

●医学館跡地の旧跡指定や顕彰碑や案内板の設置について

Q.

私は医療関係の仕事をしていますが、新発田の医療の歴史を調べているうち大変貴重な事柄を見つけました。8代藩主直養が松田長啓に命じて医学教育機関の医学館を本州で初めて1776年に開設しました。今で言う医学部に当たります。

今、ネットでも元大学教授と思われる方が論文を公開しているので、その重要性は省きますが、他の状況をネットで調べますと鹿児島島の造士館は産業遺産として、台東区にある医学館跡も都の旧跡に指定されています。3年後に開設 250 年に当たります、西の門付近なので自衛隊敷地内と思われ建物は難しいと思いますが、顕彰碑や案内板は可能と思われるので、地元医師会と共同でも良いので表題について検討願いたく思います。

(9月受付)

A.

お手紙の医学館跡地の旧跡指定や顕彰碑、案内板の設置について、お答えいたします。

新発田藩八代藩主溝口直養が安永5（1776）年に医学館を開設したこと、また、開設は薩摩藩、熊本藩について、全国で三番目であったことは、新発田市史上巻に記載があります。藩ではその後、天明7（1787）年に施薬方医師を置き、生活が貧しく、病気になっても治療・服薬などがおぼつかない人々に医薬を施し、以後、代々藩主に引き継がれ多くの新発田領民を救ったようであります。

この顕彰碑等についてであります。医学館は、お手紙にありますとおり、新発田城二ノ丸の西ノ門内に設けられ、講堂の付近であったと推定できますが、残念ながら正確な位置は特定されておりません。その周辺は現在、自衛隊敷地になっており、遺跡「新発田城跡」となっております。館も堂も地上には残っておらず、一般の方が自由に出入りできない場所でもあることから、旧跡としての指定や建物、顕彰碑、標柱の設置はできないものと考えております。

案内板については、前述のとおりであるため設置できませんが、二ノ丸内に医学館があったことを紹介することは可能と思われるので、新たな看板等を設置する際や新発田藩に関する事業等で顕彰してまいりたいと思います。

(10月19日回答)

※上記の回答内容はすべて回答日時点のものであり、現在とは異なる場合があります。

●職員のメンタルヘルス対策等について

Q.

広報しばたの掲載記事によると、心身の故障により休職状態にある職員が、平成29年度12人、平成30年度16人、令和3年度20人と年々増加傾向にあることについて、一市民として大変気にかかります。職員が心身の不調をきたさないためのメンタルヘルス対策や、休職を余儀なくされた職員への復職サポートは十分に行われているのでしょうか？中には職場の上司によるパワーハラスメントに起因する休職者もあるという話を耳にしました。当該職員の復職計画についても、「元の部署に戻すことが原則」すなわち、パワハラを与えた上司の下に戻すことを前提としているとのことでありました。本当にパワーハラスメントが市役所内に存在するのならば、組織としてきちんと対処する必要があります。パワハラは人権侵害です。人権擁護都市宣言を掲げている新発田市にとって、仮にパワハラが組織内に存在するならば、内部の問題とは言え、あってはならない問題です。職員を幸せにできない組織が、市民を幸せにすることができるのでしょうか？ぜひとも実態究明に努め、職員一人一人が働きやすい職場環境を築いていただきたいと切に願うものです。

(10月受付)

A.

当市職員に対し、お心遣いのお言葉をいただき誠にありがとうございます。

さて、職員のメンタルヘルス対策等のご質問についてお答えをさせていただきます。

地方自治体が、様々な課題に適切に対応し市民の皆様の要望に応えていくためには、職員一人ひとりが心身共に健康で、その能力を十分発揮できることが求められております。

しかしながら、「広報しばた」に掲載のとおり、心身の故障により休職状態にある職員の人数が増加傾向で、これは全国的にも同様であり、メンタルヘルス対策に取り組むことが必要とされています。当市の職員のメンタルヘルス対策として、予防から再発防止までの各段階において、対策を講じているところです。その実施に当たっては、ストレスチェック等を活用した個人への呼びかけをする「一次予防」、不調者を早期に発見し、職場環境等の把握と適切な措置を行う「二次予防」、職場復帰の支援等を行う「三次予防」などを実施しているところです。ご心配されている復職支援等については、当該職員、管理監督者、メンタルヘルス専門員、保健師及び産業医等と連携し、組織的な体制で取り組んでおります。

職員がメンタルヘルス不調や十分に働けなくなる状況となると本人にとってもつらいばかりか、職場にとっても大きな損失となることから、今後も取組体制を確保し、職員の円滑な支援等に取り組んでまいります。また、パワーハラスメントに限らず、ハラスメント防止は重要であります。ハラスメントが発生すると、被害を受けた職員だけでなく、周囲の人にも影響が及び職場全体の士気の低下につながることから、職員の意識を高めるハラスメント研修の実施や、いつでも安心して相談できる相談窓口の周知、更に相談しやすい雰囲気醸成に努めてまいります。

(10月17日回答)

※上記の回答内容はすべて回答日時点のものであり、現在とは異なる場合があります。

●職員のメンタルヘルス対策・パワーハラスメント対策について

Q.

この度は、御多忙中のところ質問に対する御回答をいただき、ありがとうございました。しかしながら、当方の質問の仕方が十分ではなかったようでしたので、改めて端的にお伺いします。

1 職員へのメンタルヘルス対策について「組織的に」行っているとのことですが、その効果は上がっているのでしょうか？実際に効果が上がっているのであれば、病気休職者は減少していなければならないと思うのですが、如何でしょうか。

2 先日当方が御質問をお送りしてから御回答をいただくまで2週間ほどありました。その間、市役所内でのパワハラをはじめとしたハラスメントの有無について、担当部署による調査や対応策について、検討又は実施はされたのでしょうか。

3 いただいたハラスメント対策に関する御回答については、あくまでも一般的な予防策に終始しているようにしか見えません。実際にハラスメントの端緒をつかんだ時の対応策は講じているのでしょうか。

私個人が耳にしているのは、「実際にハラスメントで休職を余儀なくされた職員がいる」ということです。このことの実態と対応について、改めてお伺いするものです。

(10月受付)

A.

当市職員に対し、お心遣いのお言葉をいただき重ねてお礼申し上げます。また、先の回答が遅くお待たせいたしましたこととお詫び申し上げます。

職員のメンタルヘルス対策・パワーハラスメント対策のご質問についてお答えいたします。

はじめに、メンタルヘルス対策の効果についてであります。ご指摘のとおり、メンタルヘルス不調による休務者が減少に転じることが理想であり、当市もそれを目指して取り組んでおります。しかし、近年のメンタルヘルス不調の要因として、異動や昇進、長時間勤務や職場での対人関係など一般的に言われている要因のほか、育児や介護と仕事の両立、復職後の働き方など多岐に渡ることから、どこの組織においても有効な対策を模索している状況にあります。こうした中、当市では重点的に若手職員や昇進職員の不安や悩みに対し早期にアプローチしており、結果、全国的には休務者が右肩上がりではありますが、当市においては微増で推移しております。しかし、現状で良いということでは決してありません。今後も引き続き他団体等の効果的、先進的な取組を研究しながら対策を講じてまいります。

次に、ハラスメント把握及びその対策についてであります。当市ではハラスメント防止指針を作成しており、既に職員にも周知しております。また、担当課である人事課が所属長に組織、業務、職員についてヒアリングを行っております。

実際にハラスメントの相談が寄せられた際には、事案に係る事実を正確に確認すること

としており、相談者及び行為者の職員双方から聞きとりを行うほか、プライバシーの保護、非難、仕事の妨害等といった二次被害が起きないように十分配慮しているところです。ハラスメント事案につきましては、相談者と行為者の関係、行為者の問題とされる言動、行為者が相談者に具体的にどのような態度をとったのか、経緯や状況等、相談者と行為者の職員双方から丁寧に事実確認を行うことが重要であります。

つきましては、このたびのお手紙の内容では相談者と行為者の関係、正確な事実確認等、ハラスメント防止指針に基づく職場における適切な措置・防止対策の点から、お答えが困難であることをご理解いただきたく存じます。

耳にしているという本市職員については、ご連絡がつくようであれば人事課へ相談するようお伝えいただきたく、重ねてお願い申し上げます。

(10月31日回答)

※上記の回答内容はすべて回答日時点のものであり、現在とは異なる場合があります。