

本日の会議に付した事件

令和6年第3回山元町議会定例会（第4日目）

令和6年9月10日（火）午前10時

日程第1 会議録署名議員の指名

日程第2 一般質問

午前10時00分 開 議

議 長（菊地康彦君）ただいまから本日の会議を開きます。

本日の議事日程は、お手元に配付のとおりです。

〔議事日程は別添のとおり〕

議 長（菊地康彦君）日程第1．会議録署名議員の指名を行います。

会議録署名議員は、山元町議会会議規則第124条の規定により、5番大和晴美君、6番渡邊千恵美君を指名します。

議 長（菊地康彦君）日程第2．一般質問を行います。

一般質問の質問時間は、山元町議会先例94番により40分以内とし、同96番により通告順に発言を許します。

なお、山元町議会基本条例第6条の規定により、原則一問一答です。質問は論点を整理し、通告外にわたらないよう注意してください。また、答弁は簡明にされますようお願いいたします。

議 長（菊地康彦君）11番岩佐孝子君の質問を許します。岩佐孝子君、登壇願います。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。11番岩佐孝子です。おはようございます。ただいまから令和6年第3回山元町議会定例会において、1件、4点について一般質問いたします。

東日本大震災から13年と6か月、早いですね。関東大震災からは、9月1日で101年目でありました。北海道胆振東部地震から6日で6年目を迎え、今年1月に発生した能登半島地震も8か月が過ぎました。しかし、能登半島では復旧作業は進まず、避難所生活を送っている方や、家が倒壊寸前でさえそこにとどまらざるを得ない方々がいらっしやるようです。半壊以上になった建物の公費解体なども進んでいないようです。一日も早い復旧復興を願うばかりです。

新型コロナウイルスが5類に移行され、我が町においては、少しずつ外出する人が増加し、各行政区でも、夏祭りや盆踊りなどの行事が再開されてきました。また、いちごの郷では、オープンから5年3か月を過ぎた5月12日に、来場者を300万人を達成。また、2020年9月26日に、一般公開が始まった遺構中浜小学校は、8月30日で8万人の来館者を達成するなど交流人口も増加してきております。そして町には活気とにぎわいが戻ってきているような気がします。

町政においては、橋元丸の船出から約2年半になり、昨日の一般質問で指摘されてお

りました２年半経過しても公約実現が見えてこないという声や、町長は何をしているんだという声も聞こえてきます。しかしながら、数年前には既に震災復旧復興事業は完遂していたというふうな豪語もありましたけれども、まだまだ課題は山積しています。東部地区基盤整備事業、町道上平浜原線、再利用の検討もされることなく、２０２１年に閉校した坂元中学校など。

また、数年前に防げていたであろう書類等のミスが、現在になって発見されております。一生懸命に対応していたとは思いますが、ミスを未然に防ぎ、職員が互いを信頼し、語り合い、生き生きと働ける魅力ある職場環境をつくっていかねばならないと思います。町長を中心に、町民の声を反映した町政を推進していくためには、職員の力を結集していかねばならないということから、１件目、次の点について質問をいたします。

１件目、魅力ある職場環境づくりについてであります。東日本大震災により甚大な被害を受け、全国から多くの派遣職員が来庁し、全力で取り組み、震災復興事業についてはほぼ完遂したところであります。しかし、現在の職員体制や職場環境での課題が、今もなお山積していることから、解決に向けた今後の取組について伺います。

１点目、病気休暇取得者、早期退職者が増加しておりますけれども、減少を図るための方策について伺います。

２点目、職員の処遇全般にわたり不平不満は生じていないか。また、改善に向けた取組について。

３点目、職員の人材育成、例えば個性とか能力を引き出すなどというような環境の充実整備を図るための具体的対策について。

４点については、職場での信頼関係や人間関係の構築に関する取組について。

以上、前向きなご回答を求め、一般質問いたします。

議長（菊地康彦君） 町長橋元伸一君、登壇願います。

町長（橋元伸一君） はい、議長。おはようございます。岩佐孝子議員のご質問にお答えします。

大綱第１、魅力ある職場環境づくりについての１点目、病気休暇取得者、早期退職者が増加しているが、減少を図るための方策についてですが、まず病気休暇取得者については、直近５年間に於いて、連続７日以上取得した年間平均人数は２７人でありました。その要因といたしましては、身体的なものと精神的なものに分けられますが、このうち精神的な要因による病気休暇取得者は、年間９人から１５人であり、高止まりの傾向にあると認識しております。また、最近は職場環境多様化に伴う公務員離れがマスコミでも取り上げられておりますが、本町においても例外ではなく、ご指摘のとおり、早期退職者はここ数年増加傾向にあると認識しております。

これらには幾つかの要因が考えられますが、主な要因といたしましては、近年の業務量の急増により、一人一人の職員への業務負担が大きくなったことや、社会全体において、若者が早期退職の傾向にあることも挙げられます。このため、現在、組織機構改善検討委員会において、職員の業務の平準化や効率化等を目的とし、行政組織の在り方について検討を進めており、併せて職員の働き方改革も推進することで、職場環境の改善を図るなど、病気休暇取得者や早期退職者の減少につなげてまいりたいと考えております。

次に２点目、職員の処遇全般にわたる不平不満、その改善に向けた取組についてですが、一昨年度から庁内に職場環境等に対する意見箱を設置し、職員の処遇も含め、幅広

い意見をいただいております。当然、その中には不平不満等も含まれておりますが、その際、その意見等に関連する担当部署等とも情報を共有し、すぐに対応、改善できるものは実行し、そうでないものは今後の課題と捉え、適切に対応してまいります。

いずれにいたしましても、これら意見は大変貴重であり、職場で働く職員の生の声を真摯に受け止め、職員の働きやすい職場環境の改善につなげるよう引き続き取り組んでまいります。

次に3点目、職員の人材育成と環境の充実整備を図るための具体的対策についてですが、膨大な震災復興事業や、新型コロナウイルス感染症の流行により、震災前のような各種研修を実施することができない期間もありましたが、最近では研修の機会も増えてきたと感じております。このため、これまで同様、県市町村職員研修所主催の階層別研修等に職員を受講させているほか、その他職場内研修を受講できる機会を設け、職員の主体的な自己啓発に対する支援についても取り組んでいるところであります。

また、職員の人材育成の代表的なものとしては、職員の能力開発がありますが、具体的な職務を通じて育成することが、最も効果的で重要な役割を果たしていると考えますので、職務に必要な情報や知識、技術、そして経験等を、職場の上司や先輩等が、日々の仕事を通じてあるいは人事評価の面談時などに指導しております。人材育成は、自治体マネジメントにおいて最も重要な要素の一つと認識しておりますので、引き続き職員一人一人の能力を最大限引き出せるような環境づくりに取り組んでまいります。

次に4点目、職場での信頼関係や人間関係の構築に関する取組についてですが、信頼関係や人間関係の構築においては、コミュニケーションが必要不可欠であり、極めて重要であると考えております。私といたしましては、これまで課長会議等において、常にコミュニケーションの重要性や風通しのよい職場環境づくり等について、職員に示してきたところでありますが、これらの取組を通じて、効果的なコミュニケーションが促進され、進捗状況や課題等の共有により、信頼関係がさらに強固なものになっているとも認識しております。また職務以外でも、職員有志により管理している役場入り口の花壇の環境整備や、職員の親睦会である向上会が主催する移動研修会など、これら取組を継続することで、これまで以上に職員間のコミュニケーションが図られ、職員がより自由、自由に意見や質問のできるよう、職場環境の整備、そして信頼関係、人間関係の構築に努めてまいります。

以上でございます。

議長（菊地康彦君）11番岩佐孝子君の再質問を許します。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。ただいま回答がありましたけれども、職員の病気休暇取得が非常に多いですね。先ほどの回答の中にも、27人。7日以上取得した人が、平均27名というふうなことがありました。令和2年では30人。延べ人数でありますと、平成30年には69名とかっていうふうなことで、非常に多いわけですね。多分、このときにも安全委員会。安全委員会やってると思うんですが、職員安全衛生管理委員会の開催のときには、そのときにはどのような分析をし、検討していったのか、その辺についてご回答願いたいと思います。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。昨年度の安全衛生委員会の資料でですね、長期病休者の状況調査ということで、これ河北新報に載ってた資料とかを資料として提供しているほか、平成29年から令和4年までの病気休暇者の推移など、そういったものを資料として提

示しております。河北新報の記事の中では、令和４年度の実績なので令和３年度の比較で、県内で一番増加している割合が高いというのが山元町であったというふうな結果であったり、あと病気休暇につながるような資料として、年次有給休暇の取得状況であったり、あと時間外の各課の勤務時間とか、そういった資料を示して、分析結果というわけではないですけども、そういった情報を共有しているというようなことで、会議をしております。

１１番（岩佐孝子君）はい、議長。分析結果、河北新聞の参考資料はいいんですけども、私が聞きたいのは、この町でどのような話し合いをし、どのような対応をしていたのか。多分、これは委員長は副町長でしたよね。副町長、記憶にあったらご回答願いたいと思います。

副町長（佐藤兵吉君）はい、議長。ちょっと私もですね、当時、平成３０年に６９名というふうなことで、一番多い人数だったんですけども、ちょっと当時の記憶、私も定かではございませんので、はっきりは答えることはできないんですけども、休んでいる方の病気の原因となっている、そういうふうなものを確認しながら、多分この当時も精神的なものが多かったのかなというふうに思いますんで、その辺はですね、情報を共有して、安全衛生委員会だけで数字を確認するのではなく、その数字を課長会等でもですね、持ち帰って、各課の課長、班長に状況を周知しながら、職員の対応を取っていただくような、そういうふうな対応をしていたのではないかなというふうには考えております。

休みが多いというふうなことで、こちらから何かを提供したり、そういうふうなことではですね、なかなか改善にはつながらないというふうなことで、産業医の先生から聞いたんですけども、休んでいる方が何を求めているのか。この辺がですね、改善につながる最善の方法というふうなことで、そういうふうな傾向にある方とはコミュニケーションをできるだけ取って、相手が何を求めているか、そういうふうなものを確認して対応していくのが、改善につながる最善の方法ではないかというふうなご意見なんかもいただいております。

以上です。

１１番（岩佐孝子君）はい、議長。今、話が出ましたが、やはり震災以降、特に病気休暇でお休みになったり、あとは辞めざるを得なくて辞めてしまった方々が非常に多いんですね。平成２６年度には２２人、病気休暇で連続７日以上で休んだ方、そして平成３０年には２６人、令和元年も２６人、そして令和２年も３０人。令和４年、５年ってちょっと少なくなはってきているようなんですが、まだまだ高止まりだなというふうなことで感じております。

そして特にですね、高ストレスを抱えている人が平成２６年に８２名、平成の２９、３０年になっても４０名の上のほうで、令和元年でさえも５０人も抱えてるんですよ。業務だけだと思いますか。その辺の分析とかはなさっていなかったということで捉えていいんでしょうか。

副町長（佐藤兵吉君）はい、議長。ちょっと、当時私が担当したわけではないんですけども、現在の安全衛生委員会の中での対応について、ちょっとお話ししたいと思いますけども、一応高ストレス者ですね、これについては確認をした中で、各課のほうにですね、課長等にその辺の状況等をお話ししまして、個人的な対応を取っていただく、もしくは高ストレス者でも高い方々、そういう方々については面談を受けていただいて、改善につながるような、そういうふうな対応を現在のところは取っております。

以上でございます。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。やはり、業務だけではなくて、ストレスがたまるといふ原因はいろいろあるとは思いますが、これが平成、何で辞める人が多いんだっというふうな前に、そんな一般質問もありましたけれども、やはりストレスだけではなくて、職場内の、ストレスは、職場内でのコミュニケーションとかが、うまくいってなかったからではないかなと私は思っています。徐々に下がってきているというのは、やはりメンタルヘルスでの相談件数とか、あとは実人数も少しずつ減ってきているというふうなことがありますので、これをきちっと対処し、そして職員同士のコミュニケーションがうまくいくようなものにしていかなければならないと思っておりますが、その辺については町長の考えをお伺いします。

町長（橋元伸一君）はい、議長。今ですね、議員がおっしゃったとおりで、やっぱり環境、ふだんの毎日の生活環境というのが一番大事なのかなというふうに思っています。職場の中で言いますと、やはり相談しやすい環境ですね、何でもかんでも分かるわけではありませんで、何か困ったことがあったりとかですね、分からないことがあったときに、上下または横のつながりで、相談をしやすいような環境、もっと欲を言えばですね、担当課にこだわらず前任者だったりね、そういう方に相談をするとかですね、そういうふうな、課長同士だってそういう形でいいと思うんです。そういうふうな職場内でのコミュニケーションを、できるだけ取るようにということは常々、話しております。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。やはり、フランクな中にもやっぱり上下関係もありますし、上司は上司、そして指導していく立場、指導される側、それぞれがいろんなことを感じながらやっていっていると思うんですが、先ほどの回答の中にですね、若者が早期退職の傾向にあることっていうことは、社会全体っていうふうなこともあるんですが、やはり、今町長が回答したように、なさったように、お互いがお互いに話し合える、そんな場所をつくるっていうことが、大事じゃないかなっていうふうに、私は思っております。相談しやすい環境、そういうものをつくるっていくべきではないかということで、特に管理職である皆さん、職員の気持ちを聞きながら仕事を進めていただければというふうに思います。

それでは2番目に入ります。行革とか組織編成、縦割り行政からの脱却っていうことで、職制は課長とか課長補佐、係長制から課長班長制となりました。しかし、組織において人材育成、処遇において不公平感が出ていないかということから、2点目の再質問に入りますが、現在、課班体制ですけれども、職務対応、それぞれの職務対応をしておりますけれども、この体制では課題はないのか。課題はないのか、それについてお尋ねします。

町長（橋元伸一君）はい、議長。今の班体制において、課題がないのかということですね。現状はですね、今この今の班体制というのは、これが今の施策の中で一番いいと思ってやっているわけですがけれども、やっている中で反省というか、そういうところがないわけではなくてですね、やっている中での改善点、常に副班長なんかの要望、そういうものを聞いたりですね、さっき言ったようにコミュニケーションを図りながら、うまく縦横、バランスの取れたつながりをつくるためにいろいろやっているわけですが、ストレートに言って、ないかと言われるとないわけではないので、常にそういうことは注視しながら、改善を図りながらやっているというところはあります。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。今、副班長という言葉が出てきたんですけど、これはちゃんと位置づけられて、それなりの処遇にはなっているのでしょうか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。副班長制度という、一応規定はありますけども、給与面での反映っていうのはないような制度になっております。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。今の現状を見てますと、班長が、課長、そして班長なんですけども、班長の職務っちゅうか、あれが範囲が非常に大きいちゅうか、見る範囲が大きいのかなというふうな思いから、やっぱり副班長っていうことを使うのであれば、やはりそれなりの待遇改善は必要でないかと思いますが、その辺についてはいかがでしょうか。

町 長（橋元伸一君）はい、議長。そうですね、処遇改善といいますか、その辺も含めて、さっきも言いましたようにですね、いろいろと、今、総務課長のほうからもありましたけれども、副班長については役職としての手当といいますか、そういうのはありませんので、そういう部分での改善というのは、こちらのほうでも話はしているところではあります。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。組織再編、班長制度なんですけども、その中で再編をして、例えば総務課が人事と処遇があったはずですよ。そういうところとか、あとは東部が産業振興のほうについて見たりとかって、いろいろあるんですけれども、子育てとか、そういうふうな、やってみての効果とか、メリット、デメリットの分析とかっていうのは、どんな感じでやってるのか。それについてお尋ねします。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。副班長制度のメリット、デメリットということでしょうか。今回の組織機構改善検討委員会の、主にですね、業務の平準化、あと負担の軽減、そういったところに主眼を置いてやっていますので、その中で伊藤貞悦議員の一般質問とかにもありましたとおり、その中でまず上がっているのが、企画財政課の中のDX部門の分割であったり、あと保健福祉課を2つに分けるといようなことであったり、まだ一定の方向性の案でしかないので、まだ議会のほうに具体的な説明まではいっておりませんが、来月、全員協議会の中で中間案という形で示したいと思いますので、その辺で詳しくご説明できればと思います。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。副班長ということではなくて、組織全体でのっていうことでお尋ねしたんですが、企画とかもなただけどもまず全体的に、庁舎全体でどの業務がどれくらいっていうのを、もう一度きちっと分析すべきではないかなというふうに、私は思います。

次にですけども、今ですね、現在はですね、初任給は人事院勧告によって、給与水準は保持されているんですけれども、行政改革によってあおりを受けた40代から50代くらいの人たちの給与体系なんですけど、これについてはどのような形で、見直されてきてはいるのかどうか、まずその辺お尋ねします。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。給与の面で言いますと、三、四年前だったと思いますけども、6級制から7級制に移行してという、そういった面で一定の改善は図れているかと考えております。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。やはりね、これは給与っていうのは一緒ですよ。退職金だけじゃなくて、年金にも全て影響してくるものですから、やはりその辺は慎重にですね。きちっともう一度ならしながら見ていただいて、それこそ平準化っちゅうか、きちっとしていただけるということを私は望んでおりますが、その辺、これからまだ何年か余裕があると思うので、その辺について、改善していく余地はあるかどうか。その辺お尋ね

したいと思います。

副町長（佐藤兵吉君）はい、議長。行革とか何かで、今の40代の人たちがその影響を受けたんではないかというふうなことでございますが、行革とか取り組んでもですね、あくまでも町の給与体系については、国の行政職給料表をこういうふうに準じてやっておりますし、人事院勧告にも基づいて改定を行っておりますので、特にその年代とかが不利益を被っているというふうなことはございませんので、あと先ほど言いましたように、7級制を取り入れて、近隣市町とのバランスなんかも取っているというふうなことです。そういった取組をしておりますので、特に不利益をと、そういうふうなことはございませんので、ご理解いただければというふうに思います。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。ええとですね、やっぱり職員が気持ちよく働ける、そんな環境。ちょうど何ていうの、移行するときに、そこでちょっと差が出てくる場合とかがあったように、私は感じてたんです。なのでそういうふうなことのないように、そういうところの見直しなんかもやっていただければというふうに思うんですが、その辺も含めてご回答できれば。

副町長（佐藤兵吉君）はい、議長。7級制に移行する際にですね、係長の上がった年数とか、そういうのを遡って確認をしてですね、そういうふうなものは是正されているものというふうに考えておりますので、ご理解いただければと思います。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。その言葉を信じておりますので、皆さん、不平不満のないように、退職して一生ですからね。そういうことも求めながら、職員が気持ちよく働けるような、そんな職場にしていいただければというふうに思います。

それでは3点目に入ります。私が非常に懸念していたのは、震災時には多忙だ、多忙を極めていたからということで、多くの派遣職員に頼り、プロパー職員の人材が図られていなかったのではないかというふうな懸念があったんです。そういうことからして、3点目の職員の人材育成についてお尋ねをします。公務研修所以外での職員研修もやっているということなんですが、その辺の詳しいことが分かれば教えてください。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。市町村職員研修所以外の研修の機会といたしまして、各種のセミナーであったり、いろんなところ主催ですので、ちょっと各種セミナーという言葉で置き換えさせていただきたいと思います。あとは宮城県が主催するものであったり、町村会の共済組合主催のものであったり、あと各課との何ですかね、所管してところの主催の長期の研修があったりということで、職員研修所以外で5つから6つくらいは、研修と違う主催の研修の機会はあるかなというふうに考えております。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。例えばですね、職場外研修を受講できる機会というふうなことの回答があったんですが、事例としてはどんなことがあったんでしょうか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。職場外研修ということで、ここ数年はコロナ禍等でいろんな研修の機会が失われたんですけども、職場外研修として予算措置してたのはアカデミーであったり、あと6県研修なんかも、東北6県の研修だったりも予算措置はしておりました。一昨年ですと、ちょっとコロナ禍の関係もあって、受講の申込みもしておったんですけども、受講申込みした者がコロナに罹患してしまったりということで実際は受講できなかったということもありましたんで、実績には反映しておりませんが、できる機会というような、そういった面では、そういった機会は確保はしてたかと記憶しております。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。それも、一応階層別とかそういうふうなところでの研修ですね。私がお尋ねしたいのは、職場外、外での研修、例えば体験とかっていうのを、かつてやったことがあったと思うんですが、その辺はやってましたでしょうか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。確かに、一定程度前ですと、例えば同じ部署の所属あるいは垣根を越えて、職員数名で他県の自治体を訪れて研修を受けてきて、課長会議の場とか、そういった場で研修の成果を発表するということもやっておったかと思います。今、予算措置は一応概算で取ってはおりますけれども、例えば今回であれば、まだ内々のなんですけども、能登半島地震で被害を受けた被災地を、私とか町長、あと副町長なんか別の機会を訪れる機会がありましたけども、ああいった被災地の状況を生の目で見てきてはいかかとの話が出ておりまして、そういった予算は一定程度ありますので、今後、職員にそういった参加の機会を募りたいなというふうな話は、内々的にしておりました。以上でございます。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。能登ですね。そうですね、やはり現場に行ってみて分かること、そして自分たちが一生懸命やっていたときに気づかなかったこと。そういうことはあると思うんです。なので、そういうところに足を運び、勉強するっていうことも必要だと思うんですが、先ほど、もう 1 回前に戻りますけども、研修所以外での研修、そしてやってますけれども、研修後の職員の工夫や取り組んだ部分っていうのは、何か目新しいものがあれば、ご紹介していただきたいんですが、あれば結構です。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。ちょっと今思いつくものとしまして、接遇とかの講師のそういった研修を受けてきて、実際に講師としてそういった業務に当たっているというケースは、職員何名かおりますので、そういったのが当てはまるかなと思います。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。接遇。非常に私はやっぱりね、役場の職員ってサービス業だと思うんですよ。大事なのは接遇だと思います。毎回出てます。一般質問とかでも出てますけれども、やはり恫喝されたとか、ハラスメントとかっていう言葉が出てきたことがありますけども、やはりそれは、町民の方々、お客さんを思う心がきちっと伝わっているか、いないかによってではないかなというふうに思いますので、その辺については、もうちょっと重きを置いてやってもいいんじゃないかなというふうに思います。そして、今の研修を受けてきて、講師としてっていうことでなんですが、職員の個性とか能力を引き出すような研修とかは、実施しているのかどうか。しているとすれば、ご紹介願います。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。研修の機会も確かに、職員研修の機会でもあるんですけども、職員の能力を引き出すという点で考えると、今ですと、例えばホームページの更新とか、そういったパソコンとかにたけてる職員が、さらにスキルアップを図るような機会というのは、予算上でも一定の確保はしているかと思います。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。そうですね。やっぱり、職員一人一人を大事にしながら育てていってなかった。今まで怠ってきた点が、今ここに出ているのではないかなと、私は思います。組織自体で人を育てる、そういう意識がどこまで醸成されていたのか。そこに疑問が生じるわけなんですけども、職員が主役となる環境づくりは、町民が主人公となり、やる気を支えていくものだと、私は思っています。なので、やはり職員の能力、個性を生かす、ここが駄目だと言って、がんががんがんって押し潰すのは簡単なんですよ。でも、1 人で、それぞれの人がいいところを必ず持ってるんです。そこをどうにか引き

上げながら一緒にやっという気持ちで、今までは私は伝わってなかったような気がしてならないんです。私も潰された一人です。潰されたこともありました。でも、町民の方々のことを考えて仕事をしていけば、くじけることはないんですよ。だから、職員一人一人が、いいところを見つけ、悪いところを見つけるのではなくて、いいところをずっと、一人でも、あの人は事務的にはできないけれども、掃除の部分はきれいよね、丁寧な仕事をするよね。そういういいところを見つけ出すような方策を考えていくという考えはないでしょうか。それについては。

町 長（橋元伸一君）はい、議長。今ね、岩佐議員がおっしゃったことはもっともだと思うんですが、町といたしましては、ある程度希望も聞いたりで、そういうことも含めて、あとはどうしても、今、議員が言ったように、好きなところに行っちゃうとどうしても偏りますので、やっぱりその辺も含めて、町としては私としては、ちゃんと見極めながら担当課なんかとも相談してですね、課長なんかとも相談をして、それで配属場所については、異動ですね、約200名いる中のプロパー職員の異動に関しては決めているというところはあります。

先ほど話が終わったということですが、研修なんかにおいてもですね、やはり百聞は一見にしかずということで、先ほど総務課長からもあったように、能登半島地震の現場だったりとか、そういうこともありますけれども、私としては、コロナが収まったということもあって、私の出張なんかコロナ前のようにですね、多くなってきております。そういうところに随行するときにはですね、必ず課長ということではなくてですね、やはりその下の方たちを育てるという意味で、班長だったり副班長だったり、そういう方をできればですね、随行として体験をさせるという意味で、今連れて歩いたりですね、そういうことも少しずつしておりますので、職員の、職員に合った職場といいですか、職種みたいな形で今、岩佐議員はおっしゃっておりますが、町としてはそれは考えながら偏らないように、ただやっぱり全体を、いろんなことを覚えてもらわなくていけないということもありますので、そういうことも含めて、適材適所、課長、班長みんな相談をしながらですね、当人の意見も聞きながら配属しているというところでありますのでご理解いただければというふうに思います。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。人材を育成するということには、やっぱりプロジェクトチームなんかつくって、総合計画とか何か、課長だけじゃないんですよ。もっと、20代、30代の考えもあるんですよ。その人たちと40代、50代の人たちのワークショップとか、そういうことをしながらやっていったら、もっといいものができるんじゃないかなというふうに思うんですが、その辺についてはいかがでしょうか。

町 長（橋元伸一君）はい、議長。ワークショップ、そうですね、できればとは思いますが、必ずしもそのワークショップをしてやってということではなくてですね、今は、一つの目的を持った、目的に向かってワークショップ開いたりとかね、そういうことでアイデアをいただくということはいいいことだとは思いますが。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。私はね、やっぱりいろんな年代層の人たちが、話し合ってつくり上げていくべきではないかなというふうに思います。ある市町村に行ったとき、議員は、議員じゃない、いろんな政策をしていくためには、60歳以上の人たちは口出しすんないう町がありました。見守ろう。だから、行政においてもそうじゃないですか。いろんな経験は積んできた、その人たちがアドバイスをするのはいいけど、その人

たちが突っ走るのではなくて、若い人たちの考えを引き出しながらっていうふうなことも考えられると思いますので、職員は町の大きな頭脳のシンクタンクですよ。そういうふうなことをしながら、行政のプロとして生かす場面をつくっていただきたいということを求め、次に移ります。

このごろですね、同僚議員からもありましたが、おはようございますって入ってきてもなかなか声が返ってこないところもあります。やっぱり、声が小っちゃいのかな、聞こえないのかな、忙しいのかなっていうふうな思いはありますけど、おはよう、こんにちはっていうのは、やはり、最低でも私は必要なものだと思いますが、その挨拶はきちっとできていると思っていますか。その辺についてお尋ねします。

町 長（橋元伸一君）はい、議長。ある程度はできているとは思いますが。ただ、やっぱり必ずしも全員がそのように答えているかどうかというのは、答えということないですね、挨拶というのは自分から声かけるのが挨拶だということですのでね。それに対して返すのは、挨拶半分、返事半分ということですね。ですからただ、私一人一人全部こう回って歩くわけではないので、その辺はちょっと分からないんですが、確かに今、議員がおっしゃるような意見も、たまにですね、聞こえてくることもありますので、私としてはできるだけ自分は声をかけるように、あとは職員も声を出していただくようには心がけているとは考えております。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。私だけではなくて、町長だけではなくて、朝の打合せやってますよね、多分各課では、行ってますよね。そのときにはどんな言葉から始まってますでしょうか。私、古いって言われるかもしれないけど、挨拶に始まり挨拶に終わるっていうふうなことを篤と教えていただきました。おはようございます、お疲れさまでした、ありがとうございます。さようならっていうことであるんですが、その声が、特にですね、新庁舎になってからなかなか聞こえづらい。声が上まで通るから遠慮してるのかなっていうふうな思いもあるんですが、職員が自信を持って職務に当たることができなくて、上司や同僚、周囲の目を気にしていることを感じることもあるんですよ。職場においてハラスメントはないのだろうかっていうようなことから、4点目の質問に入ってるんですが、やはり職場内でのコミュニケーション、そして町民との対話などをどのように図っているのか。その辺についてまずお尋ねします。

町 長（橋元伸一君）はい、議長。役場職員には、町民といいますかね、お客さんといいますか、来たときにはきちっとですね、対応するようにということでやっておりますので、全員そういうふうな対応で、対応に努めているというふうに私は思っているのですが、その対応の仕方がですね、いい、悪いという評価を受ける場合もありますので、それは先ほど議員がおっしゃったようにですね、毎朝の朝礼や何かのときに、課長のほうからきちっと対応するようにということは、常々申してるところであります。

1 1 番（岩佐孝子君）はい、議長。先ほどの回答の中に、課長会議等においてっていう、コミュニケーションの重要性とかっていうふうな話があったんですが、先ほど私が言ったようにですね、やはり、各年代とか、各課の人たちとのコミュニケーションを図ることが、非常に私は大事だと思うんです。例えば、ランチタイムを束縛されるっていうかもしれないけど、ご飯を一緒に食べるとか、ワークショップをするとか、何か語り合うっていうような、そんな場所を設けるようなことは考えてはいませんか。

町 長（橋元伸一君）はい、議長。今ですね、議員のほうから提案いただきましたといいますか、

食事会とかね、そういうことはあってもいいのかなとは思いますが。庁舎の中で、食堂と言われる場所はないんですけれども、どっかね、場所を設定して食事会をしながらね、普通に気さくに話ができるような環境づくりというのはいいのかなと思いますので、今後努めていきたいというふうに思います。考えていきたい。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。そうですね。やっぱりお茶を飲むっていう風習もなくなったように感じるんですが、お茶を出したりなんかっていうのなくなりましたよね、たしかこの庁舎になってから、特に。やっぱりお茶一服の効用って、私は大きいと思うんです。町民の方が来たからではなくて、職員同士でもお茶を一服飲むことによって、そこでコミュニケーションができるんじゃないかなって、私は、それはお茶の効用ではないかと思うんですが、今お茶は、全然出してないですよ、お茶道具とかってもないですよ。その辺ちょっと確認します。ありますか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。もちろん、町長応接室とかで、ある程度来客があった際には総務課のほうで出す茶湯のセットはありますけども、多分各課でそのようなものはないのかなと思います。個人も多分今、水筒を持ってくるような感じかなと思いますので、あと、各課で昔であれば応接セットがあったかと思いますが、今打合せテーブルな形で、課のフロアではなくて、1階、2階とも一定の場所に打合せテーブルというか、そういうものがありますので、各課でまとまって、まとまってということなんですけども、定時に、例えば10時とか3時にお茶を飲むっていうものは、今はないのかなと思います。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。何だろう。業務量が多いからだとか、あとは簡素化を図るとかっていうことから、多分そういうふうなものが徐々になくなってきたんだろうというふうには思うんですが、やはり、コミュニケーション取るときは顔と顔だけ突き合わせてるよりも、やっぱり何かを媒介としながらしていくと、私はスムーズにいく場面もあるんじゃないかなというふうに思うんです。今のつくりの中ではなかなかできないかもしれませんが、机の上に、さっきポット持ってきてるか、水筒持ってきてるっていうふうな話があったんですが、それを飲みながらでも、ちょこっとした3分でも1分でも話をすることによって、こういうこともあったのかっていうふうな気づきがあるので、そういうふうなお茶の一服効果を求めるような、そんなふうなことを考えることはないでしょうか。

町長（橋元伸一君）はい、議長。昔のことを、私はちょっとよく分からないんですが、現状を考えるとですね、職場の執務している中で、お茶を飲むとかそういうことがね、なかなかちょっとできないというか、しづらいのかなと思います。もしそうであれば、やはり交代で10分なり15分のね、10時とか3時とかっていうことを言ってるんだと思うんですけど、そういうときに、違う場所でやるとかね。今現在の状況の中で、執務しながらみんなが仕事してる中で、一部の人だけが休んでお茶を飲んでたりとかね、そういう一部といいますかね、なかなかやりづらいんじゃないかというふうに、私は思います。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。それもこの震災で、私は壊れてきたものではないかなというふうに思うんです。忙しい、忙しいっていうふうなことがあったから、そういうふうなことだったと思うんですが、やっぱり、心に余裕がなかったら仕事もはかどらないと思うんですよ。そういうふうなことからですね、職員同士でのアドバイスとか相談できる人はいるのかどうか、その辺も確認したことはありますか。心のいろんな悩み事とか相

談できるような、そういう人はいるのかどうか。その辺についてお尋ねします。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。職員のですね、メンタルヘルスチェックの際のアンケートの中に、同僚の中でとか上司に相談できる方はいますかという質問項目がありますので、今手持ちで何件という資料はお持ちしてないんですけども、そういった質問項目がありますので確認しようと思えば確認はできると思います。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。メンタルヘルスで相談のときにですね、相談件数、産業医だと思んですが、そのときに65人とか相談してるんですね、54人とかなんですが。なかなか減らないということは、私の客観的なところでいくと、やっぱり誰かに相談することによって、それが少しずつ改善されてくるのではないかというふうに思うんですが、平成29年頃からどんどんどんどん多くなってるわけですよ。で、令和2年、令和3年、令和4年は特に、ずっと平成から引きずってきたものが一番大きくなったのかなというふうなところで見てるんですが、65人、65件もの相談件数があったんです。でも、そういう相談件数があったからこそ、令和5年では相談件数も減り、実人数も減ってきたというふうに思うんですが、それがこの産業医だけではなくて、やはり庁舎内に同じ職場、職場内というか、庁舎内でも誰でもいいんですけど、そういうふうなことがあるのかどうか。後でも結構ですので、調べておいていただきたいと思います。そしてその相談できる、職員同士が相談できるような体制はできているのかどうか、その辺も確認したいと思います。いかがでしょうか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。職員の中でそういった方がいるのかというところですけども、一応安全衛生委員会の中で、衛生管理者として保健師の方がその職についておりますし、あと安全衛生委員会の委員も8名おりまして、例えばこのメンタルヘルス相談を受ける際には、この委員を通してだったり介してというようなことで周知しておりますので、一応相談できる方の人数にはカウントしていいのかなと考えております。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。やはり、メンタルがやられるということは、相談できる場がないんですよ。息を抜く場所がないと、私は思うんです。誰かに、ちょっとでも、そういうことができればというふうに思いますが、そういうことのないようにですね、これからは職務に、職務だけではなくてコミュニケーション、風通しのいいものにしていただきたいと思いますというふうに思いますし、ハラスメントなんかっていうのは、今のところは聞いてませんか。その辺。

町長（橋元伸一君）はい、議長。現在ではそういうふうな事案はありません。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。やっぱりですね、平成23年の3月11日発生した東日本大震災によって、被災時、被災のときからずっと職員は一丸となって頑張って走ってきました。しかし、多くの住民が町を去らざるを得なかったこと、頑張ってきた職員も退職せざるを得なかった人、忙しい、忙しい、膨大な事務量により、なぜできないのかというような叱咤、叱責による声を聞くこともありました。そういうことから、やはり心が病んできたのではないかなというふうに思っております。最初からできる人なんていないんですよ。上司の顔色や目をうかがいながら仕事をするのではなくて、町民の方々が、町民の方々へ目と心に向けて、一人一人を大切にすることが私は大事だと思うんですが、その辺について、町長について伺います。

町長（橋元伸一君）はい、議長。私としてはしましてはね、一人一人見ているつもりでは、ごめんなさい、いるんですけども、今言ったように、とにかく職場の環境、みんなのね、

働きやすい環境ということで、まずはコミュニケーションを取るとか、そういうことをまずは図っていきたいということで、できるだけですね、震災の事業もほぼ終わったということもありますし、コロナも収まってきたということもありますので、まずは今ですと、スポーツやったりするチームもありますので、そういうのに積極的にですね、誘って入会してもらおうとか、そういうことも含めて考えてはおります。先ほど挨拶の件もありましたが、そういうことも含めて、研修ということで一番身近なところでね、夢いちごの郷なんか研修というかですね、いいのかなというふうなことも考えたりは、こっちの内部ではしておりますので、とにかく職員が働きやすいように環境をできるだけ整備していききたいというふうには考えております。

11番（岩佐孝子君）はい、議長。やっぱりね、働きやすい、話しやすい、そんな環境をつくっていくことが、まずは大事ではないかなというふうに、私は思います。私も、6名の町長、そして5名の教育長にお仕えさせていただきました。やはりそのときに、出るくいは打たれるんだよ、孝ちゃん、出過ぎろ、言ってくださった上司がおりました。出過ぎるためには勉強もしなきゃならないです。どういうものが地域の人たちが求めているか。そういうものを職員一人一人がキャッチし、そしてそれを生かしていけば、一人一人の力は小さくても、200人が寄り添えば200倍の力になります。私はそういうふうな大きな力を信じております。

毎回ではないですけども、前回もですね、一般質問で町長は職員を守るべきである、大きな声で恫喝しているから守るべきであるというような指摘がありました。職員同士が町民と職員と信頼関係ができていたなら、そう思います。

私が入って間もない頃の町長、職員の失敗に対し、町民の方に、私の教育が行き届かず申し訳ございません、頭を下げました。そういうふうにもわびながらも、職員には、職員を叱責することはなかったんです。職員には、町民の方々に迷惑をかけないために、全力で尽力してほしい、そういうふうな言葉がありました。私は、今それを見せてくれている町長の下で、みんなが職員一丸となって、町長公約にある誰一人として取り残さないまちづくり、それに続けるものだと思っております。職員一人一人が地域に溶け込み、地域とともに育った職員、それは大きな力になるんじゃないでしょうか。

先ほどご紹介にありましたけれども、金はなくても皆さんには頭があります。頭脳があります。前から何回となく私が話をしてましたが、私からとかいろんな人からも出たでしょう。今、役場の正面玄関、裏玄関から入っても、テープがありますね。どここの課、ここで行けばいいですよって、色別にしています。知恵とわざ、それを出し合えば一つ一つのものがクリアできるんじゃないでしょうか。そんなことを私は思っています。町職員だけではないんです。いろんな人たちの頭脳を蓄積すれば、私は、人数が消滅してしまうんじゃないかというような声もありますけれども、生き生きとした町であれば、そこに人は寄ってきます。そういう町をつくっていくためにも、職員の不平不満を払拭し、そして地域の方々とのコミュニケーション、それを大事にしながらまちづくりに邁進して、お互いに邁進していきたいと思います。これで私の一般質問を終わります。

議長（菊地康彦君）11番岩佐孝子君の質問を終わります。

議長（菊地康彦君）ここで暫時休憩といたします。再開は11時20分、11時20分でありま

す。

午前 11 時 09 分 休 憩

午前 11 時 20 分 再 開

議 長（菊地康彦君）再開いたします。休憩前に引き続き、会議を開きます。

議 長（菊地康彦君）3 番遠藤龍之君の質問を許します。遠藤龍之君、登壇願います。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。遠藤龍之です。

2024 年第 3 回山元町議会定例会に当たりまして、町民の皆さんが要望する当面の諸課題をはじめ、今後のまちづくり、とりわけ復興関連事業も収まりを見せ、新たなまちづくりの取組も求められている中で、町政全般にわたる一般質問を行い、町長の所見を伺うものであります。

1 件目は、町の行政執行に携わる職員の対応、処遇についてであります。非正規公務員である会計年度任用職員の対応、違いますね。1 件目は。いいか。

非正規公務員である会計年度任用職員の対応、待遇改善が問われております。自治体の仕事に誇りを持ち、住民の命や暮らしを守る公務に従事しているにもかかわらず、低賃金で雇用不安にさらされていると言われていきます会計年度職員であります。全国の自治体は、政府の長年の政策によって定員削減を繰り返し、職員総数、総職員数、1994 年の 328 万人から、2022 年、280 万に削減、同時に正規職員から非正規職員への置換えを進め、市区町村では全職員の約 4 割を占めるまでに至っているようであります。

今、公共サービスのさらなる質の向上が求められ、これに応えるためには職員の職場環境整備や処遇の改善が、まさに必要であるということから、次の点についてお伺いたします。

1 点目は、正規、非正規等雇用形態の現状についてであります。

2 点目は、それぞれの給料等処遇の現状についてお伺いたします。

3 点目は、国が進める給料等処遇改善に伴う国の財源保障は十分かどうか。

4 点目は、行政事務包括業務委託事業の取組に問題はないかについて伺うものであります。

2 件目の質問は、地方創生の取組についてであります。国は地方創生の 10 年間の成果や、課題を検証した報告書を発表し、総括や今後取り組む方針を示していることに関し、以下の点についてお伺いたします。

1 点目は、山元町での取組についてであります。

2 点目は、取組の効果や成果についてお伺いたします。

3 件目の質問は、入札契約制度の取組についてであります。この問題についてはこの間も何回か取り上げて質問をしているところであります。

1 点目は、予定価格の公表の見直し後の課題についてであります。

2 点目は、入札契約制度に係る新基準設定に基づく取組の評価についてお伺いたします。

3 点目は、町内企業育成の取組についてお伺いたします。

以上、3 件を、私の一般質問といたします。

議長（菊地康彦君）町長橋元伸一君、登壇願います。

町長（橋元伸一君）はい、議長。遠藤龍之議員のご質問にお答えいたします。

大綱第1、町の行政執行に携わる職員の対応、処遇についての1点目、正規、非正規等雇用形態の現状についてですが、正規職員とは任期を設けず常勤として働く職員と捉え、また非正規職員とは任期が設けられた常勤または非常勤として働く職員と捉え、ご回答いたします。

まず、常勤職員の雇用形態としては、一般職員、任期つき職員及び再任用職員として雇用しております。また、非常勤職員の雇用形態としては、任期つき短時間職員や再任用短時間職員のほか、会計年度任用職員として雇用しており、会計年度任用職員は、パートタイムで働く第1号会計年度任用職員と、フルタイムで働く第2号会計年度任用職員に区分されます。

次に、2点目、それぞれの給料等処遇の現状についてですが、常勤職員は、山元町職員の給与に関する条例で定める給料表に基づき支給しており、非常勤職員である会計年度任用職員は、その職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号級の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮し、支給額を定めております。また、会計年度任用職員の処遇は、地域の実情等を踏まえ適切に定めるべきとされており、具体的には、山元町第1号会計年度任用職員の報酬、期末手当及び費用弁償に関する条例及び山元町第2号会計年度任用職員の給与に関する条例に基づき支給しており、近隣自治体とのバランス等も考慮し、その処遇に反映しております。

次に、3点目、国が進める給料等処遇改善に伴う国の財源保障は十分かについてですが、国の非常勤職員の取扱いを踏まえた地方自治法の一部改正に基づき、さきの第2回議会定例会において、会計年度任用職員の勤勉手当の支給についての条例を改正し、処遇の改善を図ったところであります。この会計年度任用職員の給与に関する財源保障としては、期末勤勉手当に対する地方財政措置、いわゆる普通交付税が措置されることとなっておりますが、実額ではなく普通交付税を算定するための基礎数値であり、具体的な金額の把握は難しいことに加え、それ以外の経費については、現状では具体的な措置はないことから、必ずしも十分ではないと考えております。

町といたしましては、このような現状を踏まえ、政府要望や地方交付税法第17条の4の規定に基づく意見を申し出ること等も視野に入れながら、今後、国の地方財政措置等に関する動向も注視してまいりたいと考えております。

次に、4点目、行政事務包括業務委託事業の取組に問題はないかについてですが、平成29年の地方公務員法及び地方自治法の一部改正により、それまでの臨時的任用職員は原則、会計年度任用職員に移行する必要がありました。また、会計年度任用職員に移行し担う業務のほかに、業務マニュアル等に基づき、業務遂行が可能な13業務について、専門職の人材確保による業務継続の維持等を目的とし、令和2年度から今年度までの5年間にわたり、委託により対応してきたところであります。

この間、業務受注者とは毎月打合せを実施し、密な情報共有を行ってきたことなどにより、これまで大きなトラブル等もなく、業務遂行できているものと考えております。なお、本業務委託については今年度で現契約が満了することから、次の発注に向け、各部門の担当者から、改めて5年間の業務の状況を聞き取りし、検証しております。

その結果、一部業務については、会計年度任用職員での対応や、指定管理者制度への移行を目指すこととし、新年度以降は9つの業務について委託することを計画しております。

なお、本議会において、業者選定等を進めるための債務負担行為を設定したく、補正予算を計上しておりますので、よろしくお願い申し上げます。

次に、大綱第2、地方創生の取組についての1点目、山元町での取組についてですが、国は、将来にわたり活力ある地域社会の実現と、東京圏への一極集中の是正を目的として、平成26年にまち・ひと・しごと創生法を制定したところであります。この法律の施行に伴い、町では2060年までの人口の将来展望に基づく中長期的な目標や、施策の基本方向性、具体の施策を盛り込んだ山元町地方創生総合戦略前期戦略を平成27年度に策定いたしました。

その後、前期戦略に掲げた目標をより踏み込んだものとし、人口の将来展望である2060年に人口6,400人を確保の実現に向け、令和2年度から令和6年度までを期間とする2期目の戦略、現行戦略を策定したところであり、人口減少の克服と持続的な発展に向け、1、富を生み出し、安心して働ける地域をつくる。2、新しい人の流れを加速させる。3、結婚、出産、子育ての希望をかなえる。4、人が集う、安心して暮らすことができる魅力的な地域をつくるの4つを基本目標として掲げ、各種事業を展開するとともに、数値目標と重要業績評価指標KPIを設定し、それら事業の進捗確認を図っているところであります。

次に、2点目、取組の効果や成果についてですが、前段でも申し上げましたとおり、事業進捗を確認するため、それぞれに数値目標と重要業績評価指標KPIを設定しており、その最終結果については今後取りまとめてまいります。なお、令和4年度に実施した事業の中間評価では、掲げた7つの数値目標のうち、基本目標2の移住定住者数が既に達成、基本目標3の合計特殊出生率及び年間出生者数については、達成には至らないものの9割を超えており、これまで注力してきた移住定住支援や、きめ細やかな子育て支援の効果が着実に成果として現れております。

まだ未達となっているその他4つの項目においても、いずれも目標対比で8割以上の達成率となっており、おおむね順調に進捗しているものと捉えております。

現行の戦略につきましては、先ほども申し上げましたとおり、今年度が期間の終期となりますことから、今後、戦略に掲げる各種事業の効果検証を進めてまいります。その内容を十分に精査し、次期戦略に確実に反映させるなど、より実効性の高い戦略となるよう策定に取り組んでまいります。

次に、大綱第3、入札契約制度の取組についての1点目、予定価格の公表の見直し後の課題についてですが、本町では建設工事の入札において、令和4年度までは予定価格を事前公表としておりましたが、国からの指導や、県内の自治体の状況等に鑑み、令和5年度から事後公表に変更しております。制度改正後の課題といたしましては、入札の不調が一時的に増加したところであり、これらを踏まえ地元企業からのご意見等も参考に対策を講じ、改善を図ったところであります。

具体には、工事発注の際の仕様書の記載方法を工夫したほか、今年度からは入札執行後、一定の条件下であります。算定、積算金額を記載した設計書についても、申請に応じ内容を開示しております。この取組が功を奏し、前年度同期4月から8月の5か月

間と比較すると、入札不調の件数は大幅に減少しており、指名委員会の対象となる工事の不調件数は、昨年度は7件だったのに対し今年度は2件となり、相応の効果が出ているものと捉えております。

次に2点目、新基準設定に基づく取組の評価についてですが、町では、指名競争入札を行う際の基準を明確化した山元町競争入札参加者の資格及び指名競争入札参加者の指名に関する基準を策定し、令和3年9月から運用しております。しかしながら、制度運用開始からの月日の経過とともに、各種復興事業の収束など今後の工事発注件数の低減が見込まれたことから、町内企業の受注機会の確保を図る必要があると判断し、基準の一部を見直し、今年4月から運用を開始しております。

見直した内容ですが、土木工事及び舗装工事の指名に関するものであり、工事の設計金額に基づき指名基準を改めており、町内企業の受注機会の確保や入札不調につながらないよう工夫したところであります。

具体的には、設計金額に応じた入札に参加する企業の範囲を拡大しており、その結果として、前年度同期、4月から8月の5か月間と比べ、町内企業と受注機会が増加していることから、制度改正の効果が出ているものと評価しております。

次に3点目、町内企業育成の取組についてですが、公共工事の入札については、透明性や競争性、公正性等を確保し、関連法令等に基づき、厳正なる執行が大原則ではありますが、一方で、産業の振興や地域経済の循環をはじめ、災害時における官民の協力体制の確保など、幅広い視点、観点から、地元企業を育成すべきと考えております。

その取組として、1点目及び2点目でお答えしましたとおり、社会情勢の変化に対応すべく、その時々に応じ適宜制度を見直すなど、総じて町民の利益が優先されるよう努めております。また、本年度より町内企業の技術向上と県事業の受注拡大につなげるべく工事成績評定を実施しており、今後とも町内企業の育成とさらなる受注機会の確保が図れるよう他市町村の事例等を研究するとともに、定期的に制度を検証し改善してまいります。

以上でございます。

議長（菊地康彦君）3番遠藤龍之君の再質問を許します。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。総務課長に集中するようになってしまうので、ちょっと順番を変えて、2件目から再質問を進めさせていただきます。

地方創生の取組についてなんですが、これ国との関係で、国からの指示、指導ということで行われているということなんですが、この10年間、2014年からですね、10年間、そしてその国での取組の結果について、この間報告あったようなんですが、そもそもこの本来の目的については、人口減少対策、それと一極集中、東京にですね、というのが、大きな目的として取り組まれた施策であります。それを、国の強制といいましか、私も含めてですが、地方自治体にも、こうした施策を、これに沿って立てて取り組みというような内容のものだったと思うんです。

その件につきましては先ほどの町長答弁で、それなりの成果を上げていると、おおむねということなんですが、本来の目的である人口減少についてどうだったのか。これ、多分、先ほど河北の報道でも2014年から、13年からの起点として20年度の結果では、山元町は増勢には向かってない。宮城県で17自治体は隣の亘理もですね、増加という結果が出ているようなんですが、ただ、この間の山元町のこの取組のね、結果の

現在、24年までその後も増えているのかなというふうに思いますが、もうそもそもの結果、目的、人口対策減少、その対策の結果、今、結果どうなってるのか、お伺いします。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。お答えいたします。国が示しているその数値と、町が計画に掲げた数値については、さほど乖離はないというふうに、遠藤議員もご理解いただければと思いますが、それに対する実績ですよね。実績について直近の数値を申し上げますと、令和5年度の実績をお話しさせていただきますが、目標数値に対して約200名ほど少ないというふうに見ております。その内容なんですけど、分析によりますと、いわゆる社会増減、社会増減については増に転じているんですが、自然増減、これが当初計画したより急速な数字で減少しているものというふうに捉えてございます。

以上です。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。これは全国的な減少でね。だから国も、こういった取り立てて対策を組んで進めているということなんですけど、国自身がもうこの事業の結果についてはね、大いに反省して、人口減少については、全然目標どおりといいますかね、思いどおりになってない、あと東京一極集中というのも逆に増えているというね、まさにそういう、なかなかっていうか、どこから手をつけていけばいいのかっていうね、国も困ってるんですがね、悩んでいる対策だと。しかしながら、この末端の、末端のっていうか、基礎的自治体、地方に住むところでの、やっぱり人口減少というのは本当にこの間もね、皆さんが訴えられてるように、非常に深刻な問題、課題になっているということからすると、引き続きこの対策には力を入れていかなくちゃならないというふうに受け止めているところです。

そして、国もその反省から、今後ね、国の、私、国の責任ということですね、もう全部の丸投げ、地方自治体に、末端の自治体に丸投げしては駄目だというような反省をしているようです。

そのための支援の強化、あるいは指導力の強化ということも対策の強化ということも考えているようなんですが、やっぱりそれを大いにやってほしい、そして、今後のね、取組として、町も先ほど示しているんですが、これを達成っていうか、進めていく上で、そこでやっぱり出てくるのが財源問題とかね、あるいは、具体的な指導ね、どうかねというのが考えられるんですが、ここの問題、本当にこの末端の自治体でね、自治体だけで対策できるかっていうとね、私は非常に無理、問題があるというふうにして、その結果がさっきの結果だと思うんですが。

ということで何が言いたいかというけど、やっぱ今後の取組として、国もそういう姿勢を示しています。この力を支援をする。これまでこれはやっぱり町長の力で、行動、取組としてね、大いに山元の現状、国に知らせて具体的な支援をね、求める。こういうこの姿勢が必要なんではないかというふうに思うんですが、まずその取組姿勢についてお伺いします。

町 長（橋元伸一君）はい、議長。そうですね。人口減少、少子高齢化だけでなくその人口減少というのが、今本当に日本中で取り上げられているわけでありまして、山元町にとってもそれは大きな課題となっております。昨日もそのような形での質問もね、いっぱい受けております。その取組ということですけども、今、企画財政課長のほうからあったようにですね、私としても年間約200名ずつ人口が減っていったというふうな捉え

方として、今見ているわけですがけれども、自然減、それと社会増減、いろいろこう考えたときに、実際では150という数字だったんですけど、私は大体、年間200名ぐらいの推移というふうに見ておりまして、やはりこの200名を基準というかですね、超えないように、まずはその現状をどうやって維持するかということで、今後もですね、さらなるいろんな施策を講じていきたいというふうに思います。人口が減ればそれなりに税収も減りますので、その辺も含めてそうすると、いろいろとやっぱりこの調整をしていく中でのマイナスにもね、つながってきますので、そういうことも含めて国のほうにも求めていくことを求めていく、そういう形で今、議員がおっしゃったようにですね、できるだけこの町の状況を発信して、来てもらうための発信もありますし、そういう、そのような状況を国なり、県なりにも理解していただいて、それで支援をしていただくということもありますので、そういうことには、抽象的になりますが努めて今後もですね、やっていきたいというふうには思っております。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。これは残念ながらね、結果としてこの10年間を取り組んで、結果、やっぱり減少といいますかね、その目標を達成できなかったという事実があります。それ、何でそうなのかっていうふうになるといろいろ出てくるんだけど、やっぱり今後のね、そういう結果を受けて、何でそうなのかっていうことをやっぱりきちっと基礎的自治体がね、末端自治体がよく分析して国に求める、国も理解できるような、納得できるようなねことを、やっぱり、実体験、10年間のね、取組の分析して経験を体験を訴え、それで、具体的な、現実的な支援のことを求めていく必要があるというふうに思います。そのためにも十分な分析をしてね、図って。

とりわけね、財源、どこさでもこの財源問題が出てくんだけれども、国は口で言うばかりでね、やらせるばかりやらせて、金は最終的に言うtoちゃんと地方交付税で、担保してますね。地方交付税開けてみると、どこさその部分あるのかっていうのはなかなか見えないようなのが、多々ございます。普通だったら、いろんな施策でね、地方交付税で見ていて、地方交付税って、毎年どんどんどん膨れ上がっていかなくてねと思うんだけれども、具体的には膨れ上がってないという、という現実が本当によこしてんのかっていうことをね、やっぱり実体験を、この厳しさを訴えて、そして当然の支援を求めていく、そしてそれを実現させるということは、これはやっぱり町長のね、大きな仕事でもあるかなというふうに思います。そのことは求めて、次に移りたいと思いますが、いいですか。

議長（菊地康彦君）ここで暫時休憩といたします。再開は13時10分、13時10分といたします。

午前11時47分 休 憩

午後 1時10分 再 開

議長（菊地康彦君）再開いたします。休憩前に引き続き、会議を開きます。

議長（菊地康彦君）11番岩佐孝子君から、欠席届書が提出されておりますので、お伝えいたします。

遠藤龍之君の再質問を許します。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。3 件目の入札契約制度の取組について改めてお伺いいたします。

予定価格の公表見直し後の課題ということですが、これについてはおおむね順調といたしますか、という評価を示しています。そういうことかなというふうに受け止めて、次に 2 点目のですね、入札契約制度に係る新基準設定に基づく取組の評価ということについてであります、その辺の町長回答では令和 3 年 9 月から運用してると。しかしながら、制度運用開始からの月日の経過とともに、各種復興企業の収束など今後の工事発注件数の低減が見込まれたことから、町内企業の受注機会の確保を図る必要があると判断し、基準の一部見直し、今年 4 月から運用を開始しているということですが、この内容については私たちに示されていないのではないかなということで、改めてあえてお伺いしますが、その内容について、令和 3 年のときには、競争入札参加資格を定める基準の明確化あるいは指名競争入札参加指名基準の明確化ということで、土木工事、水道施設建築工事に対して、点数で 700 点以上とか一級技術者が何人以上とかいう基準を示している。また、指名競争参加指名基準の明確化ということでは、土木工事、建築工事それぞれ 1,000 万以上とか 1,000 万未満とかというような基準を設けて、この基準で決めているということまでを我々に示されたんですが、その後の見直しについてはちょっと、私だけかも知れませんが、そういった説明は聞いてないということで、どのようにこれが変わったのか確認します。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。ただいまのお尋ねですけども、遠藤議員がおっしゃった以前ですね、説明の内容 1,000 万円云々というふうな話あったと思いますけども、それまでは 1,000 万円を基準にしまして、いわゆる予定価格ですね。1,000 万円を基準してそこに参入、いわゆる指名する業者というふうなものについては、そこを境に仕分をしてきたと。これまでも何回かご質問頂戴しておりますから、お分かりだと思いますけども、いわゆる経営審査事項等によって、よく S ランクとか A ランクとか B ランクというふうな話、伺うと思うんですが、この A ランクと B ランクの業者さん、これをきっかり金額で一定で割ってしまうと、どうしてもその昨今の公共工事の減少傾向にあり、そしてまた 1 件当たりの工事費の金額というふうなものも低廉になっているというふうになってくるとすると、業者さんの立場からすれば、いわゆる参加資格が減ってしまうというふうなものがあつたもんですから、1,000 万というふうなものを基準としつつも、そこに幅を持たせて、例えばその今までは 1,000 万からを上限に切ってたんですが、500 万から 1,500 万の範囲は、A ランクの業者さんも B ランクの業者さんも参入にできるような仕組みに変えたというふうな内容になります。

以上になります。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。ちょっと今の説明でちょっと私の頭では理解し難いんですが、要は規制緩和したというふうな受け止めでいいのかなと。そしてそれに至るのがなぜ規制緩和しなくちゃならなかったのかというのは、令和 3 年の新基準を設定したときにね、その内容では受注機会が少ないというようなことがあって、それを少しでも参加できるようにということで規制緩和したというふうな受け止めで、まずはよろしいのか確認します。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。説明が足りなくて申し訳ございません。業者さんの受注する、いわゆる件数でしたり、技術者がいなくなったりということで、それまで S ランクにいた業者が A ランクに落ちたり、A ランクにいた業者が B ランクの区分になった

りというふうなことが、やっぱ背景にあるんですね。そういった中でどう対処すべきかというふうなものを検討した結果、要は業者さんに、入札に参加できる機会の拡大を図ったというふうに捉えていただければよろしいかと思います。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。ちょっと今の説明でもあれなんだけど、簡単に言うと、それでそのことによって、町内の企業の皆さんが町発注の事業に参加するというか、入札に参加する機会が増えたというふうな受け止めでいい。もし、そうであれば、それは一つの前進、見直すことによってね、前進だと。

ただ、その見直すというのが議会にちょっと説明されなかったというのはちょっと残念な話で、せっかくね、そういういいことをやってるんだっただらば、積極的に我々にね、説明するべき、すべきだというふうに思っているところです。その辺について。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。前段の件については、遠藤議員がおっしゃるとおり、そのとおり取っていただいてよろしいかと思います。

その説明の機会なんですけど、実はこの制度に関しましては今年の2月ですね、内容を制度設計し、3月には業者さんに内容等については説明していると。ただ、遠藤議員ご指摘のように、議員の皆様にお示しできなかったことについては反省するところでございますし、今後、こういった変更の機会がございましたら、その都度お知らせしてまいりたいというふうに考えます。よろしくお願いします。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。次に、3点目の町内企業育成の取組について、現状、今後についてですね、説明が行われましたが、この件に関してはもう何回もここで私も説明受け経験あるんですが、確認してる内容のものなんですが、これまでこのことについて強調されているのはもう、議会の中でどういう表現で表現されているかといいますと、平成30年、2018年ですね、のとき、それ以前からあったかと思うんですが、明確に示していますのは、議会の中でのやりとりの中ですね、この町内企業の育成について、町の対応考え方はということで問いただしているところで、町の回答としてはですね、公共工事を通じて地元企業の育成、振興を図るという視点も非常に大切なことであると認識しており、これまでも工事の発注に当たっては、工事ごとに希望や工種、工期等を総合的に勘案し、施工可能な工事については、工区分けによる分割発注等も含め、可能な限り町内業者への発注を行うよう努めてきたところであります。また、町内業者に発注した工事についても、町外業者に発注した工事についても、町内業者が下請となる場合も多いことから、間接的に町内業者に対して支出しているケースも相当程度あるものと考えており、工事発注の際に下請、資材調達等の面で、地元企業の積極的な活用に配慮するよう仕様書で定めるなど地域内の経済循環の確保に努めている。今後、復興創生期間の終えんとともに、工事の発注は徐々に減少することが想定されているが、競争性、公平性に配慮しつつも地元業者の育成、復興の観点から、分野を限定することなく引き続き受注機会の確保に努めてまいります。

これは2018年の回答。その後、また同じような内容の質問したときの回答。これがね、全く、全く同じ表現でしてるんです。何言うかということ、町として町内企業の育成に努めると。そして受注の機会を、多くね、示すと、提供するということを強調してきているんですが、この間の取組、その成果、こういうね、地元企業育成ということでうんと強調して町の取組として来たんですが、その期間、どれぐらいの取組内容ですね、町としてね、の内容について確認します。その時期のですね。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。直近といいますか、この4、5年ぐらいの動きでよろしいですね。はい。最終的に我々としては町内企業の育成なり、何ていうんでしょう、そこにつながったものというふうに捉えておりますけども、時系列で整理いたしますと、例えば最低制限価格を見直したことによって、不調が相次いでしまったというふうな事態も、過去に起きております。そういったものを、何ていうんでしょう、回避するために最低制限価格を事後公表に踏み切ったり、その他様々な取組を行っております。

直近の動きをお話ししますと、やはり昨年の4月ですね。昨年の4月についても予定価格なんかも、事後にはなりますが、公表することによって一定程度、その町の考え方だったり、まず業者さんに知ってもらうというふうな取組でしたり、そしてさきの質問でいろいろお話ありました指名基準の見直しでしたり、そういった取組を、何でしょう、進めながら地元業者の育成支援あるいはそれが最終的には地元経済の循環でしたり、あるいはその災害時における業者さんにやっぱり協力いただくというふうなことからすれば、やはりそういった一定の関係性は保っておく必要があるのかなというふうな観点から、そういった様々の取組はこのところ対応しているというふうなものになります。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。最近はそういう形でね、取り組んで少しでも町内企業の皆さんにね、受注の機会を与えるという、取り組んでいるという表現っていうことは受け止めますが、またその時期っていうのはこういうこと、何回も続いてる中でその時期にね、逆に工場大きくしてね。そして大きい企業しか取られないような入札のね、発注の仕方をしたりとかね、本当に、同時期にね、道路だったか、ちょっとまだ中で話しますが、小分けにしたらね、地元企業でも十分受注機会があるのではないかなと思われるようなものも、そうはしないでいろいろその時々での事由があって、大きい企業しか、地元企業がね、弱小企業っていうとうまくねえか、取れないような仕事の作り方、発注の仕方をしてきたという経緯を記憶してるんですが、そしてそういうこともあって今回ね、ようやくといいますかね、そういう方向に來たのか。復興関連のね、事業という別な大きな要因もあるかとは思いますが、しかしそういう中でも、何かもうこの10年というか、その中でそういうことが繰り返しあったのにもかかわらず、そういうことが行われなかったというね、経緯があってようやくここに來たのかなという受け止めをしてるんですが、そういう受け止めでいいですか。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。これまで、例えばその1つの道路を整備するにも工区分けができないかというふうな、私もこの同じ議場におりましたので、そういったやり取りも当然ながら把握しているつもりです。やはりその、全てが全て分割できるかって言ったら、やはりできないものもあるというふうなことは、まずはご理解ください。ただ、そういった中でも、そういった中でもやはり可能な限り、分割できるものについては分割すると。それは、いわゆる工事を起工する。工事をいわゆる計画する。現課もそういった姿勢でいるのと、もう一つは、そういった工事等につきましては、いわゆる指名委員会の審査に付するようになるんですね。そうなったときに、やっぱ指名委員会の中でもそういった議論を重ねながら、できる限りその町内の企業の方々の受注機会の確保というふうなところに努めているところでございます。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。その際に、なかなか点数が上がらないとかね、その点数を上げるために何を見るかという、町内のね、工事をしているか、してないかっていうね。

別にしていればそれで加算されて、その到達というか、どこまで点数上げられるとかっていうふうなことも、その当時というか、聞いている部分で説明を受けてる部分あんだけど、そういう機会もね、その当時はなかったのかなと。なかなか結局、参加できなくて仕事もできないと、実績もつくることはできない。そういうシステム、制度にしていましてるところにも、大きな問題があったのかなというふうに思っているところです。

今回、今日の答弁の中に、本年度より町内企業の技術向上と県事業の受注拡大をつなげるべく、工事成績評価を実施しておりという部分、多分まずそういうことだと思うんですけども、この中身について、説明いただければ。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。工事成績表の関係でしたり、あるいはその総合評価方式に関しましては、ちょっと専門分野になるものですから、この件に関しては建設課長からの答弁でお願いしたいというふうに思います。

建設課長（山本勝也君）はい、議長。ただいまの工事成績評価のほうになるんですけども、こちらは工事の出来栄えだったり、あと品質、あとは出来栄え、あとは言いましたっけ、とかですね、あとは施工管理だったり、そういったことを件数に表しまして点数を出すんですけども、そんな中でこの工事の成績だけを出したんでは、業者のほうも何のために点数つけてるのかなあというのがありますんで、今年度よりその工事で85点以上取った場合には、優良建設工事というような形で表彰もするような形で、要領作成しております。

あとは総合評価に関しましては、こちらはいろんな段階の総合評価があるんですけども、市町村が行う場合に関しましては簡易的なものになりまして、地域性だったり、あとは地域貢献とかですね、そういったものが点数に加算されて、2番目であっても受注ができる可能性があるというような内容になります。

以上です。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。この件についても、若干の矛盾をちょっと感じるわけなんですけど、これはあくまでも、受注して、町の仕事を初めて生まれてくる点数ですよ。であるとするならば、町の仕事をできない限りは、こういう制度を設けても、何らというか、意味をなすのかどうかという疑問があるわけですが、その辺の考え方について。

ですから、今あと地域貢献という言葉も出ました。先ほどのね、説明の中でこの災害時の対応、あるいは除雪等々ね、町に直接関わる、そういうこともね、町発注の工事をしなくてもそういうことをしている企業は、しなくても点数が上がりますよとかね。そういうシステム、その辺のね。考え方。俺は、私は、その工事だけではね、なかなかせっかくこういう制度をつくっても、それが実になる、意味をなす制度なのかどうかということでは、ちょっと疑問を持つところなんです。

まとめてやるとその辺も、その辺って、今言った社会貢献度かどうかというの、影響というかね、参考にしますよと。何か、しますよって俺が言って、っていうことも可能とか、その辺の考え方について整理してお伺いいたします。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。いわゆる社会貢献に基づく、何ていうんでしょう、貢献証みたいなもの、具体的にお話しすれば、例えば毎年10月に、我々といいますか、町が計画します宮城病院のクリーンキャンペーンなんかありますよね。ああいったものに参加していただいた場合については、そういったその地域貢献証みたいなものの発行したりというふうな取組もしてございます。やはり遠藤議員おっしゃるとおり、実際に工

事を請け負って、その出来方等々で点数をつけるのであれば、要は工事を請けない限り点数つけできないでしょうというふうなことだと思うんですけども、それはそれとしまして、やはりそういったいろいろな意味で地域貢献されている企業に対しては、そういった貢献証等の発行を通じながら、今後も受注機会の確保につなげるような取組は進めてまいりたいというふうに思います。

以上です。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。そういう形の町の支援を積極的に行いながらも、一方でね、この企業の企業努力っていうのもね、多分必要になってくるかと思います。その辺もやっぱり町のね、公共工事を発注する側でね、あんたたち仕事欲しいんだったら最低このぐらい勉強しなさいよと、条件かなえなさいというような指導も、私は必要になってくるのかなというふうに思うんですがその辺の育成、地域企業の育成という課題の中で取り組まれているテーマになっているかどうか確認したい。

企画財政課長（大和田 敦君）はい、議長。ちょっと前の話になるので恐縮なんですけど、実は建設分野に関しましては、遠藤議員ご承知のとおり、宮城県の土木部から職員を派遣いただいて、課長職を務めてきたという経緯がございます。その中で、一時的ではありますがけれども、当時の担当課長がやはり今後公共工事が少なくなっていくというふうになったときに、当然町の工事だけではなかなか厳しいと。そうすると、やはりその県の工事だったり、国の工事にも参入していかないと、やっぱり地元企業が立ち行きいなくなるというふうなこともあったもんですから、勉強会なんかは開催した経緯は、やはりございます。

そういったかきもあって、これまで、町発注の工事しか取らなかったんですが、県の工事にも参入できるようになったというふうな話も聞いておりますし、やはりそういった取組については町内企業育成、いわゆる企業努力の面からも必要になってくるというふうな認識は、我々も持っておりますので、今後の在り方、進め方については、工事を担当する課等々と協議をしながら、前向きに検討してまいりたいというふうに思います。

以上です。

3 番（遠藤龍之君）はい、議長。そういった活動、取組を通してですね、やっぱり町と地域、地元企業の関係っていうのは本当に大事にしていく必要があると思います。先ほど来から言ったような災害、これからも本当に気候変動でね、いつ何が起こるか分からない。今すぐこの対応しなくちゃないという頼りがいのある企業って、そういう意味ではですね。というふうなことを考えたときに、ふだんのやっぱりその関係をね、密接につていうか、友好的につくって、そして次にこのそっちもやってつけけれどもこっちも町のほうでね、やってくれたときに気前よくというか、快く受け止めてくれるような、そういう環境をね、やっぱり今後構築していく必要がある。これまでもあったと思うんですが、より以上にですね、そういう関係をつくっていく必要があるというふうに考えたときに、これまで言ったような施策っていうのはね、非常に重要な課題、取組になるかと思うんですね。それを、積極的に取り組んで、取り組むべきだということを訴え、この件については終わりにしたいと思います。

次に、1 件目に戻りまして、町の町政執行、正規、非正規の質問ですね。いろいろ雇用形態なり、詳しくと言っているのか、ちょっと逆にちょっと頭が混乱するような、雇

用形態につきましてはですね、後で整理して確認すればいい話ですから、これは置いときまして、改めて確認します。正規、非正規の雇用形態の現状について私なりの認識、大きく言うと正規、非正規、そして非正規の中に会計年度任用職員、昔の臨時職員ね。そういう大きいくくりで受け止めた中での疑問、確認するわけですが、予算書に見られる表現といいますかね、会計年度任用職員の報酬、あとは給与というまず2つに、その部分では分かんねけども、多分私なりの解釈でいいけど、1号、2号というかフル社員とパート社員つかね、職員の違いかなというふうな理解なんですけど、そういう理解でよろしいかどうか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。まず、遠藤議員の解釈でほぼ間違いがございません。会計年度職員の、会計年度任用職員の2号がフルタイム、1号がパートタイムで、パートタイムの会計年度任用職員が報酬で支払われておりまして、その際の、会計年度職員2号の通勤手当に当たる分はそちら、1号の方は費用弁償でと、そういった細かい違いがあるところで、認識としては遠藤議員の認識で間違いはないかと思います。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。その中身に入る前に、正規、非正規の山元の場合の割合はどのようなになってますか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。まず、正規職員についてはプロパー職員。こちらには任期つき職員や、再任用の職員、派遣職員も含まれますが、こちら合計で182名、会計年度任用職員についてはちょっと特殊なところがありますんで、交通指導隊やちょっと防犯パトロール隊を除いた人数でカウントしますと92名。割合で言いますと、プロパー職員が66パーセントで大体3分の2、残りの会計年度任用職員が34パーセントなんで、3分の1というふうな理解でいいかと思います。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。今の説明でますます、正規の中にも非常勤とかなんとかっていう、そしてそれも正規の職員数取扱いですと、ちょっと私の中では理解がちょっと困難ですから、それはここでは確認しません。ちょっとゆっくり確認しますから、整理しておいていただき、182人の内訳とかね。

次に2点目のですね、処遇、待遇の件についての確認なんですけど、大きく分けてこの非正規職員、先ほど言った1号、2号、会計年度任用職員、大きくはね、社会保障面についてはどう、今回もろもろの国からの指示もあって改正している部分もあるんですが、最初は期末手当はどこの、どっちがやったとかというようなのが、最近では勤勉手当もつきますよ。この期末手当、勤勉手当については、正規、非正規でなくフル、パート同様でという受け止めでいいのかどうか、現状ね、この間いろいろ改正されてると思うんで、その改正までちょっと整理しないままの、今の確認になってしまうんですが、私のものです。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。会計年度任用職員の手当の部分でよろしいですかね。まず、今、遠藤議員、おっしゃったとおり、期末勤勉手当ともに会計年度任用職員については支給されます。ただし、パートタイム、勤務形態によりますんで、一概に全て出るというようなことではなくて、先ほどちょっと除いた交通指導隊とか、そういった方々は除けば、一定程度、勤務時間によって出るというような解釈でいいかと思います。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。正規、非正規の分けるとそういう交通、私は公務労働というか役場職員っちゅうかね、そこに限ったつもりでの確認なんですけども、その際に交通指導隊、ちょっとごめんなさい、置いときますね。それでこの役場で勤務されている

方についての確認なんです、さっき言ったね、さっきでまた報酬っていう、費用弁償という言葉が出てきたんだけど、パートについては費用弁償の対応っていうかね、そのことも確認したかった。費用弁償というか、全て月給制なのかね、日当制なのかね、日給制なのかね、という、取りあえずその費用弁償と給料報酬の違いっていうのを確認したいと思います。その違い。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。先ほど、第2号会計年度任用職員については、通勤手当、第1号会計年度任用職員については費用弁償という説明をさせていただきました。費用弁償なので、1日当たり幾らという解釈でよろしいかと思います。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。そうすると、こういう世の中では問題も出てるようなんですが、例えばパートの方でね、この働く時間を意識的に少なくすることによって、退職金が支払われないとかね、というのが世の中で問題になってるようなんですが、山元町の場合はそれはありませんね。言っていること分かります。あるかないかだけでいいので、分からないんだら分からないでいいです。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。あくまで、退職手当の関係だと思いますので、すいません、確認させていただいて後ほど説明したと思います。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。世の中ではそういう不安とかね、そういうところもあるということで、それはおかしいんじゃないかという社会問題にまではつながってるかどうかだけでも、そういう自治体ではそういう問題があるようです。山元町ではないことを祈ります。

あとそれから費用弁償、報酬、よくね、保育士さんがなかなかいないとかね、募集してもいない。いないっていうかね、出てこないという背景に何があるのかっていうふうに、私常々考えていて、確認することは確認してるんですが、今の話だとこの保健師さんもね、保育士さんも、その資格要件ということでは費用弁償とかの対応ということで募集してるのであれば、多分それは多分、来ないんじゃないかなというふうな懸念、疑問ね。あと皆さんが示している給料報酬に示されているのでは、これ令和2年の資料なんです、保育士さんで18万5,500円、月額。これをどう理解すれば、これはフルタイムっていう意味かな。ここのここに示してるのは、報酬なのか、給料なのか、日当なのか、月給なのか、月額何ぼで一応示されてるんですが、保育士について。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。保育士のただいまの18万幾らという金額については、会計年度任用職員の給料表はその方の職責に応じて決定するんですけども、一般行政職の方と違って資格を有している関係上、少し高い設定にしておりますので、基本的には1級、何号俸かということで給料、給料月額を（「それは後で確認するから。」の声あり）それはあくまで給料です。日額とかそういったものじゃなくて給料、はい、です。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。それについてはこの社会保障も当然つながって、勤勉手当、何手当っていうのも、あとの18万5,000円プラス、それがプラスされて月額20万なったり、30万までいかないけれども、という受け止めでいいんですね。はい、取りあえず分かりました。あわせて確認しますと、この18万5,500円っていうのは、正規の社員というか、職員と比較した場合、どんな割合になるのか。何分の一とか何パーセントまで計算することないだから、大体平均で18万、パートというか。会計年度はそんなんだけど、正規の場合、幾らになるのか。同じレベルで。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。一概にちょっと何とも言えないですけども、一般的に保健師

さんですと、短大卒でたしか資格取れるかと思います。今回の人事院勧告で、大学卒業の方で今でも18万何がしが20万くらいまで2万円相当上がるということを考えると、18万5,500円という金額であれば、短大卒の一般の方と同じくらいの給与レベルかと思います。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。ここに示されているのは、今言った新人職員っていうことではないのかな、これ。ここに令和2年、同じレベルで同じ条件というか、同じ年の人ですかね、での比較をしたい。要は正規、非正規での比較を、世の中では正規、非正規の割合だと、正規の3分の1とがね、正規の人っていうふうな数字が伝わっていくんだけど、山元町のとりわけいろいろ問題になっているこの保育士さんの場合に、正規と非正規でどのくらいの差があるのか。っていうのは、保育士さんの場合は専門職だ、継続性もね、同等の仕事もできる人たちって思うんです。多分入れば求められると思うんだけど、責任まではなくてもね。という資格を持った人たちの比較をしたときに、正規と非正規でどのくらいの差があるのかなということの確認です。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。有資格者ということと、会計年度にかかわらずプロパー職員と比較する場合、18万5,500円という金額だけ言えば、ほぼ同じ水準かと思います。ただ、何が違うといった場合に、会計年度なんで、雇用期間が1年間に限られます。プロパー職員であれば、その後の年数も保障されますけども、会計年度職員で1年更新ということなので、翌年、プロパー職員は昇給がありますけども、会計の職員昇給がございません。ただ、1年更新なんで翌年に、実績、職責を見直すことがあるんで、昇給する場合もありますんで、その辺の昇給の考え方が違うので翌年度以降の給与に年数がたてば、そこで差が生じるのかなと思います。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。若干安心した部分もあるんですが、ただこれ3年の壁と3年の壁だからね、雇用して。しかもこの保育士さんの場合は継続性、専門性というのも問われる対象だから、本来ならば正規の職員で対応すべきものというふうな考えもあるんですが、現状はね、ここで論争をするつもりではないんですけども、しかしながらの給与面では、本当にもう大差はないという受け止めでいいんですね。はい。これについては一応別なところで、この辺は確認をしながら前に進めたいと思います。

あわせて言いますと、今度フルタイム、パートの時給ですね。確認したいんですが、今度時給のほうは、多分ね、いろいろ問題あって、今山元町の保育所のね、現状を考えると、もうこういった方々の協力もいただかないと大変なんではないのかなというふうに思うんですが、その辺もなかなか大変だということも聞くわけで、その背景には何があるのかというと、やっぱりこの待遇面でね、結構あるのかなということで、このフルタイム、パートのときのね、今度条件というかね、処遇の内容ってどうなってるのか。例えば、私もずっと何回かこれ昔から取り上げて、昔5,600円から始まってんだけど、日当ね、今8,000とか何ぼとかって、多分ね、それ以上なってるのかも分かんないけども、掛けることの20日にしたって、たかだか知れてるっていうね。

ということからの今の現在の確認なんですけど、山元、一般的にね、保育士さんこれ平均っていうことで示されてるようなんですけど、平均で1,150円なんだと。だから、全国的にもね、かなり低い設定になってる。これ多分、山元町もっとあると思ってんだけど、一応そこを確認したいんですが、もし分かればいいです。突然のあれですから。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。今、保育士さんの方のどなた、給与の表がないので、どこに

属してるか分かりませんが、最高額については一応会計年度職員の保育士さんレベルの方が、当てはまる給与表でいくと、最高額の時給は1,300円飛んで1円なので、今おっしゃった1,100円よりももらってる方はいるかとは思いますが。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。それでも、私はまだまだ足りないと思うんですけど、これはまた別なところで確認したいと思います。

やっぱり、その辺の待遇面もね、考えて、一方ではね、その人件費使うなというような考えをしておられる方もいるかと思いますが、やっぱり今、大事なところでこの町を支える、まちづくりを支えていく上で、皆さん行政職員の方々のね、役割、任務ってのは非常に大切な、大事なものだ、と、そういったときにその辺の処遇、待遇っていうのもね、保障していく必要があると、私は考えて今のことを確認してきたつもりです。

あわせて今度、次ちょっと違う、保育所は終わりました、もうあれですね。最後の事務包括事業委託事業についてですね。もろもろ問題はないというような回答も得ているわけですが、確認したいんですが、私はこれ、ちょっとその当時から、これを導入されたときから疑問を懸念を示しているものなんですが、この制度について、全国の事例ってあるのか。私はね、ほとんどないんじゃないかという疑問からの確認なんですが、いかがでしょうか。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。まず、あるか、ないかで言いますと、あります。5年前に参考にしたところとしては、具体的な自治体名を挙げますと陸前高田市が山元町が考えた、例えば総務課の電話交換であったり、放課後児童クラブであったり、福祉分野の業務であったり、あと施設の維持管理であったり、そういった複数の課にまたがる行政事務を委託しているところが、東北の中で一番近くだと陸前高田、あと、自治体の数とかでいうと、西日本、九州に多かったというふうな資料で確認されております。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。それは、あと詳しく調べるけど。こっち、私は少なくともあとその後どうなってんのかということもね、確認したいところなんですが、時間の都合上。その辺については後で確認できるところで確認したいと思います。

目的なんですが、先ほどの陸前高田の放課後児童クラブということもあつたし、我が社でも我が町でも、それが対象になってるんですが、この導入をする際にですね、町の説明としては、この制度を導入する際の説明としては、業務委託の前提となる職の整理を行い、最終的には施設管理業務等を、等が入ってたら、それだけではないということ、中心に13の業務を委託の対象としたということで、13業務、導入の際にはね。そして、13だかなんだかということで、という名目理由で、導入したんですが、導入する際のその目的って何だったのか。確認したいと。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。大きな目的が2つありまして、1つは職員の事務負担の軽減、人事評価の労務管理、毎日の任用事務、あと先ほどもちょっと説明いたしましたが、会計年度任用職員ですと毎年更新というような、プロパー職員を雇う以上にその辺がかさむということもありましたので、新たな事務負担が発生するということから、まず職員の事務負担の軽減を図るのが1つ。もう一つが、スケールメリットによる人件費の抑制と、こちらについては5年前ですので、先ほどから遠藤議員おっしゃってますとおり、当時の臨時職員が令和2年から会計年度任用職員に切り替わるという大きな改革がありましたので、会計年度任用職員に移行することによって、単純に人件費が高くなるプラスアルファで、期末手当も支給されるということで、かなりの人件費が高くなるのが

予想されましたので、こういったことを、こういったところの人件費の抑制ということで、先ほど話しました陸前高田の例であったり、西日本で行政事務を包括して民間に委託する、こういったことが可能だということから、町のほうで整理しまして、会計年度任用職員を町でお願いするものについては、まず保健師や保育士など特定の資格を持った人材、臨時職員、ほかに国県の補助事業や法の定めによって雇用条件などが限定されている、こういった職員については基本、会計年度任用職員、ほかの方々、当時臨時職員になった方については、できる限り包括的業務委託に移行できないかという検討を行って、整理した結果が先ほど来から話してます13業務、こちらが民間に委託できるんじゃないかということで、13業務を包括的に業務委託するというようなことに至ったものでございます。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。そして導入したその目的は、その結果、達成されたのかどうか。
総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。当時、13業務を発注しましたが、5年間のうちに1業務、追加されまして現在14業務で、現在62名の包括的業務委託で従事している人数が62名と。この62名が、もし会計年度任用職員であった場合の、職員の事務負担を考えますと、現在プロパー職員が180名おりますので、その3分の1ぐらいに当たりますので、それだけの業務量が増えると考ええると、やはり職員1名くらいはプラスアルファで必要だったのではないかと。1名ぐらいの削減効果はあるのかなと思います。

ほかに2つ目として、お話ししたスケールメリットの人件費の抑制ということに関しては、当時会計年度任用職員に移行せずに、業務委託ということになりましたので、当時の臨時職員の賃金レベルで業務委託ができて、もちろんその後、最低賃金とか上がってますので、多少人件費は当時よりも上がってますけども、会計年度任用職員の人件費よりは抑えられてるのかなと思います。プラスアルファで勤勉手当も、現在会計年度へ支給しておりますが、包括的業務委託の業者のほうではそれに相当する部分までは、満額までは支給されていないかと思っておりますので、人件費の抑制もつながっているところがあると認識しております。

以上です。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。今の説明ではね、正確さっていうか、当時、大きくやっぱり強調されたのはコスト削減という表現です。私の記憶で2,400万とかっていう数字も生まれてきたんですけども、その当時のね、計算の仕方とその後いろいろもう世の中大きく変わって、会計年度に臨時職員が会計年度職員になって、その人たちの給与も保障とかね、するということで相当上積みされてるんですということを見たときに、今の説明で成立するのかどうかっていうのは、非常に私は疑問に思うところなんです。

やっぱりそして、施設型管理というものを中心にやると言ってるにもかかわらず、その当時、今、学童保育っていうかね、放課後児童、本当に専門性のある、子供を育てるっていうかね、子供を守るとかね。そういう専門職の人を業務委託してる。それで本当、山元町の子供が、学童のね、放課後児童の環境守られるのかとか、今やってる人を否定してるわけじゃないですからね、条件、状況の中からね。より質の濃いサービス、公共サービスの向上、質の向上というの訴えられていました、それを入れる、導入する際ね。そういうのが、本当にこの保障され、今この間、保障されてきたのかという疑問からの、今、質問なんです、それに対する今の回答とはちょっとね、数字いろいろ出てきたりして、非常に今すぐにまとめられない部分もあって、正確に私も反論できない部

分がある。自信を持って言われれば、ああ、そうなのかなというふうにも思いますが、しかし私はそういうふうな受け止め方ができない。

少なくともですね、学童保育事業、放課後に勤められている方々がね、これも多分、直営でやれば会計年度職員ということでの対応ということになると考えたときに、逆に言うともそういう保障がされているのか、その業務委託されたところで。されているとすれば、その分金払うわけですから、町でだよ、上がった分。まず、あと払わなくてない。だとするならば、当初よりも相当なね、業務委託料というのがね、増えてるんじゃないか。ていうふうに考えたときに、どこにこのコスト削減ってね、大いばりで言えるのかどうかというのは、今、数字確認してませんから何とも言えないところですが、考え方としてはそういう考えにつながる。であるならば、やっぱり直営でその部分は戻してね、施設管理型の部分は3年になってるつつうんじゃないけどね。そういう対応で。やっぱり施設管理型から離れたその特異な対処の部分については、やはり考え直す必要があるのではないかなと思うんですが、その辺のやりとりも多分に、今ここでなかなか大変だと思います、私のほうもね、一つ一つ確認しなくちゃいけませんから、ただ考え方としてはね、そういう不安、懸念というものが残っています。とりわけ、今回ね。多分ね、そこだけ確認するとさ、業務委託料ってどのくらい変わってますか。当時と、比較して。

総務課長（大橋邦夫君）はい、議長。当初の契約額と現在の契約額、申し訳ございません。この数字までは持ってきておりませんでした。

3番（遠藤龍之君）はい、議長。私の考えに間違いがなければ、当然向こうも払わなくてないわけだから、委託されたところ。その分は委託だから、足んね分はそっちの企業でつくるわけでねえべから、町がね、その分足さなくてないと思うんですね。そうしたときに、当初の目的から大きく崩れるのかなと、コスト削減という意味ではですね。というふうに考えると、やっぱりその辺も含めて、やっぱりこの行政事務包括業務っていうのはね、今の時代に合ったやり方なのかどうかを、私大きいところは、大きい都市は多分可能なかなと思うけど、こういった末端の基礎的自治体で業務が少ない、多分、まあいいわ。そういうね、ちょっと疑問が多く残る。町長にもこう求めておきたいんですけども、やっぱりこの辺はね、少しこの根本から、学童保育を中心にね、考えて少し対応していただきたいということを求めて、終わります。

議長（菊地康彦君）3番遠藤龍之君の質問を終わります。

議長（菊地康彦君）以上で本日の議事日程は全て終了しました。

本日はこれで散会します。

次の会議は、明日9月11日水曜日午前10時開議であります。お疲れさまでした。

午後2時05分 延 会
