

1 市職員の働き方改革について

(1) 適正な人員配置について

職員が元気で笑顔で働ける環境を整えることは、市民サービスの向上につながる、とても大切なことであると私は考えます。

このような状況の中で、長崎市は昨年度、条例を改正して時間外労働の上限を原則45時間と決めました。

平成29年度の月45時間を超えた職員数664人に対し、平成30年度は698人と前年度に比べ増えており、平成29年度の月80時間を超えた職員数189人に対し、平成30年度は212人と、こちらにつきましても前年度に比べ、増えております。

依然として本年4月の1ヶ月間の時間外労働は減っておらず、45時間を超えた職員数は、163人で、過労死ラインであります80時間を超えた職員数は34人です。

このように現状が変わらない中で、原則月45時間、年間360時間の残業制限を守ることができるのでしょうか。

あるいは、守れなかったときの具体的な対策を考えているのでしょうかお尋ねいたします。

総務部長答弁

本市の時間外労働の上限時間の制限の実施にあたっては、各部局長に対して、ワークライフバランスの実現や職員の健康管理の観点からも、事務事業の効率化を図るとともに、より一層、時間外勤務の縮減に取り組むことや、時間外勤務命令を適切に実施することを直接説明するとともに、全所属に対しその通知しているところでございます。

時間外勤務の縮減については、これまでも時差勤務等の制度の活用、ノー残業デーの徹底を図るとともに、適切なスケジュール管理や業務改善の取り組みを進めてまいりましたが、さらに、現在策定中の新しい行財政改革プランにおきましては、更なる業務の効率化によって得られる人員の削減効果を、市民サービスの向上にあてるとともに、職員の働き方改革にも振り向け、時間外勤務の縮減に繋げていく考え方を導入することとしております。

これらの取り組みをしっかりと進めることで、職員が健康で能力を十分に発揮することができる職場環境づくりに努めてまいります。

1 市職員の働き方改革について

(2) 職員力の取り組みについて

最近の若手職員は、「市民による不当要求行為」の対処法を知らないようで、窓口や電話で脅迫めいた事を言われ、「どう対応すればよいかわからない」ようです。

市民も職員もスムーズに気持ちの良い窓口対応ができるよう職員を研修することや新人職員を入った年から即戦力として扱うのではなく、ベテラン職員や中堅職員につけ指導しながら育てるということ、メンタル疾患により診察を受けている職員や相談をしている職員の職場でのフォローについてのお考えをお聞かせください。

市長答弁

新規採用職員や若手職員へのサポート体制については、長崎市ではメンター制度を取り入れています。

この制度は、新規採用職員及び初めて異動を経験した職員に対して、所属の先輩職員をメンターという支援員に指名し、新規採用職員等への助言・指導を行うことで、職員が新しい環境で不安になることなく、円滑に自立していくことを目的に実施しています。

次に、メンタルヘルス不調となった職員へのフォローの取り組みについては、管理監督者である課長、係長へのメンタルヘルス研修を通じて対応方法を習得させるとともに、心療内科医や臨床心理士による相談窓口の設置や、保健師による新規採用職員などへの個別面接を行っています。

事案により対応は様々ありますが、所属長等と人事担当職員や産業保健スタッフが情報共有を行い、対応を図っている事例もあります。

今後とも、日常業務の中におけるOJTによる指導や、年次別の研修により職員を育成するとともに、職員へのフォローも併せて行うことで、職員が健康で能力を発揮し、よりよい市役所となるよう取り組んでいきたいと考えています。

1 市職員の働き方改革について

(3) 36協定の締結について。

使用者は、原則として1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。(法定労働時間)

この決められた時間以上に労働させるためには、労働基準法第36条により、労働者と協定を結ぶことが必要となります。

この36協定の締結にあたり、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、いわゆる使用者と職員が締結している場合の代表者の選出方法、及び締結後の労働者への周知方法についてお聞かせください。

総務部長答弁

労働者の過半数を代表する者の選出にあたっては、法令により、投票、挙手の他、労働者の話し合いや持ち回り決議でも可能であるとされており、本市におきましても、法の趣旨に則して選任しているところでございます。

また、締結した協定書の周知方法についてですが、労働基準法において、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し又は備え付ける、書面を労働者に交付するなどの方法で労働者に周知することとされており、本市におきましては、多くの所属で所定の場所に備え付ける方法で周知しております。

2 花のあるまちづくり

(1) 桜まつり期間中のライトアップ

先日大村公園に調査に参りましたが、10メートル間隔に、下から桜をライトアップし、白いサクラの花がひとときわ浮き上がり、昼間とはまた趣（おもむき）が違ふ風情（ふぜい）を感じることができました。

長崎市の桜の名所としては、立山公園、風頭公園がありますが、桜のライトアップ事業について取り組まれるお考えはないかお尋ねいたします。

中央総合事務所理事答弁

長崎市では、この桜まつりの期間中、公園内にぼんぼりによる装飾を実施する等の協力をさせていただいているところです。

桜のライトアップは、昼間とはまた違ふ風情を感じることができ、訪れる花見客の満足度向上につながる手法のひとつではありますが、立山公園や風頭公園は、公園の規模や形状、樹木の本数、配置等も大村公園とは大きく異なることから、ライトアップの手法など、この場所に応じた工夫が必要と考えています。

従いまして、立山公園の桜まつり期間中のライトアップにつきましては、どのような手法が可能なのか、地域の主催者の方々と協議を行ってまいりたいと考えています。

2 花のあるまちづくり

(2) ながさき（おたくさ）まつりについて

あじさいは、長崎市の花でもあり、シーボルトがハイドランゼア・オタクサという名前をつけて世界に知らせた花です。

市民一人一人に自分の街をきれいする意識を醸成し、あわせて地域のコミュニケーションの場ともなる市民ぐるみの取り組みにしていくためにも、自治会や企業、学校などに参加を呼びかけ、紫陽花の苗を市役所で準備し、参加される自治会や企業に育て方を指導し、市民の皆さんに、街区公園や沿道で育てていただくことを提案しますが、長崎市のお考えをお伺いいたします。

中央総合事務所理事答弁

紫陽花（おたくさ）まつりは、中島川公園やシーボルト記念館など、あじさいにちなんだ場所を中心に実施しており、まつり期間中の毎年5月下旬から6月中旬に、約3,500鉢のあじさいを、主にフラワーポットで装飾し、来訪する市民や観光客に鑑賞いただいております。

これまでも、まつり期間中は、ご家庭でも「あじさい」を育てていただけるように育て方講習会を開催するとともに、まつり終了後は、希望する自治会等にあじさいをお配りして、公園や沿道などに植えつけを行っていただくなどの取り組みを進めているところです。

このほか、神の島地区においては、自治会を中心にあじさいまつりが開催され、地域のコミュニケーションの場となっていることから、市があじさいを提供し協力をしております。

なお、長崎市といたしましては、今後、中島川を中心にあじさいの根付けを進め、時期になれば、訪れた方々があじさいを楽しめるような環境を整えていきたいと考えています。

あじさいは長崎市の花でございますので、今後も市民の皆様にご覧いただけるような取り組みを進めてまいりたいと考えております。

2 花のあるまちづくり

(3) ながさきグリーンキャンペーンについて

ながさきグリーンキャンペーンは、毎年3月に開催されており、今年までに33回が開催されています。

平成27年度までは松山町にある市営松山陸上競技場で開催していましたが、平成28年度からは、場所を浜の町アーケードへ移し、期間も規模も縮小しています。

松山町から浜の町アーケードに場所を変えた理由と今後松山競技場、三菱グラウンド横の浦上川沿いや水辺の森公園 など、期間や規模を今より拡大して開催するお考えがないのかお尋ねします。

土木部長答弁

平成27年度まで、松山町の市営松山陸上競技場で開催して参りましたが、近年、グリーンキャンペーンの協力団体から、高齢化によりビニールハウスの準備等、雨天時にも備えた屋外での会場づくりに関し、人的負担が大きいとのご意見がございました。

こうしたご意見や目的を踏まえ、より良い開催のかたちを検討し、平成28年度からは天候に左右されない浜町ベルナード観光通りで3日間開催するよう変更したものでございます。

なお、開催場所の変更後、週末の買い物客などで賑わう、まちなかでの開催としたことで、花や緑に関心の高い方のみならず、普段、緑に触れる機会の少ないと考えられる方にも参加を促しやすい環境となりました。

このように、より多くの市民の皆様が、花や緑に触れるきっかけづくりにつながりやすいかたちで開催できたことや協力団体の人的負担等を踏まえ、現時点では浜の町での3日間程度の規模での開催が望ましいと判断をしているところでありますが、今後とも引き続き、市民の皆様等からのご意見を真摯に受け止めながら、必要な対応をしてまいりたいというふうに考えております。