

○ 委員長報告

6月定例会本会議で報告された総務企画委員長報告は、以下のとおりです。

令和5年6月定例会

総務企画委員長報告

報告いたします。

当委員会に付託されました議案の審査結果は、お手元に配付されております委員会審査報告書のとおりでありまして、いずれも原案のとおり可決決定されました。

以下、審査の過程において論議された主な事項について、その概要を申し上げます。

まず第1点は、職員の健康管理についてであります。

このことについて一部の委員から、職員のメンタルヘルス対策及び過重労働対策はどうかとただしたのであります。

これに対し理事者から、メンタルヘルス対策では、管理職と部下職員の年2回以上のコミュニケーションアップ面談やストレスチェック、様々な健康相談やメンタルヘルスセミナー、新規採用職員への保健師の面談、精神科産業医を中心とした職場復帰・再発防止サポートなど、心の病の未然防止から早期発見・早期対処、復帰支援に至るまで、総合的・体系的な対策を継続的かつ計画的に実施している。

また、過重労働対策としては、過重労働を行った職員に対し、健康管理チェック票の作成、面談指導を通じて、心身の疲労度等を確認し、基準に該当した場合は産業医による保健指導を行っており、今後も引き続き、心と体の健康障害の防止に努めていきたい旨の答弁がありました。

第2点は、人材マネジメント室の取り組み状況についてであります。

このことについて一部の委員から、室の設置目的と業務の方向性はどうかとただしたのであります。

これに対し理事者から、人材確保が困難となりつつある中、働き甲斐と働きやすさを兼ね備えた組織へと進化し、個々の職員の能力と組織力を最大限発揮していくため、本年4月に、職員に寄り添ったキャリア形成支援や人材育成などを進めていくことを目的に人材マネジメント室を設置した。

より良い職場づくりに向けては、職員を巻き込んでいくことが重要であり、まずは職員の声を受け止め、丁寧な現状把握を行うこととしており、現在、同年代の職員が抱える不安等を聴き取るヒアリングチームを設置し、課題の抽出・整理に取り組んでいる。今後は、課題の要因分析や改善策の検討を進め、関係課とも連携しながら働き甲斐と働きやすさを両立した組織づくりに努め

ていきたい旨の答弁がありました。

第3点は、移住の促進についてであります。

このことについて一部の委員から、大阪圏からの移住促進にどう取り組むのかとただしたのであります。

これに対し理事者から、昨年度の移住実績は過去最高を更新し、東京圏からの移住者数が最も多かったが、これに次ぐ大阪圏は、Uターンも含めて潜在的な移住希望者が多いと考えている。このため、今年度は大阪圏へのアプローチを強化することとしており、相談窓口を常設して専従の移住コンシェルジュを配置するとともに、8月には全20市町が参加する大規模な移住フェアを開催するほか、デジタルマーケティングの手法により、大阪圏を中心にターゲットを絞って、情報発信することとしている。

また、地域おこし協力隊OB・OGが移住促進に関わることが効果的と考えており、協力隊関係者を含め、市町や関係団体等と連携しながらオール愛媛体制で取り組んでいきたい旨の答弁がありました。

このほか、

- ・災害時における市町間の人的支援体制
- ・職員の中途退職の状況
- ・若者参画型地域づくり推進事業
- ・低床式路面電車整備事業
- ・人口減少対策意識啓発キャンペーン事業

などについても、論議があったことを付言いたします。

最後に、請願について申し上げます。

当委員会に付託されました請願2件については、願意を満たすことができないとして、不採択と決定いたしました。

以上で報告を終わります。