

## 開 議

○浅野敏明議長 おはようございます。

これより本日の会議を開きます。

本日の会議に欠席の通告議員はございません。

よって、ただいまの出席議員は定足数に達しております。

なお、平 進介議員、渡部秀樹議員、小関秀一議員から資料の配付について申出があり、会議規則第150条の規定により許可いたしましたので、ご報告いたします。

本日の会議は、配付しております議事日程第3号をもって進めます。

### 日程第1 市政一般に関する質問

○浅野敏明議長 日程第1、市政一般に関する質問を昨日に引き続き行います。

それでは、順次ご指名いたします。

#### 平 進介議員の質問

○浅野敏明議長 順位6番、議席番号9番、平進介議員。

(9番平 進介議員登壇)

○9番 平 進介議員 おはようございます。共創長井の平 進介でございます。よろしく願いをいたします。

今定例会の一般質問は大きく2点について伺います。

初めに、大項目1の定年延長についてお尋ね

いたします。答弁は副市長にお願いいたします。

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳までに、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられるなど、国家公務員と同様の措置を講ずることとされました。このたびの定例会に係る条例案が提案されておりますが、定年延長制度の運用等について、総括的にお尋ねいたします。

総務課の資料によりますと、改正の趣旨は、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国においては、複雑・高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことが必要であること、そのため、国家公務員について定年が段階的に引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられたということのようであります。私は、一言で言えば、年金支給開始年齢に定年制を合わせてきたのではないかと考えております。地方公務員についても、国家公務員と同様の措置を講ずる地方公務員法の一部改正が行われ、条例で定年等を定めることとされているものであります。

最初に、(1)役職定年制(管理監督職上限年齢制)の対象者についてはお尋ねいたします。

総務課の資料によると、定年延長のイメージとして、管理職については60歳で退職しない場合と60歳で退職する場合とに分かれ、60歳で退職しない場合は、役職定年制により補佐職などに降任され、給与は60歳の7割の水準に引き下げられます。また、60歳で退職する場合は、定年前再任用か退職に分かれます。定年前再任用者は、主任級の職となり、現行の再任用職員の給与が基本となります。退職希望者はそのまま退職となります。一方、非管理職については、

60歳で退職しない場合と60歳で退職する場合に分かれ、60歳で退職しない場合はそのままの職で、給与は60歳の7割の水準に引き下げられます。また、60歳で退職する場合は管理職と同様の流れとなります。

そこで役職定年制の対象者を確認いたします。長井市職員の職の設置に関する規則によれば、一般行政職の職員の職は、監、参事、課長、所長、場長、館長、主幹、補佐、室長と続き、最後の栄養士まで22の職が規定されております。一方、長井市一般職の職員の給与に関する条例によると、管理職手当は管理、または監督の地位にある職員の職のうち規則で定めるものについて、その職務の特殊性に基づき支給すると規定し、同規則では管理職手当の額を主幹3万100円、課長5万1,900円、参事7万2,700円、監8万3,000円等と規定しております。このたびの定年延長により役職定年制に該当するのはこの管理職手当を支給している主幹以上監までの職ということになるのかを確認いたします。

次に、(2) 役職定年制の例外措置の想定はについてお尋ねいたします。

この措置は、対象となる職に特別の事情がある場合や職務の特殊性によりポストの欠員補充が困難な場合、また、指定管理監督職群の職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で欠員を容易に補充することができない特別の事情がある場合には例外措置が認められるということのようであります。

そこでお聞きいたしますが、①の勤務延長型特例任用は最長で3年延長可能、②の異動可能型特例任用は定年退職日まで最長5年延長可能となっているようです。いずれも職務の遂行上の特別の事情等がある場合に限り適用されるものであり、運用のハードルは非常に高いと思慮されます。特に②の異動可能型特例任用については、本市に適用できる職はないのではないかと思慮いたしますが、本制度の運用をどのよう

に考えておられるのか、お聞きをいたします。

次に、(3) 役職定年制により補佐職が増えることによる人事への影響と対策はについてお尋ねいたします。

管理職については、役職定年制により補佐級の職に降任となるようですが、補佐職の空きの状況や一般職の職員の昇任人事等を勘案した場合、相当の影響が出るのではないかと考えられます。人事への影響と対策についてお聞きをいたします。

次に、(4) 新規採用職員への影響と中長期的視点に立った定員管理はについてお尋ねいたします。

定年の引上げに伴い、60歳を超える常勤職員については定数条例の対象となるようです。一方、定年前再任用短時間勤務職員については、定数条例の対象とはならないようですが、常勤職員と区別して別途管理する必要があると思えます。定年延長が完了する昭和42年度生まれの人が65歳で退職する令和14年度までの10年間に於ける新規に採用する職員への影響を勘案し、職員採用の平準化などを視野に入れた検討も必要と思えますが、いかがでしょうか。

次に、(5) 高齢期職員の職務の在り方についてお尋ねいたします。

定年延長に伴い、当然、高齢の職員が増加いたします。業務の中には加齢による身体機能の低下等により職務遂行が困難な業務や変則的な勤務などにより厳しい労働環境と考えられる業務もあるのではと思えます。一般事務等のデスクワークの場合の影響は少ないのではないかと考えられますが、現業の業務などでは影響が出てくる場合もあるのではないかと考えられます。また、直接的には関係はありませんが、消防職などは現場勤務が厳しい状況なども出てくるのではないのでしょうか。

さらに、高齢期の職員の給与は7割の水準に引き下げられます。管理監督職である管理職は

補佐級への職へ降任となります。役職定年制の導入は、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するためとしておりますが、これは、一般的に言えば、不利益処分ということになると思います。管理職も非管理職も給与が7割となり、管理職は降任処分と、給料表上の降格処分を受けながらも、それまでと同様に行政事務をしなければならないこととなります。そうした場合、当然、職員のモチベーションはかなり下がることが懸念されます。そのモチベーションの低下が組織全体へ広がっていかないかという点も大いに懸念されるところであります。現在の長井市は、公共施設整備やデジタル化など様々な持続可能な市民福祉の向上に向けた行政事務を行っており、職員の皆さんにはそれぞれの分野で今まで以上に力を発揮してもらわなければならない状況にあります。60歳以降も勤務に対するモチベーションを維持できるような人事管理、職場環境の整備が強く求められます。このたびの定年延長制度をどう運用していくか、特に高齢期職員の対策と対応が今後の地方自治体の行政運営の大きな鍵となると思います。こうした高齢期職員の職務の在り方についてどのように考え、どのように対応していくのかについてお聞きをいたします。

次に、(6) 職員組合との協議はについてお尋ねいたします。

このたびの定年延長制度については、当然のことながら、労働環境や勤務条件の変更が生じてまいります。そのため、職員組合との協議が必要となってくると思いますが、どのように進められるのか、お聞きをいたします。

次に、大項目の2、独自給料表の是正について、市長に伺います。

初めに、(1) 独自給料表を続ける意義はについてお聞きをいたします。

平成18年頃から実施された公務員の給与構造改革等により、職務、職責に応じた給料構造へ

の転換、勤務実績への給与の反映の推進が図られました。こうした改革により国の俸給表が大きく変わり、これに合わせて地方公務員の給料表も1つの職が1つの級となる1職1級制が導入されました。具体的には、本市においては、1級が主事、2級が主任、3級が係長、4級が主査、5級が補佐、6級が課長という6級制を採用しております。しかしながら、当時はいわゆるわたり制度が残っており、職員組合との協議を進め、結果として国や県の給料表をそのまま適用はせずに、一部独自の給料表を採用した経緯があります。以来、現在も独自給料表を採用しておりますが、今後の方向性をどのように考えておられるのか、お聞きをいたします。

また、(2) 国、または県の給料表を適用する時期に来ているのとはについて、このたび定年制延長という大きな公務員制度改革が行われようとしております。これに合わせ、市の給料表について、国や県の給料表を採用していく時期にあるのではないかとと思いますが、いかがでしょうか。

次に、(3) ラスパイレス指数はどこまでについてお伺いします。

議長の許可を得まして、資料として配付させていただいております。これは、山形県みらい企画創造部市町村課が県のホームページで公開している情報であります。県内市町村の一般行政職のラスパイレス指数の一覧表です。これによりますと、長井市は令和3年4月1日現在、99.8となっております。山形県の市の平均が99.7ですから、ほぼ県平均と言えます。長井市は、昭和49年頃、ラスパイレス指数がたしか113ぐらいで、県内一高い状況であったため、これを是正すべく、職員組合との協議を重ね、次第に給与水準を下げてきた経緯があります。市長が就任された平成18年は、ラスパイレス指数は90台の前半ぐらいまで下がっていたのではないかとと思います。同時に、当時は財政的に非

常に厳しい状況にあり、財政の再建に向けて職員の給与削減をしなければならなかったという大変な状況下にありました。そうした経緯を経てまいりましたが、現状では、ラスパイレス指数を見る限り、本市職員の給与水準はほぼ国と同じになってきております。市長は、今後の職員の給与水準をどのように考えておられるのか、お伺いいたします。

以上で壇上からの質問を終わります。ご清聴、ありがとうございました。

○浅野敏明議長 内谷重治市長。

○内谷重治市長 おはようございます。

平 進介議員からは、定年延長について、また、独自給料表の是正についてと、大きく2点ご質問、ご提言をいただきました。

私のほうからは、2の独自給料表の是正について3点ほどご質問、ご提言いただいておりますので、お答えを申し上げます。

まず最初に、(1)の独自給料表を続ける意義はということでございますけれども、ここでは独自給料表というよりは特例給料表と表現させていただきたいと思っております。特例給料表につきましては、平成16年度に当局側職員と職員団体側職員で構成する給与制度改革プロジェクトチームを立ち上げまして、給与制度改革に取り組んでまいったところでした。国の給与構造改革に先駆け、平成17年度から導入してきた経過がございます。特例給料表の導入目的は、職務の複雑、困難及び責任の程度を理由とした同一職務での昇格、これはいわゆるわたりですね、これを制限し、さらに昇格基準を、在級年数のみでなく、成績を考慮に入れるものでございます。現在では特例部分の給料表を改正する煩雑さはあるものの、適正に運用ができているものと考えているところです。

2点目に、国、または県の給料表を適用する時期に来ているのではないかという平議員からのご提言でございます。

令和2年度に開催いたしました給与制度改革プロジェクトでは、特例給料表の在り方について検討を重ねております。特例給料表は、一般行政職給料表の2級及び3級の一部が特例となっております。国、または県の給料表に移行した場合、現給保障者が出るなど、特例部分に該当する職員に不利益が生じる可能性があるため、職員団体との協議や該当職員の理解が必要であり、十分に時間をかけて検討する必要があると考えております。引き続き、給与制度改革プロジェクトチームを中心として課題検討を重ねまして、適正な給与水準の維持に努めてまいりたいと思います。

(3)のラスパイレス指数はどこまでということでございますけれども、平議員からは令和3年の4月のラスパイレス指数を調べていただいて、資料としても皆様に配っていただいたわけでございますが、昨年4月の段階では99.8ということは議員ご指摘のとおりでございます。これは、長井市の場合、さっきの(1)、(2)もそうなのですが、財政再建ということで、特に平成18年度からは集中改革プラン、非常に厳しい、最終的な、もう絞りに絞った行財政改革の本当に厳しい取組をしてきたところでございます。そのときに平 進介議員は長井市の給与水準がその時点では90の前半ということでもございましたけれども、私の記憶では平成18年、平成19年は、それぞれ87、88で、山形県で最下位という状況でした。上山市と長井市が厳しかったと。同じ財政再建でも、新庄市はもう90を超えておりました。当時は議員の皆様にも1割カットでしたかね。そうですね。私ども特別職は、市長、私が20%、副市長が15%、教育長が10%ということと、あと、それ以外に、最初の行革のときは、平成13年から平成17年までの財政再建5か年計画、これを行ったときは当時の市長で10%、助役が7%、収入役が5%、議員の皆様も5%でございました。そして、職

員にも2%から3%ということで求めたわけですが、その平成18年、私が就任したときに、前の市長がつくっていた計画というのは、ご承知のとおり、平成19年度からですか、からは先ほど申し上げた率にしろと。それから、旅費とか日当とか、そういったところも特別職は一般職と同じくするとか、そういったことを決めていただいております。そんなことから、非常に厳しいラスパイレ指数だったと思っております。

ただ、やはり財政再建が明けた平成26年度あたりから、先ほども(1)でも(2)でもございました職員組合との給与制度改革プロジェクトで、特に不利益をずっと10年近く、職員の皆さん頑張って受け入れていただきましたので、それをできるだけ早くラスパイレ指数を100に戻そうということでプロジェクトを組んで、特昇、特別昇給等々を、これについては職員の努力もやはり必要だということも職員労働組合と、職員組合と意見交換しながら進めてきた経緯がございます。

今後でございますけれども、国、または県の給料表を適用する時期に来ているのではないかと、ちょっと一旦戻りますけれども、その考え方につきましてはおっしゃるとおりでございます。現在、私どもは、先ほど申し上げましたように、職員に長らく不利益をご理解いただいて、我慢していただいたということから、現在給与については県の職員給与表を使い、そして一時金につきましては国の率で行っております。それを、もうラスパイレ指数も100に近いということから、一時金についても県に準拠ということで、県に合わせたような形がいいのではないかと考えておまして、それらにつきましては、今年の人勤、人事院勧告に関して後ほど追加議案として議会のほうに提案させていただきたいと考えておりますが、その際に県の給料表に合わせた一時金についても率にすべ

きと考えているところでございます。

なお、私ども長井市の場合は、特に最近是新卒採用の職員よりもキャリアを得た職員も数多くおまして、その率的にはもう半々に近いぐらいでございます。民間で職務をなさってきた社会経験っていいですか、そういった経験がある方については基本、行政職と同じような業務をなさってきた、職務をなさった方については10割を認めているわけですが、ご承知のとおり、民間の場合は10割という換算ではございませんので、その分がどうしてもラスパイレ指数、低くなります。ですから、これからもラスパイレ指数100は超えないように、ただし、そういったキャリア採用の人たちについても不利益を被ることなくモチベーションを上げていただけるような、そんな給与プロジェクトを今後とも生かしながら、職員の給与の適正な状況をこれからも維持してまいりたいと思っております。

私のほうから以上です。

○浅野敏明議長 齋藤環樹副市長。

○齋藤環樹副市長 私の方には定年延長について6点ほどご質問いただいておりますけれども、個別のご質問にお答えする前に、このたびの地方公務員法の一部を改正する法律、定年引上げ関連法の施行に伴う役職定年制導入などに係る対応についての基本的な考え方を最初に申し上げたいと思います。

平議員ご承知のとおり、地方公務員制度は、地方公務員法第24条の規定によりまして、国や他の地方公共団体と均衡を失しないように努めなければならないとされております。このたびの役職定年制につきましても、国家公務員法の改正に準じ、雇用と年金の接続という社会政策的な命題を踏まえながら、組織の新陳代謝を確保し、組織の活力を維持することを目的として導入されるものと理解はしておりますが、国や県、あるいは政令指定都市など、例えば出先機

関なども有した規模の大きい組織と違いまして、職員同士がおおむね顔見知りで、人事異動も同じ庁舎内に限られるような数百人規模の市町村において、役職定年に該当する職員、そしてそれ以外の職員がお互いにモチベーションを維持しながら、60歳到達後の職員の知識、経験、能力の活用と組織の新陳代謝が十分に図られ、かつ組織の活力を維持できる体制をどうしたら構築できるのか懸念がないわけではなく、なかなか対応が難しいというのが正直なところではあります。

県内の13市に副市長会議というものがありまして、年2回、様々な行政課題について意見交換をしておりますけれども、先日、11月9日に開催しました県内13市の副市長会議でも、原理原則は分かりますけれども、なかなか人事管理が難しいと、なかなか対応に苦慮しているという意見が大半でございました。

こうした人事管理上の課題につきまして、このたびの制度設計におきましては、職員の年齢構成等の特別の事情がある団体において、管理監督職員を他の職に異動することで公務の運営に著しい支障が生じる場合には引き続き特例任用できるとするような例外的措置も可能とされております。長井市の現状、一つには職員の特に50歳代後半に薄い年齢構成、それから部門間、あるいは部門ごとの調整が不可欠である組織運営の実態、それから直面する行政課題などを考えますと、当面は、必要に応じて、市長の裁量権の範囲内で、現行制度、そして新たな制度に加え、こうした特例措置も活用しながら組織の実効性と活力を担保していくことが地方公務員法第1条に規定されているこの法律の目的、行政の能率的運営を保障することにかなうものであると考えているところでございます。

それでは、個別の質問について順次お答えを申し上げます。

まず(1)役職定年制(管理監督職上限年齢制)の対象者というお尋ねでございますが、

平議員おっしゃるとおり、役職定年制の対象となる職員は一般行政職給料表6級に格付されている管理職手当を支給されている職員となります。

それから、2番目の役職定年制の例外措置の規定はについてでございます。

役職定年制の例外措置として、先ほど申し上げましたように、ほかの職に異動することで公務の運営に著しい支障が生じる場合は1年単位で引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることができる特例任用の制度が設けられております。先ほどの平議員の質問にございましたように、制度には2つのパターンがございます。一つは勤務延長型特例任用でございます、これは現行の勤務延長と同じ要件に該当する場合、引き続き管理監督職に留任させることができるというものであります。職員の職務の遂行上の特別な事情があるなど、そういった事情が判断された場合は今後適用もあり得ると想定しております。2つ目につきましては、異動可能型特例任用でございますが、これは、国との均衡を考えたとき、指定管理監督職群として長井市で適用される職は現時点では想定しておりません。ただ、今後、指定管理監督職群とし、特例任用の制度を適用する者が出てきた場合、条例の定めがなければ行うことができませんので、異動可能型特例任用についても条例で定めることといたしましたものでございます。

あと、3番目の役職定年制により補佐職が増えることによる人事への影響と対策はでございますが、役職定年により5級補佐職に降任となった職員につきましては、今現在のところ検討しておりますのは同じ補佐級の60歳以下の職員とは異なる役職名とし、今までの行政経験を生かした部下職員の育成や管理職経験を踏まえて管理職に対する助言等を行う業務を担っていただくことなどを考えているところでございます。

4番目の新規採用職員への影響と中長期的視

点に立った定員管理はというお尋ねでございますが、定年の段階的な引上げにより、令和5年度から令和14年度までの間は原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなります。定年引上げ期間全体の定年退職者数は定年引上げが行われない場合に比べて相当程度減少することが見込まれます。この間は退職者の補充を前提に検討した場合の新規採用職員数を複数年度間で平準化することや職員の年齢構成等を考慮した上で必要な職員数を採用していく必要があると考えております。特に専門職については、後継者育成のため、前倒しでの採用も必要になるかと思っております。

また、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制が導入され、60歳以上の職員の働き方が多様化することから、その動向を把握して、定員適正化計画の方針について早急に検討してまいりたいと考えております。

5つ目でございますが、高齢期職員の職務の在り方でございます。

高齢期の職員が増加することで、加齢による身体機能の低下のほか、家族の介護など、現在と同様の働き方が困難となることも想定されます。また、給与が60歳時の7割水準に引き下げられることから、モチベーションの維持も大きな課題となります。高齢期職員が今まで培ってきた知識、経験等を組織に還元してもらえよう、個別の面談等を丁寧に行いながら、個々の適性や能力に応じた人事配置を行う必要があると考えております。

また、このほか、今回の制度改正により60歳以降の給与や勤務条件、退職手当等の処遇について大きく変わることから、職員の皆さんには正確な情報を提供し、自ら望む勤務形態を選択してもらうことが重要となります。例えば今回新たに設ける高齢者部分休業制度も、定年退職後の人生設計のための準備や、あるいは社会的貢献への従事等を希望する職員のために整備さ

れたものと考えております。

新たな制度の導入はなじむまでは少し時間がかかるかとは思いますが、現行の再任用制度と同じように定着してくるものと考えております。導入に向けて必要な準備をしっかりと行っていきたいと考えております。

最後ですが、職員労働組合との協議はということでございます。

役職定年となった職員の処遇、具体的な運用につきましては、職員団体に情報提供しながら、職員が能力を十分に発揮できる活気ある組織であるための制度を労使で共につくっていくために十分協議をしておりますし、今後もしてまいります。総務課長のお話では、この役職定年等、こういった部分につきまして、事務折衝等で職員団体等の理解も十分得られる見込みということで、正式には12月1日の市長交渉で合意形成が図られるものと考えているところでございます。

私からは以上でございます。

○浅野敏明議長 9番、平 進介議員。

○9番 平 進介議員 それぞれに答弁をいただきました。

最初に、大項目の2の独自給料表、特例給料表の部分から再質問していきたいと思っております。

市長からは、平成18年の頃から集中改革プラン、財政再建に向けての話あったわけで、その当時、一般行政職、職員のラスパイレス指数は八十七、八ぐらいというようなお話あったわけですが、もしかすると給与を全体で4%削減、職員の人に協力を願ったわけですが、その辺のところは反映されたところのラスパイレス指数かなんて、私なりにちょっと思ったところがあります。今後のラスパイレス指数、どこまでというところについては、ラスパイレス指数が100を超えないようにしていきたいということであります。現状の部分でいきますと、特別昇給制度をかませたり、ちょっとあったりして、

今ずっと100近くなってきているわけで、このままいってしまうと100を超えるという可能性もあるのかなと思うわけです。100を超えてしまうと、また、別な視点でいろいろと課題、問題なども出てくるのかなと思いますけれども、その辺のところについて、再度、市長のほうから100を超えない、今の現状でいうとってしまいうんでないかという感じはするんですけど、その辺のところに関するお考えをお聞きしたいと思います。

○浅野敏明議長 内谷重治市長。

○内谷重治市長 お答えいたします。

平 進介議員おっしゃるように、この後は慎重に、そういったキャリア採用の人たちについては、例えば先に入庁した同一年齢の方と比べると低いです。ですから、そこのある程度勘案しなければいけないのではないかと考えますと、心配なのが100を超える可能性が高いということなんですけども、一方で、役職のほうが随分、今の40歳代から50歳代前後ぐらいの職員が非常に薄くなっておりまして、したがって、昇任としていち早く幹部職員の任についていただかないと組織としてなかなか、指揮命令系統も含めて難しいところがありまして、そういったところはある程度、以前ですと、平進介議員も総務課長など歴任されましたのでご承知のとおりだと思うんですが、今までの長井市の慣例ですと例えば係長職には何年ぐらいいるのが適正だと、5年とかね、それが2年、3年で主査になるのはちょっと早いとか、そういう一般的な慣例があるわけですね。ただ、その慣例で過去10年ぐらいやってしまったものですから、去年、おとしあたりから非常に管理職が薄くなって、補佐職ですね、非常に苦労しました。そこを改めなきゃならないということで、今の体制を暫定的に取っているんですけども、そういったことを考えますと、中途採用の職員が特昇等々でどんどん上げていくということは

もうしなくても、役職で上がりますので、したがって、99.8というのは昨年の4月の状況ですけども、まだ不確定な情報ではございますが、今年100を超えたのではないかと心配していたのですが、むしろ下がっていると。中途採用で入庁した職員が半数近くおりますので、そういった方々、ラスパイレス指数、低いんですね。ですから、そんなことで、まずは今の段階ですとよっぽど、特昇等々を乱発するようなことはなかなかできませんので、まずは十分に注意しながらしていきますと、100を超えずに、そして職員組合とも、職員団体ともいろいろ協議をしながら、その辺の適正な、100以内というところで保つように努力したいと思っております。

○浅野敏明議長 9番、平 進介議員。

○9番 平 進介議員 100を超えるという部分については、これ、また特別な問題に、話になってくると思いますので、ぜひその辺を考慮いただきながら進めていただきたいと思います。

あと、給料表については、基本的には県、また、一時金も国から県に準拠するというこのようでありまして、先ほど副市長からありました地公法の第24条の趣旨にかなった地域民間準拠の基準に進めるという流れだと思います。組合との話し合いなども当然あるわけでありまして、事務折衝等を重ねながら、12月1日の人事院勧告で交渉というお話でもありますので、うまく進むように期待したいと思います。よろしくお願いします。

それから、大項目の1の定年延長についてであります。役職定年制の例外措置の部分でいきますと、今現在、3人の監の方いらっしゃるわけですね。この方については現状の根拠となっている地方公務員法なのか、地方自治法なのか、その辺のところについてちょっと副市長に再度確認したいと思います。いかがですか。

○浅野敏明議長 齋藤環樹副市長。

○齋藤環樹副市長 お答えいたします。



現行の監の職員の処遇の根拠でございますが、地方公務員法を受けました長井市の定年に関する条例の規定に基づきまして、1年単位で延長して、最長3年までという制度となっております。

○浅野敏明議長 9番、平 進介議員。

○9番 平 進介議員 それが今回、勤務延長型特例任用制度でまたできるということになるわけでありまして、異動可能型特例任用制度、現在、長井市のこういった小さい組織の中ではなかなか運用するのは難しいというふうなお話、取りあえずは規則上は、条例上は規定するけれどもというふうなお話でありました。勤務延長型特例任用のこの制度を例えば運用する場合の対象者というのは現行の監だけなのか、それとも主幹以上の主幹、課長、参事、この辺もこの勤務延長型特例任用の対象とする管理職に該当するかどうか、その辺についてはいかがですか。

○浅野敏明議長 齋藤環樹副市長。

○齋藤環樹副市長 制度上は管理職のところについて延長が可能と考えております。

○浅野敏明議長 9番、平 進介議員。

○9番 平 進介議員 ということだと思いますが、具体的な運用についてはこれから人事等ということになるということですか、市長もうなずいておられますので。

あと、役職定年による一番が給与が7割になって、管理職の場合は補佐職になって、先ほどは補佐という役職、職名とは異なる役職名を持たせながら、管理職への助言だったり、部下への指導というお話、答弁があったわけでありまして。この部分がモチベーションを維持して、組織全体として下げないように、現状維持のまま行政事務を遂行するという非常に難しいところだと思うわけですが、来年というか、間もなく始まるわけで、その辺のもう少し具体的なところについてはまだ検討されていないのか、これ

から始まるということなのか、その辺については、副市長、いかがですか。

○浅野敏明議長 齋藤環樹副市長。

○齋藤環樹副市長 近隣市町村、あるいは県内の13市とか、そういったところの情報をいただきながら様々検討はしているところです。

○浅野敏明議長 9番、平 進介議員。

○9番 平 進介議員 全国の自治体の中でも本当に一番難しい課題のところだと思いますので、丁寧に検討いただきながら、長井市方式であるのか分かりませんが、ぜひうまくやっていただきたいと思います。

その定員管理の部分でいきますと、今、長井市に定数条例なんかもあるわけですが、ここの見直しなどというところ、特に教育委員会なんかは今、定数で人数も結構多いという状況などもありますけれども、定員管理と併せた今回の制度改正に伴ったその辺の見直しについてはどのように考えておられますか。いかがですか。

○浅野敏明議長 齋藤環樹副市長。

○齋藤環樹副市長 先ほど申し上げましたように、2年に1回しか退職が発生しないということで、平準化して採用するというところでございますので、それから専門職については必要に応じて前倒しというような状況もあるかと思いますので、場合によっては市長部局とか教育委員会とかで定数を定めておりますが、瞬間的に定数を超える場合も想定されますので、そのことについては必要に応じて、長期的には大きくは増えないはずなのですが、瞬間的に超える場合には例えば定数条例の改正等も必要になるかということで、これは先ほどご紹介しました13市の副市長会議でも同様な事案、意見がございました。

○浅野敏明議長 9番、平 進介議員。

○9番 平 進介議員 職員採用の平準化等も含めて、どれぐらい定年退職者、そんなにいっぱいいるのかどうかというの、ちょっと私も把握

していないからですが、採用するに当たっても平準化しながらというふうなお話でありましたので、よろしくお願ひしたいと思います。

先ほど来申し上げておりますが、このたびの定年延長については公務員制度の大きな転換だと思っております。特に役職定年制の導入、それと給与を70%の水準まで引き下げることなどについては、当該職員のモチベーションの低下だけでなく、組織全体のモチベーションを引き下げるといふ、そういったところもかなり懸念されるところであります。このたびいろいろ質問させていただきましたが、それらのほかにまだまだ課題などもあると思ひますけれども、そうした課題等にしっかりと対応していただき、市民福祉の向上に向けて職員の皆さんに頑張ってもらえるような、長井市が持続可能な都市として維持していけるようなことで、市長以下、副市長以下職員の皆さんに頑張っていたいただきたいということをお願い申し上げながら、私の一般質問を終わりたいと思ひます。ありがとうございました。

## 渡部秀樹議員の質問

○浅野敏明議長 次に、順位7番、議席番号8番、渡部秀樹議員。

(8番渡部秀樹議員登壇)

○8番 渡部秀樹議員 お疲れさまでございます。緑風会の渡部秀樹です。よろしくお願ひいたします。

季節は冬を迎え、これから冷たい雨や雪がちらつく日も多くなってくると思ひます。師走を迎えるお忙しい中ではありますが、市民の皆様、そして議長はじめ市当局の皆様には風邪など引かぬよう、どうか無理せず、ご自愛いただきたいものであります。

さて、この秋、新型コロナウイルス感染症対策をしつつ、様々なイベントが開催されました。私もスタッフとしてお手伝いさせていただきました10月22日土曜日のテントサウナイイベント「ととのうのその先へ」並びに10月26日の夕方から開催されました市民の実行委員会によるイベント「ながい酒場」では多くの市民の皆様にご参加いただき、また、多くの職員の皆様にもご参加いただき、大いににぎわい、楽しんでいただきました。実行委員長に成り代わり、感謝申し上げます。大変ありがとうございました。そして、次回もよろしくお願ひいたします。今後につながる大きな潮流を感じさせるよいイベントでありましたので、ご報告させていただきました。

それでは、通告に従って質問をさせていただきます。質問は大きく3項目ございますので、順次お答えいただきますようよろしくお願ひいたします。

1項目めは、都市環境の改善と都市機能の向上等について、市長にお聞きいたします。

第五次総合計画後期基本計画の将来像として「みんなで創る しあわせに暮らせるまち 長井」を掲げ、市政運営に取り組む本市のまちづくりについて確認と提案させていただきます。

最初に、都市環境の改善と都市機能の向上についてお聞きいたします。

1点目は、新市庁舎前の市内中心エリアにあり、度々問題となっている旧ハイマン電子高野町工場の解体・撤去について提案させていただきます。この質問は、令和4年3月定例会でも同様の質問をさせていただきましたが、年度をまたいでおり、状況等の変化があるかもしれません。また、内谷重治市長5期目の4年間、この件についてどのような方向性を検討しているのかお聞きしたいので、再度質問させていただきます。

以前も申しましたが、現在、本市は新市庁舎