

## ◇内 田 清 文 君

○議長（澁谷俊二君） 次に、4番、内田清文君の一般質問を許可いたします。内田清文君、登壇願います。

（4番 内田清文君 登壇）

○4番（内田清文君） おはようございます。通告に基づき一般質問を行います。

初めに、美郷町における女性職員の採用について伺います。先日のニュースで国家公務員の女性採用率が35.4%となり、過去最高を更新したというニュースがありました。幹部候補となる総合職における女性の割合も過去最高となったようです。このような中、美郷町では女性の採用についてどのように考えているのか。採用の現状と女性採用率について、向上させる予定なのか否かも含めた今後の見通しをお聞かせください。

また、女性の管理職の割合が全職員の男女比における割合と比較して低くなっています。人材育成や職場環境の整備を通じて無理なく女性の比率を上げていき、女性ならではのアイデアも取り入れた多様な町にしていくことができれば、これまで以上にさまざまな展開が可能となるでしょう。美郷町はラベンダーの町としても知られています。男性のイメージカラーを青、女性のイメージカラーを赤とすると、これらを同量混ぜることによって鮮やかな紫色、ラベンダー色が浮かび上がると思います。ラベンダーがあるからラベンダーの町というだけでなく、組織的にもラベンダーの町になればよいと思っています。

タイとの交流を初め、いろいろな面で美郷町とかかわりの深い北都銀行は平成26年度に女性が輝く先進企業表彰で最高賞である内閣総理大臣表彰を受けています。このような身近にある先進的な企業に学び、美郷町のさらなる発展を期待したいと思いますが、女性活躍による町の発展の可能性について町長の見解を伺います。

○議長（澁谷俊二君） 答弁を求めます。町長、登壇願います。

（町長 松田知己君 登壇）

○町長（松田知己君） ただいまのご質問にお答えいたします。

まずは、職員採用の状況についてご説明いたします。

職員採用に当たっては性別を問わず教養試験、専門試験及び面接試験等の成績により選抜しております。過去10年間の新規採用職員については、総数49人のうち男性24人、女性25人となっており、女性の占める割合は51%という結果となっております。このことから、当町の職員採用における女性職員採用率は高い状況にあると認識しております。今後も地方公務員法の平等取り扱いの原則や競争試験の結果による選抜という方針のもと、適切に職員採用を実施してまいりたい

と考えております。

次に、女性管理職の割合についてですが、本年4月1日現在における当町の管理職職員は総数21人のうち、男性17人、女性4人で女性割合は19%となっております。この数値は昨年度に内閣府が調査した全国町村の平均値13.5%を大きく上回っているほか、県内町村においてはトップ、また県内市町村でも6番目の数値となっておりますので、女性管理職の比率は相対的には高い位置づけにありますことにご理解をお願いいたします。

なお、当町では平成27年9月に施行した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、平成28年3月、美郷町女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しております。

その計画では、1つ目として採用に係る課題への対応、2つ目としては配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る課題への対応、3つ目として継続就業及び仕事と家庭の両立に係る課題への対応について、それぞれ目標と取り組み内容を定めております。その中で女性管理職の割合目標を令和3年度までに20%以上にする目標としておりますが、現時点において、ほぼ達成しているところです。

いずれ、男性・女性にかかわらず管理職に登用していくためには、その職にふさわしい能力が必要で、そのためにもこれまで各段階における各般の研修の受講を推進してきておりますが、今後もそうした観点で職員育成に努めるとともに、その結果、管理職を初めとする全職員が男性・女性ともに活躍し、美郷町がさらに発展していくように引き続き努めてまいりたいと存じますので、ご理解をお願いいたします。以上です。

○議長（澁谷俊二君） 再質問ありますか。（「ありません」の声あり）

次の質問に移ります。

○4番（内田清文君） 次に、職員の配置について伺います。

日本においては、人口減少と少子高齢化が進んでいます。人口統計は統計の中でも精度が高いとのことですので、今後もほぼ確実に進んでいくと思われれます。第3次美郷町職員定員適正化計画では、目標職員数を平成29年度から令和3年度の5年間で5人減となっております。これまで第1次美郷町職員定員適正化計画では年間10人ペース、第2次では5人ペースで削減してきた計画を年間1人ペースにした理由をお聞かせください。

また、第3次美郷町職員定員適正化計画の現状分析では、35歳以下の職員が少なくなっており、ここ少し省略いたしますが、将来の行政運営に弊害が生じるおそれがあるため計画的に職員の採用を行っていく必要がありますと記載されておりますが、一方で定員適正化目標の中の計画策定の考え方の中に「再任用制度を退職予定者が全員利用することを前提とし」とあります。つま

り新規採用職員と再任用職員どちらもふやしながら目標職員数を減少させるということでしょうか。この点についても伺います。

次に、美郷町職員定員適正化計画では示されていない部門ごとの増減について伺います。

人口減少とともに福祉の需要増加などといった住民のニーズは上ると思われます。このほか、観光を盛り上げていきたいなど町長の思い、政策的なものもあるかと思えます。これらを踏まえた上で今後の職員の配置はどのように変化させていくつもりでしょうか。どの部門に重点を置き、職員を増減させていくつもりなのか、その内容について町長の見解を伺います。

○議長（澁谷俊二君） 答弁を求めます。町長、登壇願います。

（町長 松田知己君 登壇）

○町長（松田知己君） ただいまのご質問にお答えいたします。

町の職員定員適正化計画については、計画期間を第1次は平成17年度から、第2次は平成23年度から、第3次は平成29年度からとしており、現在は第3次計画の3年目となっております。合併直後の第1次計画では、組織体制を身の丈に合ったものとするのが喫緊の課題として合併時の職員数310人に対し、類似団体の数値等を参考に平成26年度当初の目標職員数を221人と設定し、ほぼ目標を達成しております。第2次計画では、第1次計画の目標方針を継続するとともに国からの行革推進のための指針及び県からの事務権限の移譲等を考慮した目標として、これらも目標を達成してきております。第3次計画では、第2次美郷町総合計画と連動させ、人口減少の進展や社会情勢の変化による事務事業の多様化などを踏まえ、必要な職員数を確保しつつ引き続き定員の適正化に取り組んでいるところです。

また、第3次計画における新規採用職員と再任用職員に関する記載についてですが、計画策定において前提条件として退職予定者の全員が再任用制度を利用するとしておりますが、これは議員もご承知と存じますが、平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳に引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう地方公務員の雇用と年金の接続を図るために制度が設けられ、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については、勤務成績がよくない場合などの事由に該当しない限り、原則再任用しなければならない制度となっているため、そうした前提条件にした次第ですので、ご理解をお願いいたします。

なお、再任用職員数は一時的に増加することが見込まれておりますが、令和3年度以降は再任用期間終了などにより再任用職員数が減少していきますので、そうした見通しと実際の再任用希望状況を踏まえながら新規採用職員について、年間1人という基本方針のもとで計画性をもって

一定程度採用していくという考え方ですので、ご理解をお願いいたします。

最後に、各部門の職員配置についてですが、基本的に議員ご指摘の政策的な内容、国及び県からの事務事業の増減など各年度の業務見込みによって調整を図ってきております。今後も各年度の事業見込みを的確に見通すとともに国及び県の事務事業の変化をきちんと受けとめ、部門ごとの職員配置に対して柔軟かつ適正に対応してまいりたいと考えております。

したがって、人事配置については固定的な方針を持たずに臨みたい認識ですので、ご理解をお願いいたします。以上です。

○議長（澁谷俊二君） 再質問ありますか。（「ありません」の声あり）

これで、4番内田清文君の一般質問を終わります。