 公務災害防止啓発映像教材制作委員会について

(1) 制作委員会の設置

制作に当たり、本教材が地方公務員にとって真に役立つものとなることを目指しました。そのためには、地方公共団体の現状、課題を正しくとらえ、正しい安全衛生対策を取る必要があります。そこで、地方公共団体の労働安全衛生に携わっている現役職員の方を始め、労働安全衛生の専門家や総務省安全厚生推進室職員からなる公務災害防止啓発映像教材制作委員会(以下、「委員会」という。)を設置し、収録事項やその内容等について協議、検討を重ねました。

○公務災害防止啓発映像教材制作委員会

【委員】

(座長) 井上 温	井上労働衛生コンサルタント事務所代表
青木 泰	中央労働災害防止協会技術支援部安全管理士
出口 晴貴	総務省自治行政局公務員部福利課 安全厚生推進室安全厚生係長
安藤 くるみ	千葉市総務局総務部人材育成課健康管理班主査
三浦 健太郎	川崎市総務企画局人事部労務厚生課安全衛生担当係長

【オブザーバー】

田邊 佳依	地方公務員災害補償基金企画課兼 メンタルヘルス対策サポート推進室主事
-------	---------------------------------------

(敬称略)

(2) 委員会での収録内容等の検討

委員会設置後、啓発映像教材の完成まで4回にわたり委員会を開催し、制作方針の決定、シナリオの構成から具体的な事例や対応策の検討及び編集された映像について活発な議論が交わされ、検討が行われました。

委員会各回の主な検討状況は次のとおりです。

ア 制作方針の決定(第1回委員会)

まずは、公務災害の現状を改めてご確認いただき、委員の方々からそれぞれの現状認識及び課題に対するご意見を伺ったうえで制作目的を確認するとともに、作品の構成、内容などの制作方針についての検討を行いました。

委員からは、主に次のような意見をいただきました。

- ・職場巡視がマンネリ化する理由の一つに巡視のテーマが明確でないことがあげられるため、毎回、明確な巡視のテーマを決めるといい。
- ・法令で定められた巡視の実施者の紹介だけでなく、望ましい巡視体制として、事業場のトップ層、安全・衛生委員会の委員、保健師、職場の管理監督者や外部の安全衛生専門家などが同行し巡視を行うことでそれぞれの立場から巡視を行うことができて効果的であることを伝えていきたい。
- ・安全衛生委員会開催の際に巡視もセットにすれば産業医も参加しやすいし効率的であるということを伝えていきたい。
- ・全国安全週間や全国衛生週間は、安全・衛生への関心が高まるタイミングであるため、それに合わせて重点的に職場巡視を行うのも効果的である。
- ・あえて忙しい時間帯に巡視を行ったり、物が置いてある状態での巡視も効果的である。
- ・職場巡視の視点は、多様な職員が働くことを想定したものである必要がある。高年齢職員や障害のある職員など、誰もが働きやすい職場であることを意識して職場巡視を行うのも重要である。
- ・職場巡視は「あらさがし」ではなく、「みんなで職場の環境を改善する」活動である。指摘事項だけでなく、良い取り組みがあればきちんと評価してそれをほめることが大事。報告書にも良い点を入れて水平展開を行えば、ほかの部署でもマネできる。
- ・職場巡視を行う際の巡視者の注意点として、ポケットに手を入れながら巡視をするなどはあってはならない。巡視態度には十分注意をした方がよい。また、巡視先の職員に話を聞く場合は、一緒に巡視している事業所の監督者に断りを入れてから話しかける等、なるべく仕事の邪魔にならないようにすることが大切であるということを盛り込みたい。

この他にも、地方公共団体の職場の現状や課題、実際に職場巡視を行う際に注意している点などについて様々なお話をいただき、それらを基に企画書を作成することとしました。

イ 企画・仕様の決定(第2回委員会)

第1回委員会で委員等からいただいた意見を踏まえた制作方針により、啓発映像教材の企画内容や、構成、対策等について詳細に検討を行いました。

企画については、どのような構成にするべきか、どのような方策を盛り込むべきかという視点から活発な議論が交わされました。

構成については、職場巡視の必要性、職場巡視の基礎知識として、職場巡視の法令での位置づけ、公務災害の発生状況や地方公共団体等における職場巡視の実施状況についてデータを用いて説明し、職場巡視を正しく行うことで、職場内の事故の発生を未然に防ぐことができ、職場の安全な環境を確保できることを理解させ、PDCAサイクルを意識しながら、「職場巡視の準備」、「職場巡視の手順」、「職場巡視の評価」、「事後措置・改善」の流れで構成していくこととしました。

「職場巡視の準備」では、職場巡視がマンネリ化・形骸化する理由の一つに巡視のテーマが明確になっていないことがあげられる、「職場巡視の手順」では、5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)のチェックは非常に重要であるから、5Sとは何かの説明を入れた方がよい、「職場巡視の評価」では、巡視の場で評価できることはすぐに改善を促す、「事後措置・改善」では、改善状況の確認とフォローアップについては、改善状況の視察日を予告して行うと効果的である等の意見が出され、これらの着眼点を映像に取り込むこととしました。

そして映像教材として一定の水準を確保するため、映像の制作を専門の業者に委託することとし、一般競争入札を実施することに決定しました。

これらの結果を基にして映像制作業者に提示する「企画書」、「仕様書」を作成しました。以下がその「企画書」の内容です。

○企画書の主な内容

1 趣旨及び目的

地方公共団体等の安全衛生管理担当者にとって、職場の安全と衛生を守るために重要な業務の1つである「職場巡視」は、各職場において衛生管理者等を中心に実施されているが、職場巡視に関する十分な知識がない場合、確認すべき事項がわからず巡視が形骸化するなどして、危険・有害要因が見逃されてしまう恐れがある。地方公共団体等における適切な職場巡視の実施に向けて、わかりやすく解説した啓発映像教材を制作し、地方公共団体等に提供する。

2 映像教材タイトル

「地方公共団体等における職場巡視ガイド(仮称)」

3 主な内容

職場巡視の目的から巡視の具体的な手順、巡視の評価、事後措置・改善など、効果的な実施方策について、新たに巡視担当者となった方にもわかりやすいように的確かつ分かりやすく解説する内容とする。

4 作品の構成

(1) 全体の構成について

- ・「序章」、「本編」、「終章」の3部構成とし、本編は内容ごとに項目立てる。
- ・状況や課題、災害やその危険性、その対策に関する説明の場面については、わかりやすさ等も考慮し、実写にこだわらず、必要に応じてイラスト、CG等により、効果的に解説する。

(2) 各部の構成について

ア 序章の部(3分程度)

以下の点について簡潔に触れ、本編への導入とする。

(ア) 職場巡視とは

職場巡視の解説と必要性を伝える。法令での位置づけを解説する。

(イ) 公務災害の発生状況

公務災害の現状についてデータを用いて解説する。

(ウ) 職場巡視に関するアンケート結果

職場巡視に関するアンケート結果を用い、地方公共団体等における職場巡視の現状を解説する

イ 本編の部(25分程度)

以下の点について、それぞれ説明する。

(意図)

- ・労働安全衛生法などの法令を遵守するために、職場巡視がどのように行われるべきかを理解させ、適切に実施できるようにする。
- ・職場巡視を正しく行うことで、職場内の事故の発生を未然に防ぐことができ、職場の安全な環境を確保できることを理解させる。
- ・職場巡視を効果的に行うためのスキルや知識を職員に身につけさせる。

(ア) 職場巡視の基礎知識

① 職場巡視の目的

職場巡視の目的と意義について解説。

事故が起こる仕組みとして、不安全状態と不安全行動が接近して重なり合うと、事故が発生することを解説し、職場巡視によって不安全状態、不安全行動をなくすことが重要であることを説明。

② 職場巡視のポイント

職場巡視のポイントについて解説。

職場巡視を効果的にするための方法として、「逆転の発想をする」、「広い視点で巡視を行う」、「非定常作業の危険性も考える」、「不安全行動を想定する」、「良い点を探す」、「あらさがしきはしない」の着眼点をもって巡視をすることを解説。また、多様な職員が働くことを想定することについて、配慮例を入れながら解説する。

③ 職場巡視の実施者

法令で定められている巡視頻度(安全管理者、衛生管理者、産業医)について解説する。産業医の巡視頻度の変更についても触れる。また、法令で義務付けられている実施者に加え、望ましい巡視体制として、「事業場のトップ層」、「安全・衛生委員会の委員」、「安全衛生推進者、衛生推進者、保健師」、「職場の管理監督者」、「外部の安全衛生専門家」を入れることにより、それぞれどのような立場から巡視を行うかを解説し、安全衛生活動のキーパーソンが職場巡視に同行することにより巡視の効果が高まることを説明。

④ 職場巡視の流れ

職場巡視において、P(職場の現状把握、計画の立案)→D(巡視の実施)→C(結果の評価)→A(事後措置、改善)のPDCAサイクルを連続的かつ継続的に行い、改善していくことを意識して行っていくことを解説。

(イ) 職場巡視の準備

① 巡視計画の策定 (小冊子 P6,8~9、P20~29)

巡視計画の策定方法について、年間計画の立案、立案の手順について解説。

立案の手順としては、・前年度の振り返り　・巡視テーマの設定　・巡視対象の決定　・巡視者の決定　・巡視日程の決定　・巡視経路の決定　についてそれぞれ解説する。

前年度の振り返りの解説内では、職種別チェックリストについて紹介

し、チェックリストの必要性と効果について解説する。その際、チェックリストは職種の実態に応じたアレンジと定期的な見直しが大切であることも併せて伝える。

巡視テーマの設定については、重点テーマの例を入れる。また、マンネリ化させないためにはテーマを明確にすることが重要であることを解説。巡視日程の決定の際には、安全週間、衛生週間に合わせて重点的に巡視を行うと効果的であることや、時間帯は巡視の目的に合わせて設定すると効果的であること、また、安全・衛生委員会開催の際に職場巡視もセットで行えば産業医も参加しやすく効率的であること、マンネリ化を防ぐためにはあえて忙しい時間帯に巡視を行ったり、物が置いてある状態での巡視を行ったりすることも効果的であることを説明する。

計画については、状況に応じ年度途中での見直しも必要であることを説明する。

② 巡視前までに準備する事（小冊子 P10～11）

巡視前日までに準備することについて解説。

関係部署へ事前に連絡し、理解してもらうことの重要性、事前情報の入手・共有については事前情報の例を用いて説明、巡視の際の用具として必要なもの（下記参照）を準備し、各用具についてどの用途があるかを簡単に解説する。また、用具については事前に正しい使い方を覚えておくことや衣服・保護具の準備など、直前になって慌てることのないように計画的に準備することを説明。

用具の例

- ・チェックリスト
- ・カメラ、ビデオカメラ
- ・巻き尺
- ・ペンライト
- ・スマートテスター
- ・秒針付き時計
- ・職場見取り図やフローシート
- ・指し棒（レーザーポインタ）
- ・各種計測器（状況に応じて必要なものを用意）
- など

(ウ) 職場巡視の手順（小冊子 P12～14）

職場巡視当日の手順について解説。

巡視前の打ち合わせでは、服装・用具などの確認、役割分担の確認、職場巡視の趣旨・段取りの説明、事前情報の共有をし、巡視者の共通認識を持つことが重要であることを解説。打合せ内では、巡視者の態度（ポケットに手を入れながら巡視をする、勝手に立入禁止内に入るなど）について

も注意を図っておく。

実際の巡視にあたっては、事前に用意したチェックリストに沿って、五感をフルに動かせてハザードを探すこと、公務災害が発生した場所や、過去の巡視で指摘した箇所の改善状況は特に注視することを解説。

ハザードと人との接触を予想し危険性を考えることを解説。併せて隠れた危険性の例を紹介する。

職場巡視において、5Sのチェックは非常に重要であることから、5Sとは何かを簡単に解説し、チェック例を用いながら解説する。

リスクについてはその場で巡視者が話し合って確認する事、その場で話し合うのが難しい場合は、写真や動画を撮影し、後で検討できるようにしておくことを説明。

職員、管理監督者に安全衛生に関するヒアリングをする際は、相手が自由に答えられる「開かれた質問」を意識してできるだけ回答しやすい具体的な問い合わせを心がけることを開かれた質問の例を用い解説する。なお、職員に話しかける場合は、一緒に巡視している事業所の監督者等に許可を得てから話しかける等、仕事の邪魔にならないようにすることを伝える。

問題点の指摘については、その場で管理監督者や担当職員に指摘する事、可能であればその場ですぐに改善を図ってもらうことを解説。問題点の指摘だけでなく、良くできている部分はきちんと評価してほめることの必要性についても解説する。また、巡視結果はチェックリストにできるだけ詳しく記録するとともに、職員との対話の内容も記録しておくことを説明する。

各職場での巡視の最後に、巡視チームのリーダーから職場の管理監督者・職員に向けて講評をすることを解説。その場で改善できなかった問題点の対策や職場巡視報告書の提出等その後の予定についても伝えることを説明する。

巡視後には、巡視者全員による事後ミーティングを行い、チェックリストの照合、気になった点を共有することなどについて解説する。その場で解決できなかった指摘事項についての流れについても併せて解説する。

(エ) 職場巡視の評価(小冊子 P15~17)

巡視結果を適切に評価することの重要性を解説。

評価基準は、安全・衛生委員会で審議するなどして作成すること、巡視

の場で評価できることはすぐに改善を促し、課題が複雑な場合は安全・衛生委員会で措置を検討することなどを解説。巡視結果の評価の段階分けについては、段階分けのコツを用い解説する。

リスクアセスメントの手法での評価方法については、指定化学物質以外については努力義務として規定されているため、簡単に解説する。

(オ) 事後措置・改善(小冊子 P18~19)

巡視結果報告書の作成と報告、改善策の検討・実施、改善状況の確認等について解説。

巡視結果報告書の作成と報告では、チェックリストとは異なり、口頭での指摘事項や検討中の改善策の報告も含め正確に記載する事を報告書への記載事項例を用い解説する。また、報告先及び報告事項について解説する。

改善策の検討では、「どうすればどの程度リスクを低減できるか」を推測しながら、物的要因・人的要因・管理的要因の各側面から精査する事を解説。

改善策の実施については、優先度を決め、職場の管理監督者を中心に改善策を実施することなどを解説する。

改善状況の確認とフォローアップについては、対象職場に改めて改善状況の観察日を予告して行うと効果的であることなどを解説する。また、ある職場で見つかった問題点は他の職場でも起こる可能性があるため、問題事例、優良事例については他の職場でも応用ができるよう積極的に紹介し水平展開を図ることを説明する。

ウ 終章の部(2分程度)

(結論とまとめ)

映像の最後で、職場巡視の重要性と職員の役割をまとめる。職場巡視によって安全で快適な職場環境を整えることは、職員の意欲向上につながり、ひいては住民サービスへの向上や住民の信頼醸成へつながっていくことを訴え、職場環境改善に取り組む意欲を醸成して締めくくる。

※企画書の内容は制作段階(令和6年8月時点)のものであり、完成した映像教材と必ずしも一致するものではありません。

ウ シナリオの決定(第3回委員会)

一般競争入札により決定した映像制作会社が企画書に基づき作成したシナリオ案を基に、使われる言葉の意義、内容や、解説事項、事例ドラマの詳細設定、全体の流れ等について詳細な検討が行われました。特に職場巡視の準備、手順については、その内容が実際に職場巡視を行う担当者が視聴してわかりやすいものになっているか、という観点から様々な意見等が出されました。

エ 収録内容の確認(第4回委員会)

第4回委員会では、第3回委員会で決定されたシナリオを基に撮影を行い編集された試写版を視聴し、全般にわたって検証を行いました。収録事例の映像確認、表記やナレーションの修正、文言やテロップの整理など細部の調整を図りました。また、作品のタイトルは、映像教材の内容全体や作成の意図を踏まえ、「地方公共団体等における職場巡視ガイド～安全で働きやすい職場づくりの第一歩～」に決定しました。

○委員会及び事務局等作業の主な日程

時期	制作委員会	事務局 作業内容
4月		制作委員会委員選定 制作方針(案)の検討
5月		制作委員会委員選定 制作方針(案)の検討
6月	委員の委嘱	委員委嘱手続き
7月	第1回委員会開催(制作方針の決定)【7／29】	仕様書(案)の検討
8月	第2回委員会開催(企画・仕様の決定)【8／19】	企画書・仕様書作成 制作業務一般競争入札公告
9月	制作委員会委員による業者企画提案書の審査	
10月		制作業者の決定・契約
11月	第3回委員会開催(シナリオ決定)【11／7】	シナリオ作成
12月	ロケ撮影	ロケ撮影、編集等
1月	第4回委員会開催(収録内容確認)【1／14】	編集等、最終調整
2月		最終調整、完成 当協会ホームページに掲載
3月		地方公共団体等に通知

3 教材の内容について

映像は、イントロダクション、職場巡視の必要性、職場巡視の基礎知識、職場巡視

の準備、職場巡視の手順、職場巡視の評価、事後措置・改善、エンディングという構成としました。

(1) イントロダクション

導入部分として、公務災害や健康障害につながる危険要因は職場の中に潜んでいることを伝えるため、コンセントのたこ足配線や、棚の上に荷物が載せられている状態など、事務職場でよくみられる不安全状態を数事例映像で表しています。



本編映像より

(2) 職場巡視の必要性

まずは、職場巡視の必要性を解説するとともに、法令で「安全管理者」、「衛生管理者」、「産業医」に職務として巡視が義務付けられていること、また、公務災害の認定件数の推移、長期病休者数の推移及び地方公共団体等の職場巡視の実施状況についてデータを用いて解説し、職場巡視の必要性を認識させています。



本編映像より

(3) 職場巡視の基礎知識

公務災害が起こる仕組みとして、不安全状態と不安全行動が接近して重なり合うと事故が発生します。職場巡視によって不安全な状態、不安全な行動をなくすことが重要です。



本編映像より

職場巡視は、法令で定められている実施者に加え、事業場のトップ層、保健師、職場の管理監督者、安全・衛生委員会の委員、外部の安全衛生専門家など、安全衛生活動のキーパーソンが同行し、それぞれの立場から職場巡視を行うことが効果を高めることなどをアドバイスしています。

(4) 職場巡視の準備

職場巡視は、年間を通じて計画的、継続的に行なうことが大切です。安全・衛生委員会などを中心に『いつ、誰が、何をどのように巡視するか』を決め、巡視後のフォローアップを含めた年間計画を立てます。

巡視をする前に、対象となる職場の管理監督者に巡視の日時や目的等を文書で伝えます。事前に知らせると職場の不具合を隠されるのでは、と思われるかもしれません、職場巡視は、『悪い点を指摘する』のではなく、『みんなで職場環境を改善する』活動です。事前に巡視日等を伝えた方が理解と協力を得られ、改善も図りやすくなります。

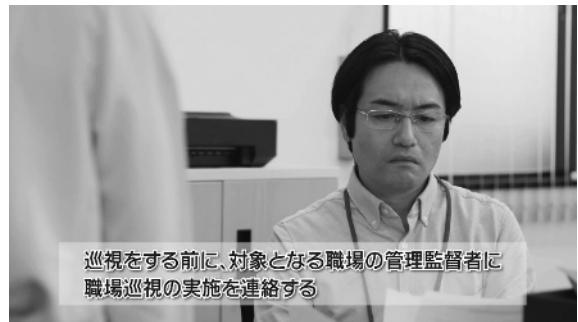
本編映像より



本編映像より



本編映像より



(5) 職場巡視の手順

巡視当日は、最初に巡視メンバー全員で打合せを行い、職場巡視の趣旨や段取り、巡視経路、時間配分などをメンバーに説明します。

職場巡視では、まず職場の全体の様子や雰囲気を、座席の配置を含めて確認します。その後、用意したチェックリストを基に、五感をフルに働かせて職場に潜むハザード(負傷や健康障害につながる可能性のある危険・有害要因)を探します。見つかったハザードは、人との接触を予想し、危険性を考えます。

災害のリスクを見つけたら、巡視メンバーがその場で話し合い確認します。その場で話し合うことが難しい場合は、写真を撮影し後で検討します。

巡視結果は、チェックリストに職員へのヒアリング内容も含めて、出来るだけ詳しく記載します。

本編映像より



本編映像より



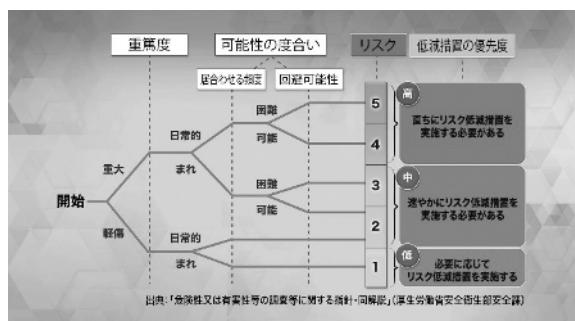
本編映像より



(6) 職場巡視の評価

公務災害のリスクを低減するためには、巡視結果を適切に評価する必要があります。巡視の場で評価できることはすぐに改善を促し、課題が複雑な場合は安全・衛生委員会などで措置を検討します。職場巡視の評価はリスクアセスメントの手法を用います。

本編映像より



(7) 事後措置・改善

巡視終了後は、すぐに巡視結果報告書の作成に取り掛かります。口頭で指摘した事項や検討中の改善策を含めて正確に記載します。

改善を実施した職場は、巡視をした担当者が対策状況を確認します。事前に職場を視察する日を予告すれば、改善への責任感が働き、効果的です。

本編映像より



(8) エンディング

職場巡視によって安全で快適な職場環境を整えることは、職員の意欲向上につながり、ひいては住民サービスへの向上や住民の信頼醸成へつながっていくことを訴え、職場環境改善に取り組む意欲を醸成したところで映像は終了となります。



4 おわりに

本映像教材は本年2月に完成し、当協会ホームページ(※)から地方公務員等限定で公開しています。新たに職場巡視担当者になった方向けの研修や職場ミーティング、個人の自己啓発教材等としてご活用いただければ幸いです。

本映像教材の制作に当たり、企画から監修まで細部にわたって熱心にご協議くださいました制作委員会委員及びオブザーバーの方々には心から感謝申し上げます。

職務における怪我は、結果的に職員やその家族の生活を脅かすだけでなく、職場にとっても大きな損失となり、最終的には住民にまで影響を及ぼすことになります。したがって、それらを防止するためにはどのようなことが必要かを考え、具体的な対応策を実施していくことが重要となります。職場巡視担当者の皆様が今回の映像教材をご覧いただき、公務災害防止のための職場巡視のポイントについて学んでいただけれ

ば幸いです。

※公務災害防止啓発映像教材視聴ページへのログインユーザー名及びパスワードは、地方公務員災害補償基金本部から地方公務員災害補償基金各支部へEメールで送付しています。各地方公共団体等へは、地方公務員災害補償基金各支部から送付いたします。

“痛みの記憶”とは

自治医科大学附属病院 総合診療内科

中村 香代子

“痛みの記憶”による慢性疼痛を御存じでしょうか。

慢性疼痛は、ケガなどによる急性の痛みと違い、一般的な鎮痛薬が効きづらく、痛みのある部位を検査しても異常を指摘できないことが多いという特徴があります。また、痛みの原因を客観的に特定することが難しいため、「薬で痛みをごまかしたくない」と、痛みを和らげるための治療よりも痛みの原因究明にこだわるようになることが多いという特徴もあります。このような痛みの慢性化は、脊髄や脳に痛みが「記憶」のように固定されることで引き起こされることが明らかになってきています。痛みの記憶が蓄積されることで、必要以上にさまざまな刺激に対して過敏になり、痛み以外の刺激を痛みとして誤って認識してしまうようになるのです。

そこで今回は“痛みの記憶”による慢性疼痛について解説します。

1. 慢性疼痛とは

発症のきっかけは、ケガや外傷、一時的な関節炎、筋肉の緊張など様々です。急性の病気の通常の経過あるいは創傷の治癒に必要とされる時間を超えて、3カ月以上持続する痛みのことを指します。慢性化した痛みの原因は、画像所見などでは確認できないことが多く、人間関係によるストレスや社会的孤立など心理社会的要因が複雑に絡んでいることが多いとされています。

2. 症状

慢性疼痛に苦しむ方は、病期が長くなるにつれて多くの症状・徵候を伴うことがあります。痛みによって、気分が落ち込んだり、やる気がなくなったり、悲しみの感情が強くなるなどの抑うつ症状が多く、痛みの破局的思考(はきょくてきしこう)が痛みを難治化させる原因となります。痛みの破局的思考とは、痛みに対して悲観的で過剰にとらわれてしまう考え方であり、繰り返し痛みのことを考えてしまう「反芻(はんすう)」、痛みから逃れる方法がないと考えてしまう「無力感」、痛みを必要以上に強い存在に考えてしまう「拡大視」からなる思考です。この破局的思考により、痛みに対する不安や恐怖などの感情が増幅され、さらに痛みに苦しむことになります。したがって、破局的思考の改善が慢性疼痛の症状・徵候の改善に重要となります。痛みが長期化すると仕事や学業に影響が出てくることが多く、失職等により社会活動が低下し、家庭内での存在感の低下や経済的ストレスが、自己価値観の低下につながり、さらに症状を悪化させてしまうという悪循環が形成されやすいことも特徴です。

3. 診断

慢性疼痛の診断に際して最も重要なことは、痛みに苦しむ御本人と医療者が共通の認識をもって病態を理解することです。

一般的な診断の流れとしては、詳細な問診と身体診察、必要な画像検査(X線、CT、MRI、造影検査など)や血液検査などの情報から、症状と検査所見が一致するか否かを医師が判断し、病態を把握します。この一連の過程においては、放置すると死に至る可能性がある病態(悪性腫瘍など)や、重篤な症状を引き起こす可能性のある病態(感染性疾患、外傷性疾患など)を見逃さないことが重要となります。そして、検査であきらかな異常が指摘できないにも関わらず、痛みが長く続いている場合には、慢性疼痛の病態として理解し、診断することになります。しかし、慢性疼痛に苦しむ方は、自身の主観的な痛みを客観的に評価してもらえる方法がないために、繰り返し検査を希望され、医療機関を転々とされることが少なくないというのが現状です。

「検査所見にあきらかな異常はない」と伝えられた際には、死に至る病気や重篤な病気による症状ではないということを受け止め、ひとまず安心して頂く、痛みを緩和するための治療に専念して頂くことが重要となります。

4. 治療

慢性疼痛の治療は、単に痛みを軽減するだけでなく、生活の質(QOL)向上を目指すことが最重要となります。治療による副作用ができるだけ少なくしながら痛みの管理を行い、QOL や日常生活動作(ADL)を向上させることが、慢性疼痛治療における目的と最終目標の基本です。慢性疼痛で来院される方は、長期間にわたり痛みに苦しんでいるため、医療者に対してその痛みを完全除去してもらうことを期待する傾向にあります。当然、痛みの軽減は目標の一つに含まれますが、痛み治療の目標は「よくても強い痛みを中程度レベルに軽減する程度であること」であり、慢性疼痛治療においては、痛みの軽減よりも機能改善が先行するのが一般的です。そのために、薬物療法・心理療法・リハビリを組み合わせた「集学的治療」が最も有効とされています。

5. まとめ

慢性疼痛は単なる痛みの持続ではなく、身体的・精神的・社会的に大きな影響を及ぼす疾患です。治療には、薬物療法、心理療法、リハビリテーションなどの多面的なアプローチが必要であり、放置すると生活の質が大幅に低下し、身体的・精神的・社会的後遺症が残る可能性が高いため、早期の診断と適切な介入が重要となります。

“痛みの記憶”の対処に重要なことは、痛みの悪循環を断ち切るための治療です。

そして、痛みを記憶させないためには、こころと体のセルフケアを心掛けることが何よりも大切です。

北海道支部における 公務災害防止事業

【公務災害事例集による啓発】

令和6年度は、近年、北海道支部において実際に発生した公務(通勤)災害の事例を紹介する「公務災害事例集」を作成し、当支部が所管する各市町村・一部事務組合等に配布しました。

当支部では、令和5年度に公務(通勤)災害として1,753件の認定を行いましたが、認定事例の中で、「冬季間の凍結路面での転倒」が142件発生。また、教育現場においては、「スケートやスキー授業中の負傷」が58件発生と、雪国特有の原因による災害が多く発生しています。

事例集では、このような発生しやすい事例を取り上げ、各職場における勤務環境の改善も含め、公務災害の防止について、職員の意識啓発を図りました。



～公務災害防止対策事業～
(令和6年度作成)



地方公務員災害補償基金北海道支部

地方公務員災害補償基金北海道支部の共通事例

事例 1 内容：速歩途中に凍結路面で足を滑らせ転倒し負傷。
(被災職員：50代 市町村病院勤務職員)

けがの程度：左足部外来骨折
転倒のポイント：滑りにくい靴を履き、小さな歩幅でゆっくり歩きましょう。

事例 2 内容：外勤中に駅の階段で踏み外し転落し負傷。
(被災職員：50代 事務職員)

けがの程度：右第5中足骨近位部骨折
転倒のポイント：階段を下るときは危険という意識をもって、足元をよく見ましょう。(特に危険な状況→両手に物を持つ、靴紐がほどけた状態で歩く、歩きスマホ。)

事例 3 内容：机を移動しようとしたところ、キャスターのロックが解除されていなかったため、机が足の上に倒れ、負傷。
(被災職員：30代 市町村高等学校職員)

けがの程度：左母趾末節骨骨折
転倒のポイント：作業開始前に確認を行い、複数人で作業を行いましょう。

支部だよりⅠ

北海道支部

【北海道警察学校初任科生を対象とした講習会の実施】

北海道警察における公務災害の約70%が各種術科訓練中に発生していることを踏まえ、令和6年度は、所属配置前の北海道警察学校初任科生を対象に、公務災害の防止について、職員の意識を高め、対策の徹底を図るため、外部からの講師を招き、「ケガをしないための身体の使い方・動かし方」についての講習を行いました。

当日は、実際に身体を動かしながら、関節の可動域の確認や、柔軟性を高める体の動かし方について学びました。



三重県支部における 公務災害防止事業

メンタルヘルスセミナー

令和6年12月6日(金)「管理監督者の為のメンタルヘルスセミナー～パワーハラスメントを生まないために～」を開催しました。

講師にオフィスプリズムの涌井美和子先生(公認心理師、社会保険労務士、臨床心理士、職場いじめ&ハラスメント国際学会会員)をお招きしました。

2時間30分のセミナーには、県下の各公共団体から管理監督者及びメンタルヘルス担当者30名が参加し熱心に受講されました。

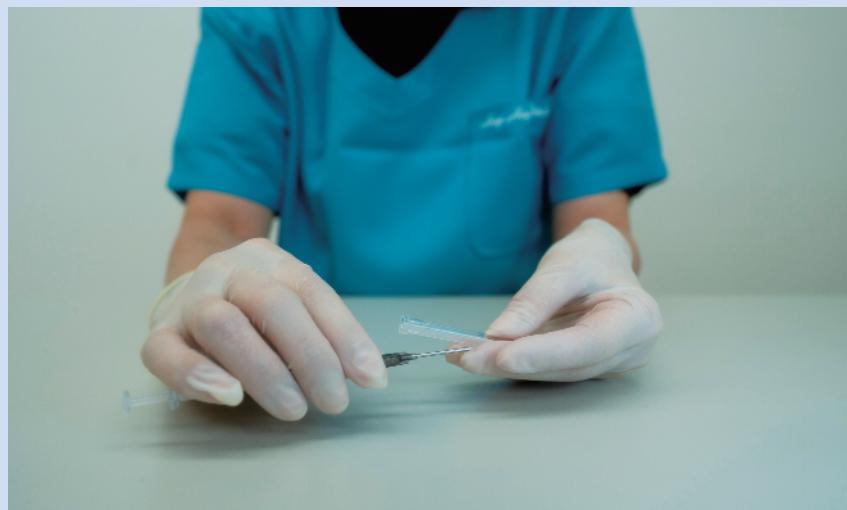


針刺し事故防止決裁板

針刺し事故を防止するための写真と標語をデザインした決裁板385枚を、県下の16の公立医療機関に配布しました。

令和4年度から開始して3年目になりますが、徐々に効果が現れつつあり、医療機関によっては針刺し事故が激減しています。

今年度は、職員がモデルになり、職員が撮影するという初めての試みで作成しました。



編集後記



◆今号では、「公務災害防止事業の最前線」(地方公務員安全衛生推進協会)、「支部だより」(北海道支部、三重県支部)等について御寄稿いただきました。御礼申し上げます。

◆私たちが公私共にお世話になっているマイナンバー制度やクレジットカードには、情報の安全性を確保するため、RSA 暗号という素数に基づく技術が使われているそうです。昨年10月に見つかった最大の素数「M136279841」が、私たちの資産や情報をよりセキュアな環境にもたらしてくれるような、そんな期待感に思いを馳せています。

◆「M136279841」もそうですが、「2 = 唯一の偶素数」、「6 = 最小の完全数」、「1729 = タクシー数」など、自然数の多くは特徴的な性質を持っている「面白い数」と言えます。そこで、面白い性質をまったく持たない「面白くない数」について検討してみます。これは「面白い数のパラドックス」というもので、「面白くない数」で最小の数は「最小の面白くない数」という特異な性質を持つ数として「面白い数」になってしまい、結果として「面白くない数」は見つけることができないというパラドックスです。

◆「面白い数のパラドックス」はジョークや言葉遊びに類するものですが、背理法によって「あらゆる自然数は面白い性質を持っている」という希望的な知見を与えてくれます。4月は公務員にとって異動の時期ですが、面白くない仕事やつまらない上司に出会っても、敢然と立ち向かっていければと思わずにはいられません。

(野村望東2)

災害補償 春号

第584号 令和7年(2025年)4月発行

編集発行 地方公務員災害補償基金

〒102-0093

東京都千代田区平河町 2-16-1

平河町森タワー8階

電話 03(5210)1342

FAX 03(6700)1764

法人番号 9010005002577

印 刷 (株)丸井工文社 電話 03(5464)7111

災害補償

地方公務員災害補償基金