

委員会 レポート

委員会活動として閉会中に行った所管事務調査の内容を、各委員会は第4回定例会において報告しました。

※内容は要約されています。報告書の全文はホームページ（右記QRコード）に掲載しています。



総務産業常任委員会 調査報告

職員の労務管理について

調査日 令和6年4月24日

【職員労務管理の現状】

ストレスチェック制度は、平成27年12月から50人以上の労働者を抱える事業所で義務化され、清水町役場では職員自身のストレスへの気づきを促し、職場環境の改善やメンタルヘルス不調の未然防止を目的に、平成28年度から実施されている。

清水町役場では国が推奨する57項目のチェックリストを用い、結果は個人に送付され、高ストレス者には医師の個人面談が促されている。組織結果については各課（部局）長に報告され、その数値を基に職場環境の課題が共有されている。

令和6年4月1日現在の病気療養中の職員は2名、育児休業中の職員は4名であり、時間外勤務

については、令和5年度の時間外勤務時間数の個人別集計で、600時間

越えが1人、400時間台が3人、200時間台が10人、100時間台が20人、50時間から100時間が36人、50時間未満が45人とのことであり、多くの職員が100時間以上の時間外労働を行っていることを認識した。

特に保健福祉課においては、保健師の欠員や福祉計画等の策定業務による業務増加が原因で時間外勤務が多くなっているとのことである。

職員研修については、新規採用職員向けの研修からメンタルヘルスなど、多岐にわたるプログラムに加え、地域内外のイベントへの派遣も行われ、職員環境の改善、職員の

健康管理と能力開発に積極的に取り組んでいることが十分伺えた。

【まとめ】

ストレスチェックの目的は自己のストレスに気づくことと、組織全体のストレス傾向を把握することであり、定期的な面談を通じて問題に早期対応することが求められるが、ストレスチェックが個人の自己申告に依存しているため、改善につな

がりにくい部分があり、医学的手法で科学的なアプローチへのシフトや管理職の関与の強化定期的な面談を通じた早期対応の必要性を指摘する。

また、個人のプライバシーを保護しつつ部門ごとのデータを集計して提供される結果を用いて、管理職が個別に注意を払い早期発見に努めることが重要であるのは十分理解できるが、本町で実施しているストレスチェックは個人を助けるため

はなく組織のために用いられているように感じられ、職員が健康で働けるよう個別のケアを要望するとともに、法的制約と個人情報保護の必要性が正確なデータ活用に影響を及ぼしている可能性がある点も指摘する。

人員不足が時間外労働の一因であると認めるところであり、町村会共通の試験によって採用される一般事務職員や町独自の採用、専門職員の中途採用など柔軟な採用戦略も進められているが、保健師や保育士の募集に苦勞している現状については過去にも改善が必要であると指摘されていることとであり、根本的な解決に至っていない現状を改善するとともに、従来の試験に依存しない新たな採用戦略の必要性と採用方法の見直しを求める。

また、有給休暇の取得は職員個々の考え方に左右されると理解しつつ

も、有給が確実に取得されない職場であるということ、給料や職場環境に次ぐ問題として職員採用の面においても良い人材は集まらない恐れがあり、結果として若い世代が公務員の職に魅力を感じなくなることを懸念する。管理職の有給取得率の低さをはじめとして職員間で有給取得の多寡のばらつきに対しては、部署ごとの状況を詳しく分析し個々の事情を考慮した対策が求められるが、これらを改善するためには、人事評価制度において各課部局職員の業務分担を明確に反映させ、管理職はこの点も意識して監督する必要がある。また、男性の出産休暇、育児休業取得にも繋がらない。併せて管理職の時間外勤務等の把握が不十分な現状に対しては、職場として管理職を含めた労務管理の全容を把握すべきと強く要望する。

衛生委員会の機能が十分果たされた効果的な労務管理と最大限の情報共有に基づいてどのように職場内環境改善を進めるべきかを、他の町村や民間企業の良い事例を学びながら向上されることを期待する、また、デジタルトランスフォーメーション(DX)についても、現在進行中のプロジェクトチームを中心に事務改善が行われることにも期待する。

移住定住政策を外部に発信する際においても、雇用や労働条件という点は重要視される点であることから、町の魅力である住みよい環境に働きやすさを繋ぎ合わせるために、町内企業等の理解と協力を求めながら具体的なアクティブプランを整え実行することを求める。

厚生文教常任委員会 調査報告

終活の現状と今後の取り組みについて

調査日 令和6年5月10日

高齢者人口の増加と核家族世帯増加に伴い、高齢者の単独世帯が増えてきている。高齢期には、医療機関への入院や施設への入退所をはじめ、身元保証や死後事務等、多岐に亘る意思決定が求められるが、その際に身寄りがなく、家族がいても頼ることができない高齢者等の意思決定を支援する高齢者等終身サポートの取り組みが求められている。

【本別町保健福祉課・社会福祉協議会】
本別町の社会福祉分野の取り組みは「福祉でまちづくり」で知られ、平成13年に制定された「健康長寿のまちづくり条例」の理念にある「参加・自立・連帯」を受け、行政と住民の「協働のまちづくり」とその後の平成18年の「福祉でまちづくり宣言」がスタートである。

現在は、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けるための支援体制の展開として、社会福祉協議会の「あんしんサポートセンター」(平成25年3月設置)を中心とした取り組みを行っている。

「生活支援コーディネーター支援」については、「権利擁護」「生活支援コーディネーター支援」について社会福祉協議会に委託しており、人件費の補助や関連するセミナー等に支出している。

【清水町保健福祉課】

町からは、「権利擁護」「生活支援コーディネーター支援」について社会福祉協議会に委託しており、人件費の補助や関連するセミナー等に支出している。

【清水町社会福祉協議会】
社会福祉協議会から実施されている「心配ごと相談事業」の利用者数は、相談件数が年間延べ約170件10人であり、そこから法人後見事業1人、日常生活自立支援事業1人、生活支援コーディネーター事業1人の対応につながっている。

【総括】
本別町では、町・社会福祉協議会と住民であるあんしんサポーターが一体となり地域の高齢者を支えていることが伺える。そのような中で「終活」も一貫した取り組みの一部であり、根柢の考え方は「ACP」(アドバンス・ケア・プランニング)・本人の将来における自己決定の尊重)を基本としている。

現在の町の体制は、町と社会福祉協議会及び各種事業者との運営面が主で、個別ケースも含めた展開が必要であると思われる。まずは町が主体となってコーディネート機能を強化し、社会福祉協議会を主体とした自立支援サービスをはじめとした各種サービスに結びつけることが重要である。

また、社会福祉協議会の法人後見事業等の利用者が現在3人とのことであるが、本別町との人口比較では潜在的に支援が必要な人が800人程度いることが想定され、早急な体制作りが必要である。

このような中、国でも「高齢者等終身サポート事業者ガイドライン(案)」を策定し今後展開する予定であり、「終活」を含めた取り組みが今後自治体に求められるが、支援体制づくりの進み具合が、今後の移住・定住政策に影響を及ぼすことが懸念される。

改めて、今ここに住んでいる高齢者を含めた町民すべてが、安心して住み続けられるまちづくりがあらためて求められており、更なる取り組みを