

越前町議会・令和8年9月定例会一般質問【笠原 秀樹議員】

(令和8年9月4日 午前10時28分 開始)

- 13番（笠原秀樹君） 明日から始まる青森県で開催されます国民体育祭、福井県代表として越前町から33名の選手が出場されます。心からご活躍をお祈りをしたいと思います。

質問に入ります。

近年、本町においても日々の業務に全力で取り組む中で、突然体調を崩し、緊急搬送される職員が出るという事案が生じています。幸いこうした職員の中には医療の力と家族や同僚の支えにより、後遺症もなく、職場に戻る事ができた例もありますが、周囲からは「もしこれが車を運転中だったらと、もっと大きな事故につながっていたのかもしれない」という声も聞かれております。

日頃から、頭痛などの体調不良を感じながらも、忙しさゆえに受診が後回しになってしまう職員も少なくないと思います。家族としても心配を抱えつつ、もっと早く、強く受診を進めていけばよかったのではないかと自らを責める声が聞かれることもあります。このような事案は、個々の職員や家族の問題にとどまらず、本町の働き方や健康管理の在り方そのものを問い直すものだと考えます。

今日は、越前町職員における働き方改革と職員の健康管理の在り方について、お尋ねをいたします。

その日、そのときまで元気に働いていた人が突然倒れる。これは、突然家族の大黒柱を失うかもしれないという重大事案であると思います。

そこで、お尋ねをいたします。

現在、休職中の職員は何人おられるのかお尋ねをいたします。

- 議長（藤野菊信君） 総務理事。

- 総務理事（高木剛彦君） それでは、笠原議員のご質問にお答えいたします。

現在、休職中の職員は4名です。

以上です。

- 議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

- 13番（笠原秀樹君） 4名おられますということですが、これ、入庁何年目の人とか、あるいはその職員がどうしても役場に復職したいとそういうことを思っておられる人がおられるのかなと思います。総務理事、分かる範囲内をお願いいたします。

- 議長（藤野菊信君） 総務理事。

- 総務理事（高木剛彦君） 今ほどのご質問でございますが、職員においてはやはり年齢の浅い人、それからある程度年がいった職員が休職するような状況でございます。もちろん、復帰に向けての気持ちは十分持っているような状況でございます。

以上です。

- 議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

- 13番（笠原秀樹君） この方たちの休職の主な原因、何だと思われませんか。お尋ねをいたします。

- 議長（藤野菊信君） 総務理事。

- 総務理事（高木剛彦君） ご質問にお答えいたします。

休職に至る要因につきましては、個人の事情に深く関するものであることから、

詳細は差し控えさせていただきますが、いずれも継続的な勤務が困難となったやむを得ない事情によるものと認識しているところでございます。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 個人情報の問題もありますので、詳しいことは無理かなとは思いますが、せっかく難関を突破されて入庁されました。1か月もたたずに早期退職をされた職員さんがいるということも伺っています。何が原因か、追跡調査をされたことはございますか、お尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えします。

退職者に対しては、退職届の提出時や必要に応じて聞き取りを行っております。内容の詳細につきましては、個人情報保護の観点から申し上げられませんが、退職に至る理由についてもお話を伺っております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 確かに若い人は売り手市場といいですか、次があるんですよ、働き口が。せっかく入ったんですが、どうも自分の思っていたのとは違うということもあるのかと思いますが、ただ、役場そのものの休職とか、それに対する制度、その制度に悪いことを言うと甘えてほしくはないんですが、そういうことがあってはならないなとは思いますが、これ、個人の考えもありますので、いろいろあるかと思いますが、次の質問に入ります。

例えば、異動。役場ではつきものです。異動によって仕事が今まではうまくいっていた職員が上司が、そしてまた部下も替わると、環境が変わると仕事がうまくいかないケースもあるとお聞きします。把握されておられますか、お尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

人事異動により業務内容や人間関係が変化し、不安や負担を感じる職員がいることは認識しております。そのため、所属長による面談や日常的なコミュニケーションを通じて状況の把握に努めております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 1枚の辞令で、自分の意思ではなく、異動した職員に対し、話し合いの場を設けておられるとは思いますが、所属の上司では相談できない場合、また人事担当課が異動職員に対して面談等を行っておられると思いますが、お尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

基本的には所属長が日常的な業務やコミュニケーションを通じて状況の把握に努めており、その中で内容や状況等に応じて人事担当課が相談・面談を行っております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） これ、異動はつきものですが、私も何年か前に、昨日中野議員が質問されておりますが、専門職の職員がいてもいいのではないかとということを質問されておりましたが、私も何年か前にその質問をした覚えがあります。町長

がその後何人か代わっておられますが、実現はされておられません。

これ、異動をしないで、あなたはそれが自分に適しているというところの職場があったら、やっぱりそれはその人にずっと続けてもらってという気持ちも私ありますので、少しずつ変わっていただくとことを期待をするものでございます。

悩みや不安、ストレスを抱える職員の相談窓口が必要とは思いますが、ほかの市町では臨床心理士など外部専門による相談体制を取っているところもあると聞きます。職員が悩みを抱えたとき、上司や同僚に相談しにくいケースもあるほか、庁舎内でまたあの人が相談に行ったと分かるので、庁外に、例えば、日時を決めて電話を設置してはどうかと思いますが、現在の相談体制や相談件数など、状況を把握されておられたらお尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

本庁におきましては、各所属長による相談対応に加え、産業医や保健師等による健康相談体制を整えています。また、ストレスチェック制度を実施し、職員の心の健康状態の把握と早期対応に努めております。

なお、現在、総務課で対応している案件としては、1件でございます。

外部専門家による相談窓口の設置につきましては、他市町の事例も参考に検討してまいりたいと思います。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） とにかく少しでも途中退職や休職者が出てこれないように、十分な対応をしていくべきと考えます。ある市の水道課職員、この間ニュースでやっていましたんですが、係長と職員の2人だけとニュースがございました。点検、見回りを2人でされておられます。時期や事案によって忙しくなる部署があります。残業があると、職員本人はもちろん、家族にもいろいろと負担がかかります。業務量に応じてほかの課からの応援体制などあるのかお尋ねをいたします。忙しい期間でも応援職員を配置するなど、必要ではないでしょうか。また、病気休暇や中途退職での欠員があった場合、職員の補充などされておられるのかお尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

繁忙期や災害対応など、特定の業務に業務量が集中する場合には所属間での応援体制の調整を図っております。また、年度当初において職員数が不足しているような場合には中途採用を行うなど、適宜対応しております。

なお、年度の途中で長期の病気休暇や退職等による欠員が生じた場合には、業務への影響を勘案しながら会計年度任用職員の任用などにより対応しております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 私も会議等で遅くなるときがあります。役場の前を通ります。

20時、21時前になっても1階、2階、電灯がついています。20時、21時ということは職員でなく、私たちでも食事の時間終わっている。そこで、平日に家族団らんを味わえる職員はどれだけおられると思っておられますか。家族と一緒に食事をし、その日のことを話し合うことがあるべきだと、これも団らんの楽しみの一つだと思いますが、お尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

職員個々の生活状況は様々であり、詳細な把握はしておりません。しかしながら、職員が仕事と家庭生活を両立できることが重要であることから、年次有給休暇の取得促進や時間外勤務の縮減など、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 十分に少しでも家族がそろって団らんできるような体制になってほしいものだと思います。

過労死につながるといわれる残業。残業時間、週または月でどれくらいなのか、残業時間が最も多い職員はどれくらいの時間なのでしょう。また、少ない職員、そして月平均はどれくらいなのかお尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

越前町職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則では、職員の超過勤務時間について、原則1か月の上限は45時間以内と規定しております。また、業務量、業務の実施時期、その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務の比率が高い部署については、1か月100時間未満との基準を設けております。一方で、大規模災害対応などは上限規定を適用しない特例業務に位置づけております。

本庁における令和7年度の超過勤務の実績は月平均で7時間、最も多い職員で月116時間、最も少ない職員で月1時間でございます。

なお、100時間を超えている職員については、知事の辞職に伴い、本年1月に実施された知事選挙及び衆議院の解散に伴い、本年2月に実施された衆議院議員選挙の事務に従事したことによるものです。

これらはいずれも特殊業務に類するものであり、あくまでも一時的・臨時的なものです。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 特別を除いてはそんなに無理はなっていないんですよと受け止めればいいのかと思いますが、労働状態、これ残業時間のチェック、これはどなたがされているのでしょうか、お尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

時間外勤務は所属長が事前命令及び実施確認を行い、総務課の人事担当部署において全庁的な管理を行っております。その中で、月ごとの時間外勤務状況に応じて所属長に是正に向けた対応策の提出を求めるなど、時間外勤務の抑制に努めております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 仕事によっては遅くなる日が多くあります。行かないんだろうとは思いますが、遅くても何時ごろにはタイムカード押しなさいよと言われてたということがある職員もおられると聞きます。サービス残業だと思いますが、タイムカードというのは僕らも民間の仕事でしたから、仕事終わったときに押して帰るのがどこも同じやと思うんですが、途中で押したらその後は例え21時、

22時になってもサービス残業になってしまうと思うんですけれども、そんなことは本庁では100%ありませんと思えばよろしいんでしょうか、お答えは結構ですけれども、よろしいんでしょうね。

それでは、次の質問に入らせていただきます。

時間外勤務に向けた取組を削減に向けた具体的な取組についてお尋ねをいたします。

仕事によって遅くなる日があると思いますが、今、タイムカードにつきましてはお話ししましたので、サービス残業にはなるのではないかと思います。時間外勤務削減に向けた具体的な取組についてお尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

時間外勤務につきましては、勤務命令に基づき適正に申請管理しております。仮に実際の勤務時間と記録に相違が認められる場合には、事実確認を行った上で必要な対応を行ってまいります。時間外勤務の削減に向けては、ノー残業デーの実施、DXの推進による業務の効率化、業務量の平準化などに取り組んでおります。また、部署や業務量に応じた職員の配置を行っており、引き続き適正な配置に努めてまいります。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） お願いをしたいと思います。

次に、宿日直の体制についてお尋ねをいたします。

現在、宿直は男性職員1名、日直は女性職員2名が当番制で行い、手当は1回4,700円と聞いていますが、鯖江市は宿直は民間に委託し、南越前町も見直しをすると既に報道をされています。現在の宿日直は職員にとって負担となっているのではないのでしょうか。手当の金額は昨今の物価情勢に見合ったものであると考えておられますか。4,700円というのは本当最低賃金より低いのではないかと思います。

ある職員が今日は日直だから、お父さん、お母さん、子どもたちを頼みます、そういったら、親御さんの1日分のほかに割増しの手当が出るんだろうと子どもの世話をさせるなら、その晩の食事ぐらいどこか連れていけやと言われたと。とんでもないと、そんなにもらえるわけないわと答えられたそうですが、今後、見直しを検討するお考えはあるのかお尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

宿日直勤務は住民サービス及び緊急対応のため、必要な業務として実施しております。手当額につきましては国の支給基準に準拠しており、越前町一般職の職員の給与に関する条例施行規則に基づき支給しております。宿日直業務につきましては、住民サービスや費用対効果なども含まえがならその在り方について検討してまいります。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 今、二百何十名かの職員が働いておられますが、職員の現状満足度、これどれくらい把握されておられますか、お尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

日常の面談や各種研修、ストレスチェック、異動希望調書等を通じて職員の状況把握に努めております。今後も職員の意見や要望を把握しながら、働きやすい職場環境づくりを進めてまいります。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 待遇、これ国の決めてあることでどうにもならないと思うかもしれませんが、待遇等も含めて職員が魅力がないと思っている状況は一切ないと考えておられますか、お尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） お答えいたします。

職場の受け止め方は職員によって異なり、様々であると思いますが、公務員としてやりがいを持ち安心して働ける職場となるよう職場環境の改善や人材育成に努めてまいりたいと思います。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 昇級を辞退する、降格させてくださいと願いを出すこともあると聞きます。結局、その立場、役職に対する対価、責任の重さに対する対価が低いのではないかと思います。例えば、民間の会社でしたら、係長、課長、部長と上がっていくと、今の役職、職員さんのこの上がる等級とは価格が違うと思うんですね。もっと上がっていくと思いますが、それに対しての対価が少ないということを考えてやはり、魅力がないんじゃないかという私思うんですが、そうでなければいいかと思いますけれども、検討をしていただければと思います。

次に、国家公務員のアンケート結果について、勤務を続けることにとても不安だと、どちらかといえば不安、これ合わせて37.8%、不安はない、どちらかといえばないは40.7%と公表されています。人は城なんです。職員がいなければ成り立ちません。職員が安心して元気に働ける職場づくりが大切だと考えます。越前町役場をブラック企業にしてはなりません。縦のつながりだけではなく、各部署が連携し、全職員が支え合えることを目指すのではないのでしょうか。全職員が元気で働ける庁舎を目指すべきだと思いますが、町長にお尋ねをいたします。

○議長（藤野菊信君） 町長。

○町長（高田浩樹君） それでは、笠原議員のご質問にお答えいたします。

職員が心身ともに健康で安心して働ける職場づくりは、質の高い行政サービスを提供するための基盤であります。本町におきましても職員の健康管理の充実、ハラスメント防止、メンタルヘルス対策、時間外勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの推進、職場内のコミュニケーションの活性化に取り組んでおります。引き続き、所属や職員の枠を超えた連携と助け合いを大切にしながら、職員が生き生きと働くことのできる組織づくりに努めてまいります。

職員の健康保持と働き方改革は、住民サービスの向上にも直結する重要な課題でございます。今後も職員の声に耳を傾けながら心身ともに健康で働き続けられる職場環境の整備に努め、町民の皆様に信頼される行政運営を進めてまいります。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○13番（笠原秀樹君） 隣の南越前町では、職員の負担を軽減し、業務の効率化を図るとの指針を示されました。これも既にメディアで報道されていますが、本年10月から開庁時間などの見直しや宿直業務のアウトソーシングを進めると聞いております。また、他の市町でも時間外勤務の削減やノー残業デーの設定など、様々

な取組が進められております。一方、職員が病気で休暇しています。人手が足りず、業務が回らないなどの状況であると聞いてもおります。

職員が元気に働けてこそ、質の高い行政サービスが町民に届けられると思います。職員は、町の最大の財産であると思っております。南越前町の今はうちと同じ、越前町と同じ、８時半から１７時１５分まで。１０月からは９時から１６時３０分までとこれはもう既に報道をされています。それから、いわゆる公共施設の出入りについても、開錠、鍵を開けるのは９時、そして施錠は１６時３０分ということだそうでございます。また、開庁時間に合わせまして、電話の受付時間も見直しを行いますということで、９時から１６時３０分。こういうようになっています。

窓口業務につきましては、これは住民サービスの向上のために、時間を延長することもあると。１８時３０分まで受け付けるといようなことを既に報道をされています。こういう体制にとって、今、説明をさせていただきましたが、町長、お考えありましたら、お答えをお願いします。

○議長（藤野菊信君） 町長。

○町長（高田浩樹君） それでは、笠原議員のご質問にお答えいたします。

議員ご指摘のとおり、職員は町の最大の財産であり、職員が心身ともに健康で意欲を持って働ける環境を整えることは、質の高い行政サービスを町民の皆様にお届けするための根幹であると認識しております。働き方改革につきましては、時間外勤務の縮減、休暇の取得促進、業務の効率化とＤＸの推進に取り組んでおります。

開庁時間の見直しや提携業務の外部委託など、他自治体の先進事例につきましても、本町への導入可能性について、研究してまいります。また、職員の健康管理につきましては、定期健康診断やストレスチェックの実施、産業医による面接指導、メンタルヘルス対策により、心身の健康の保持増進に努めております。

あわせて、業務が特定の職員に集中しないよう、適正な人事配置と人員配置と業務分担の見直し、必要な人材の確保にも計画的に取り組んでまいります。職員が健康でやりがいを持って働ける職場づくりこそが町民サービスの向上につながるものと認識しております。今後とも職員の働き方改革と健康管理の充実に全力で取り組んでまいります。

○議長（藤野菊信君） 笠原秀樹君。

○１３番（笠原秀樹君） 先日の中野議員の質問にも、専門部の職員については認識をしていると、総務理事がお答えをされていました。適材適所、適正に合った異動という答弁もされました。これは総務理事、答弁されましたけれども、私は町のトップの皆さんが共有されておられると思いますので、町全体の答弁と受け止めをしております。

私の質問を契機に越前町の職員が中途退職、あるいは休職、そして昇級どころか降級を願い出るというような職員さんが、これを機会に一人もいなくなることを期待をいたしまして、質問を終わります。

（午前１１時６分 終了）