

【レポート】

職場オルグから見えてきた、出先機関の職員とのつながりの薄さと今後の課題について報告します。

知夫村職員組合の取り組みについて

— 組合の再生に取り組む —

島根県本部／知夫村職員組合

1. はじめに

知夫村は島根半島から北へ45kmの沖合に浮かぶ隠岐諸島島前地域の最も南に位置する有人島「知夫里島」と周辺の無人島によって構成されています。大山隠岐国立公園に指定されており、さらに雄大な自然と独自の生態系、人の営みが評価を受け、2013年に隠岐ユネスコ世界ジオパークとして認定されました。赤ハゲ山や知夫赤壁をはじめとする名所があり、天佐志比古命神社の例大祭や民謡のしげさ節やどっさり節などの伝統芸能や行事があります。古くから海上交通の要所となっており、北前船の風待港として栄えました。

知夫里島は13.7kmと、東京都墨田区とほぼ同じ面積で、7地区の集落のどこへいくのも車で10分程度と移動時間が短いことが特徴です。主産業は漁業、畜産業ですが、特に漁業は高齢化が進んでおり、今後消滅も危惧されています。いくつかの山を村が借り上げて共同放牧地として畜産農家に貸出しているため、集落の外では車道に牛が寝ているといった風景が見られます。また、1941（昭和16）年に村長へ寄贈されたタヌキが逃げ出し繁殖したことで、現在では推定2,000匹が島に生息していると言われています。終戦直後2,350人いた人口は、減少の一途を辿っており現在は587人となっています。今後人口が減少していく中で、医療福祉をはじめとした行政サービスが維持できなくなり、人口減少が加速することが懸念されます。

職員定数は2022年3月に以下のように条例改正がされ、①が3人増となりました。

- ① 村長の事務部局の職員 34人
- ② 議会事務部局の職員 1人
- ③ 選挙管理委員会事務部局の職員 1人
- ④ 教育委員会の事務部局に属する職員 5人
- ⑤ 農業委員会の事務部局の職員 1人

しかし、現状は①が4人、④が2人、合計6人の欠員となっています。

2. 知夫村の課題

知夫村は移住者誘致をすすめるにあたり定住できる住まい環境と仕事の確保が課題となっています。住宅は村営アパートが各集落に建設されていますが、常に満室の状態です。島内の建築業者が少なく、小修繕を超える工事になると島外から出張してもらうことになるため、建築費用が高く空き家活用が進まないという問題があります。また、「仕事はあっても働き手がない。」という状態が続いており、70代のパート従業員が退職すると維持が難しくなる施設が複数あります。

診療所、歯科診療所、保育所、島留学寮、学校給食センター調理場が村の直営となっています。年々、専門職の確保が難しくなっており、今後人材確保ができなくなれば行政サービスの縮小を余儀なくされてしまいます。これらの出先機関をはじめとして、村役場はもちろん社会福祉協議会、第三セクターな

ど主要な組織が慢性的な人手不足となっています。特に、福祉関係の職場で働く女性の離職率が高くなっています。

3. 個別オルグの実施

当組合はこれまで、積極的に組合活動を行ってきませんでした。理由として、人員不足による個人への業務の負担増が挙げられます。また、田舎特有の「行政職員は休日でも行事、ボランティアに奉仕せよ。」という習慣があり、他の活動によって地域貢献が叶っていたため、活動の理由が薄くなっていたのではないかと考えられます。しかし、中堅及び管理職の離職が増加しているにもかかわらず、当局はこれまでその理由を調査することもなく、対策を講じることもありませんでした。そこで、出先機関や課など職場単位で個別オルグを実施し仕事に対する不満や要求、気になることなどのヒアリングを行いました。

4. 歯科医院の労働環境の改善を要求

2023年6月に事務兼歯科助手が急病で倒れ、その後退職されました。元々歯科医師、歯科衛生士、医療事務兼歯科助手の3人体制で運営していましたが、2人になったことで歯科衛生士の業務負担が増加しました。そこで所長から当局へ欠員補充を要求しました。当局は募集掲載や採用活動を行いました。1年間採用者がいないまま現在に至っています。その間、組合員である歯科衛生士の長時間労働が続いていました。

個別オルグを行う中で見えてきた改善案をまとめて、当局へ要求を行いました。

当局の回答は、できることは全てやっていきたいという前向きなものでした。しかし既に当局と歯科側で話し合った改善策を進めており、歯科側としてはこれらを実施した結果、改善が見られない場合に改めて組合から要求を行うということになりました。

5. 行政の縦割りを解消できる手段としての組合活動

出先機関の職員と本庁の職員は日頃関わるのがなく、働く環境が見えないため、ウワサ程度にしか情報が入ってきません。改善の方法を探す手段がなかったり、話しを聞いてもらったり、フィードバックを得たりする機会がなければ、孤立化が進みメンタルの不調に繋がります。業務が順調に行われているときは良いですが、何かをきっかけに負担が増えたとき、意見を出し合う場や、改善の提案ができるように横のつながりを強化する手段として組合活動を広げていきたいと思えます。

6. 採用強化と離職減を目標として

引き続き新規採用を増やすように要求するとともに、離職者が低減するように職員の意見を取り入れて職場環境の改善を当局任せにせず皆でつくる体制を構築していきます。地方公務員の担い手不足は全国的な流れですが、本村においては離職者の低減＝職場環境の改善が最重要課題だと認識しています。

そのために今後も地道な職場オルグ、執行委員会の開催を行い、当局に改善の提案を行っていききたいと思えます。