

1. 職員のメンタルヘルスケアについて

今年の8月31日の議会全員協議会において、除雪管理システムに関して職員の不適切な事務処理が発覚した事による処分の報告がありました。その中で、当該職員が所属する係は、5名の係員のうち係長を含む2名が長期間の休職者となっており、当該職員にその分の業務量が負担となっていた事も一因ではないかとの事でした。全国的にも公務員のメンタル不調者は増加しているようで、令和2年度の厚生労働省のアンケート調査では、約87%の地方自治体で増加し、職員10万人当たり2,258人の休職者がいて、年代別では40代が最も多く、10~20代も2割を超えているとの事です。以前にも一般質問や代表質問で、平野明紀議員や高橋孝二議員が、職員のメンタルヘルスについての質問を取り上げておりますが、改めて職員のメンタルヘルスケアについて、次の2点を質問します。

まず1点目は「北上市役所心の健康づくり計画等の諸対策について」3つ伺います。1つ目は、「北上市役所心の健康づくり計画」は、平成23年に策定され、何度か改正されて令和3年の改正版が現在使用されているようですが、その計画に基づいたメンタルヘルスケア対策の実施状況について、主なものをお聞かせください。特に、ストレスチェックにより高ストレスと診断された職員数について、ここ数年の傾向と、その結果による対応策をお聞かせください。2つ目は、「北上市役所復職支援プログラム」についてです、このプログラムは平成28年に策定され、現在は令和3年に改正されたものが使用されているようですが、この復職プログラムの大きな特徴は何でしょうか。この中でプログラムの流れを表す“復職支援フロー図”も示されていますが、最も重要視しているステップはどの段階でしょうか。3つ目は、「北上市職員ハラスメント防止等規定」について伺います。職場におけるハラスメントは、“セクシュアルハラスメント”、“妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント」）”、“育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆる「ケアハラスメント」）”、そして“パワーハラスメント”、と大きく4種類に分類され、この4つのハラスメントについては、法律によって、防止・対応の措置が地方公共団体を含む事業主に義務付けられていますし、当市の規定にも盛り込まれております。ただ、この中のパワーハラ対策には「第三者からの言動についても取り組むことが望ましい」とされておりますし、民間でも増加し、最近では公務員特有とも言われる“カスタマーハラスメント”いわゆる市民な

どからの理不尽な要求も増加しているようですが、北上市職員ハラスメント防止等規定には、対応策は含まれておらないようですが、“カスタマーハラスメント対策”についてはどの様な方針でしょうか。

2点目として、「職場環境等の改善について」2つ伺います。まず、1つ目として、先の「北上市役所心の健康づくり計画」に基づいて、様々な対策を実施されておりますが、それらの結果を職場環境の改善に、ハード面、ソフト面の両方についてどの様に反映させておりますでしょうか。特に、以前の平野議員への答弁にもあったように業務量の見直し等、個々のケースに合わせた対応をとっているとの事ですが、これを実施するまでの過程や適用ルールなどについてもご説明下さい。2つ目として、メンタルヘルスケアで最も重要な点は、「予防」だと思います。その為には、セルフケアとして自らの心の状態を把握して、ストレスが過重とならないうちに対処する事が重要だと思いますが、職場環境という観点から、このセルフケアを推進する為に、特に重要視している点は何でしょうか。