

令和4年第3回府中町議会定例会

会 議 録 (第2号)

1. 開 会 年 月 日 令和4年9月9日(金)

2. 招 集 の 場 所 府中町議会議事堂

3. 開 議 年 月 日 令和4年9月12日(月)

~~~~~○~~~~~

4. 出席議員(17名)

|      |             |      |           |
|------|-------------|------|-----------|
| 議長   | 益 田 芳 子 君   | 副議長  | 西 山 優 君   |
| 1 番  | 川 上 翔 一 郎 君 | 2 番  | 宮 本 彰 君   |
| 5 番  | 坂 田 栄 一 君   | 6 番  | 田 中 伸 武 君 |
| 7 番  | 山 口 晃 司 君   | 8 番  | 二 見 伸 吾 君 |
| 9 番  | 梶 川 三 樹 夫 君 | 10 番 | 西 友 幸 君   |
| 11 番 | 寺 尾 光 司 君   | 12 番 | 力 山 彰 君   |
| 13 番 | 三 宅 健 治 君   | 14 番 | 齋 藤 昇 君   |
| 16 番 | 橋 井 肇 君     | 17 番 | 児 玉 利 典 君 |
| 18 番 | 木 田 圭 司 君   |      |           |

~~~~~○~~~~~

5. 欠席議員(1名)

4 番 狩 野 雄 二 君

~~~~~○~~~~~

6. 付議事件

1 会議録署名議員の指名

2 一般質問

~~~~~○~~~~~

7. 説明のため会議に出席した者

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| 町         | 長 | 佐 藤 信 治 君 |
| 副 町       | 長 | 齋 藤 哲 也 君 |
| 教 育       | 長 | 新 田 憲 章 君 |
| 総 務 企 画 部 | 長 | 増 田 康 洋 君 |

|               |           |
|---------------|-----------|
| 福 祉 保 健 部 長   | 山 西 仁 子 君 |
| 町 民 生 活 部 長   | 森 本 雅 生 君 |
| 消 防 長         | 新 宅 和 彦 君 |
| 教 育 部 長       | 榎 並 隆 浩 君 |
| 危 機 管 理 監     | 屋 敷 学 君   |
| 福祉保健部次長兼福祉課長  | 長 西 弘 子 君 |
| 政 策 企 画 課 長   | 土 井 賢 二 君 |
| 総 務 課 長       | 宮 脇 理 恵 君 |
| 子 育 て 支 援 課 長 | 金 本 智 巳 君 |
| 下 水 道 課 長     | 原 田 司 君   |
| 危 機 管 理 課 長   | 松 林 亮 君   |

~~~~~○~~~~~

#### 8. 職務のため会議に出席した者

議 会 事 務 局 長 森 太 君

~~~~~○~~~~~

#### 9. 議事の内容

(開議 午前 9時30分)

○議長(益田芳子君) 皆さん、おはようございます。

ただいまの出席議員は17名で定足数に達しておりますので、議会は成立いたしております。よって、令和4年第3回府中町議会定例会第2日目の会議を開きます。

本日の議事日程でございますが、お手元に配付いたしております日程で会議を進めてまいりたいと思いますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○議長(益田芳子君) 御異議なしと認めます。よって、議事日程のとおり会議を進めることと決定いたしました。

~~~~~○~~~~~

○議長(益田芳子君) 日程第1、会議録署名議員の指名を行います。

本日は、1番川上議員、2番宮本議員を指名いたします。よろしく願いいたします。

~~~~~○~~~~~

○議長（益田芳子君） 日程第2、一般質問を議題に供します。

一般質問は、慣例に従って総務文教から順を追って通告順に行います。

総務文教関係第1項、会計年度職員（月額）の再度任用上限回数撤廃について、17番児玉議員、生き生きと働くことのできる府中町役場のために、8番二見議員の質問を行います。

17番児玉議員。

○17番（児玉利典君） 皆さんおはようございます。17番児玉でございます。

早速ではございますけども、質問のほうに入らせていただきます。

私のほうからは、月額会計年度任用職員の再度任用上限回数撤廃についてお伺いいたします。質問趣旨でございますが、御承知のとおり2020年4月から会計年度任用職員制度が導入されまして2年が経過し、地方自治体で働く会計年度任用職員は2020年総務省の調査によりますと、全国で約70万人とされています。地方行政の重要な担い手となっております。

同様に、府中町においても例外ではなく、約4割程度の方が会計年度職員として採用され、常勤職員の中途退職や病休者がおられる中、欠かすことのできない労働力になっています。

しかしながら、会計年度職員が採用されて一定の評価を受けた者でも最大4回までしか更新できず、5年目に再試験を受けることとなります。この取扱いは約20年前にまだ非常勤職員が圧倒的に少なかった時代に設けられたもので、当時は機会均等の観点から一定の意味があったものと思われまます。

非正規労働者の雇い止めが大きな社会問題となっている昨今、能力があり公共サービスの充実・発展に寄与している者を最大4回の更新をもって雇い止めすることは、社会問題の改善に対し逆行するものであります。会計年度職員からは、雇用が5年目に達するたびにこれで最後になるのではないかと、不安や恐怖に駆られるという声が多数上がっています。職場としても常勤職員の病休や中途退職が相次ぐ中、会計年度任用職員を失うことは大きな痛手となり、そうなればさらなる病休者や中途退職者の増加になりかねません。懸命に府中町の行政サービスを支えている会計年度職員の方々に対し、もう少し配慮がいるのではないのでしょうか。

そもそも会計年度任用職員の勤務実績に基づく再度の任用回数については法的制限はなく、県内市町においても勤務実績に基づく再度任用について回数制限を設けてい

ない市町もあります。町においては、雇用機会均等の観点から一律に公募されていますが、それは会計年度任用職員の家庭の事情、様々な事情で退職を余儀なくされる方もおられ、その都度欠員募集をしており、町は雇用機会の影響もしているといっています。

現に会計年度任用職員の処遇について、本年４月に国会において一律に雇い止めと新たな公募が行われ、今いる人が職を失うという不安を訴えているという質疑がなされました。総務省からは、前の任用期間の勤務実績を評価して再度の任用を可能にするとの答弁がされました。会計年度任用職員は、引き続き府中町の行政サービスに貢献したいという意欲を受け止めてほしいと願っています。

何よりも住民サービスの充実・発展という目的の達成のためには、行政の継続的また安定したサービスの提供が不可欠で、サービス低下があってはなりません。町の行政サービスに支障を来さないようにするためにも、勤務実績に基づく会計年度任用職員の再度の任用について回数の上限を撤廃すべきと思いますが、町の考えをお伺いいたします。

よろしく願いいたします。

○議長（益田芳子君） ８番二見議員。

○８番（二見伸吾君） おはようございます。８番二見です。

生き生きと働くことのできる府中町役場のために、について質問いたします。

黒澤明監督が今から７０年前に撮った「生きる」という映画があります。生きることを働くこととの関わりで問うた不朽の名作であり、命短し恋せよ乙女とゴンドラの歌を歌うシーンが有名です。がんで余命幾ばくもないことを悟った主人公、志村喬演ずる渡辺勤治は市役所で働き、市民課長を務めています。冒頭のシーンで市民課が映し出され、主人公は死骸も同然、以前には少しは仕事をしようとしたこともあるが、今やそういう意欲や情熱は少しもない。そんなものは役場の煩雑極まる機構とそれが生み出す無意味な忙しさの中で、全くすり減らしてしまったのであるとこき下ろされます。やる気のない職員、たらい回しにされる市民の要望、よどんだ空間として市役所が描かれています。

当時はそれなりにリアルだったのかもしれませんが、それから７０年がたち、映画と現実とは著しくかけ離れています。しかし、役場に対するイメージはあまり変わっていないのではないのでしょうか。公務員は働かない、仕事は楽なのに安定した給料をも

らっている、ぬくぬく暮らす既得権勢力といった公務員たたきが後を絶ちません。現在公務職場において、民間においてもそうですが、正規職員の働き過ぎ、非正規職員の劣悪な処遇という問題があります。厚労省の掲げる働き方改革の柱は二つです。

一つは、労働時間法制を見直し、働き過ぎを防ぐこと、もう一つは均等待遇の実現で正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得できるようにするというものであります。

まず、正規職員について見てみましょう。

正規職員・非正規職員と常勤職員・非常勤職員という呼び方があり、公務員は常勤・非常勤を使うようですが、ここではより一般的な正規職員・非正規職員という用語を使うことにします。

さて、全国的な状況としては、地方公務員10万人当たりの長期病休者数は平成22年度は2,405人で、10年後の令和2年度は2,795人となり、約400人、16%増えています。そのうち、鬱病や適応障害など精神及び行動の障害で休んでいる人は平成22年度には798人だったのが、令和2年度は1,713人と約1.5倍になり、15年前との比較では約2.1倍です。人と人との限界を超えて働くことが健康障害を引き起こす、長時間労働とストレスがその要因です。

府中町役場はどうでしょうか。総務課にお願いして職員の働き方に関する過去10年のデータをまとめていただきました。通算一週間以上の病休休職者は平成24年度から30年度までは大体10人台の前半でしたが、令和元年度から17人、20人、22人と増加、今年度は4月から8月までの5か月で既に19人となっています。メンタル不調で休職している人も令和元年度から9人、12人、14人と年々増え、今年度は8月までで12人です。定年前に退職した職員数はこの10年間3人から5人でしたが、令和3年度は9人です。この増加が1年限りなのか、今後も続いていくのかは分かりません。退職の理由は様々で、働き過ぎだけを原因とすることはできませんが、メンタル不調で休職した社員の退職率は高いとされています。10年を通じて30代の退職が多いのが気になります。

時間外労働の全国的な状況ですけれども、総務省地方公務員給与実態調査に平均給与月額に対する時間外勤務手当の割合が出ています。いわゆるサービス残業、残業代の不払いがないとすれば、時間外勤務手当によって残業や休日労働のおよその実態を把握することができます。

町村の推移を見ますと、時間外勤務手当の割合は平成5年6.1%、平成10年5.4%、平成15年7.5%、平成20年4.0%、平成25年5.2%、平成30年6.1%、令和3年7.1%となっています。平成15年に増えているのは、全国を席卷した平成の大合併の影響と思われる。5年後の平成20年には一旦減りましたが、その後は増え続ける傾向にあります。

府中町役場はどうでしょうか。選挙と災害対策を除く一般正規職の時間外労働時間の総計は平成24年度3万2,000時間でその後緩やかに増えていき、令和元年度4万2,000時間、令和2年度5万2,000時間、令和3年度5万8,000時間となっています。職員一人当たりになりますと、平成24年度は月8.3時間でしたが、令和3年度には17.3時間で残業時間は倍以上になりました。ここ数年増加している主な要因は、新型コロナウイルスへの対応によるものでしょう。

臨時的な要因ということでデータからは除かれています。平成30年の榎川越水豪雨災害のときも、職員の皆さんが多く超過勤務をしながら対応されました。有給休暇は取れているでしょうか。平均取得日数は、平成24年度には年間13.7日でした。令和3年度に年間12.3日と1.4日減り、休みが取れなくなっています。

府中町が平成22年度に作成した仕事と子育てを両立できる職場づくり、府中町職員全員参加のプログラムでは、平成21年度の時間外労働の総時間数3万5,720時間を平成26年度までに20%削減し、有給休暇取得率を80%、16日以上にするという目標を掲げました。しかし、残念ながらいずれの目標も達成せず、令和3年度の時間外労働の総時間数は平成21年度の6割増、有給休暇の取得率は61.5%で、依然として60%台にとどまっています。

ストレス要因は長時間労働だけではありません。業務による心理的負荷もあります。厚労省の精神障害の労災認定というパンフレットには、負荷要因として次のようなものが挙げられています。達成困難なノルマが課された、ノルマが達成できなかった、新規事業の担当になった、顧客や取引先からクレームを受けた、仕事内容・仕事量の大きな変化、配置転換があった、複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった、部下が減った、理解してくれていた人の異動があった、上司が変わった、セクシャルハラスメントを受けた、これらの事例は公務であっても当然あり得ることです。公務員もまた厳しいストレスを感じながら日々働いている、そうであるからこそ様々な健康障害を引き起こしているわけであります。

過労を引き起こす原因としてまず考えられるのは、人員削減です。全国の地方公務員数は平成6年がピークで328万人でしたが、翌年から平成17年度にかけて約50万人減少しました。町村合併の影響も大きかったと思います。平成17年度から集中改革プランとして定員管理の適正化という名の人員削減が進められました。その結果、平成17年度304万人だった地方公務員は平成22年度には281万人となり、目標6.4%を上回って7.5%の純減を達成、その後も自主的・主体的な行革の推進が自治体に求められました。

広島県内の自治体はどうでしょうか。21世紀に入ってから約20年間で職員数は大きく減りました。広島市を除く県内市町の職員数は平成11年度には2万2,437人でしたが、令和3年度には1万6,438人となり、27%減っています。県内9町は平成11年に2,534人でしたが、令和3年には1,790人と30%減っています。町村合併の影響が大きかったと思います。

府中町はどうでしょうか。決算カードと地方公共団体定員管理調査の各年度版を使って技能労務員・消防職員を除いた一般職員数を調べてみました。平成17年度250人、令和元年度264人で、この15年間250人から275人の間を推移しています。職員数は減っていませんので、府中町の場合は多忙化の要因として挙げることはできません。

では、何が問題なのでしょう。それは、役割と仕事量の増大です。人は減らなかったけれども仕事が増えました。総務省自治行政局が平成24年にまとめた地方行革の現状と課題では、平成9年から平成23年まで介護保険・国民保護法・児童虐待防止法など11の法律が成立したことを挙げています。また、生活保護を例として挙げ、保護世帯が10年で2倍に増え、福祉事務所の仕事が多様化・複雑化したと述べています。扱う業務数が増え、一つ一つの業務の質も複雑化しました。

市町村の業務をさらに増やしたのが、市町村への権限移譲です。平成11年、地方分権一括法が成立し、機関委任事務制度の廃止などとともに国から都道府県、都道府県から市町村への権限移譲が始まりました。広島県は平成16年度に分権改革推進計画を策定し、県内市町への事務権限の移譲を推進し、移譲対象とした事務の約8割が移譲され、全国でもトップクラスの実績と県は誇っております。総務省の資料によりますと、平成19年段階で移譲の対象にしている法律数が多い都道府県の第2位、104法律が広島県です。合併が進んでいる都道府県ほど市町村への権限移譲が進ん

でいると資料にあります。地方分権とは裏腹に国への忠誠度が表れているのかもしれない。

広島県は平成22年4月段階で、移譲対象事務の2,446のうち73.9%が移譲され、23市町の半数が進捗率70%を超えました。府中町はどうだったでしょうか。当町において、権限移譲は平成19年度から平成21年度の3か年で集中的に進みました。この3年間で福祉保健部19事務、町民生活部11事務、建設部5事務、教育委員会1事務、消防本部2事務の計38事務が移譲されました。福祉保健部はその後9事務、その他の部局も合わせますと全部で50事務が今日まで県から移譲されております。

移譲が一番多かった福祉保健部の場合、平成19年度が身体障害者相談員及び知的障害者相談員による相談の実施、心身障害者扶養共済制度の届出・受付等に関する事務など11事業、平成21年度が指定障害福祉サービス事業者・指定一般相談支援事業者の指定、指導監督等に関する事務など8事業です。指定障害福祉サービス事業者・指定一般相談支援事業者には、居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護・短期入所・重度障害者等包括支援、共同生活援助を実施する事業者となっています。この多岐にわたる事業者の指定・指導監督をしなければなりません。

第二種社会福祉事業の届出・受付等に関する事務には、生計困難者に対して、その住居で衣服その他日常の生活必需品等を与えまたは相談に応ずる事業、放課後児童健全育成事業及び児童の福祉の増進について相談に応ずる事業、母子福祉施設を営む事業、老人福祉センターを営む事業、手話通訳事業、身体障害者福祉センター等を営む事業、身体障害者の更生相談に応ずる事業、知的障害者の更生相談に応ずる事業、生計困難者のために無料または定額な料金で簡易住宅の貸付等を行う事業、生計困難者のために無料または定額な料金で診療を行う事業、隣保事業、福祉サービス利用援助事業という10の事業が一つの移譲項目として数えられています。

平成26年には福祉事務所が設置され、生活保護に関する事務・児童福祉に関する事務・障害者福祉に関する事務・母子家庭及び父子家庭並びに寡婦の福祉に関する相談等の実施・家庭内暴力の防止に関する事務などが移譲されました。児童福祉に関する事務には、児童扶養手当の認定支給・助産施設における妊産婦の助産の実施・母子生活支援施策における保護・家庭児童相談室の相談指導・障害者福祉に関する事務には障害児福祉手当・特別障害者手当・経過的福祉手当の認定支給が挙げられています。

項目としてはトータル50事業ですが、このように1事業と数えられている中に多様な仕事が含まれています。これほど仕事が増やされたのに、町の職員数はほとんど変わりません。これでは過重負担になるのは当然ではないでしょうか。先ほど紹介しました地方分権改革推進委員会第一次勧告は、移譲に伴う必要な財源措置を地方税・地方交付税等を通じて確実に講ずるとともに、移譲される権限に合わせた人的支援についても、適切に対応することが不可欠であると述べています。

しかし、全国的には職員数は減少、府中町では横ばい、増える仕事に対応できるだけの人員採用はなかったと言えます。県の資料によると、人的支援とは県職員の派遣や市町職員の研修受け入れを実施し、専門的人材の育成等の支援のこのようですから、人員増という考えはそもそもなかったのでしょうか。

2010年以降に法律や通知などを根拠に町がつくった主な計画を上げてみますと、総務企画部・財務部が人口ビジョン・まちひとしごと創生総合戦略・公共施設等総合管理計画・維持保全計画・国土強靱化地域計画、福祉保健部が地域福祉計画・府中町子ども・子育て支援事業計画・国民健康保険データヘルス計画・いのち支える府中町自殺対策行動計画、建設部が地域公共交通網形成計画で、立地適正化計画は今年度より策定に入ると伺っています。

次から次へと計画をつくるのが国から求められ、その対応に追われているのではないのでしょうか。計画はつくって終わりではありません。実行し評価と改善を加えて、新たな計画をたてるのが待ち構えています。判で押したような仕事の繰り返しというイメージが役場にはありますが、実態は大違いです。常に新しい事業がやってきて、その対応に追われている。私は、計画をつくることや権限移譲そのものが悪いとは思いません。しかし、増えた業務を実施するにふさわしい人員、これが確保されていない、このことが問題だと思います。

労働契約法・労働安全衛生法という法律があり、安全配慮義務がうたわれています。安全配慮義務とは、労働者の心と体の健康を守る義務のことです。使用者は健康診断や労働時間管理をきちんと行い、心と体の健康に配慮し、さらにハラスメント対策として職場環境をきちんと整える義務があります。労働契約法・労働安全衛生法は現業でない公務員には適応されませんが、安全配慮義務は公務にも当てはまります。町には職員の命と健康を守る義務があります。

これまでも、町として時間外勤務の縮減や有給休暇取得率の向上のために努力され

てきたと思います。先ほど紹介した府中町職員全員参加のプログラムにおいても、時間外勤務の縮減と休暇取得促進は子育て支援のためだけでなく、全ての職員にとって個人の生活を充実させるために大切なことです。十分な休養を取り豊かな家庭生活や趣味の時間を過ごすことで、仕事の集中力や質は高まるのではないのでしょうかと述べ、意識啓発や事務の簡素合理化などを提言しています。

しかし、幾ら呼びかけても仕事量が減らなければ時間外勤務をせざるを得ず、有給休暇も取ることができません。

そこで伺います。

正規職員の置かれている状況は大変厳しいものがあると思いますが、町としてはどのように受け止めますか。多忙化の原因は仕事量の増大にあり、解決のためには仕事量の増大に見合った人員増、正規職員を大幅に増やすことが不可欠と考えます。町として正規職員を増やす考えはあるのでしょうか。

次に非正規職員、会計年度任用職員について伺います。

自治体で働く非正規職員の調査を総務省が始めたのは平成17年度からで、その年は46万人、職員全体の13%でしたが、調査のたびに増え続け、令和2年度には69万人、平成17年度の1.5倍になっています。府中町の非正規職員数はどうでしょうか。平成17年度は88人でしたが、年々増え続け、平成23年度には148人になりました。翌年から数人減りましたが、町立保育所を閉鎖し学校給食を委託化したことによるものです。平成28年度から再び増え始め、今年度は過去最高の164人で、平成17年度の倍近くになっています。正規職員数と非正規職員数の比率はほぼ6対4です。正規職員が増えない中、膨大に増えた業務が何とか回っているのは、非正規の人たちが本来正規職員がすべき仕事を肩代わりしているからではないでしょうか。

平成29年、地方公務員法が改正され会計年度任用職員制度がつくられました。適正な任用を確保することと期末手当の支給など、処遇の改善が目的です。非正規職員は会計年度任用職員になりましたが、その労働実態はどうでしょうか。

公務非正規女性全国ネットワークはむねっとが令和元年度に実施しましたアンケートを紹介したいと思います。回答を寄せた1,252人のうち女性で主たる生計維持者が33%、年収250万円未満が71%、年収200万円未満が43%でした。主たる生計維持者でない人も、自分の収入なしには家計が苦しいと回答した人が53%

と半数以上です。はむねっとは、非正規公務員が恒常的に必要な公務を一年ごとの不安定な立場で低い賃金待遇で担っており、心身の疲弊が広がっていると調査結果をまとめています。

自由記述欄の内容を整理すると、賃金が安い・将来が不安・やりがい搾取、この三つが上位を占めました。賃金については、女性たちの善意や気持ちに頼り過ぎ。私たちはボランティア精神で仕事をしているわけではない。自分たちにも生活がある。経済的不安定さが精神的不安定につながるため、毎日どこかに不調を抱えている。低賃金で重労働の仕事を平気でさせている自治体行政に対し怒りが湧く。女性たちを使い捨てる労働の駒として率先して使っている。女性蔑視、人権侵害以外の何物でもない。

将来については、更新への不安で春は抑うつ感が強い。無気力・将来は諦めている。圧倒的な将来不安を感じる。手取りが生活保護と変わらない。明るい未来はどこにも見えない。来年度の雇用があるか、大病したらどうなるかなどいつも心配。年度末ぎりぎりまで次年度の雇用について詳細を聞かされない。

やりがい搾取ですけれども、仕事の充実感・達成感を利用し、企業が労働者を不当な労働条件で働かせて利益を得ることをいいます。会計年度任用職員の方たちは、自分たちもやりがい搾取をされていると考えています。職場で唯一の専門職で判断を求められる立場にあり経験も20年近くあるが、待遇は改善されないままで給与は手取り10万円と少し。仕事内容に比して報酬の少なさにやりがい搾取を感じる。身を粉にして働いており評価も得ているが、使い捨てられる不安がある。市民サービスの向上や自治体としてのミッションを達成するため、知識や経験が生かせる場面もありやりがいを感じることもあるが、自分のポジションがいつなくなるのか、この人にとって代わられるのか常に不安と向き合いながら日々の業務をこなしている。仕事にやりがいを感じるほどに評価されないこと、いいように使われるやりきれなさで悲しくなります。面接で給与を提示され、昇給はないがそれでもいいかと聞かれたが、ほかに仕事があるわけでもなく、分かっていますというほかありませんでした。仕事にやりがいを感じつつも、将来への不安を抱えて働く会計年度任用職員の姿がここにありま

す。もう一つ紹介したい。行政サービスの質を支える専門的知識・技術を軽視し過ぎ。常勤が管理業務に特化され、今では現場で必要な専門性は長期に勤務する非常勤職員によって蓄積・継承されている。にもかかわらず、非常勤職員がやる仕事は補助的で

簡単な業務という建前はそのまま。府中町の場合は、常勤職員・正規職員の仕事が管理業務に特化されているということはないと思います。しかし、正規職員は大体3年で職場をローテーションしていくわけですから、現場で必要な専門性が長期に勤務する非常勤職員によって蓄積・継承される傾向にあることは否定できません。

次に、広島自治労連が会計年度任用職員を対象にしたアンケート、これ対象は広島市・呉市・府中町の職員です。その一部を紹介します。

正規職員の補助としてでなく、会計年度任用職員のほうがメインで業務をしている状況を改善してほしい。正規職員と同じ業務をしているのに給料に格差があり、交通費の支給も違うので改善してほしいです。仕事にやりがいを持ち働いているが、給料が安く物価や税金の上昇で生活は楽でない。年2回の一時金が支給されるようになったとはいえ余裕が持てる金額ではなく、常勤職員との格差を改善してほしい。同じ職場に7年以上もいると自分が一番ベテランになり、1年のルーティンも分かり予定表も私がたてている。それでグループ員が動く形です。新卒の方もいて、一般常識・ビジネスマナーも含め教えています。長くなればなるほど自分のキャリアに対する賃金の低さにもやもやします。正規職員より時間が短いのに年々業務量が増えており、時間に余裕がありそうな正規職員を見ると不満が募る、労働時間に見合った業務量と助け合って仕事をすることに気をつけてほしい。正規職員がしていた仕事を、研修もなく引継ぎもなく当たり前のように割り振られる。年々仕事量が増えるが、昇給がないのでモチベーションが上がらない。非正規雇用という責任が重くない・正規職員と違い就労時間が短い・休みが気軽に取やすいといった印象があるが、正規職員と同じような仕事内容やレベルを求められ、不服な時がある。

会計年度任用職員の声を紹介してきました。正規と変わらない仕事をしているにもかかわらず、年収200万円以下が大半。昇給もない。業務量は年々増えていく。そもそも会計年度任用職員制度は、任用の適正化・処遇の改善を目的として設立されました。しかし、全くといっていいほど処遇は改善されておられません。

そこで伺います。正規職員と会計年度任用職員の待遇には大きな格差がありますが、それを正当化する理由はあるのでしょうか。

会計年度任用職員の皆さんにとって大きな不安は雇用が切れることです。収入の道が断たれるのですから当然でしょう。そもそも会計年度とは、4月から翌年3月までの単年度を意味しています。総務省は、会計年度任用の職は一会計年度ごとにその職

の必要性が吟味される新たに設置された職と位置づけられるものだと思います。このように単年度雇用を強調するものですが、実際には長期にわたって働いています。

広島自治労連のアンケートでは、1年未満の人が10.2%、2年から4年が31.4%、5年から9年が28.7%、10年から14年が13.3%、15年以上の人が15.2%もいます。総務省は再度の任用がなされた場合でも、同じ職の任用が延長された同一の職に再度任用されたという意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるべきものであり、成績主義や平等取扱いの原則を踏まえれば、繰り返し任用されても再度任用のような既得権が発生するものではないという。

実際には、1年限りではなく長期にわたって働いてもらわないと業務は回らない、正規職並みの仕事をしている人もたくさんいる。先ほど紹介したアンケートへの回答にあったとおりです。にもかかわらず、複数年にわたって働くことを再度任用の補償のような既得権と言ってしまう。解雇されるかもしれないという不安を抱えながら、年収200万円程度で働くことのどこが既得権なのか。正規職員は一旦採用されたら昇進のための試験はあるかもしれないですけれども、首になるかどうかの試験はありません。会計年度任用職員に対してだけ、客観的な能力実証に基づいて任用せよなどとどうして言えるのか。私には理解できません。

さて、府中町の問題に入ります。

当町では、総合評価がAまたはBの者については4回を限度として採用試験が省略されていますけれども、6年目を迎えるためには、作文と面接による採用試験を受けなければなりません。5年間も町の職員として働いてきたのに、なぜ試験をする必要があるのでしょうか。公募をし、客観的な能力実証によって選考するというのですから、今まで働いてきた実績よりも作文のうまい下手が選考基準となる。今まで働いてきた人より作文が優秀な人が受験すれば、これまで仕事で頑張っているにもかかわらず不合格となり、辞めなければなりません。更新への不安で春は抑うつ感が強い、契約の更新時が来ると仕事がつながるかどうかの不安でメンタル不調が激しくなる、当然こういう声があるわけです。低賃金で都合よく働かせておいて、期限が来たら他に優秀な人がいたからと使い捨てる、こういうことでいいのでしょうか。

今年4月25日参議院行政監視委員会、国と地方の行政の役割分担に関する小委員会において、伊波洋一議員が採用の在り方について公募によらない採用も認めるべき

ではないかと質問をいたしました。田畑裕明総務副大臣は、会計年度任用職員の採用に当たっては、地方公務員法に定める平等取扱いの原則や成績主義の原則を踏まえ、できる限り広く公募することが望ましい旨助言しているところでございますが、具体的な任用方法につきまして、各自治体におきまして地域の実情等に応じつつ、適切に対応していただくべきものというふうに考えているものでございますと答弁をいたしました。

伊波議員は公募するとしても、その職員の前の任期における勤務実績を評価して再度の任用に努めるべきではないかと再度質問いたしますと、副大臣は、客観的な能力の実証の一要素として前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果再度の任用をすることは可能というものでした。特別な試験をしなくても、前の任期における勤務実績を考慮して選考してよいと、それは各自治体の判断だと副大臣は答弁しているわけです。

そこで伺います。

会計年度任用職員は、試験によって雇用が切れることに不安を抱いています。試験ではなく、勤務実績によって選考してもよいという国会答弁があります。これまで5年目に実施してきた採用試験を省略し、勤務実績に基づく選考をするお考えはありませんか。

以上で、1回目の質問を終わります。

○議長（益田芳子君） 答弁。

総務企画部長。

○総務企画部長（増田康洋君） おはようございます。総務企画部長です。

17番児玉議員の一般質問、会計年度職員（月額）の再度任用上限回数撤廃について、8番二見議員の一般質問、生き生きと働くことのできる府中町役場のために、に関し答弁いたします。

それでは、まず児玉議員の御質問と二見議員の4つ目の御質問、会計年度任用職員は試験によって雇用が切れることに不安を抱いています。試験ではなく勤務実績によって選考してもよいという国会答弁がありますが、これまで5年目に実施してきた採用試験を省略し、勤務実績に基づく選考にする考えはありませんかについて答弁いたします。

令和2年度から導入された会計年度任用職員制度において、当町では現在事務補助

を行う一般事務職のほか、介護支援専門員や手話通訳など、約20種類に及ぶ会計年度任用職員を任用しているところです。現在の当町の公務の執行において会計年度任用職員の役割は大きく、常勤職員の定期的な異動がある中で、経験値を積まれた会計年度任用職員の存在は行政サービスを提供する上でなくてはならない存在となっています。

会計年度任用職員の採用に当たっては、一般公募を行った上で作文や面接による試験を課し、通常1年を任期として任用をしているところです。ただし、本人が希望した場合で人事評価による勤務成績がおおむね良好な会計年度任用職員については、最大4回まで試験を課さず、当該人事評価を基に選考により任用を行う運用としております。

4回の更新後さらに本人が希望される場合は、一般公募に再度御応募いただき試験を受験いただくこととなり、改めて採用された場合は、人事評価を基にした採用を再び4回まで行うことができることとなります。この運用につきましては、去る平成12年3月定例会の一般質問、嘱託職員の雇用の在り方において、住民の中に嘱託職員としての採用を希望する方がたくさんおられるにもかかわらず、同じ職員を長期にわたり雇用している実態に対して御指摘を受けたことがその背景となっています。

町では、登録名簿から選考により採用を行っていたそれまでの任用の方法を改める旨答弁し、任用の機会均等・任用の公平性といった観点から採用や再度の任用の方法について見直しを行った結果、現在の運用としました。会計年度任用職員制度が始まった後も当該制度を踏襲しているところです。

御質問の再度の任用に係る回数の上限の撤廃や5年目での勤務実績に基づく選考についてですが、会計年度任用職員制度が始まる際の国の資料によりますと、再度の任用においてはできる限り広く募集を行うことが望ましく、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により、再度の任用を行うことができるのは原則2回までとされています。

また、都道府県や市町村などを対象に令和3年度に国が行った調査によりますと、毎回公募を行い再度任用する団体は全体の39%、当町と同じく公募を行わない回数等の基準を設けている団体は全体の44%、毎回公募を行わず再度任用する団体は全体の17%となっています。なお、回数等の基準を設けている団体における上限回数については、2回としているところが7割弱、当町と同じ4回としているところが

3 割弱となっています。

再度の任用にかかり法的な制限はありませんが、約 8 割もの自治体は、一定のルールは設けているものの公募による任用を行っています。やはりそれは、多くの自治体が会計年度任用職員のその名が示すとおり、一会計年度を超えない範囲内の職であることを重視していること、また国の考え方を取り入れていることにほかならないものと考えます。

当町としましても、現時点において再度の任用に係る回数の上限を撤廃したり、5 年目での勤務実績に基づく選考を行う予定はありませんが、5 年目を迎えた会計年度任用職員が不安に思われている声が上がっていることを重く受け止めるとともに、現運用を開始して約 20 年経過していることを考慮しますと、どのような採用方法がより適切か考えてみる時期に至っているとも言えます。

任用の機会均等・任用の公平性を保持しつつ、行政サービスの低下も招かず、かつ会計年度任用職員が不安なく働くことができる採用制度、それがどのようなものか周辺自治体の状況も参考にしながら、研究・検討してまいりたいと思います。

次に、二見議員の 1 つ目の御質問、正規職員の置かれている状況は大変厳しいものがあると思いますが、町としてはどのように受け止めていますかについてです。

最近の地方公務員の業務が厳しいものであるという御指摘ですが、そのとおりであろうと感じています。その要因が役割と仕事量の増大であるという御指摘も、またそのとおりであろうと感じています。しかし、実際に役割や仕事量がどれぐらい増加したか、客観的な数値等で表すとなるとなかなか難しいところです。町でも業務量や業務実態把握の調査を行ったりもしましたが、こうすれば現状を改善できるという分析までは至っておりません。ただし、早期退職者や病休者について個別にその聞き取りを行う中では、様々な個人的理由があり、一概に業務の忙しさがその要因とは結びついていないところです。

2 つ目の御質問、多忙化の原因は仕事量の増大にあり、解決のためには仕事量の増大に見合った人員増、正規職員を大幅に増やすことが不可欠と考えます。町として正規職員を増やす考えはありますかについてです。

町では、毎年度人事部局が各部署から翌年度の新規事業や業務の多寡、現職員の勤務状況などのヒアリングを行っています。その内容を基に新規採用者数や人員配置を決定しますが、職員増が必要な場合はその中に盛り込みます。今年度当初、向洋駅周

辺土地区画整理事業の駅南側物件移転補償事務の本格化に伴う加配や学校給食公会計課に伴う制度改変対応業務に係る加配を行っていますが、この人事異動もその取組の一環となります。また、令和3年度に早期退職者が多発したイレギュラーな事案を受け、今年度中途採用を行うなど、臨機応変な対応も行っています。

加えて、新たな働き方として在宅型テレワークを今年度から制度化しておりますし、RPAやAI-OCRの導入へ向けた事業費を今年度予算化しているところです。理由や積算根拠なく大幅に職員を増加させる予定はありませんが、職員増に関しては、現時点において地道でもできる範囲のことを丁寧に対処していくことが重要であると考えております。

3つ目の御質問、正規職員と会計年度任用職員の待遇には大きな格差がありますが、それを正当化する理由はあるのでしょうかについてです。

前提といたしまして、正規職員と会計年度任用職員は地方公務員法上常勤職と非常勤職との違いがあり、業務内容や勤務状況についても異なっていますので、待遇における差は生じております。給与またそれ以外の休暇制度等の勤務条件については、国や民間・周辺自治体などとの権衡を図ることが地方公務員法で規定されていますので、当該規定に基づいて定めることとしています。

昨今、国では非常勤職員に係る休暇制度等の新設や拡充を頻繁に行っていますが、それは常勤職員との差を改善していくものと受け止めていますので、当町においても、同等の改正を行うことで会計年度任用職員の待遇の向上に努めたいと考えています。なお、給与や勤務条件に係る制度の改正につきましては、当然非常勤職の職員団体と協議・交渉を行い、合意を基本としているところです。

答弁は以上です。よろしく申し上げます。

○議長（益田芳子君） 2回目の質問ございますか。

17番児玉議員。

○17番（児玉利典君） 児玉でございます。御答弁ありがとうございます。

おっしゃるとおり、任用の機会均等あるいは公平性あるいは透明性等、これらを担保しつつもこの扱いが約20年たっていると、このことや当時の時代背景、そして今の現代の働き方の観点、そして何よりも不安を抱えておられる声を重視していただいて、今回会計年度任用職員が不安なく働ける採用制度を検討していただけるということにまずをもって感謝したいと思いますし、そういう理解をさせていただいておりま

す。

そこで会計年度任用職員制度が始まって2年、それまで嘱託職員として働かれている方もおられます。ですから、既に5年目を迎えた方もおられる。そして、5年目を迎えようとされる方もいらっしゃいます。こういった方にいち早い検討と申しますか対応が必要だというふうに私は考えますが、いつまでにどのような検討をされるのか、具体的に御教授を願いたいと思います。

○議長（益田芳子君） 二見議員、2回目の質問ございますか。

8番二見議員。

○8番（二見伸吾君） 8番二見です。

まず、5年ごとの再試験についてですが、会計年度任用職員の果たす役割は大きく、常勤職員の定期的な異動がある中で、経験値を積まれた会計年度任用職員の存在は行政サービスを提供する上でなくてはならない存在だという認識が示され、5年目を迎えた会計年度任用職員が不安に思われている声が上がっていることを重く受け止め、どのような採用方法がより適切か考えてみる時期がきているというものでした。

しかし、残念ながら現時点では、再度の任用に係る回数の上限を撤廃したり、5年目での勤務実績に基づく選考を行う予定はないという結論です。

答弁にありました、平成12年3月定例会での大谷ちや子元議員の一般質問を私も読んでみました。大谷議員の質問は、確かに嘱託職員・正規職員の連続した雇用は避けるべきだというものでしたが、そのことと合わせて、長期に働くほど必要で大切なところをお任せしているんですしたら正規できちっと配置されるべきである。必要なら正職に持ってきていただきたい、なぜ正職にされないのかということも質されています。大谷質問の前提は、経験値を積むことが必要な仕事は正規で処遇し、熟練の要らない単純な作業、短期間しか必要でない仕事は嘱託職員でというものです。

しかし、実態は答弁にもありましたように、経験値を積んだなくてはならない存在なわけです。本来であれば、正規職として処遇しなければならないそれをしていない中、せめて雇用継続の不安を取り除くことをすべきではないのか。総務省も各自治体の判断でできると国会答弁しているわけですから、一刻も早く検討し、改めていただきたい。

次に、正規職員と会計年度任用職員の待遇には大きな格差、正当する理由はあるのかという質問に対する答弁ですが、その理由についてのお答えはありませんでした。

ないわけです。仕事についてはほとんど同じか、場合によっては正規より経験の蓄積が、労働時間が少し短いだけ。それなのに年収は正規の4分の1から3分の1というのは、どう考えても権衡・つり合いを欠いております。

府中町に限らず、日本において公務職場でも民間職場も、有期雇用・パートタイム労働・派遣に対して差別的な取り扱いをすることが事実上容認されています。しかし、これは日本の常識であって世界の常識ではありません。アヤカレシュケさんという研究者が2013年、大手ディスカウントスーパーリーデルがスイスで出した大幅賃上げの広告について、フェイスブックに投稿していました。その要旨を紹介します。

広告には、リーデルの新しい最低賃金はスイス全土で2013年12月1日から4,000スイスフラン、当時のレートで約43万円だそうですけども、4,000スイスフランとなりますとあると。この4,000スイスフランの最低賃金というのは、昇給をまだ一度も経験したことのない新人がフルタイム、平日5日間法定労働時間41時間で働く場合に支払われる金額です。

では、パートタイムはどうか。週2日働く従業員にはフルタイム4,000フランの5分の2、40%が支払われ、週3日働く労働者には5分の3、60%という具合であります。フルタイムであってもパートタイムであっても、時間当たりの賃金は同じ、日本のように正規と非正規が別立ての賃金体系になっているということではないんです。

ILO175号パート労働条約第7条は次のように定めています。次の分野において、パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者と同等の条件を享受することを確保するための措置を取る。ただし、金銭上の権利は労働時間または勤労所得に比例して決定することができる。

A、母性保護。B、雇用の終了。C、年次有給休暇及び有給の公の休日。D、病気休暇。雇用の終了についてフルタイム労働者と同等の条件を享受するとは、正規は終身雇用で非正規は有期雇用でというような差別をしてはならないということです。金銭上の権利の主要なものは賃金ですが、賃金は労働時間に比例して決定するというのが国際標準であり、今スイスの例を紹介したとおりです。日本のように同じ仕事をしても、正規の4分の1から3分の1ということは許されないんです。

また、そうであるからこそ日本政府はこの条約を批准しております。正規雇用と非正規雇用の差別的待遇を容認しているわけです。したがって、府中町だけの努力で現

状を大きく変えることは難しいと思いますが、この差別的取り扱いは決して当たり前ではないということを強調しておきたいと思います。

次に、正規職員です。適切な増員を図っているという答弁でしたが、お認めになったように基礎自治体の役割と仕事量が増大し、最近の地方公務員の業務が厳しくなっているわけです。人間の代わりに仕事をしてくれるというRPAも進められたらよいと思いますが、基本的には設定させたプロセスを設定されたとおりの順番で、設定されたどおりに実行することしかできません。何らかの判断を伴ったり、手順が毎回変わったりするような業務には適していない。ですから、導入可能な職場と業務は限られるでしょう。

紙の文書や帳票をスキャン、撮影された画像データからテキストデータを抽出するAI-OCRはこれまで蓄積されてきた紙媒体からのデータ化、手による入力作業を減らすことはできますが、これも町の仕事のごく一部を代替するにすぎません。労働軽減効果は限定的です。理由や積算根拠もなく増員できないということですが、理由ははっきりしていると思うんです。職場のあちこちから悲鳴が聞こえる、そしてある者は心を病み、ある者は辞めていく。

各部署にあと何人要りますかと、御希望の人数だけ増やしますと聞けば、積算の根拠も出てきます。管理職の皆さんはどうせ増えないと諦めて、控えめなのんでもらえそうな数字を出しているのではないのでしょうか。最も大幅な人員増のためには、それに伴う予算が必要であります。全国町村会は地方の自主財政を拡充し町村の財政基盤を強化すること、全国町村会議長会は地方交付税総額と合わせ、一般財源総額の確保充実を国に対して求めています。人員増を図るためにも、自治体財政の充実が欠かせません。

人件費についてはずっと悪者扱い、減らせば減らすほどいいような風潮がはびこっていますが、災害や新型コロナウイルス感染症の拡大などこれまで考えられなかった事態が次々起き、職員はその対応に追われながら通常の業務も行っているわけです。人は石垣、人は城という武田信玄の名言があります。信頼できる人の集まりは、強固な城に匹敵するという意味だそうです。府中町役場という城が疲れ切った正職員と希望を失った非正規職員の集まりではなく、正規も非正規も生き生きと働く人々の集まりであってほしいと切に願います。

最後に、会計年度任用職員の一時金支給についてお伺いします。

平成29年地方自治法が改正され、会計年度任用職員について期末手当が支給されることになりました。令和元年9月議会で府中町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条約が制定され、12月議会ではその一部改正がされました。いずれの提案も月給を削りそれを原資として期末手当にするものであり、処遇改善とならずかえって職員の生活を苦しくさせること、適正な勤務条件と常勤職員との均衡を目的とする地方公務員法及び地方自治法の一部改正法の趣旨に反していること、職員の労働意欲が下がることなどの問題点を指摘し、反対をいたしました。

府中町のようなケースはほかの自治体でもあったようで、令和4年1月20日総務省自治行政局公務員部長、会計年度任用職員制度の適正な運用等についてにおいて、単に財政上の制約のみを理由として期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬について抑制を図ることは改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取り扱いを行っている団体は適正な措置を講ずることと明確に述べています。

実は、同じに内容の通知が令和元年12月20日に出されています。同日、総務省自治財政局が令和2年度地方財政対策を公表し、期末手当の支給等に係る経費について約1,700億円を地方交付税として措置しました。給与を減額して期末手当を出すようなことは法改正の趣旨に沿わず、それを是正するために財政的な措置を国は取ったわけです。しかし、当町は適切な措置を講ずることなく今日に至っています。

最後にお伺いします。

改正法の趣旨に沿わない期末手当支給に伴う月額給料を削減を是正し、削減前の月給に戻した上、しかるべき期末手当を支給すべきです。改めるつもりはありませんか。

○議長（益田芳子君）　ここで休憩といたしたいと思います。

再開は10時55分からといたします。休憩。

（休憩　午前10時41分）

（再開　午前10時55分）

○議長（益田芳子君）　休憩中の議会を再開します。

~~~~~○~~~~~

○議長（益田芳子君）　答弁。

総務課長。

○総務課長（宮脇理恵君） 総務課長です。

初めに、17番児玉議員の2回目の御質問、具体的にいつまでにどのように検討されるかについて答弁いたします。

会計年度任用職員の再度の任用に当たっては先ほどの答弁のとおりですが、現運行の採用制度を検証する上で、まずは現在勤務されている会計年度任用職員の声をお聞きしたいと思っております。それについては、毎年12月に次年度の勤務に係る意向調査を実施しておりますので、そうした機会などを利用して今年度中には実施したいと考えております。また、合わせて周辺自治体の状況調査を進めるとともに、職員団体とも協議しながら研究・検討をしてみたいと思っております。

次に、8番二見議員の2回目の御質問、会計年度任用職員の一時金等の支給について改める予定はありませんかについて答弁いたします。

会計年度任用職員の給与については、常勤職員と同様、地方公務員法によりその職務と責任に応ずるものとされ、また国や他の自治体職員、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めなければならないとされているところです。

会計年度任用職員制度が開始される際、会計年度任用職員の報酬額・一時金については従前と比較し、年収の3%アップという制度設計により職員団体と合意の上導入したところです。しかし、導入時は周辺自治体の詳細が明らかでなかった部分が大きかったことから、導入後の令和2年度において調査を実施しています。その結果、年収において権衡を失っている状況ではなかったことから、現時点では見直しの予定はございません。

先ほどの答弁の繰り返しとなりますが、昨今、国では非常勤職員に係る休暇制度等の新設や拡充を行っておりますので、当町においても同等の体制を行うことで、会計年度任用職員の待遇の向上に努めてまいりたいと考えております。

答弁は以上です。よろしく願いいたします。

○議長（益田芳子君） 3回目の質問はございますか。

17番児玉議員。

○17番（児玉利典君） 児玉です。御答弁本当にありがとうございます。

やはり先ほど申し上げましたけど、不安の声をまずは払拭していただくというところで、一定の回答をいただいたのではないかなというふうに私も思っています。本当に切実な思いだと思いますので、この5年を迎えられる方、あるいはもう迎えられた

方もおられますけども、早期にこの12月から今の会計年度職員さんの御意見を聞いていただくっていうの、これは非常に進歩だと思っています。

それから加えて申し上げますれば、やっぱり働く職場の声、やっぱり会計年度職員さんの必要性といったようなところもしっかりと聞いていただいて、それも考慮しながら、まずは職員組合と誠意ある協議を重ねていただくことによって、解答を導けるようにしていただけるということに期待を申し上げたいと思います。

以上で、私の質問を終わらせていただきたいと思います。これは要望でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○議長（益田芳子君） 二見議員、3回目の質問はございますか。

○8番（二見伸吾君） 令和2年度に周辺市町を調査したら、予想よりそれほど悪くなかったの見直す必要はないと大体そういう内容の答弁、大変残念な答弁でした。周辺市町の会計年度任用職員、非正規職員と比べて何の意味があるのか。比べなければならぬのは当町の正規職員です。

正規職員の期末手当は令和2年度実績で4.3か月、当町の大学新卒者の正規職員の初任給は月給18万8,700円で、期末手当は年額80万円ほどです。会計年度任用職員は形の上では期末手当があるようになったけれども、年収は3%しか上がらない。年収200万円なら年間6万円にすぎません。著しく権衡・バランスを欠いています。休暇制度等の新設や拡充をするのは当然で、それをもってよしとすることは到底できません。

会計年度任用職員問題は、男女平等・男女共同参画という点でも問題があります。当町の会計年度任用職員の9割以上が女性です。外見や意図は男女を差別していないけれども、結果として性別によって異なった処遇を生み出すことを間接差別といいます。

当町の正規職員採用時における女性の割合は37.5%で、4割近い。賃金など労働条件もほぼ同じです。正規職員だけ見れば、民間企業より男女差別は少ないと言えるでしょう。しかし、会計年度任用職員はどうか。ほとんど女性で男性はごくわずかしかいません。こういうのを間接差別と言います。当町は男女共同参画社会基本法の規定に基づく市町村男女共同参画計画として平成8年に府中町女性行動プランを策定し、平成19年に府中町男女共同参画プランを、そして今年度第4次プランを策定しました。

初めに、佐藤町長が男女に限らず多様性を尊重し、共に責任も分かち合い性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を形成することがこれまで以上に重要であると述べています。基本目標の一つに仕事と暮らしの充実があり、男女の平等な雇用機会の確保が具体的施策に挙げられています。その中には、正規雇用と非正規雇用の格差の縮小・是正が含まれていると私は考えます。

ワーキングプア、働く貧困層が広がっており、均等待遇と同一労働・同一賃金の実現は喫緊の課題となっています。しかし、その実現のためには法改正や予算措置が必要です。しかし、それを待たずとも5年目に実施してきた採用試験を省略すること、正規と同じ率で期末手当を支給すること、この二つのことは町の判断でできる、そのことを再度強調して私の質問を終わります。

- 議長（益田芳子君） 以上で、第1項、会計年度任用職員（月額）の再度任用上限回数撤廃について、17番児玉議員、生き生きと働くことのできる府中町役場のために、8番、二見議員の質問を終わります。

続いて、総務文教関係第2項、気象防災アドバイザーの活用について、16番橋井議員の質問を行います。

16番橋井議員。

- 16番（橋井 肇君） 皆さんおはようございます。16番、橋井です。

それでは、気象防災アドバイザーの活用について質問をさせていただきます。

近年、地球温暖化などの影響により自然災害が激甚化・頻発化しており、政府や自治体による適時適切な防災対応が一層求められています。国土交通省では、防災・減災・国土強靱化のための5か年計画加速化対策の下、被害の防止や最小化のための防災インフラ等の整備を進めています。このハード面の整備と同時に、より正確な情報を迅速に収集し発信し、被害を最小限に抑える行動を促すためのソフト面の取組も重要です。今後は、こうした事態の予測や防止・避難などについても、気象防災アドバイザーの活用が対策の一助になると考えます。

気象防災アドバイザーは、気象台での防災業務に係る部局の管理職経験など、要件を満たした気象庁退職者、または気象予報士の資格を有し気象庁が実施する気象防災アドバイザー育成研修を終了した者で、いわば気象に関するスペシャリストです。全国で現在110人が国交省から委嘱されています。自治体から委任され、気象状況の解説や防災に係る助言を行います。全国では20自治体で活動しており、県内では実

績はまだありません。

島根県雲南市が、中国地方の自治体で初めて気象防災アドバイザーを採用しております。気象防災アドバイザーは地域の気象と防災業務に精通しており、活動内容としては、平時においては防災気象情報の読み解き方法などについて、自治体職員や住民に対し継続的に解説することなどが考えられます。

また、大雨等の災害発生が見込まれる際には、その自治体における今後の見通しを詳細に解説することなどが想定をされます。年々激甚化・頻発化・大規模化する気象災害は一市町村に限って起こるものは少なく、複数地域にまたがるものも多い状況です。いつ訪れるか分からない気象現象について、高度な知識を有する気象防災アドバイザーの活用は大変有意義だと考えます。

気象防災アドバイザーの活用についての見解を伺います。よろしく願いをいたします。

○議長（益田芳子君） 答弁。

危機管理監。

○危機管理監（屋敷 学君） おはようございます。危機管理監です。

16番橋井議員からの一般質問、気象防災アドバイザーの活用についてに答弁させていただきます。

気象等の注意報・警報及び気象情報につきましては、正確・迅速な情報を得られるよう、広島地方气象台とホットラインを構築しており、直接電話をかけることにより最新の気象状況や今後の推移の見込み、警報発令のタイミングなど、きめ細かい情報をいただいているところです。この電話は昼夜を問わず、1時間置きぐらいに夜中でも電話をしながら情報を得ているというところです。

また、台風や大雨の影響により重大な災害が起こるおそれのあるときは、広島地方气象台をはじめ、広島県・県内市町とともにオンライン会議で情報共有を図り、防災体制や避難情報の発令等に役立てているところです。

議員御質問の気象防災アドバイザーの活用についてですが、気象防災アドバイザーは地域の気象と防災業務に精通し、自治体の防災対応を支援できる人材として気象庁が委嘱する専門家であります。議員もおっしゃっていましたように、気象庁の退職者または気象予報士などがおられるというふうに承知をしております。

活動内容としましては、平常時には防災気象情報の読み解き方法等について自治体

の職員や住民に対して研修等を行い、イベント等の講師が多いというふうには聞いております。また、災害発生が見込まれる際には自治体の災害対策本部等に駐在し、防災業務を担う職員に対して気象解説を行うなど、自治体職員として防災業務を直接支援していただくなどが想定されています。

実際に、気象防災アドバイザーが広島県にどれぐらいおられるか広島地方気象台へ確認したところ、現在2名おられるというふうに聞いております。いずれの方もほかに仕事をもっておまして、先ほど申し上げた自治体へ駐在する業務については対応が難しく、現状では、職員の研修や地域での出前講座などの講師を務めていただくなどの活動に限られるとお聞きしているところです。

気象防災アドバイザーの活用につきましては、引き続き広島地方気象台と調整を行うとともに、ほかの自治体の活用事例等も参考にしながら調査・研究してまいりたいと考えております。

答弁は以上です。よろしくお願いいたします。

○議長（益田芳子君） 2回目の質問はございますか。

16番橋井議員。

○16番（橋井 肇君） 16番橋井です。御答弁ありがとうございました。

御答弁にもございましたように、今後、他の自治体の活用を参考にしながら考えるとの御答弁だったと思います。

気象庁のホームページを見ますと、気象防災アドバイザーは貴団体のニーズに応じて活動しますというふうに出ておりました。それは、例えば、自治体職員や住民を対象とした防災イベント等における講師としての講演、自治体指定の日時・時間帯のみ。続いて悪天候が予想されるとき、訓練・研修等において気象の見通し等を解説・指導、これも自治体の指定の日時・時間帯のみです。平時を中心に防災業務に従事する職員の気象情報の読み解き力向上のため、継続的に解説・指導を実施する。例でいうと、週3日程度の頻度で数か月間。

あともう一つ、フルタイムで毎日です。これは厳しいということだったんですが、出水期等のみ期間限定で従事することも可能と。まさに今の出水期ですので、そういったことも可能であると。具体的な任用形式については、委嘱・役務契約・雇用契約などが考えられるとしておりますので、こういったニーズに少しでも対応できるようなお考えというのはございませんか。

よろしく申し上げます。

○議長（益田芳子君） 答弁。

危機管理課長。

○危機管理課長（松林 亮君） 危機管理課長です。

橋井議員からの2回目の御質問にお答えいたします。

気象防災アドバイザーの活用はそれぞれの団体のニーズに応じてできるので、そういった中で活用を図られてはとの御質問だったかと思えます。

気象庁のホームページにも、議員おっしゃるようにそういった情報が掲載されておりまして、フルタイムで常駐される場合から一定期間継続して来ていただく場合、それから、スポット的に講師を務めていただく場合などが想定されています。本年7月現在、全国で110名の方が気象庁から委嘱を受けられておりますが、活動の実績のある自治体がまだ全国でも20団体ということになっており、そのうち中国地方で唯一活動実績がある雲南市にお聞きしましたら、これにおいてもスポット的な活動ということでございました。先ほどもありましたように、広島県にも2名おられますが、自治体からの常駐要望もありましたが、お応えできなかったというような実態もございます。

スポット的な活用の一つとしては、講演や研修の講師などが考えられますけれども、現状では費用負担の少ない現役の気象庁職員であるとか、県の職員へお願いしているところがございます。

気象防災アドバイザーの活用については、気象庁も周知不足等で活用が一部の自治体にとどまっていると課題視しておりまして、これに対処するため、令和4年1月17日に気象防災アドバイザー推進ネットワークを設立され、人材確保・拡充・利活用・拡大に係る取組強化を図ることとされております。

そのため、当町の気象防災アドバイザーの活用につきましては、そういった今後の進展や他の自治体の活用事例等も踏まえながら、調査・研究してまいりたいと思えます。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○議長（益田芳子君） 3回目の質問はございますか。

16番橋井議員。

○16番（橋井 肇君） 16番橋井です。御答弁大変ありがとうございました。

近年の風水害や地震等の災害が各地で発生し、政府や地方公共団体による適時適切な防災対応が一層求められている中で、先ほど答弁にもありましたように、気象庁では気象庁が提供する防災気象情報が地域住民の的確な防災行動に結びつくよう、気象台が市町村と一体となって地域の気象防災に貢献するための事業を展開しているようです。

具体的に、平時の取組としては先ほどもありましたが、気象台職員が地域防災計画や避難情報の判断、伝達マニュアルや地域防災計画の改定、洪水タイムライン作成、規定区域の設定など積極的に参画し、その策定に際して助言をしているようです。

また、教育機関や消防機関等と連携し、防災気象情報の読み解きや地域の気象・地震・火山・海洋・地球環境・過去の災害データ等を踏まえた災害への備えの在り方や災害発生時に取るべき行動等に関して、市民や事業者向けの普及啓発イベント等も開催をされているようです。

また、緊急時の取組としては地方公共団体の長に対し、地域の気象特性や防災事項を踏まえて現状と今後の予想等について解説や助言を行うと同時に、災害発生が予見される段階から、市町村にJETTを派遣し防災対応を直接支援しているとのことです。令和2年度においては22事例で、延べ840人が148自治体に派遣をされたようです。さらに、災害発生後の取組として気象台による防災気象情報の内容や伝え方とともに、地方公共団体における当該情報の利活用、住民への情報発信のタイミング等について、地方公共団体と共同で最適化を実施しているようです。

令和4年度気象庁では、これまでの線状降水帯について発生後の情報提供にとどまっていたところ、予測精度を向上させて線状降水帯のおそれがあるという情報を発表しております。情報の受け手側である自治体は、それらの情報を基に的確な判断、つまりタイミングを逃さず町民の避難に関する情報を出せるかが問われてくると思います。まずは気象防災アドバイザーを講師として招き、災害対応の最前線に立つ職員に対し気象用語や風雨の強さの基準、最新気象データの利用・活用方法等を学べるよう研修会を実施し防災対応力の向上を検討していただきたい、このことを要望し、質問を終わります。

ありがとうございました。

○議長（益田芳子君） 以上で、第2項、気象防災アドバイザーの活用について、16番橋井議員の質問を終わります。

総務文教関係、第3項は通告議員が欠席していますので、続いて総務文教関係第4項、ストレスチェック制度を活用した職場環境改善の取組について、11番寺尾議員の質問を行います。

11番寺尾議員。

○11番（寺尾光司君） 11番、寺尾です。

質問事項として、ストレスチェック制度を活用した職場環境改善の取組ということで、町の職場環境の改善について質問をしたいと思います。

定年以外の理由での退職される町職員が増えており、職員不足の状況に加えコロナ禍などにより業務が増大し、職場の環境は悪化しているのではないのでしょうか。先ほど二見議員、児玉議員のほうからも指摘もありましたが、今回については、私はそのストレスチェックを中心にお伺いしたいと思っております。

資料をいただいております。一般質問ナンバー5と書いてある参考資料でございます。

職員数がちょっと気になるのが、令和4年が3年に比べるとがくんと少なくなっている、5人減っていると。それで、先ほど令和3年度中に定年前の中途退職者が9名おられるということで、部長のほうからはイレギュラーな状況があったということがありまして、そういったことになっている、そういった数字になっているということでございます。また、メンタルの不調者、心の健康の不調者が増加している状況がこの資料から読み取れるという状況でございます。

具体的な質問に入りますが、そうした状況を踏まえまして今年の広報、7月1日号に掲載されておりましたが、緊急に年度中途の正規職員の追加募集が現在行われていることと思います。46歳未満の社会人経験者を中心にした職員増を図るということで、町としては初めてのことでないかと思うんですが、現状の職員体制の困難状況を踏まえた対応であると評価をいたしております。

採用試験に応募された方も多かったと伺っております。今年の11月1日採用予定で事務職4名程度という受験案内であったと思いますが、状況はどうでしょうか。職員も期待していると思います。採用者数の増加や採用時期の前倒しなどについて、可能な状況かどうかお教えをいただきたいと思っております。

次の質問でございますが、現職員の状況です。通算で一週間以上病休や休職で仕事を休んだ職員数、休務者の数ですが、そのうちメンタル不調者の数を平成29年度以

降のものを年度別に集計した資料を出していただいております。これが①の2というところになります。

平成30年度が西日本豪雨災害、元年が機構改革を行ったと。あと2年度以降が新型コロナの対応年度ということで、それ以前の年度、29年と比較ということで、29年度以降の数字を出していただいております。休務者の数が増えておりまして、特にメンタルヘルス、心の健康状態の不調者が増加している実態があります。

令和4年、今年の8月末現在ですが、既に12名の方がメンタル不調で休まれているということでございます。昨年12月に、国の総務省が令和2年度のメンタル不調者による休務者の数を全国調査をし、公表をされております。その全国の割合は2.3%となっております。令和2年度の本町の割合は、320人の職員のうち12名がメンタル不調で休務者ということで、計算すると3.8という数字になります。全国平均を上回って、全国の1.6倍という高い割合となっております。

全国的にも地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者が増えている実態であることから、総務省では今年、令和4年3月29日付で、地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組の推進等についてという通知文書を発出し、各地方公共団体にメンタルヘルス対策の着実な実施を求めています。

この通知の中で、取組の方向性としてまずトップのリーダーシップ、そして段階に応じた4つのケア、この4つとは個人で取り組むセルフケア、それと職場の管理監督者によるラインケア、そして産業医等の職場内の保健スタッフによるケア、そして職場外の専門医のケア、この4つのケアの連携、そしてハラスメント防止・働き方改革との連動・総合的な対策が必要だとの通知の中で指摘をされております。

また、メンタルヘルス不調者に対する三段階別の対応として示されておりますが、まず一次予防、未然防止策として職員自身のストレスへの気づき、対応の支援及び職場環境の改善、二次予防段階がメンタルヘルス不調者の早期発見とバックアップ、そして三次予防としてメンタル不調者の職場復帰の支援と再発防止と、段階に応じた具体的な対応などが示されております。

その中でもメンタルヘルスの一次予防、未然防止策としてストレスチェック制度の有効活用が取り上げられております。このストレスチェック制度とは、メンタルヘルス不調を未然に防止するために、職員個人に心理的な負担の程度を気づかせるための調査表に基づく検査、ストレスチェックを行い、この検査結果に基づく医師の面接指

導・全体結果の集団分析そして職場の環境改善へつなげる取組でございます。平成26年改正の労働安全衛生法で新設され、従業員50人以上の事業所は、実施が平成27年12月から義務化をされているところでございます。当町でも、義務化される以前から取り組んでいるものと理解をしております。

最近のストレスチェックの実施状況について、資料を提出していただいております。これが資料の②になります。

メンタル不調による休務者が増加している状況と同様で、やはりストレスチェックの高ストレス者の数、割合が増加をしております。この検査はストレス不調者を発見することが目的ではなくて、自身の置かれた状況を自身に気づいてもらうセルフケアの一環でございます。検査を受けることは強制ではないのですが、受検率は90%を超える状況になっております。申し出れば医師による面接指導が行われる高ストレス者の割合は年々増加傾向でございます。令和3年度で13.3%、しかし、高ストレス者のうち、実際に医師の面接指導を受けた方というのはごく少数ということになっております。

これも全国の数字がありまして、総務省の令和2年度の自治体アンケート調査の集計によりますと、受検率の全国平均は89.3%、高ストレス職員の割合は8.9%、面接指導を受けた職員の割合は4.2というふうになっております。受検率は上回っていて良い数字ですが、高ストレス者、面接を受けた方は少ない状況になっているということです。全国のこういった数字と比べても、町職員のメンタルヘルスの状況は厳しい状況にあるということが見て取れると思います。

こうした厳しい状況を改善するために、様々な対策を町において行っておられることとはと思いますが、今回は未然防止策の一つであるストレスチェック制度を活用した職場の環境改善の取組について、具体的にはどのような協議や取組が行われているかお伺いをいたします。

具体的な質問ですが、高ストレス者のうち医師の面接指導を受けた方が少数となっておりますが、その原因はどこにあるのでしょうか。また、面接指導の結果に基づき就業上の措置を講じた事例があるのでしょうか。

次に、集団分析はどのように行われていますか。安全性委員会での検討や管理監督者向けの研修などは実施をされているのでしょうか。また、産業医から具体的な改善策の指摘などはありましたでしょうか。

次に、集団分析の結果や職場内の状況などを分析して、職場環境の改善にどのように取り組まれておられますか。具体的な改善事例があれば教えていただきたいと思えます。

次に、今年度のストレスチェックは初めて民間委託をして実施されたと聞いております。その委託の目的、なぜ直営から委託としたのかも含めて、目的・内容そして実施責任者は町の産業医ですか、それとも民間事業者になるんですか。そして、去年までの調査と変更点があれば教えていただきたいと思えます。

最後に、ストレス対策の一環としての保健師・保健スタッフケア・面接に関してですが、4階の医務室の利用状況についてお伺いをいたしたいと思えます。現在は会計年度任用職員の保健師が配置されておりますが、保健師が不在のときの相談体制はどのようなになっているのでしょうか。面接は一日平均何人程度来ているのでしょうか。保健師の方も過重労働となっていないかということで、お伺いをいたします。

以上、よろしくお願ひいたします。

○議長（益田芳子君） 答弁。

総務企画部長。

○総務企画部長（増田康洋君） 総務企画部長です。11番、寺尾議員の一般質問、ストレスチェック制度を活用した職場環境改善の取組についてに関し、答弁いたします。

まず、年度中途職員採用の状況についてです。昨年度早期退職者が多かったことから、今年度11月1日に4名の採用を行う予定で職員採用試験を実施しました。このたびの職員採用試験は民間企業等における職務経験者を対象に、さらには就職氷河期世代の支援として年齢要件を引き上げ行ったところではあります。

多数のお申込みがあり、既に第一次試験・第二次試験を終え、現在最終選考の最中ですが、公募開始後に早期退職した職員もおり、最終的な採用者数はこれから決めることとなります。また、前倒し採用につきましては、合格者の御事情によるものというふうに考えます。

次に、ストレスチェック制度の実施状況についてです。高ストレス者を対象とした産業医による面接指導についてですが、議員御指摘のとおり低い割合となっております。面接指導は対象者からの申出により実施していますが、申出が少ない理由としては、指定の時間に業務で行けない、また特に必要性を感じていないといった意見を聞いています。面接指導を行った場合は、状況に応じて所属長に対し本人への声かけを依頼

したり、業務量の調整を申し入れたりなど、産業医に御指導いただきながら就業上の措置を講じております。また、対象者から申出がない場合でも、必要に応じ医務室保健師が個別に面談を行っているところです。

次に、集団分析の実施状況、安全衛生委員会の検討内容や産業医からの指摘はについてです。集団分析は結果を所属ごとに集計し、仕事の量的負担・仕事のコントロール・上司の支援・同僚の支援・総合健康リスクについて判定しております。産業医からは、量的負担の割合が高い職場は人員配置の配慮などが必要であることや、仕事のコントロールの割合が低い職場は上司のサポートが必要などの御助言をいただいております。

安全衛生委員会には毎年度結果を報告し、各委員から御意見をいただいております。管理監督者を対象とした研修につきましては、メンタル不調者の早期発見や対応方法など、適時適切な内容を具備した研修を毎年度実施しております。

次に、職場環境改善の実績についてです。集団分析の結果、全国平均を100として総合健康リスクが100を超える所属については、医務室保健師が職場環境の改善に向けて所属長と面談を行っています。以前総合健康リスクが120を超えた所属があり医務室保健師が聞き取り等を行ったところ、その要因の一つが所属内のコミュニケーション不足にあると判明したため、産業医の御指導も受けつつその改善に努め、翌年度は数値が100台まで下がったという事例もございます。

次に、民間委託の目的と内容・変更点は、についてです。ストレスチェックの実施者としては産業医が代表者、医務室保健師が共同実施者となります。今年度から、医務室保健師の業務負担軽減のため民間業者への委託を行っていますが、当該業者は実施者の指示により事務に携わる、実施事務従事者という位置づけになります。委託の内容は、ストレスチェック調査表の作成と回収、個人結果の集計及び分析並びに高ストレス者の選定、集団ごとの集計及び分析などになりますが、調査項目を含め従前と特段の変更点はございません。

次に、医務室の利用状況についてです。当町では、職員の健康管理や健康相談を行う保健師1名を会計年度任用職員として任用し、医務室へ配置しています。医務室の開室時間は平日9時から16時までで、電話相談等を含め1日平均5件程度の面談を行っています。保健師不在時は、総務課職員により必要に応じ対応をしています。医務室が気軽に訪れ相談することのできる職員のよりどころとなっている点につきまし

ては、勤務環境として好ましいことだとは思いますが、逆に医務室保健師の業務が過多となることも考えられ、このたびストレスチェックを委託へ切り替えた次第です。引き続き、職員皆が働きやすい勤務環境の整備に努めたいと思います。

答弁は以上です。よろしく願いいたします。

○議長（益田芳子君） 2回目の質問ございますか。

11番寺尾議員。

○11番（寺尾光司君） 答弁ありがとうございました。

年度中途の職員採用試験については、早期退職者が多かったと。そして就職氷河期世代の支援も含めて年齢要件を引き上げて実施されたと、多数の申込があったということでございます。就職氷河期世代の支援というのは、これは必要なことだと思います。町としては初めての取組だと思うんですが、今後のこうした就職氷河期世代の支援策について今後継続して行われるかどうか、予定をお伺いをしたいと思います。

また、採用試験中ということでこれからだと思いますが、欠員を補充するということでありまして、職場環境の改善となる人員と一刻も早い採用を現場のほうでは求めていると思いますので、しっかりとした対応をよろしく願いしたいと思います。

次に、ストレスチェック制度の実施状況ですが、高ストレス者のうち医師の面接指導を受けた方が少数である要因としては、指定の時間に業務で行けない、また特に必要性を感じていないといった意見があるとのことございました。全国の調査でも、面接を申し出る人の割合というのは5%未満というような数字になっております。一般に面接を受けることは、事業者が高ストレス者であるということが明らかになるため面接指導を望まない方が多いと考えておりますが、こうした理由が府中町の場合考えられるかどうかお伺いしたいと思います。

面接を増やすために、情報機器・ウェブなどを利用したり相談窓口を複数にするなどの例や、高ストレス者にセルフケアに関する動画などを配信する事業所もあっております。気軽に受けられる面接指導の環境整備と、面接以外の高ストレス者への対応方法も必要だと感じます。町では、必要に応じ医務室保健師が個別に面談を行っているということですが、特に医師面接の必要性を感じていない高ストレス者への対応が今後重要だと考えておりますので、引き続き様々な方法を駆使して、そういうストレス者へのアドバイス等に取り組んでいただきたいと思います。

次に、集団分析結果の活用でございます。産業医から助言があったということでは

が、その助言を具体的にどのように活用されておられるのかお伺いしたいと思います。  
また、安全衛生委員会でも労使いろいろ協議されていると思いますが、どんな意見が出ているのかということですが、いろいろ意見が出ているということですが、主にはどんな意見が出ているのかお伺いしたいと思います。

次に、集団分析結果を活用した所属長と保健師の面談を行い、具体的な成果が出ているという内容でございました。コミュニケーション不足の改善を行ったということ  
です。非常に良い取組だと思えます。こうした実例を他の職場・管理監督者にも還元されているのかということについて、ちょっとお伺いをしたいと思います。

次に、本年度のストレスチェックは、医務室保健師の業務負担軽減の目的で初めて民間委託されたということでございます。この検査の責任者・共同実施者は町の産業医・医務室保健師であり変わらないということで、委託は調査表の作成・回収・集計分析までで、調査事項を含め、内容は従前と特段の変更はないということでございます。約450人に近い数の調査表の配付・収集・分析は、結構大変な業務だと思えます。これまで保健師が直でされていたことということで、業務改善につながるのではないかと。その点、相談業務等の時間が確保できることとなると思っております。

こうしたストレスチェックの業務を受けている民間事業者の中には、調査結果に基づいて職場改善プログラムの実施や提案や、セルフケアのための研修を行うところなどがあると聞き及んでおります。経費的な問題はあると思いますが、外部の知見を活用することはマンネリ化を防ぎ効果を上げることにもつながると思えますので、できればそういった外部の知見を利用するということも検討に加えられたらと思っております。

また人事院、これは国家公務員に対してですが、今年、令和4年の3月30日付で、ストレスチェックを活用した職場環境改善の取組についてというのを国の各府省に通知をしておりますが、ここに記載されている内容は地方公務員の職場に通じるころがありまして、ぜひ参考にして活用いただきたいと思えます。

特に、ストレスチェックに職場環境改善に係る調査項目18項目というのがありまして、通常の調査項目にそれプラスの18項目ということで、これを追加するように人事院が求めているという内容でございます。この18項目は、仕事・職場・仕事の状況や成果について聞く内容で、例えば自分の職務や責任が明確である、これがそう思う、そうでないとかいうところで丸をつけるということになるんですが、そのほか

ほめてもらえる職場であるとか、自分の仕事に誇りを感じるという設問などがありまして、職場の状況を示す調査項目だと思っております。今後の調査にぜひ参考にしていただきたいと思えます。

医務室の状況でございますが、休務者及び高ストレス者の増加などにより医務室保健師の業務が増えたことから、一部委託も取り入れたということでございます。しかし、今後の職員の健康状態にもよりますが、病気の予防を基本に進めるためには日々の職員・職場との情報交換や相談、職場上司など医務室スタッフが行うべき事項は非常に多いのではないのでしょうか。

医務室の開設時間、現在9時から16時ということですが、これの拡大を求める声もあるというふうに伺っております。保健師の勤務時間の延長や複数配置なども含めて開設時間を延長し、職員が十分に面談できる、話せる時間を確保することが必要ではないのでしょうか。

以上、再質問をいたします。

○議長（益田芳子君） 答弁。

総務課長。

○総務課長（宮脇理恵君） 総務課長です。11番寺尾議員の2回目の御質問について答弁いたします。

初めに、就職氷河期世代の支援策の今後の予定についてです。現在、令和5年4月1日採用に係る採用試験の事務を進めているところですが、当該試験においても就職氷河期世代の方を対象に含め募集を行っており、多くの申込みをいただいているところです。国では、令和5年度からの2年間、就職氷河期世代の採用推進を継続することとされておりますので、現時点では当町でも同様に考えています。

次にストレスチェックにおいて、職場に高ストレス者であることが明らかになるため、面接指導を望まないといったことが考えられるかについてです。所属長や人事には知られたくないと面接を希望されない方も一部にはいらっしゃるかと思います。そういった御相談があった場合は、本人の希望をお聞きし医務室保健師が対応したり、高ストレス者の面接指導という形態ではなく、通常の産業医面談を実施するなどの工夫を行っています。

次に、産業医からの助言の活用と安全衛生委員会からの意見についてです。先ほど総合健康リスクが100を超える所属について、所属長と医務室保健師が面談を行っ

ている旨答弁いたしました。その中で結果表、仕事のストレス判定図、これを用いながら産業医の助言を伝えています。安全衛生委員会の委員からは、高ストレス者の増加を危惧する御意見や高ストレス者の要因が、長時間労働のみならず過度な精神的負担にもあるのではないかとといった御意見をいただいています。

次に、具体的な成果が出ている事例をほかの職場や管理監督者にも還元しているかについてですが、医務室保健師が所属長面談を行う中で同じような状況にある職場に対しては、成果が出た取組についての情報提供を行っております。

最後に、医務室の開設時間の拡大とスタッフの複数配置についてです。このことについては、令和3年12月定例会の一般質問で答弁したとおり、開設時間の延長や保健師の複数配置ではなく、まずは現医務室保健師の事務分掌を見直し負担軽減を図る中で、職員との面談時間の確保に努めてまいりたいと考えております。それを具現化するため、今年度ストレスチェックを委託化したところでございますが、引き続きさらなる負担軽減策を講じることができるよう検討してまいりたいと思います。

答弁は以上です。よろしく申し上げます。

○議長（益田芳子君） 3回目の質問ございますか。

11番寺尾議員。

○11番（寺尾光司君） 御回答ありがとうございました。

今回は、メンタルヘルスの取組についていろいろお伺いをいたしました。先ほども触れましたが、労働者のメンタルヘルス、心の健康問題に関しましては、公務職場・民間職場にかかわらず不調者が増加傾向となっております。一次予防、未然防止のためにはこうしたストレスチェック制度の活用が有効だとして、厚生労働省・総務省・人事院において多くのマニュアルや数値が出されている状況でございます。制度開始から6年を経過し、民間の知見も増えている状況にあると思います。

府中町の実態は、災害やコロナ禍への対応などで業務が増え続ける中で、メンタル不調者が増加もしております。様々な対応を行われているということをお伺いしましたが、なかなか改善の方向には至っていない状況だと思っております。ストレスチェック制度を通じて、個人のリスク・各職場の課題を抽出するとともに国や民間の知見、そして関係者であります産業医・保健師・安全衛生委員会の各委員の意見などを踏まえて、引き続き職場環境の改善、そして心が健康で元気に働ける職場づくりを進めていただきたいと思います。

質問は以上でございます。

○議長（益田芳子君） 以上で、第4項、ストレスチェック制度を活用した職場環境改善の取組について、11番寺尾議員の質問を終わります。

~~~~~○~~~~~

ここで、少し早いのですが昼休憩といたします。

再開は13時からとします。休憩。

（休憩 午前11時52分）

（再開 午後 1時00分）

○副議長（西山 優君） 議長を交代いたしました。

休憩中の議会を再開します。

~~~~~○~~~~~

○副議長（西山 優君） 午前中に続いて、総務文教関係第5項、災害対策及び地域防災力の強化について、9番梶川議員の質問を行います。

9番梶川議員。

○9番（梶川三樹夫君） それでは、災害対策及び地域防災力の強化について質問をいたします。

平成30年7月豪雨災害から4年以上が経過しましたが、そのときの土砂災害や浸水被害、道路・河川等の損壊などの甚大な被害は、まだ記憶に鮮明に残っております。町としてこの経験を生かし、防災・減災に向けての計画的な災害対策が求められていますが、以下の取組についてお伺いをいたします。

1、ハザードマップ作成の進捗状況は。今までもハザードマップについては作成をされて更新をされてきたと思いますが、最新情報の提供についてお伺いしたいと思います。

2番目、防災リーダー育成の現状は。防災士という名前で国家資格、そういう方の育成の現状についてお伺いをしたいと思います。

そして3番目、防災備蓄倉庫の計画は。この防災備蓄倉庫の計画も分散型になると聞いておりますけども、前にも聞いたかもしれませんが、もう一度その具体的な進捗状況を聞きたいと思います。

4番目、地域防災力の強化に向けた講習の計画は。コロナ禍で実施もなかなかでき

ていない、減っているのではないかと思います。これからの計画についてお伺いをいたします。

以上です。よろしくお願いいたします。

○副議長（西山 優君） 答弁。

危機管理監。

○危機管理監（屋敷 学君） 危機管理監です。9番梶川議員からの一般質問、災害対策及び地域防災力の強化について、4つの質問に答弁させていただきます。

まず、一つ目のハザードマップ作成の進捗状況でございます。現在、インターネット上でのハザードマップの作成を進めており、来年1月に完成予定となっております。完成後は制度改正があった場合、例えば浸水想定区域あるいは土砂災害警戒区域の指定・解除などですが、随時最新情報の提供が可能になります。また、外出先でもパソコンやスマートフォンがあれば、避難場所や周辺の安全エリアを簡単に確認することができます。

次に、防災リーダー育成の現状についてです。町では、防災リーダーとして防災士の資格取得を勧めており、自主防災会を通して資格試験受験料などの経費に補助を行っております。この補助制度を利用して、令和元年度から令和3年度までに14人の方が資格取得をされております。今年度も4人の方が資格取得の予定となっております。そのほか、自主的に防災士資格を取得されている方もおられます。現在は、主に防災士を養成することに取り組んでいるところでございます。

今後は、この防災士の養成に合わせて、町内におられる防災士の資格をお持ちの方に防災訓練の指導、研修会での講師、避難所運営の協力など、地域の防災リーダーとして活躍いただけるよう、町の事業としてフォローアップ研修や防災士の交流の場を設けるなど、積極的に防災リーダーを育成してまいりたいと考えております。

次に、防災備蓄倉庫の計画についてです。防災備蓄倉庫につきましては、第4次総合計画において令和3年度から令和6年度の4か年で、分散型備蓄倉庫として避難所10か所へ整備することになっております。昨年度は府中東小学校・府中北小学校・福寿館の3か所へ設置済で、今年度は府中中央小学校と府中中学校の2か所へ設置を進めております。また、令和5年度は府中小学校・府中南小学校・府中緑ヶ丘中学校の3か所、令和6年度は府中南交流センターと総社会館の2か所へ設置のほうを予定しております。

避難所で分散備蓄を行うことにより、速やかな物資活用とリスク回避につながるということを考えております。なお、この各倉庫には食糧・飲料水・生活必需品及び防災資機材等の物資を保管しております。

次に、最後4つ目になりますが、地域防災力の強化に向けた講習会の計画についてです。防災の講習会には、住民の方に関心をもってもらうものと職員のスキルアップにつながるものがあります。住民の方への講習会は、地域や学校で防災講話を行うなど出前講座が主ですが、そのほかにもいきいきサロンやスマホ教室の場を活用するなど、府中町の社会福祉協議会の協力の下で実施をしております。今年度は8月までに13回実施しており、9月からも町内会や小学校など6回予定が入っております。

一方、職員への講習会は8月までに座学・訓練を合わせて4回実施しており、今年度はあと5回予定をしております。災害情報の取得方法や避難所運営に関する研修などを計画しております。また、11月12日になりますけれども、イオンモール主催のイベント、ふちゅう防災王国が予定されております。この中で、町はVR体験・マンホールトイレの展示など、住民の方へ啓発を行います。詳細は広報ふちゅうやホームページでお知らせしますので、11月12日土曜日11時から14時になりますが、ぜひお越しいただければと思います。

防災・減災には自助・共助・公助の役割を十分に理解し、住民一人一人そして地域、そして行政が連携することが重要と考えております。今後も日常の積み重ね、住民の行政との信頼関係の構築に取り組み、地域防災力の強化に努めてまいります。

答弁は以上です。よろしく願いいたします。

○副議長（西山 優君） 2回目の質問はございますか。

9番梶川議員。

○9番（梶川三樹夫君） 御答弁ありがとうございました。

ハザードマップの作成については、来年1月の完成予定で新しいものが作成されつつあるというふうにお答えをいただきました。完成後は、制度改正など随時最新情報の提供が可能になると。外出先でも、パソコンやスマートフォンがあれば避難場所や安全エリアを確認できるということでございますので、期待をしております。

防災倉庫・防災備蓄倉庫の計画については、令和6年度までに分散型備蓄倉庫として避難所10か所へ整備され、大変有意義な計画だと評価をいたします。特に南海トラフ等が起きた場合は、たくさんの備蓄倉庫が各避難所があれば有意義だと思ってお

ります。

あと、地域防災力の強化に向けた講習会ですが、町内会や小学校・住民向けのもの  
と職員向けのものとの計画的にされているとのことでした。コロナ禍では自粛するところ  
も多かったとは思いますが、今後状況を見て計画的に実施してほしいと思っております。

一つ質問をいたしますが、防災リーダーとして防災士の資格者が地域に増えており  
ますけども、現在14名、今後14名の資格者取得予定というふうに聞きました。今  
後フォローアップ研修や交流の場を設けてリーダーとしての育成に努めていただき  
たいと思っておりますが、うちの町内会でも資格を持った人がおられます。この目標というの  
があれば、府中町に何人必要だとかそういう目標があれば教えていただきたいと思  
います。また、目標があるのかどうかも聞きたいと思っております。

あと、災害時に独り住まいの高齢者の把握を町内会でもしたいというふうによく話  
が出るんですが、民生委員さんに聞いても個人情報を出せないということで、なか  
なかそれがネックになっておりました。そういう独り住まいの高齢者の把握というもの  
を町内会・近所等で連携という意味において、何かいい方法があれば教えていただ  
きたいと思っております。

2回目の質問をいたしました。お願いいたします。

○副議長（西山 優君） 答弁。

危機管理課長。

○危機管理課長（松林 亮君） 危機管理課長です。梶川議員からの2回目の質問にお  
答えいたします。

防災士養成の数値目標があるのかという御質問でした。防災士は自助・共助・協働  
を原則として社会の様々な場で防災力を高める活動が期待されており、町におい  
てもまだまだ多くの防災士の養成が必要と考えております。令和元年度から年度に3名  
の予算を確保いただき養成を進めてきておりますが、今後も当面年度に少なくとも3名  
は養成していきたいというふうに考えており、その予算確保に努めてまいりたいと考  
えております。

以上です。よろしく申し上げます。

○副議長（西山 優君） 危機管理監。

○危機管理監（屋敷 学君） 危機管理監です。

もう一つの質問のほう、地域との連携ということなんですけれども、今、町のほうは地域でお困りの方、要するに避難で一人ではなかなか行けないと、避難所まで行けないという方に対するまず抽出をしております。これは、年齢的には80歳以上の高齢者の方にお手紙を出させていただいて、支援が要りますかということで手を挙げてもらおうという形での方法を行っております、今その抽出に取り組んでいるところです。

その後に町内会あるいは民生委員の方をお願いをしまして、その方をどう助けていくかということについて一緒に考えていければと思っております。特にそういった方につきましても、避難所へ行くだけということではなくて、日常の生活に対しても支援が必要だというふうにも思っております。例えば、日常のごみ出しとかあるいは医療機関に行くとか、そういったものに対しても支援が必要になってくる方だと思っておりますので、当然介護保険制度・障害者の制度とかもありますので、その中での把握もできるかと思っておりますのでこれから取り組んでいきたいと思っておりますので、町内会と民生委員あるいは地域の方にはこれからいろいろ協力をしていただくことがあろうかと思っておりますので、よろしくお願いたします。

○副議長（西山 優君） 3回目の質問はございますか。

9番梶川議員。

○9番（梶川三樹夫君） ありがとうございます。

質問ではないんですが、最後に要望としてちょっと今質問した内容とは違うんですが、府中大川などの河川のしゅんせつについて、その計画について私は鶴江に住んでおりますので府中大川がしゅんせつされたときはみんな喜ぶんですけど、何年かたつてくるとだんだん土砂がたまってきて、いつ取ってくれるんだろうとかそういう不安な声ばかり聞くんですね、最近は。ですから、広島県の仕事だとは思いますが、広島県としっかり折衝してしゅんせつを早くしていただきたいというのを、これは要望として最後に言っておきます。よろしくお願いたします。

○副議長（西山 優君） 以上で、第5項、災害対策及び地域防災力の強化について、9番梶川議員の質問を終わります。

続いて、総務文教関係第6項、広島都市圏の発展に寄与できる市制移行について、11番寺尾議員の質問を行います。

11番寺尾議員。

○ 1 1 番（寺尾光司君） 1 1 番、寺尾です。

市制移行ということで、広島都市圏の発展に寄与できるという意味での市制移行ということでお伺いしたいと思います。

これについては、全員協議会で町長のほうから以前お考えをお伺いしたことがありますが、その後ちょっと調べたところ広島市の状況が変わったりした部分もあるので、ちょっと私の意見も踏まえながら町の考えというか、町長の考えについて再度確認というか、答弁をいただきたいと思っております。

佐藤町長におかれましては、前町政を継承され、広島都市圏で一番の子育てのしやすいまち、志を育む教育のまち、バランスの取れた行政施策の展開を中心に積極的に施策を展開され、その結果、最近では住宅関連会社の住み続けたいまちランキングや住み心地ランキングなど、住宅地としての高い評価をいただいております。また、商業においても地元の新聞社が行っておられます広島市広域商圈調査において、広島都市圏で買い物を最も利用する地域に府中町を選ぶ方の割合が、市内の紙屋町・八丁堀とともに高い割合となっており、商業においても広島都市圏での府中町の占める位置・役割はとて高くなっていると思っております。

人口のほうも、この6月1日現在で第4次総合計画の目標人口5万3,000人に達し、最近はちょっと下がっている状況ですが、そうはいつでも県内・全国的に人口が減少している中で、本町、府中町は地域の持つ高い生活利便性などが評価され住宅地として選ばれており、これまでの府中町のまちづくりの成果だと言えるのではないかと考えております。

現状に満足することなく、さらにこの地域が飛躍する方法、府中町の魅力を広くアピールする方法として提案したいのが、従前から時間をかけて様々に検討がなされていた単独での市制への移行が最適ではないかというふうに思っております。府中という都市のイメージを広く伝える最も効果的な方法であると考えますが、いかがお考えでしょうか。

町から市へ移行するということで、当該地域の発展性や魅力を全国に広く示し、広島都市圏の中に頑張っている地域がある、都市があるということを発信し、このことが圏域全体の発展しているイメージを伝えることができるものではないかと考えております。圏域内に発展する前進する元気な地域があることを示すことが、200万人広島都市圏構想に寄与することになると思っております。いかがお考えでしょうか。

他方、これまで町の歴史において市制と言えば広島市との合併問題が出てきたところですが、このたび一昨年令和2年6月、広島市におかれては、広島市の最も根幹的な計画である基本構想の改訂と第6次広島市基本計画の策定を行われております。この基本計画において、従前第5次の基本計画に掲げてありました関係自治体との合併に向けた取組の推進という項目が削除をされておまして、今回の第6次基本計画では、都市間での競争を前提とする旧来のまちづくりの発想を転換し、広島広域都市圏内の市町とともにそれぞれの強みを生かしながら、圏域全体が持続的な発展をしていくまちづくりの実現・進化に取り組むことが記されております。合併の推進という言葉がなくなっております。

さらに、これはネットの検索で見つけたところなのですが、昨年の令和3年の2月の広島市議会の定例会において、広島市の企画総務局長が市議会議員から、本市から歩み寄ることで海田町と府中町との合併について再度検討することについていかがお考えでしょうかという質問に対しまして、市の局長は200万広島都市圏構想を掲げる本市としては、近隣市町との合併にこだわることなく強固な信頼関係を構築し、国の連携中枢都市圏制度を活用しながら圏域全体の持続的な発展を図っていきたいと考えています。その際、関係市町の住民が我が町あるいは地域さえよくすればよいのではないかという発想を超えて、それぞれの町・地域の自主性・自立性を十分に尊重しつつも、共助・連帯の精神を尊重する環境づくりこそ重要になると考えていますと答弁をされております。

この新たな基本計画の策定と局長答弁を通じての受け止めでございますが、広島市としては少子高齢・人口減少社会においては従前の100万人都市建設を目指し、合併が地域の経営発展のため最も効率的だというこれまでの考え方を転換され、200万人広島都市圏構想の実現のため、地域の自主性・自立性を尊重した共助・連携が重要と広域行政の取組方針を転換されたと私は受け止めを行いました。

府中町として、広島市との強固な信頼関係を基に、広島都市圏発展に寄与できる市制移行の実現に向けて取り組む考え方はありませんか。広島都市圏内に新たな市が誕生することは圏域の魅力アップ、成長しているというイメージアップにつながると思いませんか。町長の考えをお伺いをいたします。

また、これまで折衝等において広島市と広島県の府中町に対する考え方について変化が感じられることがありましたら、お教えいただきたいということでございます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○副議長（西山 優君） 答弁。

町長。

○町長（佐藤信治君） 11番寺尾議員から、広島都市圏の発展に寄与できる市制移行について御答弁申し上げます。

府中町のまちづくりは、第4次総合計画を土台に私が町民の皆様にお約束した、広島都市圏で一番子育てしやすいまち、志を育む教育のまち、バランスの取れた行政施策に加え、平成30年7月豪雨災害を踏まえた防災・減災・国土強靱化の取組、新型コロナウイルス感染症対策と町民・事業者の支援・事業支援・生活事業支援、そしてウィズコロナ・ポストコロナに向けての行政のデジタル化、自治体DXを取り組み、今後も進めてまいりたいと思っております。

その成果として一定の評価をいただいていることに大変うれしく思っております。また、議員御指摘のように現状で満足することなく地域の利便性を高め、魅力ある府中町、住んでよかった、住んでみたい、これからも住み続けたい、実感できる府中町を目指してまいりたいと考えております。

さて、議員御提案の単独での市制移行についてであります。私は町長に就任する際、前町長和多利町長の町政を継承すると申し上げておりますので、広島市との合併を進める考えはないことは明確であります。

府中町では、広島市との合併を巡って様々な議論や出来事があったわけですが、今日まで合併は選択しなかったのであります。他方、単独で市制移行すること等に対しましては、町民の皆様への意向調査・アンケート調査・住民投票を行ってまいりましたが、単独での市制移行が町民の多数でなかった結果もその調査の中にもありましたし、町の現況が市としての要件を規定した広島県条例をクリアしていない事項、高等学校の設置数等でありましたが、そうしたことも含めて広島県の考え方としても単独での市制移行に進めない状況もあり、今日に至っているというふうになっております。

このため、私は冒頭申し上げた繰り返しになりますが、町の第4次総合計画を土台に町民の皆様にお約束をした都市圏で一番子育てしやすいまち、志を育む教育のまち、バランスの取れた行政施策、加えて防災・減災・国土強靱化、今日の新型コロナウイルス感染症の対策と町民・事業者への生活事業支援、そしてウィズコロナ・ポストコ

ロナに向けた行政のデジタル化、自治体DXの取組を進めてまいっておるわけでございます。

また、今日では特段顕在化していないものの、町民に今なおある広島市との合併と単独での市制移行を望む意見の相違がある中で、合併・単独市制の問題の解決に町行政の労力を今費やすのではなく、住んでよかった、住んでみたい、これからも住み続けたい、そう実感できる府中町のまちづくりに注力することが肝要と考え、町行政を進めてまいりました。そして、今日的状況においてもこの考えを変えるつもりはございません。

なお、議員御指摘のように広島市の広域行政に対する考えは、かつては周辺市町との合併を進める方針から、200万人広島都市圏構想の実現にウエートを置く方針に転換されております。

府中町も、当初からこの広域都市圏の一員としてその事業展開に参画しているのですが、都市圏の核、中枢でもある広島市の発展、そして広域都市圏の発展なくしては府中町の発展もないと強く認識しております。また、府中町が発展することにより広島広域都市圏の発展に寄与したい、そのようにも思っております。ただ、府中町が単独市制に移行することが、広島広域都市圏の魅力アップ・イメージアップを図る唯一の方法であるとは考えておりません。

以上でございます。

○副議長（西山 優君） 2回目の質問はございますか。

11番寺尾議員。

○11番（寺尾光司君） 町長、答弁ありがとうございました。

町長答弁では、今日では顕在化していないが、合併と単独市制という町民意見の相違というものがある中でそうしたことに労力を費やすのではなく、現行のまちづくりに注力することが肝要ということでした。

現状において、自治問題に関しては住民意見が変化をしたと感じてはいないということだと思います。町長がそういう合併とか市制について、住民の意見は変わっていないというふうに判断された何か具体的なものがあれば教えていただきたいと思いません。

住民投票は平成16年だったんですね。もう15年以上経過していると思います。また、広島市長や広島県知事ともお会いされていることが多いと思います。何かそう

いう、市とか県が府中町に対する考え方の変化というのを感じられたことがありますか。これはちょっと再度お伺いしたいと思います。

現状のまちづくりを力強く進めていくということでございますが、私自身の考えとしては、広島市の考え方も変わっているように、地方自治を取り巻く社会情勢や町民の皆さんの考え方も変わっているのではないかと考えております。こうしたことには町行政の労力を費やさないということでございますが、現状把握のための情報収集とか分析程度は町として行う必要があるのではないのでしょうか。これは提案をいたします。検討いただきたいと。

第4次総合計画の改定版75ページには、自治制度に関する調査・研究を行い、持続的な発展と活性化を目指しますという記載がされております。市制移行の調査・研究を否定されているというものではないとも考えますので、調査をお願いしたいということでございます。

あと、多少ちょっと事実関係について質問したいと思います。

先ほどもありました市制の要件なんですが、地方自治法上の市制移行の条件は人口5万人以上、中心市街地内の戸数が全戸数の6割以上、これは連坦要件というんですが6割以上、そして3つ目が商工業、その他都市的業態に従事するものなどが全人口の6割以上、そしてそれ以外に、その他都道府県条例で定める都市的施設、その他の都市としての要件を備えていることというのが法定で定められております。これを受けまして、広島県では昭和23年に制定された条例があり、その中に先ほど町長が言われたクリアしていない事項、高等学校等が3以上というものがあります。

ここで質問ですが、現在の府中町は専門学校は確か2校あったと思いますが、高校は1校です。広島県以外の各都道府県の条例はどのようになっているのでしょうか。ちょっと私は、ここ10年市制移行した自治体がある福岡・宮城・岩手・千葉・埼玉・愛知の6県の県条例を調べましたが、市制要件で高等学校3以上という規定は広島県以外にはありませんでした。

また、岩手県で県庁所在地の盛岡市に隣接する滝沢村という村があって、ここはなかなかユニークな村で日本一の村を目指そうという取組をされていた村ですが、この村が人口5万人を超えたということがありまして、全国一の村というキャッチフレーズでなくて市を選択されたということで、滝沢市に市制移行をされておりますが、これは岩手県条例で滝沢村が滝沢市になるときに、県条例にクリアできない項目がやは

りあったそうです。それで、滝沢市の場合は、市制移行の県議会議決に先立ちクリアできていない要件、県条例の要綱を削除するため、県条例の一部改正があったと聞いております。こうした事実、クリアできない部分についての改正がされたという事実を確認をされていますか。お伺いをします。

さらに、市制移行のメリットの部分でございますが、既に福祉事務所関係の権限は受けております。住民サービスの部分で大きく変わるものはないと思いますが、実質は住所の記載で、安芸郡という表示がなくなるのが最も大きく変わるものではないかと思っております。

しかし、他方で他の人口5万人を超えた府中町を除く全ての町村が市制移行しているという紛れもない事実があり、市制移行というのは、都市として内外からの知名度・魅力アップ、最大の都市セールスとなっているからではないかと思っております。

以前、合併特例法で人口3万人以上でも市制移行ができるというものがありました。やはり市という名称は実際経営に携わるものにとって大変魅力あるものだとの証左だと思っております。市制移行については魅力を感じていませんかというのが質問でございます。

その他、具体的なメリットと言えるかどうか別ですが、公職選挙法では、県議会議員の選挙区は1の市の区域を基本とし県条例で定めるというふうに規定されておりますので、府中町が市制移行した場合、県議会議員の選挙区は府中地域のみになる可能性があるかと理解してよろしいか質問をいたします。

また、広島県内の14市には全部警察署が置かれておりますが、府中が市制移行した場合、人口規模から考慮して警察署が置かれる可能性はありますか。警察署の設置に関して法的な基準はあるのでしょうか。御質問します。

先の質問で触れましたが、広島市の基本計画が改正されておりますが、広島市から府中町に対して改訂内容のお知らせなどがあったか、話があったかお伺いをいたします。

以上、再質問いたします。

○副議長（西山 優君） 答弁。

町長。

○町長（佐藤信治君） 2回目の御質問にお答えします。

今日の段階で、町民に自治問題に関しての意識の変化がないと判断している理由を

問うということでしたが、変化が起きているという具体的な動きであるとか、意見に接することがないということに尽きるというふうに思います。

1 回目の答弁では、私は今日までの府中町政を継承する、よって広島市と合併を進める考えはないというふうに申し上げましたが、何も広島市との合併を全否定しているわけではございません。自治の在り方は様々あり、その自治体に適合するその姿があればいいというふうには思っております。ただ、今日までの府中町政を継承すると町民の皆様にお約束した私が町長である限りは、私の手で合併の方向にかじをとるということはないということをお願いしておるわけでございます。

時代の変化、社会経済情勢の変化の下で、魅力ある地域に発展することが肝要なんだろうというふうに思っております。そうした中で、現時点では合併・単独市制に関し、町民の皆様の特段の意見の変化や本件についての広島県の動向に変化があるとは認識しておりません。したがって、県条例を改正するという動きはあるというふうには認識はしてはおりません。

また、先ほども寺尾議員のほうから質問がありましたが、広島市長や広島県知事に府中町に関する考え方の変化を感じたことはないかという御質問がありましたが、感じたことはないということでございます。

次に、現状把握・情報収集・分析は必要だろうということではありますが、現時点での合併単独市制の問題解決に労力を費やさないと申し上げましたが、調査研究をしないという答弁をしたわけではございません。自治制度に関する調査研究を行い、持続的な発展と活性化を目指すことはしっかり取り組んでまいりたいと思っております。ただ、それは市制移行に限った調査研究ではないということをお承知おきいただきたいというふうに思います。

このあと、制度上の御質問がありましたが、これらにつきましては政策企画課長のほうから御答弁申し上げます。

○副議長（西山 優君） 政策企画課長。

○政策企画課長（土井賢二） 政策企画課長です。

1 1 番寺尾議員の2 回目の御質問、事実関係について御答弁させていただきます。

まず、高等学校の設置要件に係る広島県以外の都道府県条例についてです。私どものほうでは、政令指定都市の存する1 4 道府県と東京都について調査いたしました。大阪府と熊本県と東京都、3 都府県について広島県と同様3 以上という規定が要件と

されておりました。

次に、滝沢村の市制移行についてです。岩手県滝沢村は平成26年に市制移行しておりますが、その当時、調査研究のため当町から直接アンケートを依頼しております。その回答によりますと、岩手県条例に市制移行について抵触した案件があったが、岩手県や岩手県議会にその改正を要望したと記載があり、そのことについては把握しているところです。

次に、市制移行の魅力についてです。議員おっしゃいますように様々なメリット、イメージアップにつながる部分もあるかとは思いますが。しかし、町長の答弁にもございましたように、現時点では市制移行へ労力を投入するよりも、住んでよかった、住んでみたい、これからも住み続けたい、そう実感できるまちづくりに注力することが町民の負託にお答えすることであると考えております。

次に、県議会議員の選挙区についてです。

公職選挙法第15条第1項には、都道府県の議会の議員選挙区は1の市の区域、1の市の区域と隣接する町村の区域を合わせた区域、隣接する町村の区域を合わせた区域いずれかを基本としという表現がございます。しかし、最終的には広島県条例で定めるもので、市制移行すれば必ず府中町の単独選挙区になるものではありませんし、また同法同条第4項では、1の町村の区域の人口が議員一人当たりの人口の半数以上であるときは当該町村区域をもって一選挙区とすることができると規定されており、町村でも単独選挙区は可能とされています。なお、現在は安芸郡4町で1選挙区を形成し3名の定員となっているため、選挙の結果によっては府中町から複数の県議会議員が選出される可能性もあるところです。

次に、警察署の設置についてです。警察法や広島県条例、また平成28年度に広島警察により策定された警察施設整備方針によりますと、市に警察署を設置するという特段の決まりはありません。人口推移や交通事情・治安情勢などを勘案し、警察の任務を能率的に遂行することができるよう管轄区域を定められているところです。

最後に、広島市の基本計画についてです。広島市の基本構想の改訂や基本計画の策定において、広島市から相談や連絡があったことはございませんでした。

答弁は以上です。よろしく願いいたします。

○副議長（西山 優君） 3回目の質問はございますか。

11番寺尾議員。

○11番（寺尾光司君） 答弁ありがとうございました。

府中町はこれまで広島都市圏における雇用の場、住宅地、大規模ショッピングセンターの誘致など、商工住において広く広島都市圏に貢献をしてまいりました。当町は人口5万人を超えており、町の実情は都市でございます。市制移行することで地域の実情と名称を一致させ、さらに地域のイメージを広く全国に向け大きくPRすれば、都市圏の発展に寄与できるのではないのでしょうか。

連立の工事も本格化しております。交通環境を改善し、向洋駅周辺に商業・業務施設の立地も誘導し、当該地区を広島市東部地区の拠点地区として形成していくためにも、市制移行が大きなインパクトになると考えております。

町長もおっしゃられましたが、自治体制の選別は町議会を含めた住民の意志に基づくものであります。住民の皆さんの考え方をしっかりつかんでいないと無駄な労力となってしまいます。また、実際に市制移行を目指すには、国をはじめ県知事・県議会・広島市の議会と協力が不可欠でございます。府中町は広島広域都市圏の一員です。圏域の発展のため府中町としてできる限りの取組、地域それぞれが持つ強みを生かした取組が必要だと思っております。

最後に、町長が考えられている府中町が広島広域都市圏全体の発展に寄与する方法について、具体的な思いがあればお聞かせをいただきたいと思っております。

○副議長（西山 優君） 答弁。

町長。

○町長（佐藤信治君） 3回目の御質問は、広島広域都市圏における府中町の役割という質問であろうかと思っております。

広島広域都市圏は平成28年度に連携中枢都市圏を形成しまして、広島県・山口県内の11市13町、24市町でスタートいたしまして、もちろん府中町は当初からのメンバーでございます。現在では島根県の市・町も加わり、13市15町、28の市町が構成となっております。この連携中枢都市でございますが、やはりその中枢である広島市が圏域全体の経済成長を牽引し、高次の都市機能の集積強化を図る施策を実施する、そして、圏域全体の生活関連機能サービスの向上を広島市と連携し、町が実施をするというのがこの都市圏の趣旨でございます。現在では、この連携事業が110項目に上りまして、うち府中町は95項目の事業で連携を行っております。

広島市は中四国一の大都市でありまして、広域都市圏の中核都市として圏域をリー

ドし様々な事業で連携し、町の業務や機能を連携・補完をいただいておりますし、我々連携市町においても地域の施設・事業を広域利用することにより相互に施設・事業補完をし、各市町において効率的な運営が可能となっております。このことが圏域全体の魅力を高め、連携市町それぞれ魅力を高めていくものと考えております。

以上でございます。

○副議長（西山 優君） 以上で第6項、広島都市圏の発展に寄与できる市制移行について、11番寺尾議員の質問を終わります。

以上で、総務文教関係の質問全部を終わります。

続いて、厚生関係の質問を行います。

厚生関係第1項、地域の身近な相談相手「民生委員・児童委員」の活用と支援について、10番西議員の質問を行います。

10番西議員。

○10番（西 友幸君） 皆さんこんにちは。

この民生委員の問題は、質問、多分8年か9年前に1回あったぐらいであんまりされておりません。私も質問前にちょっとあれなんですけど民生委員をやっております、一応民生委員の名前を利用して選挙をとおっちゃいけないと思い民生委員を辞めて、1回目はそのとき民生委員になっていたんで辞めまして、それで議員を続けているわけなんですけど、今頼んだ人が病気をされて全く動けない状況にあります。それで、今日梶川さんの質問でもありましたが、防災でも民生委員ってすごく重要なんですよね。どの方が体が悪くて、どこへどういう方が住んでいらっしゃるか全て把握をしておく必要があると思うんですよね。そういうことで、民生委員の質問をさせていただきます。

今回の一般質問は、地域の身近な相談相手「民生委員・児童委員」の活用と支援についてをお聞きしたいと思います。

核家族化の進行やライフスタイルの変化により、かつては家族や親戚と隣近所の人などによって支えられていた困りごとでも、今では一人が抱え込み誰にも相談できない、解決の糸口も見つからない状況になっている人は町内でも増えているのではないかと感じています。さらに、町内会に入らない人も今かなりいらっしゃいます。誰もが安心して生活をしていくためには、いつでも気軽な相談ができ、速やかに適切なサービスの提供を受けられるのことが必要です。

そうした際、地域の身近な相談役として町民と行政・専門家をつなぐ役割の一躍を

担っておられるのが民生委員・児童委員の皆さんです。民生委員・児童委員の皆さんには担当地区が割り当てられていますが、9月2日現在、8つの地域で欠員が生じています。また、複雑多岐にわたる職務の内容から委員になるのをためらわれたり、他の役員と兼務されたりすることで十分時間が確保できないなど、引き受け手となる方の確保に地域でも苦勞されているというのも聞いています。現状では、本当に民生委員の制度自体が今危ぶまれているんじゃないかと思います。

そこで、少子高齢化が進む中、今後も一層の活躍が期待される民生委員・児童委員の現状とその活動への支援状況についてを伺います。よろしく申し上げます。

○副議長（西山 優君） 答弁。

福祉保健部長。

○福祉保健部長（山西仁子君） 福祉保健部長です。

10番西議員の一般質問、地域の身近な相談相手「民生委員・児童委員」の活用と支援についてに答弁いたします。

民生委員は厚生労働大臣から委嘱され、それぞれの地域において常に住民の立場に立って相談に応じ、必要な援助を行い社会福祉の増進に努める方々であり、児童委員を兼ねています。児童委員は、地域の子どもたちが元気に安心して暮らせるように子どもたちを見守り、子育ての不安や妊娠中の心配事などの相談・支援等を行います。また、一部の児童委員は、児童に関することを専門的に担当する主任児童委員の指名を受けています。

民生委員制度は、古くは1917年（大正6年）に岡山県で誕生した済世顧問制度を始まりとしますが、時代の変化に応じて新たな活動に取り組むなど、地域の福祉の増進に常に重要な役割を果たしてきています。

御質問の1点目、町内の民生委員・児童委員の現状についてですが、町内の民生委員・児童委員の定員は110名ですが、現在99名の方を委嘱している状況です。年々委員を引き受けていただける方も少なくなり、定員確保が困難な状況が続いているのが現状です。

民生委員・児童委員の皆さんは多岐にわたる相談を受けられており、令和3年度の相談・支援件数は1,447件です。内容別では、日常的な支援が最も多く419件、分野別では、高齢者に関するものが697件と最も多くなっています。また、主任児童委員は、28件の子どもの教育・学校生活に関する相談を受けています。

民生委員・児童委員の皆さんに負担がかからないように、例えば福祉サービスの相談・紹介・生活困窮の相談・家庭に関する相談などについても、役場や関係機関等へのつなぎを原則としています。

御質問の2点目、活動への支援状況ですが、町からは民生委員・児童委員としての活動に必要な交通費や通信運搬費等の経費として、月額6,900円の民生委員・児童委員活動費を支給しています。民生委員・児童委員の皆さんは、現委員の相互のつながりづくりやスキルアップにつながる支援を実施されております。

民生委員相互のつながりづくりについては、北部・中部・南部の地区ごとに毎月1回定例会を開催し、相互に情報共有・意見交換をしています。また、高齢世帯への一斉訪問の準備作業、保育園で披露する絵芝居の練習など、部会活動を通じた交流とともに、合同会議及び北部・中部・南部の委員が一同に集う交流会を年1回開催しています。

新型コロナウイルス感染症拡大前は会食やレクリエーションによる交流も実施していましたが、ここ数年実施できていません。スキルアップについては、広島県民生委員児童委員協議会が毎年主催する各種研修、例えば児童福祉推進研修、中堅委員研修、テーマ別研修などを受講したり、府中町の民生委員児童委員協議会で独自に講師を招待する講演会を開催したりしています。

実施例としましては、令和4年はがんとともに生きる、がんの積極的治療から緩和ケアへと題して、県立病院の医師を講師にお迎えした講演会の開催、令和3年は人生100年時代の家族と地域と題して、臨床社会学者の先生を講師にお迎えした講演会を開催しています。通常の定例会における事例検討も行っております。

答弁は以上です。よろしく願いいたします。

○副議長（西山 優君） 2回目の質問はございますか。

10番西議員。

○10番（西 友幸君） 答弁ありがとうございました。

私は民生委員は議員になる前からやっていたんですが、今からさかのぼれば、もう14年になるわけなんですよ。やっていた頃ね。今民生委員・児童委員さん、それからどれくらい変わっているかいうたら、ほとんど変わっておられない。私よりかなり年配の方がいらっしゃったわけなんですが、今も多分平均したら80ぐらいいかれるんじゃないかと、民生委員・児童委員が。民生委員・児童委員がどうしても先ほど

申したように、いろんな方の役に立たないといけないなかなか難しい仕事なんですよ、本当。複雑多岐にわたって家庭内問題からいろんなことがありますので、また防災でいろんな人を導いていかにゃいけんと思うんですが、安全なところにね。

そういった意味でいえばある程度の若返り、例えば60代、そんな人がどんどんなっていかなければいけないんですが、なかなか難しいのが現状だとは思ってはおりますが、そこを何とか努力して、説得に回ってでもいいですから若い人になっていただいて、人の面倒を見れる年齢の方がなるのが私はふさわしいんじゃないかと最低限考えておるんですが、2件目の質問があります。入ります。

民生委員・児童委員の任期は3年と定められており、今年度がその任期末であると聞いています。民生児童委員が地域で継続的にまた安心して活動するためには、次世代のなり手となる人の育成も重要と考えます。活動への理解を広げ、次世代になり手となる人を育成するための方策について、具体的に町のほうで取り組んでおられることや、今後検討されることがあればお聞かせください。

それと、今の民生委員が平均年齢が何歳であるんか、欠員が先ほどもあると言われましたが、その欠員をどのように補充していかれるつもりなのかという点も、ちょっとお聞かせ願いたいと思います。

○副議長（西山 優君） 答弁。

福祉課長兼職次長。

○福祉保健部次長兼福祉課長（長西弘子君） 福祉課長兼職次長です。

ただいまの10番西議員の2回目の御質問に御答弁申し上げます。

近年の少子高齢化の進行や人間関係の希薄化などを背景に地域の状況や家族関係などが大きく変化している中で、支援すべき対象者が増えるなど、民生委員・児童委員の負担感を軽減し次の担い手を育成していく方策の一つとして、本町では平成29年に民生委員協力員制度を開始いたしました。民生委員協力員制度は、民生委員・児童委員の負担軽減を目的とした制度で、原則民生委員・児童委員一人につき一人の協力員を置くことができ、委員の業務の範囲内をお手伝いします。

効果として、委員の負担軽減・後任候補の育成・引継ぎの負担緩和が期待できます。現在、4名の方が協力員として民生委員・児童委員の活動の補助をしていただいています。具体的には見守り、相談員の同行、各種行事への参加、民生委員・児童委員へのつなぎ、情報共有などの活動をしています。任期は1年ですが、更新も可能として

います。これからますます担い手不足になっていくことも想定されます。民生委員・児童委員の負担が少しでも軽減され、地域福祉の増進が維持できるように今後も方策を検討してまいります。

また、民生委員・児童委員の平均年齢についてですが、全体の方で71.6歳となっております。また欠員の補充につきましても、民生児童委員協議会の現在委員をお願いしてある方でありますとか、地域の町内会とかに地区にお住まいの方の御紹介をいただくなどいたしまして、欠員の補助に努めてまいろうと思っております。

以上です。

○副議長（西山 優君） 3回目の質問はございますか。

10番西議員。

○10番（西 友幸君） 今聞かれたように、平均年齢が76言うちょっとかね。71。どっちにしてもかなりの年齢ですよ。ほんで、71いうたら79か80の人もおつてかも分らないですよ、中にはね。ということはね、皆さんこれ例えば何かあった時点で、どっかへ誘って安全な場所へ防災・災害があったときに、どこどこにどなたがいらっしゃってどなたを一番に連絡して助けてあげるとか、なかなか本当に私は難しいと考えています。

例えば、その方が運動に行って健康でも、その方の年齢が例えば80でも、実際は65ぐらいの健康状態である人とかいうのは分かりますけど、それはよっぽど運動するか、毎日散歩とかジムへ行くとかいう人でないとなかなか難しいと思いますよね。特に女性の方はきめ細やかですが、それだけ運動もなかなかできにくい面もあると思います。そこらを考えてやってください。

それでは3回目の質問に入ります。

民生委員・児童委員の負担感を軽減し、次のなり手を育成していく方策の一つとして導入された民生委員協力員制度など、町としてもいろいろ工夫され、なり手の確保に懸命に努められていると思いますが、民生委員・児童委員は地域の方々のお役に立てる仕事であり、その魅力ややりがいを町としてもしっかりとPRですね、これね。PRしていただき、多くの方がやってみたいと思っていただければと思います。

また、私自身も将来の民生委員・児童委員として町民の皆様のお役に立ちたいと思ひまして、私の質問を終わります。次、議員出んにゃ関係ないから、何とかできる間はと思っております。はい、そういうことで。

○副議長（西山 優君） 要望でよろしいですね。

○10番（西 友幸君） はい。

○副議長（西山 優君） はい、分かりました。

以上で、第1項、地域の身近な相談相手「民生委員・児童委員」の活用と支援について、10番西議員の質問を終わります。

続いて、厚生関係第2項、コロナ禍における生活困窮世帯などの子どもたちへの学習支援の取り組みについて、18番木田議員の質問を行います。

18番木田議員。

○18番（木田圭司君） 今回の一般質問では、コロナ禍における生活困窮世帯などの子どもたちへの学習支援の取り組みについて質問したいと思います。

では、質問主旨です。

コロナ禍が長期化する中、昨今の消費者物価高騰が加わり、生活困窮世帯の方などへの暮らしへの影響を緩和する取組の重要性が高まっています。こうした中特に心配されるのが、こうした世帯で育つ子どもたちの学習面への影響です。生活困窮世帯の方への子どもの学習支援の取組については、平成27年に施行された生活困窮者自立支援法の中で支援の一つとしても盛り込まれ、各自治体においても取組が進められています。また、現在政府における生活困窮者自立支援の在り方等についての検討会の中で、子どもへの学習支援についても検討が行われています。

そこで、次のことについてお尋ねします。

一つ、コロナ禍を踏まえた町内の生活困窮者世帯の状況はということで、相談件数や世帯数などをお願いします。

二つ目が、近隣自治体と連携した子どもの学習支援の取組などの実施状況は。

最後に、安心して学習できる環境整備として、学習支援のほか、こうした世帯への支援などへの取組状況はという質問です。

以上、よろしくをお願いします。

○副議長（西山 優君） 答弁。

福祉保健部長。

○福祉保健部長（山西仁子君） 福祉保健部長です。

18番木田議員の一般質問、コロナ禍における生活困窮世帯などの子どもたちへの学習支援の取り組みについてに答弁いたします。

御質問の1点目、コロナ禍を踏まえた町内の生活困窮者世帯の状況はについてですが、生活保護世帯は令和4年4月1日現在370世帯、455人となっております。同じ時期の令和3年が362世帯、令和2年が359世帯、令和元年が360世帯となっており、生活保護受給世帯はコロナ禍において微増ですが、生活保護の申請については令和元年51件、令和2年47件、令和3年64件と増えております。

住居確保給付金の申請者は、コロナ前とコロナ禍では令和元年がゼロ件に対し、令和2年は57件と急増しましたが、令和3年は15件となっております。また、緊急小口資金総合支援資金についても令和元年は合わせて3件でしたが、令和2年は緊急小口資金が275件、総合支援資金が149件と急増しましたが、令和3年は緊急小口資金が81件、総合支援資金が151件となっております。

しかし、コロナ前と比べると多い状況で、コロナ禍の影響はまだ落ちついていない状況と見込まれます。

御質問の2点目、近隣自治体と連携した子どもの学習支援の取組など実施状況はについてですが、生活保護世帯等の学習支援については、平成29年度から広島市と協定を結び、広島市の学習支援の事業を広域事業として活用させていただいています。対象児童は小学校4年生から中学3年生までで、会場は広島市総合福祉センターです。利用者については、令和3年・4年はコロナ禍でいみせんでしたが、多い時期は4人参加していました。

また、ひとり親家庭の学習支援につきましては、広島県の事業として平成27年から当初は夏休みや冬休み等の長期休暇の学習支援として開始され、途中から土曜日・日曜日に2時間、町内の公共施設で年間18日間実施しております。募集人員は小中学生合わせて12人で、令和2年度は8人、令和3年度は5人の子どもたちが利用しております。

このように、広島県及び広島市の事業を活用しながら、利用者の状況を見ていきたいと考えております。

御質問の3点目、安心して学習できる環境整備として学習支援のほか、こうした世帯への支援などの取組状況はについてですが、安心して学習できる環境として町内に2か所ある児童センターの集会室は学習室として活用されており、長期休暇期間中や定期試験勉強の期間は多くの子どもたちが安心して学習しております。

また、経済的な理由により子どもを小中学校へ就学させることが困難な人に対して、

学用品費・給食費などを援助する就学援助の制度もあり、令和4年度は小学校440人、中学校240人の申請があり、就学援助費を支給しております。

町の独自事業であるひとり親家庭等入学祝い金事業は、ひとり親家庭等のお子さんが小学校・中学校の入学時に一人5万円を支給する制度で、令和4年3月には小学生40人、中学生49人にお祝い金を支給しました。

また、コロナ禍での子育て世帯への国の給付金支給事業としましては、令和2年度の児童手当の支給対象児童一人当たり1万円を支給する子育て世帯への臨時特別給付金、児童扶養手当受給世帯1世帯当たり5万円を支給するひとり親世帯臨時特別給付金及びひとり親世帯臨時特別給付金再支給、令和3年度の児童扶養手当受給世帯等への児童一人当たり一律5万円を支給する子育て世帯生活支援特別給付金、及びその制度を拡充した子育て世帯生活支援特別給付金制度拡充、高校生までの子どもの養育者へ子ども一人当たり10万円を支給する子育て世帯への臨時特別給付金、令和4年度の児童扶養手当受給世帯等や収入等が一定額以下の子育て世帯等へ、児童一人当たり一律5万円を支給する子育て世帯生活支援特別給付金と7種類の給付金を、延べ1万8,043人、延べ1万1,593世帯に支給しています。

そのほか、町独自の給付金事業としては、令和2年度にはコロナ禍における学びの継続の支援として、独立行政法人日本学生支援機構から学生支援緊急給付金の支給を受けた学生等に対し、学びの継続支援給付金として一人3万円を50人に支給しました。令和3年度には未来にはばたく若者応援金として、進学等で新たな負担が生じる時期に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により精神面で影響を受けた19歳・二十歳の若者907人に応援金一人3万円を支給しました。

以上のように、直接的な学習支援のほか、国及び町の給付事業を通じて子育て世帯を経済的にも支援しております。

答弁は以上です。よろしく願いいたします。

○副議長（西山 優君） 2回目の御質問はございますか。

18番木田議員。

○18番（木田圭司君） 18番です。

現状の取組について丁寧な御回答をいただきありがとうございました。いろいろ取り組んでおられるのが改めてよく分かりました。

2回目の質問として、今後の取組についてお伺いします。

県外の他の自治体の事例ですが、生活保護または児童扶養手当受給世帯の小学校5年生から中学校3年生を対象に、子どもの習い事クーポン券を発行し学習支援につなげてもらおうという取組があります。電子クーポンとして配布することで、子どもに確実に使ってもらおうといった趣旨となっています。

この取組は一例ですが、府中町として現在行われている事業のほかに何か検討されている内容があればお聞かせください。よろしく申し上げます。

○副議長（西山 優君） 答弁。

福祉保健部長。

○福祉保健部長（山西仁子君） 福祉保健部長です。

ただいまの第2の御質問なのですが、現在行われている事業のほかに、学習支援につなげていける事業を今後検討されているなら内容をお聞かせくださいという内容だったかと思います。

学習支援に特化した施策というのは現在のところ実施予定はございませんが、昨今のヤングケアラー問題のように、お子さん自身が自分の時間を持つことができないということが学習面等での気になっていることも想定されると思われまます。各家庭の困りごとをまずはしっかりお聞きし、各家庭に寄り添った支援ができるように相談支援体制を整えていきたいというふうに思っております。

子育て支援課の子ども家庭総合支援拠点をはじめ、9月から生活全般の困りごとの相談支援につなげていける府中町らしごと自立応援センターを開設しております。各家庭の困りごとに寄り添いながら支援を継続する中で、子どもたちのすこやかな成長を助ける援助につなげていけるようにしていきたいというふうに考えております。

答弁は以上です。よろしく申し上げます。

○副議長（西山 優君） 3回目の質問はございますか。

18番木田議員。

○18番（木田圭司君） 18番です。御答弁ありがとうございました。

所得の格差が学びの格差につながらないように、全ての子どもたちが将来に夢や希望を持てる地域の実現は、子育てしやすいまちづくりを掲げる当町においても重要な取組と考えます。

引き続きこうした取組の推進をお願いいたしまして、私の質問を終わりたいと思います。ありがとうございました。

○副議長（西山 優君） 以上で、第2項、コロナ禍における生活困窮世帯などの子どもたちへの学習支援の取り組みについて、18番木田議員の質問を終わります。

~~~~~○~~~~~

ここでお諮りします。

本日はこれをもって延会としたいと思いますが、御異議ございませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○副議長（西山 優君） 御異議なしと認めます。

よって、本日はこれをもって延会とし、次回は9月13日午前9時30分から会議を開きます。

御苦労さまでした。

（延会 午後 2時19分）

