

○議長（川崎和夫君） 8番 前原英石君。

○8番（前原英石君） 前原でございます。今回は、通告をしております働き方改革についてご質問をいたします。

働き方改革が叫ばれる中、4人家族の我が家においても、介護、過重労働、役割分担などの改革の波が押し寄せてきております。今回この質問を行うことによって、我が家の改革がますます加速するのではないかと危惧をしておるところでございますが、一億総活躍社会の実現に向けて、家庭でも効率化の追求や余暇の活用など多様な改革を模索していきたいというふうに考えております。

ということで、今回の一般質問は、働き方改革の取り組みについていたします。

労働環境の改善は、企業だけではなく、今や国全体にかかわる課題であると言われております。安倍晋三首相は、2016年9月に内閣官房に働き方改革実現推進室を設置し、働き方改革の取り組みを提唱しましたが、働き方改革によって今後社会がどう変わるのか、私も関心が高いところでございます。

そこで今回の質問は、舟橋村役場での働き方改革の取り組みについてお聞きをいたします。

富山県では、県庁職員の働き方改革を進めるために、次長級職員による改革推進チームを設置し、下部には若手職員で構成されるワーキング部会を設置したと報じられております。

県では、職員1人当たりの時間外勤務時間が全国平均を上回る状況から、勤務時間の削減を進める模様と言われております。

働き方改革については、現在富山県だけではなく、多くの自治体がそれに取り組んでいますが、それぞれの自治体がそれぞれ実情に合わせ改革の手法も異なりますが、単なるお仕着せのノー残業デーとか消灯とかといった意識改革だけのものではなく、業務の見直しにまで踏み込み、無駄な会議の見直しや業務の棚卸しによる仕事のやり方改善や規定の見直しによる効率化を進めていくと言っている自治体もあるようでございます。

これはほんの一例ですが、このようなことを行うことによって、働き方改革と同時に住民サービスの向上にもつながるものと考えます。

舟橋村においても、横並びの改革ではなく、少ない職員でも行える改革を、村の実情に合わせた形で進めていってほしいと思っております。

舟橋村の地方創生は施策に沿って順調に進んでいると感じていますが、この働き方改

革も地方創生をさらに加速させる改革であると思っております。

そこで質問ですが、最初に、現状に鑑み、村において現在、働き方改革の必要性はあると考えておられますか。あるとすれば、どのような点での改革から始めるべきと考えられるのか。

長時間労働の是正、有給休暇の取得、男性の育児休暇の取得、充実した余暇活動への取り組みなど、働き方改革についての取り組みが求められている中で、村としての考えをお聞きます。

次に、県では改革推進チームを設置し、ワーキング部会で働き方改革について取り組んでいるようですが、村では改革推進チーム等の設置は考えておられるのでしょうか。

また、県は勤務時間の削減を進めていくと言っているが、村の現状はどうか。時間外勤務時間の平均時間は何時間なのか。時間外勤務時間の年間実績に基づく、長時間勤務、過重労働と思われるような実態は認められていないのか。

次に、休暇についてですが、職員が少ない村では、休暇取得に当たっても、担当者がいないと対応できないとなれば住民サービスの低下につながるおそれもあり、スムーズな休暇取得が難しくなると考えられるが、サービスの向上と住民サービスをスムーズに行うためにどのような対応策を講じておられるのか。また、その取得率はどれほどなのかお聞きいたします。

最後に、メンタルヘルスについてですが、メンタルヘルスの悪化は村にとっても大きな影響を与えます。業務能力の低下やミス、重大な事故の発生、労働日数の損失、訴訟など、メンタルヘルスは全体で取り組むべき課題と考えます。

職場のメンタルヘルス・マネジメントにおいては、管理職である上司が果たす役割は少なくないと思いますが、上司として部下の心の健康問題については、少しの変化にも早期に対応していくことが大事ではないかと思いますが、現在それについての取り組みがあれば、お聞かせを願いたいと思います。

働き方改革を進めていく上で、職員の自主的・自発的な事務事業、会議などの効率化の推進と意識改革が必要と思いますが、以前にも職員提案について質問をいたしました。職員提案規程に基づいて、働き方改革をする提案を現場の職員自ら提出する体制の強化をお願いするとともに、その提案を吸い上げ精査し、改革していくことが、言葉や形式だけの改革ではなく、真の改革につながるものと思います。

ただいま質問したことだけが働き方改革の真の目的ではないと思いますが、そのへん

を重々ご理解いただきまして、私の質問を終わります。

ありがとうございました。

○議長（川崎和夫君） 副村長 古越邦男君。

○副村長（古越邦男君） 8番前原議員さんの、働き方改革への取り組みのご質問にお答えをいたします。

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立など働く人のニーズの多様化などに直面している中、イノベーションによる生産性の向上とともに、就業機会の拡大や意欲、能力を存分に発揮できる環境づくりが重要な課題で、働き方改革は、この課題解決のため、働く人々それぞれの置かれた個々の事情に応じ多様な働き方を選択できる社会、いわゆる一億総活躍社会を実現し、働く人一人一人がよりよき将来への展望が持てるように、具体的には長時間労働、非正規と正社員の格差、労働力不足への対応が最も重要と言われております。

このような中、村の取り組みの現状はどうかというご質問でございますが、役場職員は総じて真面目で努力家であると思っております。村民のご要望に沿えるよう各担当それぞれサービスを提供しておりますが、少ない職員で事務を担当している関係上、体調不良や会議出席で不在ということもあり、他のメンバーがその担当者のフォローをしなければなりません。適材適所、計画的な人員配置とともに、職員相互それぞれ補完し合える職場の雰囲気づくり、人間関係づくりも生産性を高める重要なファクターで、住民サービスに直結しますので、大変重要と言えらると思っております。

時間外勤務の状況でございますが、28年度、29年度の状況を申し上げますと、平成28年度全体で1,731時間、1人当たり66.6時間。平成29年度は1,459時間、1人当たり58.4時間。比較しますと、29年度は、時間数では272時間、1人当たりでは8.2時間減少しております。職務分担を平準化した効果もあったと考えております。

長時間労働による過労死問題が報道されておりますが、村の状況は、現時点では問題は少ないと考えておりますが、メンタルな面もございますので、今後も上司、同僚に相談できる雰囲気づくりに配慮するなど慎重に対応してまいりたいと思っております。

年次有給休暇取得は、28年度、平均5.4日、消化率は13.5%。29年度は平均8.1日、消化率は20.4%でございます。夏期の健康保持とリフレッシュを目的とした5日間の特別休暇の取得率は、おおむね8割前後と高くなっております。休暇取

得の際は、議員ご指摘のとおり、住民サービスの低下を招かないよう、課内で調整をとった上で行ってまいります。

メンタルヘルス研修も、特に最近、精神的な疲労やストレスを減らし、鬱病などの精神疾患の予防への対応が求められております。職員間でヘルスケアの重要性を再認識するため、29年度では、ことし2月に専門家を招いて全職員を対象とした研修を行っておりますし、保健師は、住民の皆さんに適切な対応がとれるよう、より専門的な研修も受講しているところでございます。

また、効率的な事務推進のため、今年度から、通常の研修とは別に、数カ年継続して主事・主任クラス対象に、住民との信頼向上研修やタイムマネジメント研修等へ派遣することとしております。このことは住民対応のさまざまな場面において、住民の満足度を高め、住民の期待を上回るような対応技術の習得、また仕事の効率を向上させ成果を生み出すため時間管理の考え方や手法を学び、仕事の優先順位や重要度の見極め、無駄な時間を排除することにより、業務の迅速・効率化が図れ、行政や職員間の信頼の向上が望めるものと期待をしております。

研修で身につけました知識、技術をそれぞれの場で発揮することにより、時間外勤務も減少し、時間の余裕も生まれてまいります。その時間を自己啓発や地域の団体活動に参加するなど、それぞれのライフスタイルに合った取り組みに有効に生かしてもらえれば、職員自身のリフレッシュにもなり、住民の信頼も増すものと思われれます。

焦らず一步一步着実に進め、さらなるサービス向上に結びつく。そして、その積み重ねが村独自の働き方改革となるよう職員とともに取り組みしてまいりたいというふう考えております。

以上、答弁いたします。

○議長（川崎和夫君） 前原英石君。

○8番（前原英石君） 答弁、ありがとうございます。細かな数字も示していただきながら大変わかりやすい答弁、本当にありがとうございました。

人口が増加し、多様な住民サービスが求められている中で、限られた職員で時間外の減少は大変素晴らしいことと思います。休暇取得についても、休暇をとりやすい体制づくりを進めていってほしいと思います。

そこで、再質問でございますが、長時間労働、過重労働の実態についてお聞きいたしますが、平均値においては減少しているということで、改革についての意識の浸透が要

因であればよい傾向だなというふうに思っておるわけですが、今示していただきました数字につきましても、あくまでも平均値であって、個々で見れば格差があるというふうに考えるわけですが、労働時間の少ない方は、申し上げることはないわけですが、逆に時間外の突出して多いような状況、実態等、そういうものがあるのであれば、その点について何か指導をなさっているとか、職務体制の改革といいますか、職務分担の振り分けなどについて考えておられるのか。そのへんについても、メンタルヘルス等にもつながる問題だと思いますので、お聞かせ願いたいというふうに思います。

また、職員提案につきましては、これまでも質問を続けてきておまして、今回、もし舟橋村に職員提案規程というものがあれば、その規程に沿って職員提案を求めているわけですが、例えばそういう規程があれば、働き方改革といったことをテーマといたしまして、提案というものを進めていっていただきたいと思いますが、それについても再度お聞きしたいと思いますので、よろしく願いをいたします。

○議長（川崎和夫君） 副村長 古越邦男君。

○副村長（古越邦男君） 前原議員の再質問、時間外勤務時間、平均値であり、個々の職員によっては多い者もあるんじゃないかなろうかというご質問ですが、それぞれ担当事務を持っておりますが、季節的にどうしても時期が限られているというような職務については、どうしても時間外が増えるという傾向はございます。複数の人間で処理をするようにということで改善も行っておりますが、業務量というのは増えている現状の中で、先ほど平準化したというのは、個々の職員の分量そのものは平準化しているんですが、季節的なものまで取り組みというのはなかなか難しい現状がございます。

議員ご指摘のとおり、これからももっともっと健康に生活できるという意味も含めまして、職員への対応を考えてまいりたいというふうに思っております。

あと、職員提案規程があるかというご質問ですが、現在のところ持ってございません。ただ、少ない職員の中で行っておりますので、日ごろの職務の遂行の中で、こうすればいい、ああすればいいという提案から、いろいろ、お酒を酌み交わしたときにもちょっとしたアイデア等もございます。

そういうものを積み重ねた上で改善できるものは改善していきたいというふうに思っておりますので、ご理解を賜ればというふうに思っております。

以上、答弁といたします。