

者や協議会の皆さんとお話し合いなどをしながら、計画をつくっていかなくちゃいけないと思っていますところ。

○**渋谷佐輔議長** 2番、浅野敏明議員。

○**2番 浅野敏明議員** 以上で終わります。

五十嵐智洋議員の質問

○**渋谷佐輔議長** 次に、順位7番、議席番号12番、五十嵐智洋議員。

(12番五十嵐智洋議員登壇)

○**12番 五十嵐智洋議員** 五十嵐智洋でございます。12年ぶりに質問席に立たせていただきました。この間、高齢者福祉施設の責任者として、数多くの職員とともに、日本の戦後復興をなし遂げ、高度成長を支え、地域社会に多大な貢献をされたご高齢者のお世話をさせていただき、大変多くのことを学ばせていただきました。

10年後、団塊の世代の方全てが75歳以上となり、今後20年間は介護サービス需要はふえ続けますが、介護保険制度施行以来15年は経過して、いろいろな矛盾が生じています。また、アベノミクスの恩恵は大都会、大企業のみであり、地方や中小企業にほとんど恩恵がないなど、相変わらずの中央集権、官僚主導の政治に一石を投じるために、たくさんの方々の善意に支えられ、当選を勝ち得ましたことに感謝申し上げ、質問を行わせていただきたいと思います。

先月8日、この議場での初顔合わせのときに、20年前に議席を得たときは反骨精神の固まりであったが、60歳になり、やっと大人になって人間も丸くなったようだと言った。しかし、本来、強気をくじき、弱きを助けるべき政治が、これから取り上げますマタニティハラスメント問題のように、必ずしもそうではない現状に怒り、地方政治家として小なりといえ

ども、大きな声で正論を訴え、不条理に立ち向かっていかなければならないと考えを修正いたしましたので、前言を撤回して質問に移らせていただきます。

前岩手県知事、増田寛也氏を座長とする日本創成会議は、人口減少により900近い地方の市町村が消滅の危機にあると発表し、全国に激震が起きました。長井市は消滅都市には上げられていないものの、25年後の2040年の人口は1万8,000人で、現在より1万人程度減少すると推計しています。20代、30代の女性は49.8%減少するとも発表し、現実となれば、消滅でなくても地域崩壊を意味し、何とか歯どめをかけるのが今の長井市の最大の課題であり、初めに少子化対策について市長に伺います。

戦後のピーク時に260万人を超えた1年間の全国出生数は年々減少し、平成20年度の推計では辛うじて100万人を超えたものの、やや改善しつつあった合計特殊出生率が1.42と減少傾向に転じ、27年度は初めて100万人を割ることが確実となっています。

ことし3月の新聞記事を資料としてお配りしましたが、山形県の少子化は、全国の数値を軽く上回り、30年前と比較した出生数は、何と全国ワースト5位のお寒い状況にあります。ちなみに、長井市の1983年度の出生数は385人、30年後の2013年度は206人、減少率は47.5%であり、30年前の半分近くに減少しました。

私は、少子化が進んだ一番の原因は、女性が結婚や妊娠、出産を理由に仕事をやめなければならぬことにあると以前から訴えてまいりました。結婚をすれば会社をやめる寿退社が戦後は当たり前で、勤務を続けたくてもそれを許さない風潮がありましたが、30年前の1985年に男女雇用機会均等法が制定、施行され、結婚、妊娠、出産などの理由で女性に不利な扱いをすることは法律で禁止されました。女性が結婚したからといって退職させてはならない、無理やり

辞表を書かせるのはだめですよと法律で決めたわけですが、現実はそのほか、私が議席を得た20年前の県内金融機関を例にとれば、ほとんどの女性行員が結婚イコール退職という現状は何も変わっていません。人生最大の喜ばしい出来事であるはずの結婚、妊娠、出産が、働く女性にとって必ずしもそうではなく、これまでの経験や努力を否定されるリスク、危険要因になることから、結婚、出産をためらう晩婚化、晩産化、非婚化につながり、少子化に拍車がかかったのであります。

その後、男女雇用機会均等法は改正され、明確に女性の権利を擁護し、守らない企業に対する罰則も強化されました。

また、企業側が女性職員の産休、育児休業取得をためらう原因であった休業時の社会保険料、厚生年金、雇用保険などの企業負担を26年7月から免除し、勤めをやめずに出産し、育児休業後の復職を可能とする環境は整ったかに見えましたが、現実はそのとおりではありませんでした。

昨年の流行語大賞に、マタニティハラスメントが選ばれました。これは、経営者、上司などから、妊娠、出産を理由にいじめや嫌がらせを受けることなど全般を示しますが、現在の世相を端的にあらわした言葉と言えます。企業に勤めている女性に対するアンケートでは、マタニティハラスメントを受けた、勤務する会社にマタニティハラスメントがあるなどの回答が何と8割近くに上りました。別の調査では、幸い勤めながら第1子を出産した女性の6割もが退職しています。まさにマタハラ大国日本ということになります。

なぜ結婚、妊娠、出産に企業が冷たいか。産前6週間、産後8週間の休暇、通常の育児休業取得は1年間、保育の問題などがあれば最長1年6カ月復職まで休業が認められますから、その間の人員補充をしなければならぬ。復職しても残業ができない。子供のことで休みがちで、

これまで戦力として100だったものが、90とか80に下がるが、給料は下げられず、結果的に経費増につながる。こんな浅はかな考えだと思います。

確かにその部分だけ見ればそうかもしれませんが、別の視点に立てば、結婚、出産、子育てを経て社会人として成長した女性が、企業に貢献できる大きなメリットがあることも認識しなければなりません。

私が勤務していた社会福祉法人では、希望する全ての職員に出産後の育児休業を取得していただき、多い年は10名以上になったものの、その間、お互いさまと補い合い、復帰した職員の多くがまた対人援助職としてレベルアップして貢献する姿を多く見てまいりました。

安倍内閣は、女性が輝く社会を公約に掲げ、企業で女性管理職の割合をふやすよう経済界に要請しています。しかし、女性管理職がふえることが女性が輝くことでしょうか。結婚して出産しても支障なく温かく迎えてくれる環境で働きたい。仕事と家庭、子育てを当たり前のように両立したい。このような普通を多くの女性が求めているのではないのでしょうか。

安倍総理は、政治献金をいただいている経済界、大企業には非常に優しく、法人税の大幅税率ダウンを公約に掲げていますが、その果実は決して働く女性の待遇改善にはつながりません。少子化を劇的に改善するには、企業が率先して労働基準法を守り、結婚、妊娠、出産を支援することにあると考えます。企業減税をやめ、育児休業を取得した従業員を継続雇用した企業に、例えば補助金として中小企業に年間300万円、大企業には200万円、1人当たり支給すれば一気に環境は変わり、出生数はふえます。この金額を年間仮に5万人分支給しても、企業減税分の何分の1にもならず、子供の数がふえれば消費もふえ、女性が会社をやめずに給料をもらうことで納税も維持され、景気もよくなる好循環

社会になり、出生数はふえます。

2007年、少子化対策を担当する内閣府特命担当大臣、いわゆる少子化担当大臣が任命されました。以来、猫の目のように入れかわり、現在の自由民主党、有村治子氏は、何と8年間で16代目。歴代の大臣には、小淵優子氏、社民党元代表、福島瑞穂氏、民主党の蓮舫氏、現民主党代表、岡田克也氏も名を連ねているが、全く何もせず、無策をさらけ出したのみにすぎませんでした。まだ大きな顔で政治の表舞台に登場していますが、政治家は結果責任を問われるものであり、反省の弁の一つもお聞きしたいものがあります。

ある自治体では、他の自治体から移住した子育て世代に新築住宅を貸与し、20年住めば無償でその住宅を進呈する制度をつくりました。大変涙ぐましいご努力ではありますが、少子化の根本的な解決にはならず、ただ世帯が自治体を移動したにすぎません。内谷市長はこのような発想ではなく、子育て世代に対する長井市ができるだけの支援をすることはさることながら、自治体の長である発信力を生かし、事あるごとに国、県に積極的に物を申し、形骸化した少子化対策に警鐘を鳴らすべきと考えますが、いかがかお尋ねいたします。3分以内でお願いいたします。

次に、定時補助職員の雇用契約について、副市長に答弁を求めます。

厚生常任委員会協議会で、定時補助職員が妊娠、出産した場合、雇用は打ち切りになるのかと質問したところ、担当者の答えはイエスでありました。事実であれば、労働基準法に違反していることになり、市が率先してマタニティハラスメントを行っていることになります。雇用契約の内容を説明する際、結婚、妊娠、出産などを不利益とする前提条件をつけていないかもお尋ねいたします。

また、何年か継続雇用した場合、市の都合で

雇用契約を中止することも違法だが、これまでの対応はどうだったかもお答えください。

民間も人手不足感が強い現在、定時補助職員の採用については今後厳しさが増すと考えられ、安心して働くことができる環境づくりが不可欠であるが、どのように考えておられるのかもお示ししていただきたいと思います。

次に、人口減少対策について市長にお尋ねいたします。

人口減少の一番の要因は、若者の雇用の場が減ることにより、職を求めて都会に若者が出てしまうことが上げられています。

12日の一般質問で内谷市長は、平成10年代に弱電関連企業の衰退により1,000人程度の雇用が失われたと答弁されました。時代によって企業には栄枯盛衰がありますから、失われたものもあり、新しくふえたもの、一時は低迷したが復活した職種もあります。

建設関係は、バブル崩壊、民主党のコンクリートから人へで受注が激減し、建築、土木、設備関係などの廃業、縮小が相次ぎましたが、東日本大震災復興、公共事業の持ち直し、耐震補強関係などで活況を呈しています。高齢者介護の分野は、この間、何百人もの雇用を生み出しました。

しかし、現在、建設、介護は慢性的な人手不足にあります。建設業では、市道の除雪を行う重機の操作員が、新しい人材が育たないため高齢化し、今後除雪体制が維持されるのか危惧されます。また、鉄筋工、型枠大工、水道設備資格者等も足りません。高齢者介護施設のほとんどが常態的に介護職員不足で、せっかく事業所を開設しても予定どおりに職員を配置できず、オープンが何カ月もおくれる事態などが発生しております。

建設、介護関係の職場に応募が少ないのは、仕事がつらい、厳しい仕事の割に給料が安い、勤務時間が不規則、土日に休めないなどの風評

によるものが大きいと思います。応募が多い職場は、事務系、IT関係で、求人する企業と職を求めている人材が集まる就職フェスティバルでは、半日求人者をお待ちしていても、建設関係の事業所には希望者ゼロ、福祉関係には1人か2人、事務系企業には長蛇の列といった事態を当事者として何度も経験してまいりました。建設、介護とも長井市の重要かつ優良な地場産業であります。ここに就業者がふえることは、今後の住民サービスの向上はもちろん、介護離職を防ぐなど、大きなメリットがあります。各企業とも職員確保に奔走していますが、やりがいや安定性、福利厚生充実、地元で働く喜びなど、プラス面の正しい情報が、新卒者、求職者に伝わっていないのが実情です。

重ねて申し上げますが、25年後の長井市は人口が1万人も減少する危機に直面しています。この数字は極めて信憑性が高いもので、何もしなければもっともっと人口減少は進みます。今まさに地域崩壊の序章に入ったと肝に銘じるべきで、お示しましたように、少子化対策、人口減少対策は、県、国を向いても光明が見出せません。ここは長井市が独自に具体的な策を講じなくてはなりません。それには、地元企業にできるだけ多くの若者が就業できるよう、例えば高校生の夏休みに1週間程度希望する市内企業で仕事をしながら、待遇、福利厚生などもじっくりと説明を受け、自分に合った企業か、仕事か判断するインターンシップを行うことも大変有効なことであります。これまでの職場体験のように、短時間で形骸化したものではなく、その間の賃金も支払い、仕事とはこういうものなのかと実感していただき、就業促進につながるような制度を構築すべきと提案いたします。

建設会社を訪問し、産業参事、建設参事が現状をよく調べるべきです。厚生参事は、同様に介護施設を訪問すべきです。総務参事は、商工会議所や高校を訪問し、オール長井で地元企業

への就職支援を模索すべきです。具体的制度構築はもちろん、予算措置も必要です。この分野に積極的に投資をしても、本来長井市を離れる可能性が高かった若い層が地元で定着し、建設業、介護関連事業所に従事する人材がふえれば、納税し、消費し、結婚し、子供が生まれますから、何倍、何十倍にも返ってくるようになります。

市長は私の提案に対してどのようにお考えか、また別の具体的人口減少対策をお持ちか、お尋ねいたします。

昭和20年代生まれの職員が退職し、平成生まれの職員が多くなりました。この方たちが25年後、中堅、幹部職員となります。今の日本や地方都市のあり方やまちづくりについて、私たち地方政治家や今の管理職とは違った視点から刮目すべき意見をお持ちの方もいらっしゃるのではないかと。壁に当たったときは発想の転換を図り、胸襟を開いて若い職員の意見を市政に生かすことも有効な方策ではないかと最後にお訴えして、壇上からの質問を終わります。ご清聴まことにありがとうございました。（拍手）

○**渋谷佐輔議長** 内谷重治市長。

○**内谷重治市長** 五十嵐智洋議員のご質問にお答えいたします。

12年ぶりの一般質問ということで、私も議員をさせていただいたときに、4年ほど一緒にいろいろご指導いただきましたけども、あのときからさらに磨きがかかった鋭いご質問、ご提言だというふうに思います。

まず最初の、少子化対策でございますが、マタハラを許さない社会づくりに積極的に発言すべきということで、3分以内ということでございましたけれども、五十嵐議員もこれご存じだと思いますが、ことしの3月に私ども「あやめ R e P o」の中で、男女共同参画社会の第2次の計画の内容等々について紹介させてもらったレポートだったんですが、東洋経済の今年の調

査ですと、30代、40代の働く女性の割合が長井は全国1位と。88.3%ということで、そういった意味でいえば、まさにこれから子供をどんどん産んでいただく環境をつくるには、マタハラ含めた女性に対する職場の、企業の理解というのは必要不可欠だというふうに思います。

この記事でうれしかったのは、県内、山形県のほうでこういう女性を支援する企業として、長井市は13社上がってしまっていて、非常に多いほうです。ただ、これはまだまだだというふうに思いますが、五十嵐議員おっしゃるとおりなんですけども、ちょっと少し持論を言わせていただきますと、やはり私たちの日本は、社会保障については、中負担中福祉ですよ。特に私ども教育を学ぼうということで、オランダをいろんな形で、日本人のオランダの方と結婚された方をお招きして、5年連続でいろいろ講演会とかしておりますが、リヒテルズ直子さんという方なんですけど、その方に、いろいろオランダの社会保障についてお聞きしました。これは又聞きですから、私が具体的に調べたわけではないんですけど、オランダの場合、同一職種同一賃金なんですね。なおかつ働き方は自分で選べると。週2日なのか、3日なのか、4日なのか選べると。ただし、働く時間によっていただける給料はもちろん違うわけです。同時に、産休、育休、休んだ場合は、国がその期間6割保障するんだそうです。必ず法律で、戻る、本人が希望したら、ちゃんとその従前の、従前といいますかね、働いていたところにそのまま戻れるという法律で守られているんですね。こういう制度がないと、企業によっては、よくわかるんだけど、もううちとして人を確保できないとか、あるいはその仕事上どうしても支障が出るんだということで、悪意なくマタハラをされているケースもあるんじゃないかと。それも決して許されることではないんですけども、そういった社会をつくらないためにも、社会保障を見直す時期に

来ていると私は思っています。オランダは、オイルショック、第2次オイルショックを乗り越えられなかったんですね。イギリスもそうでした。フランスも、ドイツもおくれました。ドイツはいち早く復活したわけですけども、20年かかったそうです。我々は高度経済成長だったんで、もう四、五年で戻れたんですが、その間に社会保障の制度をどんどん変えていったと。ただし、日本と大きく違うところは、医療制度です。アメリカもそうですが、ヨーロッパも、日本みたいに国がしっかりとした皆保険制度をとっていない。ほとんど民間の医療制度なんですね。ですから、民間の保険会社に入って自分の健康のリスクをちゃんと守るということをやっていると。ですから、どこにお金をかけるかだというふうに思っていて、これらについては、日本自体制度を変えていく必要があるというふうに思っています。

なお、子育てとかこういったマタハラについてなどについては、市長会で国に要望ということはしてありませんが、子育てについては、私ども一人一人の市長では、政令都市とか県庁所在地の市長ですと、有名な市長は取り上げていただけるんですが、きょうも山形新聞来ていないですね。私どもみたいな小さいまちの市長はなかなか発信力が弱いと。そこを上手にするのが手腕なんでしょうけども、ただ、いけないことはいけないと勇気を持って言う必要があると思っています。ぜひこれは国に対してもそういったことを求めていきたいと思えますし、あと市内の企業の皆さんには、これらについてもしっかりと、もっともっと協力企業をふやしていきたいというふうに思っております。

2番目の、人口減少対策についてお答えをさせていただきますと思います。

五十嵐議員のご提言、確かに素晴らしい提言だと思いますし、ぜひすべき、できることもたくさんあるかと思えます。

ちょっとせっかく、時間もないんですけども、職員がつくった原稿、これ少し読ませていただきますが、高校卒業者の就職状況についてちょっとお話しさせていただきます。

ことしの3月の末現在、ハローワーク長井管内では、希望する高校生の就職内定率は、これ100%でした。ただ、長井市では2つの高校があります。県の教育委員会にやっぱり私は非常に不満なのは、実業高校をもうちょっとその役割を考え直したほうがいいと。普通高校志望だっていうんですよ。だから、長井工業高校の1学科減らされる時、非常に私は、本当にこれまでにないぐらい怒りました。もう県から説明に来た方に、怒って机をたたいて出てしまいました。あと副市長に任せたんですけども、その言い分がですね、保護者にアンケートをとると、本人も含めて、普通高校に行きたいと。だから実業高校はもう必要ないんだみたいな話なんです。それは確かに、本人の希望で進学したい、それには普通高校が有利かもしれません。しかし、それは非常に狭い見方ですよ。実業高校でそこで経験して、さらにそのスキルを高めるという意味での進学も必要なわけですし、ましてや理系などは、むしろエンジニアのスピリッツを持った子供たちが工学部に進むというのが、理学部に進むというのが一番理想形です。そういった意味では、100%というのは非常にうれしいんですけど、子供の数は少ないですね。

そんな状況でございますけれども、むしろ今は、地元就職希望する子供たちを奪い合っているというのが、実は地元の企業なんですね。どうしても大きい企業は地元にはそうそうはありませんので、中小零細ですから、その後の職場の環境などによって、必ずしも定着率はよくないという事情もございます。これは五十嵐議員おっしゃるとおりで。ただ、あらかじめ1週間とか夏休みなどを利用してインターンシップをある程度自分でも、あるいは受け入れる会社

側も、お互いプラスになるような、そういった研修制度を、もう遅いんでしょうけども、やっぱり私どももそろそろ準備しなきゃいけないんじゃないかなと。その際には、有償ということでございますが、私ども市のほうでも受け入れしていますが、私ども無償でしています。どうしても受け入れる側は、将来うちに来てくれるというようなことがあればある程度有償ということもあるかもしれませんけども、その分業務に余裕がないと受けられませんので、どうしても無償というところが多いようです。ただ、そういったことを、どれがいいのか。ぜひ、今度はせっかく参事がいるわけですから、参事の皆さんにもご活躍いただいて、それらについてもいろいろ検討させていただきたいというふうに思います。

いずれにしろ、西置賜雇用対策協議会というのと、あと商工会議所、あと今は実践型の雇用創造対策協議会というのも厚生労働省の事業を受けてありますし、各高校とか企業さんといういろいろ協議しながら、どういった形がいいのか、積極的な対応をしまいたらなきゃいけないというふうに思います。

あと最後にですが、市の若手職員の意見を参考にすべきという点でございますが、ごもっともなご意見、ご提言でございます。

平成21年4月1日ですから、今から6年前の職員の構成比、市の職員の構成比ですけども、50代が50%近かったです。約半分が今から6年前は50%でした。50代がですね。それがこの4月1日では32%まで減っております。それぐらい20代、30代の職員がふえています。現在は、23.7%が20代の職員、全体で290人ぐらい、287名でございますけれども、8.9%が23.7%にふえています。それから、30代、40代の職員はほぼ横ばいということで、かつては30代非常に少なかったんですけど、20代の採用がふえて、それが30代になって、おかげさまで少し若返ってい

るという状況でございます。

次代を担う若者や女性の意見を政策に反映させるということは非常に重要なことでございまして、これは市の若手職員のみならず、市の施策では市民の皆様の若い方、それから女性の方の意見をしっかりと市政に反映させなきゃいけないと思っています。

ただ、難点は、やはり職員、私どもの場合は、それこそ建設産業から福祉、教育、あるいは税とか管理する部分まで、非常に幅広いのが市民生活全般にかかわっておりますので、非常に多岐にわたっております。全般的に職員は意見はお持ちだと思うんですが、やっぱり意見交換をしないと、多分に誤解されていて、わかっていない部分がまだまだございます。ただ、それらも職員の提案制度で生かそうということで、まだ実現しておりませんが、そういったことや、例えば市民未来塾というのに若い職員大分参加いただきました。4年間で延べにしたらもう100人以上受けていると思います。それから、このたびつくった第5次総合計画も、若い職員のワーキンググループが随分意見を出していただいて、それらも施策に反映させております。あと、YTSのテレビのCM大賞ですね。こちらでもここ3年は、若手職員グループに分けて、コンペさせて、その一番すぐれた案をCMにつくったということで、賞を3年連続でいただいておりますので、まだまだ足りないかもしれませんが、やっぱり若い職員、あるいは女性の職員の意見などもしっかりと市政に生かしていきたいというふうに思います。

私からは以上でございます。

○**渋谷佐輔議長** 遠藤健司副市長。

○**遠藤健司副市長** 五十嵐議員のご質問にお答え申し上げます。

定時補助職員の雇用契約に関することだというふうにお聞きしました。

まず、定時補助職員の雇用について、法的に

整理させていただきたいと思います。この地方自治体の定時補助職員については、地方公務員法で臨時的任用職員という言葉で整理されておりました。その任期等、契約期間等についての要件が定められております。

採用から始まるわけですが、採用の要件は、自治体の緊急の場合、あるいは臨時の職員の場合、例えば産休のような場合というふうに該当するというふうに規定されています。実質的には長井市は臨時的に補助的な業務として採用させていただいております。この採用の方法は、法では規定がありませんので、ハローワーク等で応募いただいて、面接での採用というような形をとっております。

服務、働いていただくときの勤務についての法則ですが、これは地方公務員法の関係規定で定義をされております。ただ、地方自治法でいう各自治体の定数にはそれは含まれていないというような状況がございます。

任期については、特に今、議員がご質問の趣旨にかかわるところだと思いますが、最長1年以内というのがこの地方公務員法の第22条で定められております。市でも採用の場合には、1年以内の勤務条件を明示しながら採用していません。実際には1年以内の任期を繰り返して採用する場合も少なくありません。ただ、この場合においても、任期ごとに勤務ごとの状況、あるいは勤務の態度、姿勢なども見させていただいて、客観的に私ども上司のほうでその能力を見させていただいております。

この再度任用については、総務省からの通知が平成26年にごございました。正確を期すために内容を申し上げます。

同じ職の任期が延長された、あるいは同一の職に再度任用されたという意味ではなく、客観的な能力の実証を経て新たな職として任用されたものとして整理されるものとし、手続なく更新がなされたり、長期にわたって継続して勤務

できるといった誤解を招かれないよう、採用段階で明確に示すべきというふうにされております。そして、この通知では、任用の手續についても、同一の者を同一の職務内容の職に再度任用する際にも、新たな職への任用として改めて職務内容を含めた勤務条件の提示を行い、能力の実証を経た上で本人の意思を確認し、手續を行うべきとされておりますので、長井市でもこの趣旨にのっとして対応しておるところでございます。

したがいまして、1年以内の期間の任用に臨時の職がなくなる場合や、能力の実証が得られない、再度勤めることが難しい方であるという場合には、任用を行わないという場合が発生しますが、これは雇用の打ち切りということではなくて、任用期間の満了、そして再度の任用をしないという、違法な取り扱いではないというふうに考えております。

なお、長期にわたって任用を繰り返した後に、ある段階で任用を拒否した、いわゆる雇いどめというトラブルになったケースについては、一昨年11月の東京高裁判決がございます。臨時的任用等の職員の任用は行政行為であり、任期の満了とともに公務員としての地位を失うため、民間の有期雇用労働者のような解雇権の濫用の法理を類推適用する余地はないというふうにされております。

先ほどお話がありましたとおり、厚生常任委員会協議会で、定時補助職員が妊娠、出産した場合には雇用が打ち切りになるかと質問すると、答えはイエスであったと、違法ではないかというようなことですが、これまで市の臨時的任用職員で、妊娠、出産を理由に任期を途中で打ち切ったということはございません。加えて、それを雇用の契約には示しておりません。担当の説明不足であることはお詫び申し上げたいと思います。

なお、臨時的任用職員の処遇を含めた取り扱

いについては、議員ご指摘のとおり、さまざまな観点から課題がございます。これは検討が必要であるということで全国自治体の課題でございますので、総務省も研究会を設けて今研究中というふうに承知しております。

市といたしましても、引き続き総務省を中心とする法整備などを含めた国の対応、他自治団体の動向等を注視しながら適切な対応を行ってまいりたいというふうに考えております。

先ほど市長からもご紹介がありましたが、この3月の「あやめR e P o」で長井市の男女共同参画基本計画についての特集を組ませていただきました。その中では、職場の取り組み目標として、職場での男女の均等の機会及び待遇の確保、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進、職業能力開発の支援というのを掲げております。具体的な実施計画の中では、先ほど市長が申し上げました、子育てサポート企業、こちら山形県が推進しております山形いきいき・子育て応援宣言企業の登録数、現在13社ですが、平成30年には21社になっていただきたいというようなことで、市としてもお願い、そしてそれなりの啓発啓蒙の活動をしていきたいというふうに思っております。

こうした計画を行政が推進するわけですから、今後の臨時雇用、あるいは非正規の職員の妊娠、出産、あるいは職場への復帰等については、私からも意を用いてそれぞれの参事、課長のほうに周知してまいりたいというふうに思います。以上でございます。

○**渋谷佐輔議長** 12番、五十嵐智洋議員。

○**12番 五十嵐智洋議員** 若手職員も登用していただくということでお答えいただきました。

テレビ番組に、全国市町村の珍しい風景というんでしょうかね、紹介する番組があるんですけども、ここ、33名の答弁席にいらっしゃいますけども、女性がお一人もいらっしゃらない。女性管理職ゼロ。いらっしゃるんですか、1人。

そうですか。ここの議場にはお一人もいらっしやらないですね。なかなかこれ珍しい長井市議会だって全国に紹介されるあれでしょうかね。ぜひ女性、さっき管理職の話もしましたけども、ぜひともこういう席にもいらっしやるようにしていただきたい。幸町では、長寿会、ミニデイともに会長さんは女性。進んでいるんですね。ぜひそういうふうな配慮もお願いしたいと思います。

資料に、この赤ちゃんの半減の裏に、マタハラストップということですね、これ2枚ほど、山形新聞の最近の記事なんです、これ。先週あたりの記事です。このストップマタハラというところの一番上の後半あたりですけども、妊娠を伝えたら契約更新しないとされた。産休、育休はとれないと言われた。どんな気持ちでしょうかね、この女性。本当にかわいそうだと思いますね。

あと、この妊娠、出産を機に退職して、子育てをして、何年か後にパートさんとかで復帰した場合のこの生涯賃金5,000万円以下だと。大卒ですけども、一生こうやって子供を出産しても勤務し続けると2億5,000万円になると。こんな統計もあるんですね。こういう機会を奪っているんですね。

長井市の企業も頑張って子供さんを産んでも継続雇用している、13社紹介されたということですけども、ほとんどこれ中小企業なんですよ。余り大きな企業、例えば金融機関とか、少しは取り組んでいるというふうなあれですけども、本質的な部分は何にも変わっていないんですよ。信用組合でも信用金庫でも銀行でも、女性は結婚すると、何となくやめなくてはならないような仕掛けになっているんですね。この議場にいらっしやる方も、お知り合いでもそういった方たくさんいらっしやったんじゃないでしょうかね。そういうふうな方向に持っていく。女性一人ではあらがえないんですよ。大きな企

業に対して。そういったことをしているのが、今の日本ですね。

このマタハラ、セクハラがまたふえてきたというのは、そのマタニティーハラスメントというのが流行語になって、日本中の女性の方が、そうだと、私もそうだったと認識したんじゃないですか。私、とにかく地方自治体の首長、職員は県のほうを見て、県職員は国のほうを見ればそれでいいといったずっと流れですよ。前例踏襲。

山形県は三世代同居の家庭が日本一の比率なんです。本来は子育て環境が整っているから、合計特殊出生率が全国トップクラスにならなければいけないのに、1.47ですよ、今。全国中位。中くらいですよ。もっと行かんかもしれません。第2位の三世代同居率の福井県は、合計特殊出生率が1.6。上位なんですよ。県の取り組み方が違うんですよ。

ですから、市長は、いろんなところにいらっしやるわけですよ。県知事にも物申さなくちゃいけないですよ。もし一人で大変でしたら、3市5町置賜のこの人口減少で本当に苦しんでいる自治体でしょう。もうこれから人口増なんて望めない。消滅を待っているような都市ですよ。そこで声を上げなければどうするんですかと私、言いたいですね。

ぜひ、市長、3期目も当選されましてね、これから大市長になっていただきたいんですよ。中庸な市長じゃなくて、そういうふうなエールを感じませんかと私は申し上げたいんですよ。ぜひそういうふうに頑張ってくださいと思います。

あと、副市長から、定時補助職員についてご答弁ありました。

やはりこういう地方自治体の会社はそうかもしれないけれども、地方公務員の場合は、労働基準法が適用されるんですよ、と解されるんですよ。ですから、総務省もはっきり言ってい

ないんですよね。まず民間企業では、臨時職員、常勤、臨時職とか言いますが、3年間、例えば1年ずつ繰り返して雇用して、あとそうすると、よっぽどの理由がない限り、雇いどめ、契約打ち切りできないんですよ。そういったことも多分わかっていらっしゃると思うんですけども、ですからこれまでの定時職員、臨時の仕事だから、補助的な仕事だから1年終われば2年、3年、4年と、こうしていたんだけど、打ち切ってもいいというのは、これ間違いですよ。これをこれから研究していただきたいと思っています。

それから、若い世代というのは収入が少ないんですよね。男性も。ですから、年収300万円ぐらいだと結婚できないよね、そういう方と。どうしても共稼ぎをしなくちゃならないんですね。ですから、夫婦で2人で働いていけば500万円とか600万円になる。何とか暮らしていける。そういった意味でも、この妊娠、子育てを、マタハラ防止をしなくてはいけないというふうなことだと私は力説したいんですね。

もう一度市長にそのマタハラ防止ですね、女性を大事にする施策について、とにかく物申していただきたいんですけど、もう一回どうぞ、決意。

○**渋谷佐輔議長** 内谷重治市長。

○**内谷重治市長** 五十嵐議員のおっしゃるとおりで、私も自分の、私も子供4人いますから、妻がどれだけ肩身の狭い思いをして、職員だったときも、やはり臨時で雇われていたときも出産したりいろいろしていましたので、苦労はわかります。あと、自分の娘も定時補助職員で、市ではないんですけども、定時でやっていて、やっぱり妊娠でかなり嫌なことをいっぱい言われたと言っていました。それが現実で、ですから私ども長井はもともと合計特殊出生率は高かったんですね。それが近年どんどんどん下がつているというのは、それだけ民間、一番雇用

の多い民間の会社が厳しい状況に置かれてしまって、そこまで配慮できない、そういう会社になってしまったのかなと非常に嘆かわしいなどは思っていたんですが、いや、そういうことじゃなくて、やっぱり我々もぜひ協力をいただくように市内の企業の経営者の皆さんにはお願いをして回らなきゃいけないし、あと私どもも置賜、あるいは県全体で、微力でも声を上げて、そういう社会の機運をつくっていかなきゃいけないんだなど。国も重い腰を上げてもらわないとだめだなど。そういったところの法律等の法改正ですね。どういうふうな法改正が必要なのかですけれども、そういったところまで声を上げていかなきゃいけないというふうに思います。

ぜひ積極的にマタハラのない長井市、安心して妊娠、出産できる、そういった環境づくりに私どもも努力してまいりたいというふうに思います。

○**渋谷佐輔議長** 12番、五十嵐智洋議員。

○**12番 五十嵐智洋議員** ぜひ頑張っていたいただきたいと思っています。

先ほど建設関係、介護関係の人手不足について申し上げましたけども、今、市道の除雪というのは長井市内の建設会社が路線を請け負って除雪をやっているわけですよ。国道とはまた違ったシステムになっていて、今そのオペレーターという方々は、70歳過ぎても後進が育たないもんですから、老骨にむち打って、ベテランですからもちろんきっちりと仕事をしていらっしゃるんですけども、していると。もう3年か5年後はどうなるかわかりませんよといった状況なんですよ。ですから、その出勤時間帯に市道が除雪できなかったなんて事態も早晚やってくるかもしれないですよ。

あと、都会からの移住の場合、介護職員なんかたくさんいるんですけども、簡単ではないです、これも。非常に3Kだっているふうなことで、なかなかいらっしやらない。

ただ、現実には、建設業もたくさんの方が、賃金も高いですし、ただ大変な仕事ですけども、介護だってその風評に言われるほど安くて大変でなんていう仕事じゃないんですよ。福利厚生はしっかりしていますし、子供さんを産んでもまた育児休業で復職が当たり前できると。こういった職場環境もある。こういったことがなかなか伝わらないから、さっき市長がおっしゃったように、高校生は普通のほうがいいんだ、実業高校だめだなんていうことで学科が削られる。こういった背景もあるわけですよ。

ですから、市長だけでなく、幹部の方はそういうことも頭に入れて、やはり市役所にいるんじゃないくて企業訪問をして、そういった感性を磨いていただきたいと、私は今回訴えたんです。

今後もこのような政治活動を続けてまいりますので、よろしくお願いします。質問を終わります。

○**渋谷佐輔議長** ここで昼食のため暫時休憩いたします。再開は午後1時といたします。

午前11時52分 休憩

午後1時00分 再開

○**渋谷佐輔議長** 休憩前に復し、午前に引き続き会議を再開いたします。

市政一般に関する質問を続行いたします。

金子豊美議員の質問

○**渋谷佐輔議長** 順位8番、議席番号3番、金子豊美議員。

(3番金子豊美議員登壇)

○**3番 金子豊美議員** 初めに、4月の選挙により初当選し、きょう初めて壇上より一般質問をさせていただきます。言葉の間違いや質問の重複が多々あるかと思いますが、ご了承いただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

それでは最初に、長井市北部地域の戦略について質問をさせていただきます。

まず、選挙期間中も多くの市民の方々から言われたことの一つですが、市南部に対して北部は東西の道路、通学路も含めて生活基盤の整備がおこなわれていると言われていたが、北部に対する今後の戦略を市としてどのように考えているのかお聞きしたいと思います。

市内南部のほうは、大手スーパーの進出を初め、市民文化会館、つつじ公園、生涯学習プラザ運動場、長井ダム、道照寺平スキー場などがあり、にぎやかな地域となっております。対して、北部については、あかしあ産業団地、下水処理場、レインボープランコンポストセンター、葉山及び葉山森林公園、古代の丘縄文村などがあるのに対しまして静かでおこなわれていると感じている人が多いです。

なぜ南部がにぎやかで北部が静かに見えるのか。あかしあ産業団地については、ケミコンや東芝ライテックを初め、撤退や閉鎖をした企業もあり、その跡地利用や企業誘致についても市民の方々は期待と不安を抱きながら関心を持っております。市北部の戦略についてお聞きするのが第1点であります。

次に、2つ目は、あやめ公園についての質問です。

あやめ公園に対する市民の思いは強い。観光客を呼ぶことも大切だが、市民が常に公園に行ける環境整備が必要ではないかというふうなことであります。

先日、私の亡くなった父親の同級生で、現在横浜に住んでいる関東致芳会相談役の方からお