

○7番（片平恵美）（登壇） おはようございます。日本共産党の片平恵美です。

まず、働きやすい職場づくりについて質問をいたします。

近年、会計年度任用職員の大幅な削減が続き、正規職員の長時間過密労働につながるのではないかと、職員の心と体の健康への影響はないかなどの質問を繰り返させていただいてきました。

それに対して各部署、必要な人員数は毎年度、定員管理調査の結果を踏まえて配置している、限られた人数の中ではあるが、適正に配置している、業務を平準化できるよう努力しているという御答弁をいただいています。

現場の職員の認識と乖離があるようです。とにかく人が足りない。時間内に業務が終わらない。休みの日に出てきて、仕事をこなさなければならない。このような声を聞いています。退職という選択肢を選ぶ方もおられるようです。

昨年伊藤優子議員の質問への御答弁には、定年前の退職者は近年、増加傾向にあるとありました。

改めてお伺いします。

本市における定年前退職者数の推移を直近5年間について教えてください。令和6年度については、年代別にも教えてください。また、今年度に入ってからはどうなっていますか。

2点目、令和6年度の退職の理由について教えてください。年代別に傾向があれば、併せてお答えください。

3点目、昨年の御答弁では、今後の対応として、職員がやりがいを持って働ける職場風土の醸成が大切である。職員が成長できる組織づくりに取り組むとありましたが、具体的に何に取り組む、どのような成果があったのか教えてください。やりがいを持って働けるというのは大切なことですが、今職員が直面している働きづらは、やりがい以前の問題もあるのではないかと感じています。

4点目、働きやすい職場であるために何が大切か、何が足りていないのか、何に困っているのか、職員からの声を聞いておられますか。

以上4点、御答弁よろしく願いいたします。

○議長（田窪秀道） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 片平議員さんの御質問にお答えいたします。

働きやすい職場づくりについてでございます。

まず、本市の定年前退職者数の直近5年間の推移についてお答えいたします。

令和2年度14人、令和3年度13人、令和4年度13人、令和5年度からは、定年延長制度に伴い、60歳で退職した職員が10人、59歳以下の退職者が17人、令和6年度では60歳で退職した職員が8人、59歳以下の退職者25人で、その内訳は50代が7人、40代4人、30代10人、20代4人でございます。

今年度につきましては、現在までに40代、30代各1人の合計2人でございます。

次に、令和6年度の退職の理由についてでございます。

転職によるものが最も多く、次いで家庭の事情、病気等の体調によるもの等でございます。年代別で見る

と、20代、30代については転職が多く、40代、50代については、家庭の事情による退職が多かったように捉えております。

次に、職員がやりがいを持って働ける職場風土の醸成、職員が成長できる組織づくりの取組についてでございます。

若手職員には、できるだけ早い段階で複数の課所を経験させ、本人にとって適性のある分野を見つけられるように配慮するとともに、本人の希望も考慮しながら、職員としての成長につながるような人事管理を心がけているところです。

その成果は、一人一人の職員の成長として現れるものであることから、全体として評価することは大変難しいと考えております。日頃の職務行動の中で、成長した部分を上司がしっかり観察し、評価し、人事評価や面談を通じて、さらなる成長につなげることで、そして、その継続が大切であると考えております。

次に、働きやすい職場についてでございます。

働きやすい職場は、そこに所属する職員が一人も欠けることなく全員で作りに上げていくもので、一人一人の心身の健康はもちろん、職場での良好なコミュニケーションがその基盤であり、どのような問題も遠慮なく話し合える雰囲気づくりが大切であると考えております。困っていることがあれば、まずは職場で話し合うこと。それが職場の環境や人事管理上の問題である場合は、人事課に相談していただく体制は整っているものと考えております。

○議長（田窪秀道） 片平恵美議員。

○7番（片平恵美）（登壇） 御答弁ありがとうございました。

退職の理由の中に、家庭の事情とありましたけど、この家庭の事情というのは、恐らくは、例えば子育てであるとか介護であるとか、そういうことが入ってくるのではないかなというふうに思います。

新居浜市も女性活躍推進法に基づきまして、特定事業主行動計画を策定していますよね。仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援する職場環境の整備と、女性活躍の推進が目的の計画でありますのに、子育てや介護といったことが退職の原因になっているというのならば、この計画に足りないところがあるのか、もしくは実行できていないところがあるのか。いずれにせよ、子育てと両立できない状況があるということを真剣に捉えて、正面から改善を図っていくことが必要ではないかと思えます。御所見をお伺いします。

また、行動計画には相談窓口の設置とありますけれども、この相談窓口の職員さんの利用状況は、どのようになっていますでしょうか。

お願いします。

○議長（田窪秀道） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 片平議員さんの御質問にお答えいたします。

2点ございました。特定事業主行動計画が現状に即していないのではないかとということが1点目、2点目が、その行動計画に基づく相談窓口の利用状況がどうなっているかということだったと思えます。

特定事業主行動計画につきましては、御指摘のように、策定をしてからしばらく時間がたっておりまし

て、直近で、今年度だったか、来年度だったか、ちょっと覚えてないんですけども、見直しをかける計画がございます。前回の策定から随分時間がたち、職員の状況や世間の状況も随分変わってきておりますので、現状に即した改定ができるように心がけてまいりたいと思います。

それから、それに基づく相談窓口の利用の状況ですけども、これも数字的なものは拾ってはいないんですけども、先ほども申しましたように、職場でなかなか解決できないような問題、あるいはプライベートな問題に関しては、逐次、人事課のほうに相談を寄せていただいて、私自身もそうですが、話をじっくり聞かせていただいたということがございますので、恐らくそういうものがあって、人事課に相談すれば、何らかの相談に乗ってくれる。あるいは解決の糸口になるような情報を提供してくれるということは、ある程度認知されておるのではないかというふうに理解しております。

○議長（田窪秀道） 片平恵美議員。

○7番（片平恵美）（登壇） 先ほどの御答弁で、困り事は職場の中でまず話し合っ、そこで解決しないことは人事課に持っていくとか、人事課に直接相談に来られる職員さんもおられるということで、今お話を伺いましたけども、職員さんの中には、言っても変わらないんじゃないかとか、もう自分さえ我慢していればいい、もう我慢できなくなったら辞めればいいというふうに思っている方もおられるんじゃないのかなと思うんですよね。でも、その口に出さない職員さんの思いの中に、解決のヒントがあるんじゃないかなというふうに思います。

部局を通して、職場の意見として人事課に上げるということも一つはそうなんですけど、人事課が現場に出向いて行って、実際にその職場が一体どんな働き方をしているのか、どんな声があるかというのを、学校の先生も学校で面談をするというときは、自分たちの意見を伝えると。それで家庭訪問に行くというときは、家庭の事情をお伺いするという考え方だというふうに聞いたことがあります。

やっぱり人事課が現場に出て行って、そして、そこで現場の意見を聞く、働き方の実態をしっかりと見るということが必要ではないかなというふうに思います。

特に定年前退職が多い職場の声とか、働き方の実態、これをよくつかんで、必要な手だてを一緒に考えるべきじゃないかなと思います。

制度が足りていないのか、あるいは制度以外の問題なのか。

例えば、昨日の大條議員の質問の中で、公民館の職員さんの話でしたけれども、短期間での異動が多いということが、もしかしたら本庁の中でもあって、それで仕事の中身をよく分かっている慣れた職員が少なくなる、いなくなるということもあって、残った職員が本当に大変な思いをして仕事をしているという実態があるのかもしれない。分かりませんが。そういうその他の点についても、現場の職員の意見をよく聞いてほしいと思います。

質問としては、人事が現場に出向いて直接職員の声を聞くということをしていただけませんか。

御答弁をお願いします。

○議長（田窪秀道） 答弁を求めま

す。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇）片平議員さんの御質問にお答えいたします。

人事課が現場に出向いて行って現場の声を直接聞いたかどうかという御提案、御質問だったかと思えます。

人事課の現場からの声の聞き取り方といたしましては、まずは定員管理のヒアリングであるとか、人事異動のヒアリングであるとか、あるいは組織機構の見直しに伴う聞き取りであるとか、そういう場を通じて、課としての意見を聞くことは、制度上設けられております。

ただ、その課としての意見の中に、個人の意見が全て含まれておるかということ、なかなか難しい部分もあるだろうと思えます。

ただ、組織としての決め事ですので、組織としてどういう方向に持っていくかというのは、これまでの制度を使いながら、それでもなかなか個人的な部分というのが伝わりにくいのであれば、直接お申出いただくということを拒否するものではございませんので、聞く体制は整っておるとは思うんですけども、それを人事課のほうから現場に乗り込んで行ってというのは、ちょっとちゅうちよするところがございます。

○議長（田窪秀道） 片平恵美議員。

○7番（片平恵美）（登壇）定年前退職者が、令和6年で60歳未満の方で25人もおられる。私は本当に危機的状況だと思うんですよ。

今のお話で、人事課が乗り込んでいくのはちょっとちゅうちよするというのは、遠慮するという意味もあるのかなと思うんですけども、でも実際、職員の一人一人の本音が上がってこないことには、管理のしようがないんじゃないかと。本当に危機的状況だということを真剣に捉えれば、そこに知恵をもらいに行くという立場で、皆さんの知恵を貸してくださいという立場で行けば、それは乗り込んでいくというのは、職員さんの受け取り方も、またちよつと違うんじゃないのかなというふうに思います。知恵は現場にあります。現場にしかないと思います。よろしくお願いします。

たとえ家族の協力があっても、小さな子供がいるお母さんが、夜遅くまで仕事をしなければいけない気持ち、休みの日も出勤しなければならぬ気持ちを考えると、本当につらくなります。小さい頃ばかりではありません。思春期の子供も、心がピンチになるときがあります。休みの日にくらいゆっくり話を聞いてやりたいと、そう思いながら仕事に出てくるのが、どれほど後ろ髪を引かれるか。

何度も申し上げておりますが、自治体の役割は、市民福祉の増進で、それを担っているのが自治体の職員です。取り返しのつかないことになる前に、働きやすい、働き続けられる職場づくりを、ぜひ全職員で力を合わせて取り組んでいただきたいと思います。よろしくお願いします。