

令和6年5月29日

清水町議会議長 山下清美様

清水町議会総務産業常任委員会
委員長 中河つる子

所管事務調査について

常任委員会活動として行う所管事務調査について、このたび調査を終えたので、その結果を下記のとおり報告いたします。

記

1. 調査事項 職員の労務管理について

2. 調査期日 令和6年4月24日

3. 調査の結果

「職員の労務管理」について、ストレスチェックの実施概要、衛生委員会の開催状況、休暇取得状況、時間外勤務実績並びに職員研修の実施参加状況等について総務課より説明を受け調査を実施した。

【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面接指導が促されている。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。

衛生委員会は総務課長が委員長を務め、委員は資格を持つ衛生管理者や職員組合等から毎年任命されており、産業医の訪問日に合わせて開催し、公務災害の報告や改善策の協議が行われている。法令では毎月の開催が義務付けられているが、令和5年度は3回の開催にとどまっており、今後は回数を増やす予定であることを確認した。

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時間超えが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や接遇研修など、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、職場環境の改善、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毎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で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、従来の町村会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は、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が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、育児休暇取得にもつながりたい。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、業務改善に有効とされている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様々な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、町内企業の労働環境にも大きな影響を与える役場が、地域住民や町内企業等の理解と協力を求めながら具体的なアクションプランを整え実行することを求める。

以上、総務産業常任委員会の所管事務調査の報告とする。