

## 2016年6月通常会議 議案に対する賛成討論

2016年6月29日

杉浦 智子

私は日本共産党大津市会議員団を代表して、ただいま議題となっております

議案第121号 大津市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例の制定について、

議案第122号 大津市嘱託職員の報酬等に関する条例の一部を改正する条例の制定について、

議案第123号 大津市臨時的任用職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例の制定について  
並びに

[議案第143号](#) 平成28年度大津市下水道事業会計補正予算（第1号）について、

委員長報告に対する賛成討論を行います。

まず、議案第121号 大津市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例の制定について、議案第122号 大津市嘱託職員の報酬等に関する条例の一部を改正する条例の制定について、議案第123号 大津市臨時的任用職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例の制定について、以上3件は関係する議案ですので、一括して討論をいたします。

現在の医療現場では、医療の高度化、入院日数の短縮化、患者の高齢化や重症化が進み、看護職員の労働と負担はこれまで以上に厳しさを増し、医師だけではなく看護職の人材不足が深刻化しています。

そうしたもとで市民病院では、入院患者7人に対して看護師1名の配置を維持すべく御努力をいただいています。子育てをしながら働き続けることができるよう、産休・育休制度が前進し、制度を活用する方が年々増加し、市民病院でも430名の正規職員のうち約40名から50名が育児休業を、約50名が育児短時間勤務を取得しています。

一方で、夜間の勤務シフトの編成が困難になっている現状があります。これを解消する一つの手段として、今般夜勤専従という働き方を新設しようとするもので、3件の議案は夜勤専従シフトに対応する夜間看護等手当を追加するものです。

ところが、人間の生態リズムに反した夜間労働や長時間夜勤については、心身に与える有害性が科学的にも明らかになっています。

健康リスクとしては、短期的には慢性疲労や感情障害、中期的には循環器疾患や長期的には発がん性、特に乳がんや前立腺がんなどが指摘をされ、安全性の点でも夜勤帯の作業は酒気帯び運転と同等以上のリスクがあると指摘をされています。

しかし、医療の現場は24時間365日、命と健康を守るために夜勤交代制勤務は避けられない現場でもあります。したがって、夜勤に入る労働者の負担をより少なくすることが必要となります。看護職員の健康や患者の安全が脅かされる事態の根本的な問題解決のためには、大幅な人員増が必要であり、そのことなしに小手先の勤務シフトでの操作では何ら改善につながらないことは明白です。

昨年、厚生労働省が病院の勤務環境に関するアンケート調査を行っています。国による労働時間規制の法制化や看護師養成数の拡大、再就労支援などの抜本的改善を求めることも急務となっています。

今般の夜勤専従シフトの運用に当たっては、こうしたことを踏まえ、従事する職員の健康管理に配慮をしながら、並行して根本的な問題解決への取り組みを強化することを求めるものです。

次に、議案第 143 号 平成 28 年度大津市下水道事業会計補正予算（第 1 号）についてです。

平成 27 年度黒津排水路雨水幹線管渠築造工事において、不適切な手続で整備をされ、完成した管渠等を資産として購入するために補正を行うものです。あつてはならない不正な手続が行われたことについては遺憾に思っていますが、工事を行った事業者に対し、速やかに係る経費を支払うためにも、その手続を進めることについては賛成をするものです。

しかし、不適切な手続が行われるに至った経過や、企業局内での対応などが検証される中で、企業局の組織としての機能が働いていなかったことが明らかになりました。昨日の質疑では公営企業管理者は繰り返し、風通しのよい職場、組織にしていくとおっしゃっていますが、こうしたことはこれまでも幾度となく議会が指摘してきたことであります。職員はそれぞれにやるべきことはやり、口頭で報告することや報告書も作成しているにも関わらず、結局は情報共有すら行われていなかったということです。

私は、一般的な企業の経営ノウハウを否定するものではありませんし、市民から大切な税金をお預かりした行政が、決められた期間に決められた予算の中で目標を達成する、そこに責任というものがついてくることは当然理解をしております。しかし、行政が行う仕事だからこそ、結果を出すためのプロセスが非常に重要だと考えます。それは行政が市民の利益を尊重し、人権を保障する仕事だからです。

事業を推進するためには、市民の利益を尊重しようとする、行政にとっては大きなリスクを背負うこともあります。目標を達成するために地域に出向いて調整の時間をかける必要があったり、表に見えないけれども、そのプロセスがなくては進まないということもあります。そうした一人ひとりの職員が担っている仕事を、きちんと把握して評価できる管理職の役割は、とても大切だと思うものです。

とりわけ、企業局最高責任者としての公営企業管理者の、職員と向き合う姿勢が大切だと思います。ただ厳格化や管理の強化など、対処的なことに走るより、むしろ仕事量に応じて必要な人材を配置する、職員一人ひとりの取り組みを大切にす職場風土を確立することが、今まずやるべきことではないかと考えるものです。その上に立って、職員のやる気や熱意を引き出す働きかけが生きてくると思います。働く人を大切にする企業は伸びますが、働く人を簡単に使い捨てするような企業に先はありません。これこそ社会の常識です。

再発防止策は企業局職員自身が協議、検討してつくり、自分たちで進めていくことに尽きると思います。職員の皆さんによる積極的な改善の取り組みを求めて賛成討論といたします。