

総務産業常任委員会会議録

- 1 日 時 令和6年4月24日（水）
13時00分開会 16時34分閉会
- 2 会議場所 役場3階 第1委員会室
- 3 出席議員 委員長：中河つる子 副委員長：田村幸紀
委 員：只野敏彦、鈴木孝寿、中島里司、深沼達生
議 長：山下清美
- 4 事務局 事務局長：大尾 智、次長兼総務係長：川口二郎、
- 5 説明員 総務課長：神谷昌彦、同課長補佐：野々村徹、同総務係長：鵜田瑞恵
- 6 議 件
（1）所管事務調査について
（2）町民との意見交換会のテーマについて
（3）道外研修について
（4）その他
- 7 会議録 別紙のとおり

【開会 13 : 00】

(1) 所管事務調査について

委員長（中河つる子）：只今より総務産業常任委員会を開催する。所管事務調査についてということで、職員の労務管理について行う。説明員の紹介をお願いします。

総務課長（神谷昌彦）：本日3名出席しているので紹介する。右側、総務課長補佐の野々村である。そして総務係長の鵜田である。それと私総務課長の神谷の3名が出席しているのでよろしくお願いします。

委員長：早速であるが、資料に基づいて説明を受けたいと思う。

総務課長：資料を皆様にお配りしている。資料1から資料8まで職員の労務管理ということで提示している。説明については総務係長の鵜田より説明させていただく。

総務係長（鵜田瑞恵）：資料について順に説明させていただく。まず、表紙をめくっていただき、資料1をご覧ください。ストレスチェックの概要と結果について簡単に説明させていただく。厚生労働省のホームページに掲載の導入マニュアルから抜粋した資料であるが、ストレスチェックとは何かと言うと、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査のことで、2015年、平成27年12月から労働者が50人以上の事業所において義務付けられたもので、清水町役場では平成28年度から実施している。実施しなかった場合、直接の罰則規定はないが、労働基準監督署から結果の報告を求められ、報告しなかった場合には報告義務違反となり、その際には罰則が設けられている。質問票のイメージは中段に記載のとおりであるが、本町が実施しているものは、番号に○をつけるのではなく、マークシート方式となっている。ストレスチェック制度の目的は、労働者自身のストレスへの気づきを促すこと、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげること、メンタルヘルス不調の未然防止となっている。国が推奨する57項目の質問票と本人に通知する結果のイメージ図である。本町で実施しているストレスチェックはこの57項目を用いている。本人に通知する結果のイメージについては、概ね同様の内容で個人宛に送付されている。高ストレス者に該当すると判定された職員には医師の面接指導を受けるよう促しており、面接指導を希望する者がいた場合には、産業医に依頼して実施する流れになっている。令和5年度に実施したストレスチェックの組織結果の報告書と偏差値一覧表を添付している。組織結果報告書は全体のもので、部門別にも同様の報告書が納品されており、庁内会議の中で各課部局長へ配布し説明している。次に偏差値一覧表の見方については、偏差値53以上を青色、47未満を赤色としており、赤色が課題ありとなっているところである。結果が納品された後、委託業者からオンラインで説明を受けていて、その中で身体的負担度というところに赤の項目が多く、

気になると思うが、こちらは1問だけの回答結果で判定されるそうなので心配はないと説明を受けている。おそらく、質問の中の体を大変よく使う仕事だの質問の回答が反映されていると思う。仕事のストレス要因の中の職場環境ストレスがあり青の項目が多いが、昨年に比べて改善されたのは、夏場に調査を実施しているので、エアコンの設置が改善に影響しているようである。部門別のところに小中学校もあるが、小中学校については教職員が50人以上いる場合には、学校の設置者にストレスチェックが義務付けられているが、本町の場合どの学校も教職員数が50人以下なので努力義務とされているが、町職員と合わせて実施している。組織分析結果については各学校へ通知し、職場の環境改善などに役立ててもらっている。なので、全体の結果には小中学校の教職員も含まれていることをご承知おき願う。次に、資料2の衛生委員会の開催状況について説明する。委員長が総務課長で、委員は衛生管理者、衛生管理者というのは講習を受けて資格を得た者ということで、その中から1名、現業部門を所管する課長、職員組合から4名ということで、年度ごとに任命している。令和5年度は産業医の訪問日に合わせて3回開催した。開催日と内容、出席人数については記載のとおりである。公務災害があった場合は、次の衛生委員会で委員にその内容を報告することにしており、改善策等を協議したり、産業医からアドバイスをいただいたりしている。また、産業医に話題を提供していただき、意見交換なども行っている。産業医から提供していただいた資料を次のページに添付しているので、後でご覧いただければと思う。衛生委員会は毎月の開催が法令により義務付けられているところであるが、委員の都合が合わなかったり、産業医との個人面談を希望する職員が毎月一定数いることから、令和5年度については3回の開催にとどまっているところである。今後は開催回数を徐々に増やしていきたいと考えている。次に資料3をご覧ください。令和6年4月1日現在の病休・休職している職員の状況である。令和6年4月1日現在、病気療養中の職員は現在2名である。休職している職員はいないが、産前産後休暇や育児休業を取得中の職員は現在4名いる。次に、資料4をご覧ください。年休の取得状況である。個人名は伏せてあるが、令和5年1月から12月までの年休の取得状況を一覧にしている。令和5年1月から1年間の年休付与日数は最大で40日であり、新規採用職員は4月採用で前年の繰り越しがないため15日になる。年休は1日又は15分単位で取得できる。1日の勤務時間は7時間45分であるため、右から2列目は時間単位でとった年休を日数に換算するため、7.75で割る計算になっている。資料4を2枚めくっていただいて、最終ページに総取得日数、平均取得日数、消化率を記載しているので参考にいただければと思う。なお、育児休業中の職員はこの一覧から除いている。次に、資料5をご覧ください。令和5年度の時間外勤務時間数の個人別の集計である。名前は伏せているが、所属はわかるようにしている。600時間越えが1人、400時間台が3人、200時間台が10人、100時間台が20人、50時間から100時間が36人、50時間未満が45人となっている。0時間4名には育児休業を取得した職員も含まれている。保健福祉課の職員に時間外勤務時間が多い理由としては、保健師の欠員補充ができなかったこと、各種福祉計画の策定期間であったこと、給付金事務など、様々な要因が重なった事が考えられる。全体としては、令和4年度と比較して時間数は減少しているものの、部署によっては恒常的な残業が続いているところもある。次に、資料6をご覧ください。平成29年度からの表を載せている。現在の課や部局に誰が何年在籍しているのかがわかる表になっている。色分けは、3年目以下が黄色で、4年目からは青としている。保健師や保育士は基本的にほかの課や部署に異

動することがないので、区別するために赤い字で記載している。次に、資料7をご覧ください。既に議会事務局を通して配付されている機構図であるが、2号会計年度任用職員がどこに何名在籍しているかわかるように、右側に人数を記載している。4月1日現在の2号会計年度任用職員の数合計94人であるが、年度途中で採用したり、退職される場合もあるので、月単位で変動がある。そのほか記載していないが、パートタイムの1号会計年度任用職員が80名ほどいる。1号職員の割合が特に大きいのはこども園と給食センターである。次に、資料8をご覧ください。職員研修の実施参加状況を記載したものである。令和5年度における、研修の受講実績をまとめたものである。総務課の研修事業予算関係のみ掲載している。上の単独研修であるが、町独自で行っている研修のことで、新規採用職員研修は職員が講師となって5月から2月まで全9回行っている。内容については次のページに記載しているので参考にご覧いただきたいと思う。また、今年初めての試みとして、道内外で行われた物産展に採用5年以内の職員を3名派遣した。観光協会の職員と同行して、若い職員にとって良い経験になったと思う。全職員対象の研修としては、10月にメンタルヘルス・アンガーマネジメント研修、11月に接遇研修を外部から講師を招いて2回開催した。十勝定住自立圏広域研修は管内市町村が合同で行っているもので、帯広市が事務局となって開催している。1日又は半日の研修がほとんどであるが、開催案内があったら庁内ネットワークで職員に周知し、受講者を募っている。新規採用職員、新任主査職、新任係長職、新任課長補佐職の職員には必修と位置付けて受講してもらっている。受講希望者がいない研修には声掛けをして参加してもらうこともある。そのほか、令和5年度は十勝町村会、北海道市町村職員研修センター、自治大学校、北海道、北海道町村会、北海道市町村振興協会が主催の各種研修に様々な職員が出席した。以上、簡単であるが、資料の説明とさせていただきます。

委員長：それでは資料1について質問あれば。

田村委員：ストレスチェックについてであるが、長い間実施しているが、改善に向けた動きがみえにくいというのは、自己申告でやって、あとは産業医から危険だと信号が出たときに自分の申告で産業医に面談してもらうというのは、個人に委ねられている部分が結構あるので、あまり外に出したくないという人であれば、なかなか受けないという部分があると思うけれども、そうすると産業医や衛生委員会がとても大きな役割になると思うが、衛生委員会と言っても役場の仲間なので、なかなか見えにくいという部分を考えると、厚生労働省で義務付けられているストレスチェックだけれども、個人申告ではなくてバイタルセンシングという医学的に血圧や体温でこの人はストレス抱えているというのが分かるものがあるらしいが、そういうもので科学的に判断する方法も自己申告に頼らないで科学的に判断をしないと、いつか危険なところまで進行するということも考えられると思うが、改善へのつなげ方というのをもう少し対応できないかと、やるだけではなくてそれをどうするかというのが、衛生委員会の在り方もそうだが、そこに力を入れた方がいいのではないかとと思うがどうか。

総務課長：個人ごとのデータはそれぞれ個人に送っていて、全体には個人情報ということもあり知らせてはいない。各課については部門ごとの集計ということで渡している。それはあくまでも部門ごとのデータなので、個人ごとの差はがあるので、それは当然

課長職に説明して、人事評価の個人面談の中で危険かどうかということも十分把握して対応してほしいという説明をしている。その他、課長に言いたくないということもあるので、そのような場合については、直接総務課でもいいし、周りの友人や親しい職員に伝えてもらったり、外部の相談機関があることを伝えているので、それが十分かというところがあるが、なるべく職員の変化に目くばりをして早期発見で対応していきたいと取り組んでいるところである。

総務課長補佐（野々村徹）：補足させていただくが、あくまでこのストレスチェックの目的は、例えば普段仕事している職員が、自分の気づかないところでストレスを抱えている場合もあって、それをこのストレスチェックをして結果を見ることで、自分のストレスの気づきがあるというのがまず一つ。それと、組織としてみたときにどういったところにストレスがかかっているのか等の傾向を知るという2つが目的だと思っている。さらにそこから踏み込んで、田村委員のお話のように、強制的な指導というのは、このストレスチェックでは繋がりにくい部分があるので、その部分については各課長が年に数回面談をする中で、現場を抱えている直属の上司として早期に気づいていただいて、そういったところで役割の分け方というか、そのような形でこのストレスチェックを活用している。

只野委員：職員が長期に休む場合があると思うが、我々が見ていてもあの職員が休んだと言うのが分かるとなった時に、このストレスチェックを見ていると、そういう傾向があったとわかるものか。

総務課長補佐：ストレスチェックの結果の活用方法についてであるが、個別の情報を各課長が見るということはない。個人結果は個人情報の部分になるので、総務担当者は事務上見る権限は持っているが、ほぼ見ることはない。実際に見ることがあるのは産業医が面談をする中での基礎資料とする時に個人結果を見るということが大前提で、個人のプライバシーを守った中で判断していくということになるから、そこでの整合性かを確認するということは日常業務の中では我々はそのような使い方はしていない。

只野委員：統計というかデータが活用される部分があって活かされると思う。我々が見てもわからない。課長がみれば誰かというのはわかると思うが、課長にそれだけの責任を負わせるのはどうかと思うけれども、活用する部分においては、こういうところがというのがわかるのではないかと思ったが、その点はこれからも一切活用しないということか。

野々村補佐：あくまでもここで出てくる結果は組織としての統計的な資料ということになる。組織として青色だとしても、個人としては高ストレスという結果を持っているかもしれない。例えば10人いれば、これは平均値をとるのでそのような人もいないかもしれない。なので、組織としての統計資料として我々は活用していくという前提になる。回答する中でこれを全て総務課長が確認するとなると、個人情報の話も出てきて、各職員が答えにくい環境をつくる要素にもなろうかと思う。プライバシーの部分は最大限の配慮をした中でストレスチェックをするのが制度の大前提となっているので、活用方法としては今申し上げたとおりになってくる。

只野委員：質問しづらいけれども、病気にならないようにとか、町民においても毎日働いてもらうほうが良いと思う。先ほど課長が面談という話があったが、課長が嫌だったらその人がストレスになっているのをわからない。結局人事だと思う。こういうところに置くのではなく違うところに居た方がいいとか、そのために色々なチェックだとかデータをとるのではないかと思っているけれども、個人を助けるのではなく組織のためにあるというように聞こえたが、職員が健康で働けるようにするためには、個々をケアしていかないとならないと思う。全体で色々やるけれども、兆しが見えそうな人に関してはケアしていくということをやっていないと、病欠で休んでしまうということになると思うので、活用の仕方をしていった方がいいのではないかと思うが。

総務課長：おっしゃることも十分理解しているが、質問の中で上司や同僚からのサポートがあるかというのがあがるが、個人がわかると、将来課長に見られるとか上司に見られるとなった時につけにくいということもでてくることもあるので、なるべく個人情報には分からない形ですること、自由に書いていただけないという部分もあるので、そういった点で誰かわからないような形でしていただいているというのがある。その辺で補えない、平均なので10人いたら9人良くて1人不調ということもある。その場合も青で出ているがその方は赤という表示になると思う。そういった部分については当然本人が気づかない部分、結果見ると自分のところを気付いてもらって、それを例えば産業医との面談につなげてもらうとか、場合によっては総務課や外部の相談窓口で相談してもらうとか、あるいは課長が面談する中で気づいた部分があれば総務課に相談するなどして対応している状況であるので、それが全ていいのかどうかというのはあるけれども、そのような状況でやっているということをご理解いただきたいと思います。

鈴木委員：法的にやらなければならないのと、個人情報をしっかり守らないと、要は浮き彫りにならないというか、人の目を気にしながらやると正しい数値がでてこない。それはそれとして、個別に対してはSOSを本人が例えば上司や仲間にも相談できないという人も当然いるし、概要としては保健福祉課は赤が多いけれども、先程説明あったように保健師がやめたり、募集しても集まらない、個別に負担がかかっているというのが残業時間みてもわかってくるし、でも全般的に人がいないからこうなっているなど、そこに対して総務課としてはどう考えているか。全体的に人員ちゃんとしてというのは、組織としては誰がやるのか。これを調査しているというのは総務課としてださなければならない、その体制は難しいけれども、結果としてでているけれども何も対処できないというのが、法的な壁もあるし個人情報の壁もあるので辛いところだけれども、現実的には何をされているのか。健康管理と言っているけれどもどんな健康管理、最終的な管理は難しい、できないの分かっているけれどもどうするのか。

総務課長補佐：時間外の部分に関しては、人員不足の問題もあると思う。人員確保という部分では、理事者にも意向を聞いて次年度の人員をどのように確保するかというのを今も令和7年度の職員募集の対応をしているが、基本正職員については十勝町村会の試験を経て面接して決定という流れになる。特に専門職については十勝町村会で

エントリー自体がほぼ一桁、5人とか6人という状況で、それを18町村で取り合うというような現状で、確保できるかできないかは非常に難しい状況というのがここ数年続いている。そういった中でどのような工夫をすれば来ていただけるのかというところも当然考えていくけれども、まず正職員に関してはそういったハードルがある中で出来る限り職員を確保していくというところでは対応させていただいている。先ほど只野委員からもお話しがあった、例えば上司が嫌いな時はどうするということがあったが、総務課としては声を上げやすい環境をつくるのが一番だと思っている。そういった時に課長にも相談できないし、総務課にも相談できないではなく、総務課に声をかけてみようと思ってもらえるように対応する、もしくは、直接ではなくても産業医に相談したいという一報をもらう、産業医への面談の希望というのが年間に一定数あり、毎回1人とか2人とかの声はいただいている。そういった部分では体調面を含めて困ったときには総務課なり産業医に相談すればいいという認識にはなっていると思う。もし総務課や産業医にも相談しにくいという場合には、議会の皆さんにもご理解いただいて外部の相談窓口を設置している。そこにも当然守秘義務をかけて、職員が希望しない情報を町村に下ろすことなく、その場で完結する場合もあるし、相談した職員が希望する場合のみ役場に情報が降りて来るという中で、自由に相談できる環境を整えているので、そういった不安を抱えたときに色々な選択肢の中で相談できる場所というのを確保しながら健康管理に努めているところである。

鈴木委員：だからどうするという問題である。例えば赤で出ているところは時間外が多かったり身体的な部分が多いのかと、仕事面で言ったら仕事の量、680時間と言ったら尋常じゃない数字。リクルートの仕方を変えなければならないわけで、そこまで踏み込んでいかなければならないというのは2年くらい前に言っているはず。結論としては、やれる範囲はやっているけれども、それ以上突っ込んだところはできていないという現状でしかない。一番の問題は採用の仕方から変えていかなければならない。絶対町村会の試験で採用しなければならないということはないはず。そこをどこの町村もやっていないけれども先駆けて人員確保のために知恵絞っていくかということになっていくと思うけれども、いまのところはそこまでは議論はされていないということか。

総務課長：町村会以外でも、昨年、社会福祉士とか中途採用ということで独自で募集して採用したりしているので、状況によってはそのようなこともやりながら進めている。保健師などは保健福祉課長が国保連の合同説明会に出席して応募していただけるように取り組んでいるけれども、なかなか保健師や保育士が町村職員を希望する方が少なくなっている現状があり、どこの町も苦慮しているのが現状である。

中島委員：説明を聞いたがほとんど理解できない。産業医との面談は総務課に申し出て初めて産業医と面談できるという手続きか。申し出する時点ですごく勇気があるし、申し出できる人は軽症だと思う。重くなったら自分のことを外に出せなくなっている。問題はそこだと思う。人に相談できない人をどう見つけるかが大きいと思う。言える人は軽症の部類だと思っている。自分の状態を人に言えるというのは重くない。産業医との面談の在り方というのは、例えばエリアを決めて産業医が来ているからここの部署の人でもしあったら行ってくださいと、言えない人のことをもう少し、

総務課にも言えない人が居るような気がする。その辺に手を差し伸べる方法がないのかと。内部で全部処理しようとしたら無理だと思っている。職場の中でアンケートをとってもプライバシー、個人情報、裏を返せば何も活かされていないということ。産業医なら別、それを聞きとってあげるのは産業医と接触できる機会をつくってあげる方法を考え、体制はとれないだろうか。

総務課長：産業医の先生も清水に来て1時間から1時間半いて、すぐに釧路の方に行かれるようである。忙しいのでフリーの時間をつくるのは難しい状況があるけれども、十分ではないけれども外部に電話相談窓口を設けて、専門のカウンセラーが話を聞いてアドバイスをもらったり、その内容について役場の方に知らせてもいいかどうかというのを本人に確認して、知らせないでと言われれば件数だけ連絡が来て、誰がどのような内容で相談したかというのは全く分からない状況で対応というのも年に1、2件しかないけれども、そのような窓口は設けているが、それが十分かというところと難しいところがあるが、そのような状況で対応していて、なかなか産業医が1日いるからというところまでできていないのが現状である。

中島委員：電話1つにしても、自分でなんとか前に進めようという努力をもっている人だと思う。せっかく公務員目指してきているはずだから、1日でも長く勤められるような環境というのは、本人も努力しなければならないが、本人が自分を出せない人はどうしても長引いてしまう。人事異動に調査結果が活かされているか。いい意味で影響があるか。

総務課長：ストレスチェックの個人結果がわからないのではっきりしたことは分からないが、当然、課長職の面談は理事者が行って各課の状況とかを聞き取りしたり、職員の在課年数とかを聞き取りしながら人員配置を考慮していると思う。

中島委員：人事全部見ているわけではないが、最近感じるのは異動する人が決まっているように思う。本人に聞いたことが無いからわからないけれども、ストレス持っているのかどうかかわからないけれども、仕事上からいったら能力を発揮できない、毎年異動しているようでは1年間仕事覚えて頑張るなんてのは確率的に低い。それがいいではストレス的なものに影響している部分ないのかと。人事というのは1回発表すると次の時期までは言えない、ということは1年間なり2年間なり本人にしてみたら苦痛を味わう訳である。それからいくと人事で少し参考となるような、調査結果が何らかの形で伝わるような形をとる方法がないのだろうか。

総務課長：中には1年で異動される職員もいて、私も過去に7カ月で異動したこともあったりしたもので、どうしてか聞いたら人事だからと言われたこともあったが、基本は3年、4年ということでやっているけれども、どうしても状況によっては1年で変わらざるを得ない場合もあるので、そういった場合は本人にも十分説明しながら対応したいと思う。

中島委員：昔から公務員というのは最低3年、長くて6年と何となく申し合わせがあった。1年の異動は仕事の的には頑張ればなんとか消化していける。町民とあまり接しない部署ならまだいいかもしれない。町村の場合は対町民と直接会話するわけだから、

そういう部分も含めて仕事をこなせるけれども対人関係、その辺も何かの機会に内部で、上の方でできるだけ心の病をもつような人がいなくなるようなひとつの方法も考えてもらいたいと感じている。何をどうしたらいいかは全くわからないが、思いを言うだけで、その辺を雰囲気として職場で持ってもらいたい感じがする。

鈴木委員：総務課でやれることといえば、有給休暇の取得率が悪いわけで、良いとは言えない。40日取れとは言わないけれど、20日は確実に取れるように、各課長に伝達するとかしていかないと、人材が集まらないのであれば、1番給料、次に職場環境がきているから、総務課ができることとはそういうところだと思うが、どちらにかじを切っていないと新規採用なく全部がレベル下がっていくというということになってしまうのではないかと。かといって取れるかと言ったら絶対取れないが総務課としてはしっかりやらないと責められるのは最後総務課になるし、何か今こうだと言ってどうしているかと言った時には今のところはないという結論であれば、実際手を出せるといったら休んでというのも難しいだろうが。

総務課長：同じ課の中でも20日近く取得する職員から、0日、1日という職員もいるので、個人個人の考え方もあるけれども、できるだけ年休については取って頂くように各課長に職員の健康管理も含めて話をしていきたいと思う。

委員長：暫時休憩する。

【休憩 14：03】

【再開 14：11】

委員長：休憩前に引き続き会議を開く。資料2の衛生委員会について質問あるか。

田村委員：衛生委員会の開催が目的ではなくて、結果を受けてどう改善するかが一番大事だと思うけれども、衛生委員会の結果は職員に確実にフィードバックされているのかどうかだけ確認したい。開催内容が全職員にどのように伝わっているのか。

総務係長：正直に言うと出席した委員のみの情報となっていて、委員を通じて職場に伝達されることを期待しているが、全体へのフィードバックはできていないところである。

総務課長：公務災害が多く出ているのが建設現場や農林課牧場である。そちらについては課長が委員に入っているので、その中で産業医のアドバイスがあったり、協議しているので、そういった面では全職員に伝達していないけれども、担当の課長についてはそこから注意するように職場の方では活かされていると思う。

鈴木委員：衛生委員会は例えばここで有給所得率いくらというのをやってもいいと思う。今までやっているのは何かあった時、この持ち方も形骸化しているのではないかなと思うので、実情に合わせたというか積極的な活用を考えなければならないような気がするし、牧場で怪我したと職員に言ってもわからないけれども、意識がないと公務災害から身は守れないから、最低限庁内ネットワークで結果報告の公開はしていけばいいと思うが、今のところは公開していなかったのか。

総務係長：衛生委員会を拡大して産業医に研修というような形で健康に関しての講演をいただいたことがあり、その際の研修資料については参加できなかった職員もいるので誰でも見るができるように庁内LANに掲載しているので、今回ご意見頂いたように、衛生委員会で話したことについて、全職員で共有したほうが良い部分は、できるだけ共有していきたいと思う。

鈴木委員：参考までに、誰がダウンロードしたかはわからないのか。

総務課長補佐：対象職員のうち何人が閲覧したか件数だけしか分らない。

委員長：次に資料3、病休、休職している職員の状況について質問あるか。

鈴木委員：4月1日現在はこちらけれども、ここ数年の資料はないか。状況としては増えているのか減っているのか。復帰している人は安定しているのか。

総務課長補佐：3月に退職した職員のうち長期療養者は2名である。それ以前となると正確な数値は持ち合わせていないので何とも言えないが、全くそういった方がいない年もあったし、過去に何人かはいたと思うが、増えているか減っているかと言うよりは、その時々状況であると押さえている。

鈴木委員：という事は、例えばAさんBさんがなぜこうなったのかというのは、個人の心の問題だと、それ以外については、背景については総務課、もしくは庁舎内では調査はしていないということか。

総務課長補佐：課の職員が休む状況になったときに、その職員は担当課長に報告する。その時に経緯を含めて報告すると思うが、それが担当課長から副町長に報告され、長期的な休暇になるので、総務課長や総務課に伝わってくるという状況はある。その中で、疾患に至る直前に長時間労働があつて心疾患に至ったという方は今までにはなくて、業務上の色々なストレスはあつたにしても自分の心身を病んでしまったという状況が多いのではないかと押さえている。

総務課長：私も部下でそういう職員がいたので、本人と何回か面談したが、本人も気づかないうちになっていることや、あとから考えると色々なことが重なって、自分でも気が付かないうちに体調不良になり、周りから言われて病院に行ったら言われて、カウンセリングを受ける時に過去を振り返ってみると色々重なったというのもあつて、中には人との関係があつて、人それぞれ色々なパターンがあつて疾患になっているという状況だと思う。

委員長：次に資料4、年休の取得状況について質問あるか。

鈴木委員：ストレスチェックの赤色と取得率の低いところが酷似すると思う。場所による。忙しい時期とそうじゃない時期がある課は取りやすいとかあるし、年中仕事あるところは取りづらいだろうし、ここをどうしていくかというのを考えていかなければ

ならないと思う。これには2号職員は入っていない、正職員だけ。これだけ見たらわからないかもしれないけれども、3日以下、5日以下は異常かなと思う。全く取れていない人もいるかもしれない。特に管理職は取れていないだろう。状況としては管理職の方が取れていないのか。これを分析しながら平準化したほうが良いのではないか。各課で分析してもらったほうがいいかもしれない。総務では分からないだろう。

総務課長補佐：各課から提出してもらっているので、各課長は把握している。

鈴木委員：某企業だと昼から休ませて全部有給計算して、1年で有給100%というのもどうかと思うけれども、100%取得させていると言っているだけで印象は違う。いい悪いは別として。取得日数が全員20日だと、労務管理がしっかりしていい職場だと見るだろう。あくまでもバラつきが多すぎて、その原因は何かと聞きたいくらい。20何日取っている人もいれば0日、1日、2日、3日という人もいる。この差は同じ職場でどういうことかと言っても答えられないだろう。ここを分析しなければならないのではないか。分析して、例えば家族の介護をしているとかならわかるし、現実的に取れないのかどうかというのはやらないと、やっていないというしかない。コメントを各課からもらうのであれば、各課になぜこうなっているのかというコメントをもらっていないと、労務管理はそこを分析していかなければならないのではないか。

総務係長：それぞれ個人の事情もあるが、私は家族に何かあったときのために少し残しておきたいという気持ちがあって、減らしたくないという思いもあったり、例えば社会教育課は少ないと思うが、土日に事業が多いところは代休で消化したりして、年休を使わないで終わったりするところもあったり、親の介護や子供が小さいと何かあったときのために残しておきたいと思い、結局取らずに過ぎてしまったというケースも多々あると個人的に分析している。

鈴木委員：民間では親の介護休暇があるが、公務員にはなかったか。それと男性の育児休暇の取得率や取得件数は目標をクリアしているか。

総務係長：最近は働き方改革もあって男性の育児休暇も推進するようになってきているが、実際のところ清水町役場はまだ0人である。ただ、配偶者の出産休暇や出産前後の休暇はできるだけ取得するように話をしているが、それさえも業務の関係で取れなかったりしているので、今後は更に推進していかなければならないので頭を悩ませているところである。

委員長：育児休暇はどれくらいの期間取得できるのか。

総務係長：育児休業は最大3年取得できるが、育児休業手当金が出るのは1歳になるまでなので、その後復帰する職員が多い。

深沼委員：育休は役場職員の方がとりやすいと思っていた。民間企業はなかなか実際ないのではないか。まずは、見本となる公務員から男性の育休をやっていくことが大事と

思ったが、今の話を聞くとなかなか難しいというので、これから増えていく可能性はどうか。

総務課長補佐：正職員ではないが、会計年度任用職員で1か月の育休を2回とった男性職員はいる。正職員で長期間となると給料に影響が出てくるのでハードルが上がるのではと思っている。当然休暇を取るという部分で行くと、例えばその職員が専門職であった場合、その一月を他の職員でカバーできるのかどうかという人員管理の部分も出てきたりして、そういった部分も障壁になっているのではと感じている。

委員長：次に資料5、時間外勤務実績について質問あるか。

田村委員：先ほどの説明の中で保健福祉課が多かった理由というのが、各種計画であったり、給付金の支給業務であったり、保健師の欠員の関係というように明確にわかっている部分であったが、これが今回の人事配置の中では改善されたというように理解してよいか。令和6年度も引き続きこの傾向が考えられると思うが、時間外の関係と年休の関係でバラつきがあるというのは、改善できるとしたら人事管理、課ごとにA業務が50%で、B業務が30%で、C業務が20%というように、今年の業務はこれでここを頑張っていこうという人事評価の中でもこの辺の要素というのを入れた管理をするのが管理職の職務でもあると思うので、この辺は多少意識してやっていかれたら少し改善するのではないかと思うがどうか。

総務課長：時間外勤務の状況というのは各課長が常に把握しているので、その中で当然多い状況というのは把握している。各課長が業務分担については割り振りをしながらお互い協力しながら進めていると思う。それですべてが解決できるとは思はないが、各課で取り組んでいる状況だと思う。

鈴木委員：管理職の労務管理はどうなっているか。もしかしたらこれ以上やっている可能性十分ある。時間外が出ないから換算はしなくていいのかもしれないけれども、各課に任せているというはあるかもしれないけれども、管理職の労務管理は管理職がやるのか、どこかで誰かが把握していないと、例えば何かあって倒れたときにどんな勤務実態だったのか、役場でみていなかったのかとなっても困るだろう。それは把握していない、今後も把握するつもりはないのか。管理職の労務管理については総務課としてはどのような対応をとられているのか。

総務課長：以前の議会の質問でも管理職、特に係長兼務の課長補佐の時間外についての質問があったと思う。基本的に管理職の勤務実態までは集計していない状況である。管理職なので、それぞれに任せているのが実情である。実際、係長兼務の補佐は実質係長で、その辺についてどのように把握するのかということも、難しい部分もあるけれども、必要はあると感じているが、今のところは具体的にはやるというところまでには至っていないのが現状である。

鈴木委員：仮定で過労死的なことがあった場合に、家に帰ってくるのが毎日12時、1時だと奥さんが言ったとしても、出勤簿で時間の管理までできていないのでは。

総務課長補佐：出勤・退勤時間を記載した出勤簿になっている。

鈴木委員：把握しようとしたら総務課でも把握できるが、出してもらっても意味がないからやっていない。役場全体として把握する必要があるのではないか。昨日会合から帰ってきたら11時過ぎに通ると電気がついている。毎日のように教育委員会が。大丈夫かと思うわけだが、保健福祉の方は全然わからないから、業務の方よりというか配置の問題にもなってくるけれども、もしかしたら事故があってからでは遅いし、職員のメンタルヘルスの問題もあるけれども、その前に課長職もしくは補佐職が倒れていくのではないかと、それは誰が把握するのか、各課でやってくださいというのは総務課としてはそこもやらなければ全体像が見えてこないというか、実際は総務課の役割としたらそういうところを見ないと、誰かが見ないと、責任は感じないとならない課だと思うので、それはやった方がいいと思うがいかがか。

神谷課長：今まではそれぞれの管理職に任せているのが実態で、管理職の勤務状態までは詳しく把握していない状況もあるので、どのように把握していくのかも含めて検討していきたいと思う。

総務係長：時間外と話がそれるかもしれないが、健康管理としては年に1回総合検診を受けて、結果は総務課に全部来るが、それを産業医に目を通してもらって、要注意というか基準外項目が多い職員には声をかけて面談を促したことも何件かあった。そういうことも健康管理の一つとして実施している。

委員長：次に資料6、職員別配属年数一覧表について質問あるか。なければ次に資料7、職員機構図について質問あるか。次に資料8 職員研修の実施・参加状況について質問あるか。なければ全体をとおして質問あるか。

鈴木委員：各役場の健康管理や労務管理はどこもこのレベルなのか。道職員等はすごくうるさい、育児休業の取得率はその職場によって何パーセント以上やらないと管理者は指導を受けるということで、できるだけ取ってという取り方もあるらしいけれども、それぐらいしないと取れてこない、他の町村とも比べてみないと何とも言えないけれども、育休の取得もそうだし、給料が減るという話も現実、子育てにしっかり十勝管内でトップクラスという清水町の中の清水町役場がそんなことでいいのかなんて、そういうところを比較検討しないと、総務課が調べると言っても難しいけれども、そのような町村会で調べたものなどもないのか、比較検討も含めて。

総務課長補佐：労務管理の部分で十勝管内で年休の取得状況の報告を求められたことはない。数年前に設置したハラスメントの外部窓口については、数町からどのようにやっているか紹介を受ける程で、おそらく管内他町では外部の相談窓口もないのではないかと、私の知る限りでは当町だけではないかと思う。

鈴木委員：それから言ったら感心するけれど、全体が進んでいるのか進んでいないのかと言ったら旧態依然で、一番変わっていないのは役場だったと、清水で言えばホクレンやプリマや日甜は全然進んでいる、そうしないと、それはリクルートに係ってくる、新入社員をどれだけとるか、一般質問でも委員会でも言うけれども、人員確保のためにどうするのかと言ったら、やっているけどと、考え方が民間とは違うと、

聞けば聞くほどしっかりやっているのは何のためと言ったら、社員のためだけれども、ひいては企業のためで、役場で言えば清水町のためという考え方に、特に公務員、役場職員は給料もらいすぎだと後ろ指を指される時代があったと思うが、今はあまりないけれど、その感覚からまだ、言っている方はだんだん言わなくなったけれども、受け手の役場の方が委縮してできていないところがあると最近特に思う。これをやっていくのは総務課しかないので、民間と研究しながら、最終的には清水町で働きたくても、もっといいところがあるからといなくなってしまって、他町に行かれるのは心外だし、やれる範囲でしっかりやらないと定住・移住どころの騒ぎではない。いい人材も集まってこないし、ぜひその辺みんな考えていかなければならないし、総務課としても考えなければならない時代だと思うがいかがか。

総務課長：町村ごとの比較ができていないといったが、私も去年、長期休暇の職員がいたので、担当の先生と面談したり電話したりで話をした。うちもこのように増えているという話をしたら、清水町だけではないと言われた。どこの役場もいっぱいいて、市役所や警察や学校の先生も多いと、公務員大変ですねと言われた。たまたま管内の総務課長会議の懇親会で話をしたら、ある町では1年間に十何人退職してどれだけ採用しても足りないなど、各町苦勞している状況で、本町だけでは無いと認識しているところである。そういう環境のところに職員が来るのかというと、当然そのような話になるので、そういったところも何とか改善していけるようにしなければならないと思っているし、町村職員は国家公務員準拠というところで、休暇についても他町と横並びというところがあるが、清水町は療養している職員が少ないという環境にしていけないと、若い職員の退職に繋がってくるので、そういったことについては、難しいところはあるが総務課としてできる範囲で頑張っていきたいと考えている。

委員長：その他質問ないか。

（「なし」との声あり）

委員長：以上で質疑を終わる。総務課の説明員の皆さんありがとう。ここで暫時休憩する。

【休憩 14：58】

【説明員退席 14：58】

【再開 15：06】

委員長：休憩前に引き続き会議を開く。一通り聞いて質疑応答もしたが、まとめとしてはどのような方法というか、考えをしているか。

鈴木委員：何点かに分かれると思う。労務管理で言ったら、最初はメンタルヘルスの問題なのか、どういうところに繋がっているのだろうと、要は心が折れて休んでいる人をすごく心配していたけれども、もちろんそういう人はどんな要因でも何かのきっかけでなってしまうので、そのケアとか一番大事なのが労務管理かと思っていたけれども、いつ誰がなってもわからない状況が今あるというのは逆に分かったので、例えばそれが有給の問題だったり、時間外の問題だったり、それでストレスチェック

をしてみたら、その結果のように対処がまだできていない。今言っただけで3点、さらには全ては循環しているのだけれど、保健師であったり、保育士にしても集まらないのは、田舎だから人気ないからというのも当然清水というのはあるかもしれないけれども、若い人たちが希望を持って働く、もしくはお金の問題は本当に大事だけれども働く環境だと思う。残念ながらそこまでなかなか追いついていない。労務管理の中でも、有給の取得率にしても、例えば子供を産んだ時にしても、何にしてもというのが全部が全部で回っていない、時間外も場所によってはすごい時間外であったり、負の循環に陥って負のスパイラルだと、どれ一つやったとしてもだめで、全体やらない限りはダメだと、でも総務課は今までどおりにやっているし、実は個人情報だの何だのと確かにあるし難しい。でも、やるべきところというのは、余裕のある環境を作ってあげることなのだろう。よく言われるのは昔の役場はいいと言っている時代もあったけれども、今はそんなこと言ってもらえないし、役場やめてどんどん民間に行く人だって多くなっている時代に、公務員が昔は、僕らの若い世代の時には、公務員と言えば感心されたが、今は公務員もあるという職場の選び方だから、若い世代が本当に昔みたいに来れない、リクルートで受けないとか、清水町役場に入っても入らなくても他でいいというような、選択されるというか、困るぐらいの感じているのがちょっと残念なので、でも労務管理というのが一番の注目される若い人たちは特にそこを注目しているから、そこを改善しないとだめだと特に分かった。それで、誰が悪いというわけではないけれども、でも、やはり思い切った人事じゃないけれども思い切った採用とか、根本論から変えていかないと、一般質問か何かで何回も言っているのだけれどもここなのだろうと。ここを誰が理解するのかどうか、町長、副町長がしっかりやってくれという話でもあるけれども、それと同時に住民も理解していないから、時間外なんかこんなにバラつきあるものだろうか。自分もサラリーマン時代は確かに40日持っていることがステータスの時代だったから、昔は買い取ってくれるというのもあった。でもこれではまずいと強く思っているので、一つ一つ全体を持って改善していかない限りは直らないし、若い人は来ない。だから今やるべきだと思う。ここをやれば清水町は人気のある町になると思う。買い物はフクハラしかないけれど、それ以外だったらまあまあ揃っているし、帯広に近いし、色んなところに近いから、交通の便もいいし、そこを活かしきれていないというのは実はこういうところだったりする。小さいことかもしれないけれども、労務管理はものすごい町の人気のバロメーターになるから、ここは手をつけなければならぬだろう、手をつけてほしいと強く要望したいと思う。

只野委員：思った答えが返ってこなかったもので、最初から難しい問題なのだろうというのはわかってはいたけれども、結局対策があまり聞かれなかったというのが残念というのと、分かっていたことなのでそうなのだけれど、それを活かすにはどうしてくのだと、私も人事は言ったし、中島委員も人事異動という言葉が出ていたし、そういうところに鍵があるのかと思ったけれども、それは職員のやる仕事ではないし、これは引き続きやっていかなければならない案件なのかと、今日まとめて今日だけで、今回だけで出すような部分ではないと思った。

中島委員：継続で調査していくとかえってややこしくなるから、私自身はまとまらないけれども、自分の昔の職場として捉えているところがあるからまとまりづらい。どちら

にしても人が動く場所だと思うので、その辺をまとめの中に入れていただければと思う。

只野委員：良くなってくればいいというのと、皆が言った意見が少しでも反映されて改善されていく方がベターだと思うので、そういった意味で見えていくというか、思っていた。

深沼委員：まず時間外の仕事に関して偏りがある。偏りがある中で保健福祉課、子育て支援課がダントツ多いという中で、事情があって人数少ない中来てもらうのが大変だとは言っていたが、こういった部分も多分情動的に色々な人から清水はどうだとか聞く場合があると思う。実際農協でもどういった感じと聞いた中で選ぶ場合もあるので、ここの部分の突出した時間外の時間は、もう少し周りと肩並べるぐらいまで来ないと大変だと思うことと、有給休暇のばらつき、多い人は多いけど少ない人は少ない、そこに何か理由があるのかと言ったら取りづらいのか、けれども差があり過ぎるので、もう少し多い人は多い人で20日使ったり、少ない人は1日しか取っていないとか、そういう部分があるので、もう少し取っていない人は取ってもらうような形で、まとめてでもいいから、リフレッシュした中で休み明けには一生懸命仕事に取り組んでもらうという形を作っていくのが職場の理想だと思った。

田村委員：同じような感じだけれども、労務管理担当の総務課はやることはやっていて、そこから改善につなげるというところをもう少しやれることはあるのではないかと、いう対策をしっかりと、結果に対する対策というのをもう少し踏み込まなければならなと感じたのと、小さな所属単位で、課や部局単位の小さなところからしっかり労務管理、人事評価とか人事管理と合わせて労務管理もやらなければ、小さなところでできないのなら大きな200、300の人数では絶対できないので、そういうところを課長職がしっかりとやらなければならないと感じたところがある。それと、今回総務課の前では言わなかったけれども、前回の一般質問でDXの話をしたが、DXは町民にとって有益なシステムを入れると言うところはあるけれども、業務改善の有効な手段にもなると思うので、この辺は今プロジェクトチームで各課の業務棚卸しをやるというように聞いているので、その辺は少し考えていただければいいと強く思っている。

委員長：今までの話の中で出たのではないかなと思うけれども、働いている人たちが希望を持って働けるように改善してもらったらいかなと思うけれども、なかなか難しいところもあるだろうが、そういう方向性を出しながらやってもらいたいという感じ。こういう感じでまとめとしていいか。

（「はい」との声あり）

委員長：それでは、所管事務調査についての話し合いについてはこれで終了したいと思う。5月の中頃までに皆さんの考えをまとめて発表するというようにする。

鈴木委員：2号職員とかが出て来なかった、保育士に関して言えば圧倒的に資格者数が足りないわけで、代替えもいっぱいいるけれど、代替えは資格持っていないからとか、そ

ういう部分でいけば圧倒的に少ないというところを本当は書くか、あと保健福祉課も絶対的に少ないのはわかっているし、言い出したらきりがないので今日はやめたけれども、人員不足は多分完全に慢性化している。そこは話をもっと突っ込みたかったけれども、そこまで行かないぐらいのレベルだったので、今回はこのぐらいでいいのではないか、細かいところは別の委員会の役割でもあるし、総務産業としては総務課と中心としたところを見なければならぬので、個別のところはいけないがあるから、問題あるのは別の委員会の所管なので大丈夫である。

(2) 町民との意見交換会のテーマについて

委員長：次に移る、町民との意見交換会のテーマ、今日の全員協会でも話があった今年の意見交換会のテーマについて、考えているところがあるか。今日言われたのですぐにというのは出ないと思うが、考えているところがあれば。

田村委員：意見の前に確認をしたかったが、総務産業と厚生文教でテーマを分けるということは、総務産業の所管の中から絞らなければならないものなのか、そんなことはないのか。

議会事務局長（大尾 智）：それぞれ所管の中で上げてもらって、当日はテーマ2つと前回もあったようなフリーディスカッションみたいな形でという感じで、きっちり委員会からは所管のテーマを上げてくださいというように決めていないけれども、そう考えていた。

只野委員：去年の話があって、両委員会でテーマを決めた方がいいという意見もあったので、その流れでいったのだけれども、その中ではっきりと委員長も他委員も所管のところとは言っていないけれども、そういう意味合いだというような感じである。

議会事務局長：事務局としては前回のテーマが大きすぎたというわけではないけれども、もっと身近な話題というか、このテーマでというのをやって、そういう設定までした方が意見を出しやすいのではないかと、人も集まりやすいのではないかとということであった。

中島委員：それぞれの所管でということは範囲内でお互いに町民と会話をしたいという中で言っていることで、他の部分になってきたら委員会で関係なしに重複してくることもありうる。定数云々は議運の所管、だから所管の中でテーマは上げていくべきではないか、委員長が言った言わないではなくて、私は過去そういうように捉えながらそれぞれの委員会に分けられたときは他の委員会のエリアまで入り込まない、これはどこかに書いてあるわけではなくて、仁義としてそういうものではないかと思っているので、この委員会の中で出していけばいいのではないかと。その結果だめだったら来年以降、関係なしにいったら全員協議会の中で意見ないかと聞いてもらわなければならないことになろうかと思うので、委員会のエリアの中で出した方がいいと思う。

議会事務局長：今日、実施方法も含めて先ほど提案されて了解されたので、厚生文教も今日は決めるということにはならなかったので、そうすると、もう一度連休明けから開いていただいて、それまで皆さん考えをまとめていただいて、持ち寄ってこの委員会としてはという形かと思うけれども、今日決まってももちろんいい。

委員長：総務産業常任委員会の範囲内という話になっているけれども、その中で今出せる人はいるか。

只野委員：私が多分町民向けも議員受けもしないと思うけれども、若者の定住移住についてを議論のテーマにしたいと思う。

委員長：他にこういうのがというものはあるか。皆さんに考えてもらうという方法もあると思うが、そういうことでもう少し時間をかけて、考えてきてもらって、次回の常任委員会の予定を考えるわけであるが、そこまでに考えてきてもらうということではないか。

田村委員：所管の中身をテーマにすると、例えば公共交通について話し合おうと意見が出てきても、結局答えられない、行政の話を議員が答えられなくて、受けて参考にしますだと多分つまらないと思ったので、自分でテーマ思いついたのが、議会議員に望むことというテーマがあったら、多分フリーでどんどん言われて、議会議員として答えられる部分は多いのではないかと、所管とずれて関係なく自分たちの活動のことを聞かれたら、自分たちはこういう活動しているという話はできると思ったのだが、総務産業としてであれば、今ここでは言わないで全員協議会などで話はしようと思う。

鈴木委員：確認だが、例えば昔は清水の子育てについてというテーマをやって、呼んだのが若い奥さん方も含めた、女性を中心とした若い人たちを呼んだ。今回呼ぶのは議運で考えているのはフリーで、去年みたいに手当たり次第に呼んでという考えか。

山下議長：この間の議運の中では、色々な団体に去年も案内したので、そのテーマに沿ったところに案内することも可能という部分はある。

委員長：それでは、そういうことも含めて、次の常任委員会の時に出してもらおうということではよろしいか。

（「はい」との声あり）

（３）道外研修について

委員長：それでは、次回までに皆さんそれぞれ考えてきてもらう。２番目はこれで終わる。次に、道外研修について、訪問先の確認である。東京都北区訪問、渋谷栄一関連ということと、昨年決めた四国方面で良いか再確認をしていただく。内容として日程は３泊４日、東京都北区議会訪問を追加し１日延長している。厚生文教との合同研

修ということである。実施時期が9月定例会終了後と今のところそのようになっているがこれでいいか。

鈴木委員：東京、四国は決まっているけれども、3泊4日となるともう1泊どこなのか。そこはまだ決まっていないのか。

議会事務局長：四国で2泊となる。合同なので、片方ずつということにならないので、それぞれの町で所管のことを聞こうということである。経過で去年の予算査定の部分で最初2泊というところがあったので、北区は無理だという話であるが、その後、それぞれの委員長から北区も行くべきだという話もいただいたので、改めて理事者と話をした。それで、ある程度今の予算の範囲内で、どっちみち直接は四国に行けないので、東京に寄らなければならないので、そこで1泊増やしても主に宿泊経費だけで済むというところもあるので、予算の範囲内で3泊という形でやろうと思う。それで、時期としては9月定例会後ということになろうかと思う。今のところ9月の最後の週か、10月の最初の週か、10月の22日の週かというところだと思う。議会関係、定例会関係の部分が入っている時期は難しいし、事務局が随行するが、なかなか3泊4日で、何もない週となるとあまりない。議長会とか各種監査の関係とかがあって、まるまるその週が開いている時がないものだから、それでいくと今言ったような日程という感じである。それで、結果としては相手もある話なので、こっちの都合だけでこの日というわけにもいかないと思うけれども、だいたいその辺を目処にして、そろそろ相手先とアポ取りをしていきたいと思うので、今言ったようなところを目安に動いていきたいというところである。委員長、副委員長同士で相談していただいて、具体的には事務局と詰めていきたいと思っている。

只野委員：3月議会の一般質問でも物価高騰について話したけれども、中島委員も確か今まで2,000円で買えたのが5,000円出さなければならないぐらい物価高騰でひどいという話をされていた、予算委員会の中だと思うけれども。その前の12月議会の公衆浴場においても多くの皆さんが物価高騰で困っている人がいるので10円値上げはということで否決されたと思う。あの時に10円値上げすることによって年間どれだけの売上だったか利益だったかが、20万円というような話が担当課からされたと思うけれども、この予算金額みると200万円になっているし、はじめ2泊3日が今3泊4日となっているし、ここは町民感情もあるし色々物価高騰もあるということにおけば、私は道外研修をやめてでも違うことにした方がいいと思っている、3月議会で委員長が勉強のために講師を読んでという話をされたけれども、予算的には事務局に聞くと取っていないので厳しいということで、今日議員会の方にも投げかけたような形があったと思うけれども、そっちの方に回してでも勉強とかに使った方がいいと思うのと、最初から思っていたけれども、この委員会で私が伊那市と言って、鈴木委員が神山町と言って、他の委員はあまり行き先がなかったと思う。厚生文教においても聞いた話によると、行先はそんなにいなかったという話もあるので、そういう部分において、そんなにほしかったところがあるというわけではないなら、今年1年は物価高騰もあるので、実施しないで町民の色々なものに使えるような形の方がいいのではないかと。我々は勉強した方がいいのではないかとということで、道外研修は、今年は控えるということはいかがかという提案である。

鈴木委員：私はどちらでも最初からいい。その代わり決意持ってやるのなら、例えばこれが役場の全体の中でも町民にとって本当に大事なのかというのはこれからしっかりともっと議論していかなければならないし、それをやった3月の予算委員会だったと思っている。計画を立てておいてやらないというのは、英断は構わないとは思いますが、そこはそこでまた町民からしてみたら、行くのか行かないのか、やるのかやらないのかわからないような、それで予算立てといてまた行かないのだというように言われたら、どっちつかずの議会運営になってしまうし、正直言えば行きたくはないけれども、でも行く以上はということで一生懸命考えた。私の中では勉強したいという所を。それはそれでどちらでもいい。もしあれならば委員会調査 なのかどうかかわからないけれど、行ける人が行って、断る人は断ってもいいし、それでは所管事務調査にはならないけれど。でも今さら只野委員の話は悪くはないけれども、3月の話を4月に撤回するというのは、議員としては本末転倒になってしまう。私は予算には反対した方だから、賛成しておいてそれはないというのは正直なところ。だからそこは整合性がとれていないので、今一度皆さんで考えた方がいい、考えられた方がいい、整合性とれない、賛成反対の中でいったら。1ヶ月ぐらいしか経っていないので、あれから比べてもまだ確かに少しずつ上がっているけれども、そこからスーパーインフレがあったわけでもないので難しいところだと。前言撤回するのは簡単だけれども、自分たちで提案しておいて、1ヶ月も経たないうちにやめるというのはあまりにも無責任とみられても仕方ない。だったらやる以上は徹底してやらなければならないと思う。6月から次やるのは9月の末、もしくは10月に行くのなら6月からまず9月までしっかりと調査して、9月は継続審査にして行く。今のところ予算はあの予算にないけれど、必要に応じて各課の人間を連れていくということも可能なわけだし、その後もどうしていくかということのも単なる観光旅行じゃないから、覚悟持ってやらなければならないので、絶対町民からみたら後ろ指刺される。ただ、決めて半年くらい経っているなら仕方ないと思うかもしれないけれども、今はこの前決めたばかりで、私賛成していないけどと言いながらもそこはちょっと難しい、逆に何だったのかと、予算委員会と3月定例の賛成反対した中にも決まった以上はそれに対して前向きにいかなければならないから、提案は提案として受け入れるが、そこはまた議員としてはやばいというかちょっと責任感を問われる部分もあるので、意見として聞くレベルでお願いしたいと思う。

只野委員：どっちが町民感情の中で今やばいなというように言われるかというところは、やってみないとわからないけれども、私は本当にこの物価高騰は非常に多くの声を聞いている、大変だと。2泊3日だったのを3泊4日にしたという話も私からしてみればよくわかっていない。初め2泊3日でいっていたのは、それが本当に多くの議員が望んでいたのかもわからないし、もしやるのであれば、そこは前にいったような2泊3日で行くと少しでも経費は抑えられるだろうしというところは感じるし、それと、ここでも私と鈴木議員しか出していないわけだから、本当に行きたいという方ならそういうような意見を出すべきだと思う。そういう中でいて、他の方たちがどうかはその人になってみないとわからないけれども、そこまで行く気があるのなら最初から勉強していて、こういうところに行きたいと、こういうところで勉強したいという話が出ると思う。それもない中で誰かの言ったところの案になったのだろうけれども、そこについて行くというのであれば、やはり皆が勉強してこういうところに行きたいという意見を出してという中で決まるなら私は納得するけれど

も、本当に厚生文教の方でも本当に少ない中から上がってきた中でという話だったら、来年でもいいのではないかと。まずその姿勢が大事だと思う。

中島委員：私は行っても行かなくてもいいとは思っていない。過去、コロナ禍でストップしていて、その中で行ってみないとわからないという思いをしている。それが全く知らない土地へ行って学ぶことだと思っている。言ったから行く気あるのかないのかという問題ではない。皆出し合って全部行けるならいいが。それと物価高騰は私も気にしている。だからと言ってそれをやめてこっちに使うというなら、町でやっていることをやめて、道路非常に悪いところを早く直してくれという問題とは違うと思う。だから一つずつ消化していくという部分で、町民は色々な考えがある。自分の周りにいる人でも色々なことを言う、一つのこと聞いても。それを町民がこう思うだろう、どう思うだろうと、それも覚悟の上で町会議員になっているわけだから、色々あった時に説明するのも町民との話し合いではないか。そちらばかり気にして来年にしようなんていうのならそういう研修やめようというなら話は分かる。所管事務調査、道内も全部やめてとにかく議員は町民のこと考えたらできるだけお金使わないようにしようということであれば話は別である。今年やめて来年行くという問題ではないと思う。1回決まった事をひっくり返す、簡単にそういうものではないだろうという思いがする。予算委員会の時に2泊が3泊になったというのは、たまたま渋沢栄一翁の関係があるから、最初北区という話が出た時に予算が2泊だからと四国に行って帰ってくるだけで2泊かかるから2泊にした。その時に渋沢栄一翁の関係あるならそっちを顔出すなら1泊必要だからという話で、私は今3泊だという事を聞いたけれども、四国だけなら2泊、飛行機代も高いから青森にしよう、交通費安くなるからという会話とは違うと思う。決まって、その方向を見出した時には町民の方を見ながら物事を進めているなら、議会というのは主体性ないと、町民色々な考え方持っている、あの方は素晴らしい方だけど中島は何やっているのだという人も沢山いる。それも町民である。それを言った人が悪いわけではない。だから私は私としてはそういう考えではなくて、議員として決められたこと、やるべきことを自分なりに一生懸命やっていれば、議員としての役割を果たしているから、そういう思いから言えば、今の所管についても、3月の予算で決めて、そういう状況の中でこの時期にやめようという話は逆に言うと何話していたのかという話になってくる。だから行くというのではない。今年やめて来年行こうというのなら行かない方がいい。そういう曖昧なものではない。行くとなったら、行って個々で勉強の仕方、視点変わらと思うけれども、それは見て直接そういう成功している例とか、それによってこういうものを学び取って、それを帰って活かすことが大事だと、行く行かないではなくて帰ってきてから活かすことが大事だと私は思っているから、現時点ではやめる前提ということにはならないだろうと思っている。場所はどこでもいい、学ぶとなったら色々な学び方があると思う。地域が違えば。私はそう思っているから、少なくとも予算の時の経過からみたら、ここでやめるということにはならないだろうと思う。

只野委員：それならばもう少し話し合うべきだと、行く先を皆が本当に知っているのか、その辺も話して納得した上での計画の方が、そして本当に行きたいと思っている人が少ない、提案しないのだから、私は本当にちゃんと話し合って皆が行先を考えて、そこを予習もしないでいくというのは違うのではないかと。今まで道外は行ったこと

がないので行きたいけれども、道内でも私は去年も勉強になったし、中島委員が言ったように行先はどこでも勉強になると思っている。ただ本当に12月議会から3月議会に物価高騰のことは私だけでなく他の議員も色々なところで言っている。そういったことを考えると、これがためになるのならいいけれども、私は議員になる前から道外研修に行っても、前は三重か和歌山かそっちの方に行った。でもその後の話はあまり町民には聞こえてこないし、そこから活かされているという話も何が活かされたのか分からないし、議員になってもなかなか所管事務調査やっても向こう側に伝わらないから強く言うのだと言うこともあったように、なかなか伝わらないのが現状かもしれないと思う。であるならば、もう少し行先は去年行った栗山も浦河も勉強になったし、行くところどこかわからないけれど、とりあえず行くというのではなくて、そのところを勉強して行かないと意味がないのではないかと、それなら今年は無理して行かなくてもいいのではと思う。

鈴木委員：3月に総務産業常任委員会をやった時に、実は道外研修について話をさせていたでいる。どうするのか、どのようにするのか、6月から9月の間に行くのなら3月は職員の労務管理をやったけれども、繋げるための勉強をしていかなければならないと、いつ行くのかというアウトラインを出してくださいというのは3月の段階で言っている。どういうことをするのかというのが6月の所管事務調査で、9月、10月に行くのならそれに合わせた町の取り組みとかを調査したりして、そして向こう行って研修をさせていただく、結構何冊も本を読んでいるので、調べるにはしっかりと調べて提案している。そういう思い入れがあるからこそまずそれをやりたいというように言っていたので、ただ予約は入れていない。もし、こういう時期だからいいのではないかと言ったら、もう1回予算委員会やり直したらいいのではないかというぐらい無駄なものはいっぱいあったのではないかと、町民負担のも足りないというのは散々言わせてもらったけれども、でも賛成しているのではないかと、私は反対したから協力しないなんて一言も言っていない、多数決は多数決だけれども、否決しても役場のやることには応援していかなければならない、町民に対する説明責任が絶対出るからそれは説明する、理解してくれとやらなければならぬ。今回の感情論で、皆がちゃんと考えていないからやめようというのは、それ言い出したら全ての事業もう一回そういう視点で見直したら大変なことになる。私たちはそこに採決をするわけで、もちろんその部分に反対はしていないし、言ったことは私は反対討論でこういう部分だということは明確に話をしたけれども、思いが伝わらないから行かないというのは、その人の心の中全部見たわけでもないわけだから、行くとなった時にどういう態度を示していくか、全然行く気ないなら帰ってきてから叩けばいい話で、叩く理由もないけれども、私は一人でも行きたい、勉強したい。あそこの町はこういうことですごく優れているというのが分かっているから。最初はそんなに人口も自然減だったけれども、上がってきたりとか、今ちょっと下がり気味だけれども、あの町にしたら全然、7,000人、8,000人ぐらいになってもそこから落ちてこないというのがすごい不思議な、それも山の中で色々な事をやりながら、そういう所をぜひ見たい、見る機会をずっと言っていたけれども、なかなか行けなかった。今回ラッキー、行けるなら行きたい、強い思いを持って皆に伝えた。そちらに行くような方向性に今なっているから、それはそれでいいと、ただ、申し訳ないけれども他の議員のことは考えていない。他の議員が付いて来るにしても何にしても、そこで清水にはないものを目の前で見て、本ではわからない、やっぱり現実

の人を見て話をして、真剣に話をしないとわからない。だから勉強しなければならない。だから勉強するのは6月からという話をしているのだけれども、二人しか意見出していないから皆行く気ないからやめようと言うのはちょっと乱暴すぎると思う。行きたくない人は途中で具合悪いから行かないと言えればいいだけの話だから、そんな人はいないと思うけれども。誰が真剣か誰が真剣じゃないかを判断するのは我々じゃない。私たちが田村委員何も言わなかったからダメだとレッテル貼れるわけではない。それぞれがそれぞれの立場で頑張っているわけだから。それで反対するならもう反対しているわけだから3月の段階で、いつ行っても町民感情はあるわけで、そこを差し引いても絶対勉強になると思うから行きたい。ただ、私は勉強したい、なんでと言ったらキックバックして清水のために、それだけである。皆が行く気ないならやめた方がいいというなら、そもそも議会なんてなくてもいいのではないかと、そもそも論になってしまうから、ちょっと乱暴だと思う。勉強したいという思いの人が1人でも2人でもいるのなら、それが伝播できないのならその人も悪いかもしれないけれども、でもそんなところまで責任取れない。真剣にやろうとして予算取って、さあ行くぞという時に皆やる気ないから行かないというのは、そのやる気ないというのはそれを出さなかったからとか、こっちの委員会についていくからと言った向こうの委員会もある意味どうかとは思いますが、それでもそれに乗っかってくるっていうのは行く意思があるのだと、他の議員もそういう意思があって行ってみたくて心の中で少しでもあるのならこれから勉強すればいいだけの話だし、そういう勉強の機会を合同で6月、9月でやると思うけれども、そこで合同で研修してもいいわけである。だからそういう気持ちを作っていかなければならないし、帰ってきたら町民にキックバックできるような政治活動ではないけれどもまちづくりをやればいいだけの話であって、予算落とすならば議会で修正予算、否決していかなければならないし、執行残で残すのかどうかは別として、明確に意思をもってやるのであれば議会に提案しなければならない。それをやるくらいなら自分たちも初志貫徹して、行って勉強してきて批判受けたら、これが必要だったのだ、これすごく良かったのだというところをあとは言えるか言えないか。口下手だから言えないというのではなくて、行くと決めた以上はやらなければならないし、やる以上はちゃんとやらなければならない。やらない人はそういう評価しか受けない、それだけだと思う。だから人の心配までしていない。

深沼委員：この部分に関しては昨年の12月から早めに道外研修やるのであれば、12月には来年度に向けて話し合っていくという方向で流れがあったと思う。その中で意見が出た中で2箇所、長野県伊那市と四国徳島県の神山町という部分で、予算付けもする形で早めに決めていこうという形でやってきて、ある程度の部分が決まったから予算付けして、最初3泊が2泊になって最終的には3泊になったが、そうやって3月の予算を通過した中で、3月に予算決まって4月にやめるのは簡単だけれども、そんな安易でいいのかなと、予算前にこの話が出て予算に出さなければやめることもできると思うが、ちょっと無責任すぎると思う。

只野委員：無責任かどうかというのはその人その人が感じる事だから、私としては、先ほど中島議員は来年度ということ自体も違うと言われたけれども、私は行くこと自体は反対じゃない、本当に勉強する気があって、やる気があって行くというならいいけれども、行先もまだはっきり分からないけど行くではなくて、行先もわかってい

て、こういうところだから予習もして行こうというようになっていくならわかるけれども、今までの流れを見ている、各個人が色々そこについて勉強するというところで、行ってそこで個人が質問するという、浦河行っても、栗山行ってもそういう感じだったと思う。事前に予習はしていると私は思っていないで、本当にそれだけ200万円も使って行くのなら勉強もしていかなかったら町民にも申し訳ないのではないかという流れで行くのであれば、今回あれも本当に取れるのかどうかもわからないし、行く先もどこ行くのかというところが、私の伊那市はダメになった、ダメだったけれどもそういう部分も知らない人が多い。過程的にはわかるような感じで皆がどこに行くのか前もって勉強していくというようになっていかないと、あまりいい結果にはならないと思う。だから今年あきらめてでも来年行った方がいいというものもあるしという事で来年と言った。私は行くことに対しては本当に嫌だというわけではなくて、私も神山町は昔から10年以上前から非常に有名なところで、デジタル的なことは一番先にやっているところだから、そういったところで本当に名前が知れているし行きたいところは非常にある。ただ、今年そんな感じでいいのかということもあって、勉強するのかどうかも今までの流れから行くと事前に勉強しない、各個人がするだけ、道外研修であれば我々新人は普通であれば4年に1回というのもわかってない人もいるかもしれない。でも他の方はわかっている。その辺ももっと事前にわかっている勉強して出してくるならわかるが、そこも出さないし、それならというような思いをしている。

委員長：このことについては話し合いをしてどこへ行きたいというのは出した。その後、出た中から実際にどのように行けるかということで、副委員長と一緒に厚生文教常任委員長とも相談した中で決めた。

議会事務局長：最初2泊3日ということもあったので、あまり色々なところに行くとは行程が難しい、四国の中で2箇所ということで、もう一つが栲原町ということで、2つ合わせた中で金額をある程度固めて予算要求したところである。なので、全くどこに行くのかということではない。勉強の部分についてはこれからというか、そこもこれから所管事務調査で6月の後に勉強するとか、時間をかける部分ではできないかと思う。

委員長：只野委員が心配している去年の浦河町、栗山町の時に感じたものがあつたかもしれないけれども、それを活かすというか、そういう中で今度道外に行く時にはもう少し、神山町に行くと言ったのも全員そこがいいと言ったよりは、誰かが出してくれたことに対して行くことにしたのだけれども、出してくれた意見を尊重して決めたわけで、私もあまり神山町のことについては知らない。例えば鈴木委員が色々調べたことを皆の勉強の資料として提供してもらって、それについてしっかり勉強しながら行くとすれば、行った価値のあるものになるのではないかと思う。行くのが9月だとすれば、それについては勉強する時間があるし、研修というものも議員にとっては必要なことだし勉強になると思う。1回しか行っていないけれども、私としては勉強になっている面があって、その後も活かしているつもりである。実際に行って色々聞いたりするのができないということは自分のための勉強になりづらい面もあるので、これからそれを活かしていけばまだまだ勉強できるのではないかと思う。そういうことで決まったことを実行していくということに対しては、色々

な意見が出たけれども、道外研修について振り出しに戻ったようだがやるという事で決めていいか。

議会事務局長：道外研修やるやらないというよりも、再確認の意味で、時期的にこの辺でやりたいという確認をしていただきたかったので、やるやらないということをここで決めてということではないと思う。

委員長：色々な意見が出たが、この方向で皆さんに確認してもらうということで、道外研修に先ほど言ったような内容で行くということによろしいか。

鈴木委員：向こうの委員会と合同で行くということになるけれども、どちらの町に行ってもそれぞれの委員が質問できるように、6月どうしても委員会調査しなければならないというものがあればそれと、9月以降の研修に対する所管事務調査項目が必要になってくる。その部分については、合同でやらないと勉強にならない。そこをやりながらやるのかどうかというのは今決めることもないけれども、そこをどのように勉強していくか、行く町は知っているけれども何をするか知らない。それも調整していただいて、今後どういうスケジューリングで勉強会を開いていくかというのは両委員会の委員長同士で話していただいて、議長も中に入っていていただきながらやってもらう必要があると思うけれども、その辺だけ調整をお願いしたいと思う。

議会事務局長：当然合同で行くことになるので、総務産業常任委員会で行きたいところと、厚生文教常任委員会で行きたいところが別れるが、それぞれの委員会で学ぶべき点はあると思う。それぞれ行きたいところがあると思うけれども、合同で行く以上、片方だけということではなくて、それぞれの町でそれぞれの所管の中で学ぶべきことがあると思うので、両方行った箇所両方の委員会が学べるような形にすべきだと思う。なので、両委員会で学べる形をとらざるを得ないというか、合同で行く以上そうしないと、こちらの町は聞くことがないから話聞かないということにはならないと思うので、そういう形で進めざるを得ないと思う。

委員長：今までの経過をまとめると、9月に行く予定の勉強を両常任委員会合同で勉強する。

中島委員：合同で行った経験が1回、東日本大震災の後に大郷町に行った、災害の情報公開等をやるということで合同でやった時に、大郷町で全議員が一つの部屋に入っていて、説明はそれぞれ所管違う方であった、今回は町が違うところに行くということだが行動は1つとなってくると、違う委員会の委員も同席させていただくが発言力はない、所管事務調査だから所管外になるから、それは特別皆でやろういったら別であるが、一応聞いているだけ、同じ部屋にいて、担当委員が質疑をしてという形を取っていた。

議会事務局長：その町の総務的なものと厚生的なものと2つの話を聞きたいということで行って、総務的な話題の時は厚生の人には喋らないということで今の話はよかったか。

中島委員：これは前にやったことを話しただけ。たまたま聞きたい事があって、その場で聞けなかったから、終わって個人的に聞いたことがある。委員会の場では喋れなかつ

たので。

議会事務局長：今の話だと、1つの町に行ってそこで2つ聞きたい事を総務と厚生に分けて、Aの事を聞いている間は総務文教委員会のメンバーが主に質疑をして、同席している厚生のメンバーは聞いていると、それで次のBの話題になった時には逆になるということを、例えばA町、B町でそれぞれやってもいいということ。

委員長：それについては事務局で相談する時に確認してもらってやるということ。1つしかできないということであれば総務の人が発言して厚生の方は聞いてもらうという形である。そこを事務局長の方で確認をしてもらい、なるべく有効に時間を使えるようにしてもらえたら一番いいということである。そういうことで道外研修については3泊4日、厚生と合同なので、それぞれの町で2つに分かれられればベターだし、1か所の場合もあるということで、厚生の方と相談しながら進めたいと思う。その他、次の総務産業常任委員会についていつにするか。

議会事務局長：チラシも入れるので絶対ではないが、7月の開催なので6月号の広報に載せてもらうとすると、5月20日ぐらいが原稿の締め切りになるので、それより前にはテーマを固めていただきたいと思うので、13日の週が事務局としてはいい。

委員長：それでは、次回は5月13日月曜日でお願いします。町民との意見交換会のテーマを決めるということでやりたいと思う。その他何かあるか。

（４）その他

只野委員：先日、ホクレンの工場長と会って、1月か2月にこの場で工場見学の話をしたと思うが、工場見学しようという話になったと思うので、工場長に伝えたら製糖時期にということだったので、どの時間でもいいのと尋ねたら、できれば11月の始めがいいと言われたので皆さんにお伝えしておく。

委員長：9月から12月の所管事務調査の一つとして9月定例会で議長に申し入れをし、11月始めに見せていただきたいという所管事務調査の内容としたいと思う。それでは、以上で本日の総務産業常任委員会を終了する。

【終了 16：34】