

（午前11時20分 再開）

○議長（小林 弘君）休憩前に引き続き、会議を開きます。

日程に従い、一般質問を行います。

順番3、12番 堀内君。

〔12番（堀内和久君）登壇〕

○12番（堀内和久君）皆さん、おはようございます。よろしく願いいたします。

私も壇上で一言。最近、いつも思うんですけども、年取ったなと思うんです。議場で言う多分、僕は一番若くなってしまったのかな。議会事務局の職員以外でいうと、議場で僕が一番若くなってしまった寂しい思いもあるんですけど、第一義という会派で、一応、名前だけの会派長をさせていただいております。

第一義というのは最も大事な根本的な意義という意味で、僕の尊敬する人がよく述べていたので、名前をつけさせていただいて、皆さんの同意を頂きました。

今回、よくテレビ見たりしていると、やっぱり時代の流れ、世代の流れというのをすごく感じます。特に思ったのが昨日のテレビですか、チャンネルはちょっと覚えてないんですけど、最近の20代の人若いの、何というんですか、4割がデートとかしたことないというのが出ていて、少子高齢化という言葉とリンクして、なるんですけども、僕は具体的な意見とかコメントできることというのはないんですけど、ただ、自分の経験上でいけば、好きならもっと押せと、そういうふうな感じはずっと来たんです。

一步間違えると、ちょっと今の時代、駄目なんですけど、好きな人に振り向いてもらうことが愛なのかなと。好きと言われる人に振

り向くのも愛なのかなと。もっと恋愛して、もっといっぱい結婚して、少子化対策という。いっぱいって、結婚する人がたくさん増えてという意味なんですけど、失礼いたしました。緊張していますので、そういうことでお許しいただきたいと思います。

全ての若者に幸あれということで、一般質問をさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。二つございます。

一つ目、不妊治療の保険適用について。

今年4月より、不妊治療保険適用について国の施策として開始しましたが、条件要項で回数や年齢制限があります。この施策を立案し、実行に至るまでの約2年間、コロナもあったと思います。国で大変な議論があったというのも思うんですけども、悲しい現実も踏まえ、期間を限定して、年数に当局でプラスする取組など、市で検討できないでしょうか。

二つ目、人事評価と職員の働き方について。似たような質問、以前にはしたことあるんですけど、あえて今回、新しい総合政策部長と議論したいので、パート2というのはなしにしました。

橋本市の働き方は、どのように配置され、業務を行っているのか。どのように評価して、未来につなげていくかを前提として、以下を伺います。

一つ目、主な職員課の業務とは何か。

二つ目、能力評価はどのようにして評価しているのか。

三つ目、1級から7級ありますけども、割合は適正か。

四つ目、昇級試験はどのようにして行われているのか。

五つ目、時間外手当は。

六つ目、病で休まれている方の対応は。

七つ目、以前質問したんですけども、改革案としての時差出勤について。

以上、壇上より質問いたします。明確なご答弁をどうぞよろしくお願いいたします。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君の質問項目1、不妊治療保険適用に対する答弁を求めます。

健康福祉部長。

〔健康福祉部長（久保雅裕君）登壇〕

○健康福祉部長（久保雅裕君）不妊治療保険適用についてお答えします。

特定不妊治療には、大きく分けて四つの負担があると言われております。身体的、精神的、経済的、時間的な負担です。今回、特定不妊治療が保険適用になり、現在治療を継続している方や経済的な理由で踏み出せなかった方々にとって、治療に対して一筋の光になったことと思っております。

反面、保険が適用される治療とされない治療があることや、引き続き年齢や適用回数に制限があり、「国からも諦めると言われているようでとても苦しい」や「コロナの自粛生活の中で通院を制限せざるを得ない状況があり、2年間だけでも制限を緩和してほしい」という意見があるのも事実です。

また、不妊は年齢に関係なく起こりますが、自然に妊娠する力、妊産率といえます。妊産率は30代後半から急速に低下していく反面、様々な婦人科疾患の罹患率は増加します。体外受精の場合、43歳を超えると出産に至る割合が3.6%以下という統計もあり、こうしたことから、身体的にも精神的にも経済的にも負担は大きいので年齢と適用回数は設けたほうがよいという意見もあります。

令和2年厚生労働省人口動態概数発表によると、平均初婚年齢は、夫31.0歳、妻29.4歳となっています。第1子出生時の母の平均年

齢も30.7歳と以前と比べ上がってきており、30歳から34歳で第1子を出産する方が多くなっているのは本市でも同様です。

一方、不妊治療を受けている方の開始年齢は、20歳代で36%、30歳代で55%、40歳代以上でも8%とされています。国では医学的知見等を踏まえ、年齢が上がるにつれて治療効果が出にくく、流産や合併症など治療の有効性や安全性を考慮して、治療回数や年齢制限を設ける必要があると判断されていることから、年齢制限等の拡充には慎重に取り組む必要があると考えています。

今後、市としては、妊娠と不妊に対する正しい知識を得て理解を深めていただくための啓発に努めるとともに、対象年齢や助成回数の拡充について、引き続き国で議論していただけるよう要望してまいりたいと考えます。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君、再質問ありますか。

12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）健康福祉部長、ありがとうございました。部長も初めてですね、答弁。何か1回目の質問者が僕で大変申し訳ない。もっと真摯な議員やったらよかったと思うんですけど、すみません。

気持ちを理解していただいているのは分かるんです。部長ともに、課長、所長というんですか、担当課の人。もう本当に、予算委員会か決算委員会でもそういう議論あったんですけども、本当に理解をお互いにし合っただけの質疑なので、おわびいたしますとしか言いようないんですけども、今、これだけすばらしい、思いやりのある、誰一人取り残さないような答弁を頂いとるんですけど、やっぱりこの質問の趣旨に対して、何を感じて、何を国に対して議論の要望をするのかというのがまず見えないんです。それをちょっと教えてください。

○議長（小林 弘君）健康福祉部長。

○健康福祉部長（久保雅裕君）ご質問の趣旨に対して何を感じているかについてですが、まずは、不妊治療が保険適用まで進んだこと、高額な医療費を負担しながら不妊治療を続ける方にとっては大きな前進だと思っています。

しかし、保険適用には今回もまだなお回数や年齢制限があり、そこから外れた方の今後の不妊治療への不安や経済的負担、治療を継続するかなどの、その悲しみというのは察するに余りあるものがあると考えています。

一方で、先ほども言いましたように、不妊治療は年齢が上がるにつれて治療効果が出ていく、身体面や精神面での負担、そういったリスクが高くなることについては、国のほうでは議論に議論を重ねて、医学的知見を踏まえた上での回数制限、年齢制限を設けたこと、これも私どもは深く重く受け止めております。

国に対しては、現行の保険適用制度について、年齢制限の拡充や新たな支援策がないか、保険適用外になる方の補助金等の創設など、こういったことを国のほうに要望してまいりたいと考えています。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）答弁は分かるんです。だから、要望して、国が苦渋の決断の議論をしてくれとのも分かるし、当事者がしんどいのも分かる、その上で何を要望するのかということなんです。

だから、国が苦渋の決断出して、これは致し方ない決断やという解釈をしとるように聞こえるんですけど、僕が言いたいのは、コロナもあったけども、この失われた2年間の話をしとるんであって、これまた議論して、国にもう一回議論してくれよと頼んだところで、よその自治体にも協力要請で、議会でも要望を仮にしたとき、要望書が受理されたところで、これから国会の議員方が議論してどうの

こうのと、またこれタイムスケジュールで失われた1年2年になるんですよということを僕は言いたいんですよ。

国が諦めろとか言われているようで苦しいとか、そういうデータとか心の部分を十分に酌めとるのであれば、あえて言いますよ。あえてですよ。当てにならない国、この結論に至っとるんやから、当てにならない国じゃなくて、市でどうするかということをもまず議論して、市の考え方がどうかということを知りたいんです。答弁いただけますか。

○議長（小林 弘君）健康福祉部長。

○健康福祉部長（久保雅裕君）まず、最初に、コロナの関係でいろいろと失われた2年間ということがございます。この2年間の国の対応としましては、令和2年度では新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う影響を鑑みて、1年限りではございましたけれども、治療の開始日の年齢を43歳未満から44歳未満へ年齢制限を緩和されております。また、令和3年度は所得制限の撤廃や事実婚も助成対象とするなど、令和4年度の保険適用に向けて経過措置を設けております。

本市においては、数年間プラスするということは、現実、母子の身体的な状況とかも考慮した上で、なかなか補助をするということは考えておりません。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）それも言うところ分かるんです。でも、女性の身体的なことを考えて、思いやりの思いを持って、体あれしたら傷つけたり、もう体力的にしんどいやろうさかいと、誰が決めたんなという話なんです、僕が言いたいのは。

不妊治療を受けたいという思いに対して天井を決めるのは、もうこれ国の施策、市町村、仕方ないと。僕が言うところのは、予告からの2年間の失われた2年間、さらに、その2年

間がコロナであったということで、予告してあって、国も悪いと思うんです。ちゃんと予告してあって、年齢制限がこれぐらいで、2年後にはスタートしますので、安倍政権の後なので菅政権のときに発表して、デジタル庁をつくると、不妊治療の保険適用で、たしかテレビで言うたと思います。

始まるときに、何年後かに何歳の年齢制限でいきますからよという話じゃなかったと思うんです。今までの補助金はその金額やったからそれが妥当やというのが重きやと思うんです。だから、こういう失われた時間というのは市町村でカバーできないかというのがSDGsとか。

SDGsとかもう当てたような名前なんで、そんな関係ないんです。その人たちに対しての思いというのは市はないのかということで、今回でも補正予算でコロナの臨時交付金というのがありますよね。こういうところに使うのが本来の未来に対しての先行投資なんじゃないんですか。

おまえはこの年齢から無理やと言うとんの、国から突きつけられたようでかわいそうやと言うのであれば、我が市はその2年の失われた2年の年代の人に対して、どういう調査とどういう思いを向けとんかということです。身体的な傷つくどうのこうのというのは覚悟の上で言うんです。それに対しての答弁をください。

○議長（小林 弘君）健康福祉部長。

○健康福祉部長（久保雅裕君）議員のおっしゃることはよく分かります。私どもも支援できるものならば、そういった形でいければというふうな思いもありますが、治療をされる方のいろんな治療中のリスクを考えますと、やはり市のほうで率先してこの補助金を使ってくださいという部分はなかなか至らないというところがございます。その辺、ご理解の

ほどよろしくお願いします。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）すみません。職責なのでこらえてください。理解できないんです、だから。コロナの交付金とかいろんなことにソフトで、経済活性化や何や何や使えるんやったら、僕は期間限定で手を差し伸べられへんかという話を言うのとだけなんです。

補助金とか交付金ってずっとあるもんっちゃうんです。この初めての初年度にあたっての43歳前後の人たち、ここがこの対象に入っていない、検討の課題、調査不足やったというたらそれまでなんですけど、心と体が傷ついても欲しいという思いは市には分からないのかということ言うんです。

勝手にそんな、体の加齢とか気持ちが傷つくとかちゃうんです。そんな人って覚悟決まるとんです。だから、これはもう水かけ論になるのでこの辺で結構なんです。

今回ちょっと僕、会派長をさせてもろって思ったのが、4人全員、一般質問通告しとるんですけども、先に岡先輩に質問してもらいといたらよかったなという。しっかり検討してください。よろしくお願いします。

もうしんどいので、答弁は結構です。お昼にしたいと思います。ありがとうございました。

○議長（小林 弘君）この際、12番 堀内君の質問項目2、人事評価と職員の働き方に対する答弁を保留して、午後1時まで休憩いたします。

（午前11時37分 休憩）

（午後1時00分 再開）

○議長（小林 弘君）休憩前に引き続き、会議を開きます。

日程に従い、一般質問を行います。

12番 堀内君の質問項目2、人事評価と職

員の働き方に対する答弁を求めます。

総合政策部長。

〔総合政策部長（土井加奈子君）登壇〕

○総合政策部長（土井加奈子君）人事評価と職員の働き方についてお答えします。

まず、一点目の、主な職員課の業務については、職員の採用、配属、研修、人事評価、給与支給、福利厚生に関する事務などです。

二点目の、能力評価はどのように評価しているかについて、人事評価の能力評価は、職員が評価期間中に発揮した職務遂行上の能力を評価するためのものであり、10項目の評価要素に基づき、職責に応じた具体的な行動などができているかどうかを、それぞれの評価者が対象職員と面談を実施した上で、客観的に評価しています。

三点目の、1級から7級の職員の割合については、令和4年4月1日現在、1級が41人で8.2%、2級が33人で6.6%、3級が113人で22.5%、4級が57人で11.3%、5級が177人で35.2%、6級が70人で14.1%、7級が11人で2.2%となっており、課長補佐級の5級職員の割合が高い状況にあります。

職員の級別バランスは人事評価制度の活用や昇格試験の実施により徐々に改善していますが、まだ適正なバランスが取れている状態ではないと認識しています。

四点目の、昇給に係る試験については、係長級の4級及び課長補佐級の5級へ昇級の際に筆記試験を実施し、人事評価と併せて総合評価し、合格した者が昇格することとしています。

五点目の、時間外勤務手当の状況について、令和3年度の実績では、病院を除いた正規職員の時間外勤務の総時間数は7万4,290時間で、支給総額は1億8,235万6,578円でした。また、時間外勤務のうち選挙対応や災害対応、新型コロナウイルス対応などの特殊事情を除

いた通常分の時間外勤務の総時間数は6万520時間で、支給総額は1億4,441万1,226円でした。

六点目の、病気で休んでいる職員について、令和3年度中に病気やけがなどで1月以上休んだ職員は27人でした。

七点目の、時差出勤については、長時間労働を防止し健康維持を図る目的で平成31年4月から試行制度として実施し、令和2年10月1日から本格実施しています。この制度は公務の運営上必要な場合にのみ活用できることとなっており、令和3年度は早朝啓発や夜間の会議などの業務で、延べ212人が活用しました。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君、再質問ありますか。

12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）どうも。時間たっぷりありますので、順を追って再質問させていただきます。

まず、はじめに、業務内容、配属についての、入社というか入庁というか、入っていた職員の方以外の、ルーキーと呼ばれる方以外の、総合政策部付になつとると思うんですけど、一般の職員の異動の希望とかヒアリングとかあると思うんですけど、それに対する対応というのはどのようにされとるんですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）異動の時期についてですが、新規採用職員については3年ほどをめどに実施しておりますけれども、専門職以外の職員につきましては一定期間で、5年前後で異動するように実施しております。

適材適所の人員配置を行うために、毎年4月の人事異動に向けまして、部長級を除きまず全職員に対しまして自己申告書の提出を求めておりまして、健康状態でありますとか職

場状況、異動の希望の有無などを聞くとともに、所属長、係長に人事ヒアリングを実施しております。

職場の状況や職員の異動希望を踏まえた上で、可能な限りの適材適所の人員配置に努めているところであります。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）そのことについてちょっと踏み込んで聞くんですけども、二通りあると思うんです。こんな仕事やってみたいという、いろんな人事で勉強したい、未来に向けて市民サービス勉強したいというパターン。取り合いになる部署とか人気の部署、それぞれあると思います。

上司の方もこいつは欲しい、要らんという職員はゼロやと思うんですけども、この子とこの子やったら、この子に勉強させてあげたいからこの子を引っ張りたいたとか、それは優秀な職員ですから、各担当課で取り合いになつるとイメージしています。そういったときのバランスはどうなっているのか。

また、健康上の都合で、この部署はこらえてほしいとかそういう要望を出したとこというのは、必ず100%対応できているのか。この二つをお伺いします。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）先ほどの自己申告書に基づきまして、そこには、異動を希望するとか今すぐには希望しないとか4段階ぐらいの回答の欄がございまして、その希望はできるだけかなえるようにはしております。

それから、健康状態によってなかなか今の仕事が難しいとかということになってきますと、やはりそこは考慮した上で、異動の対象の中に考慮させていただくようにしております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）ごめんなさい、さらに踏み込みます。考慮ということは、最後のほうにもあるんですけど、病欠の絡みと絡んでリンクするので、ここはもうあんまりこの程度にするんですけど、ある程度やっぱり向いてないとか、そういうしんどいというのは、ちゃんとかなえてあげられているのかなと思うんですけど、部長はそこまで目が行き届いているんですか。

新人のルーキーの3年は別ですよ。やってみないと分からない。合う合わへんもあると思う。希望、こういうとこ行きたいということとはそれもしゃあないとして、ここは無理やということには対応できとるんかなというのが、職員課でそこまで精査できとるんかなというのが僕は聞きたいんです。いかがですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）やはり継続的な業務であるとか、そのときの、例えば今ですと新型コロナウイルスの対応がここ二、三年のうちにはあったんですけども、そのような、いろいろ業務の内容におきまして、なかなか希望に沿えない場合も出てくるかとは思いますが、先ほどの自己申告書に基づきまして、毎年、年に1回だけなんですけれどもやっております、その内容をできるだけ反映できるような人事異動を考えております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）時間がないので飛ばしますが、それじゃ困るなとちょっと思うんです。ギブアップのとは無理でしょう。そのまま続けると病院でしょう。1人失うわけですよ。そこらはちょっと、職員課はどこまでいっつかということが僕気になることが一点です。

次に、行きます。次、研修という答弁を頂きました。研修は年に1回2回、我々議会も

いろいろ、人権であったりとかいろいろな研修に臨むように、それぞれやっています。職員研修というのはどんなテーマを基準にしているのか、また、それによつての成果というのはちゃんと見えているのか、お伺いします。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）研修は全職員に対しまして、年1回は行っています。そのほかに市町村の職員の研修であったりとかいうのは自己の希望で行ってもらっているところではあるんですけども、本市が職員課のほうで計画しています研修のテーマにつきましては、ハラスメント防止やメンタルヘルス対応など職員の職場衛生環境の維持を目的とした研修、それから、市民満足度を向上する研修であったり、タイムマネジメントなどの職員の個人のスキルアップを目標とした研修などを考慮しまして、自身が希望する研修を受けてもらっています。

研修の成果というところはなかなか数字では表しにくいところではあるんですけども、研修受講後には必ずレポートを出すようにしております、そのように研修の効果を職務で発揮してもらえようという仕組みというのを取り入れているところであります。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）なかなか成果というのは数字では見えないというのはよく分かりません。総合政策部長も数年でまた人事で代わられるので、ここにおられる部長も何年かしたら代わる可能性があるのでは、なかなかこういうところの引継ぎの線というのはなかなか難しいと思うんですけど、やはり見てもらうのは職員課と、最終、総合政策部長になるので、やはり成果というのは一定基準を求めてしまうのが私の考えなので、その辺はよろしくお願ひします。もうそれしか言えないので。

次、二つ目。人事評価というのがあるんで

すけども、この人事評価というのは、どのように評価しているんですか。ちょっと具体的に教えてください。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）人事評価は業績評価とそれから能力評価の2通りの評価をさせていただいています。業績評価につきましては、自身が評価者と面談によって目標としました、設定された目標を遂行するにあたって発揮した業績の評価をするものでありまして、能力評価は職務の遂行にあたりまして発揮した能力の評価をするところであります。

この評価につきましては、絶対評価により評価しているところであります。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）評価は分かりました。シートを職員課から見せていただいたので、これにのっとっていくのかなと思うんですけども、評価するにあたってのこのシートと今度違って、この面接的な場合、職員に対して上司が一对一でしとるのかなと思うんですけど、間違っていたらすみません、しとると思いますけど、客観性に欠けるとんかなと思うんですけど、その点はいかがですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）客観性というところなんですけれども、まず、面談につきましては、各補職に応じまして面談する職が決まっているんですけども、期首面談、それから期末面談、それからフィードバック面談、この三つを実施しております。

職場面談というのは面談の機会を改めて設けて面談をしているわけなんですけれども、広義の意味で面談というのは、日常の協議であったりとか会議であったりとか、そういうところの打合せなどの場面も広義での面談ということができようかと思ひます。

その中で健康状態を見たり、モチベーションの維持、向上が期待できる、そういう面もございまして、客観的に評価をしているということと考えております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）マン・ツー・マンですか。客観性、第三者は入っていますか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）マン・ツー・マンで面談を行っています。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）それも踏まえて次なんですけど、よくある近隣自治体、比較してどうですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）客観性の意味では、近隣の自治体とは特に比較はさせていただいていません。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）僕が今回聞きたいのは、一つ目ここなんです。第三者を入れて、別に職員同士でもいいです。やっぱりマン・ツー・マンはちょっと具合悪いか。客観性に欠けます。やっぱり好き嫌い、人間の相性もあると思います。仕事のコミュニケーション、コミュニケーションであったり、やっぱりあると思います。どの部長も課長も係長も。

ここに、例えば課長補佐が部下をヒアリングする、係長が部下をヒアリングする、いろんな話でコミュニケーションを取るというのであれば、そこに、人件費もつたいないと思わんと部長が同席するとか。

ほんで、もう一つ先に言いますけど。今回、別に職員課があかんとかそういうことを言うのとちゃうんです。僕、今までで歴代で今、一番いい職員課長やと思います。職員課ってやっぱりしんどいですやん、皆さんと違って。財政課もちょっと、みんなと逆でしん

どいともあると思うし、前向いてやっていけるということよりは、職員の扇の要を支えている的な財政と職員課。この辺の職員課なんて、しんどいんやったら、職員課がしんどなってしもうたらあかんでしょう。全てのしんどいを受け止めるところやから。

民営化してもええんかなと、はっきり言うて思うんです。できるかできないか、条例上、僕はちょっと勉強不足ですけど、全部民営化せいとは言えへんです。プロの人に来てもらて、第三者に入ってもらて、ほんならヒアリングの時点で、この子ちょっとしんどい予備軍やなとか、ちょっとつらい思いしとるのかなというのをかいま見れることってある可能性があるということですが、やっぱりマン・ツー・マンではちょっと具合悪い。ここを検討してほしいんですけど、いかがですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）評価する上での面談の中では、一応、第1評価者というのがその役職などに応じて決まっておるのは先ほど申し上げたところなんですけれども、それ以外に第2評価者、最終評価者と順を追って評価が進んでいきます。

その上でやはり、例えば、係員だと係長が一番身近で職務をしているので、職務内容とか職務遂行上の状況をよく知っている、ふだんの報告・連絡・相談の中でも、日常のそういうやり取りが一番多いとされる第1評価者が面談をしまして、例えばそこに課長補佐がとか課長がとか、同時になるのか、また、別の機会になるのかということ、面談は実施しているところもあると思います。

それから、直接その職員と同じ職場でいない評価者というのもおると思います。例えば、保育園職場とかになってくるんですけども。そのときは評価補助者というところで補助者も設けることができますので、その点は柔軟

に対応させていただける場面だと思います。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）そこなんですけど、僕思うのは、1人ずつヒアリングして、第1評価、第2評価、第3評価と、係長、補佐、課長、部長とかこんな感じやと思うんですけど、結局、上の人が、ヒアリングしとる、問うとる側、上司側の上の資質を見極めるのも一石二鳥になされるじゃないですか、はっきり言うて。ヒアリングするぐらい簡単ですやん。

でも、その人の心をつかめるか、どんなことをやっていこうとしているかというのは、なかなか一対一ではやっぱり客観性に欠けると僕は思うので、これも要望で結構です。検討もするしないは返事は結構です。

でも、客観性がないのに評価しとるとするのは、僕はあり得ないと思います。頑張るとる人が報われる社会として、頑張りを見つけれのはあなた方上司でしょう。お気に入りやらそんなんで精査しないのは分かっています。頑張るとるやつを見つけてやってくださいと言うとるだけなんです。ずるくちょろまかしとるやつはやつつけてくれと言うとるんです。それだけです。どうぞよろしく願います。

能力シートの評価の点数の段階は何段階で評価していますか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）能力シートの評価段階は、S、A、B、C、Dの5段階です。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）僕もこれ全部見たので、Sがあるというのはつい最近、部長から教えてもらうまで知らなかった。SというたらもうスーパーマンのSということですね。すごい人ということになるんですね。S級というたら一番、Aの上なんでしょう。すごい人っ

てやっぱり役所にはおられるんですね。

AとB、僕はよく職員とかに聞くんですけど、Bが異常に多いですね。Sも、オオーッと、誰か分からないけど、おると思います。すごいやついています。失礼、すごい方がいます。Aの方もおると思います。僕はその表を見ていないので、勘で言うるとるんですよ。

でも、CとDもいるでしょう。でも、CとDってほとんど存在しないんでしょう。そこがちょっとおかしいと思う。義務教育の通知簿じゃないけども、みんなS、A、B。Bの中でも1、2、3、4、5があるんかなというぐらい。この人のBとこの人のBと見たわけちゃうんですよ。ちょっとおかしいかなと思うんです。B1、B2じゃないですけど。

この辺ちゃんと管理職の方々は見抜けているんですかという話。このBとこのBは違うということがちゃんと色づけてできているのか、お答えいただけますか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）おただしのBなんですけれども、この5段階は100点満点評価の、ご存じのように、能力評価は10点満点が10項目あって、満点が100点になります。Bが一番真ん中で、当然多いところではありまして、9割方がその職員がおるんですけども、そこには点数に幅がありまして、Aに近いBの職員もおれば、Cに近いBの職員、B評価の職員もおると。それが合わさってB評価となっているところです。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）的確な説明です。僕が言いたいのも分かるでしょう。そのBの幅を狭めて、Aの人、A寄りのBの人、真ん中のBの人、C寄りのBの人はCとしたらいいんじゃないですかと。きっちりしてあげないと、頑張るとる人が、頑張っていない人っていな

いと思うんですけど、能力の高い人と普通のひと、頑張るとるやつにスポットライトを当てたらなあかんやんと言うとるんです。蹴落とすとるんとちゃうんです。

腐りますよ、これからの若い人は。時代も変わってきとるし、いろんな多様化の時代の中で、頑張るとるところをちゃんと見つけてあげないとということ、Bの部類のこの長い、だから課長補佐が多いんとちゃうんですかという話になるんです。

違うのは分かるんですよ。評価の仕方が、Bがこんな長かったらおかしいじゃないですか、まあ言うたら。そこら辺をちょっと考えてほしいと思うんです。

能力評価についてはこれぐらいでいいので、やっぱりいろいろもんで、他市の自治体とか見て、セミナーとか行って民間企業。市長よく言うじゃないですか。得意なところはやっぱり民間と協力してと言うんやったら、人事の評価の仕方も一流の民間をまねしたらいいじゃないですか。人事院勧告枠内で、条例の枠内で。

目上の方々に、僕この中で一番年下なので、あえて言いますが、能力あるやつは追い抜いていったらいいじゃないですか。10個年下の上司でもしやあないじゃないですか。頑張るとるんやから、市民のために。報われる社会にしてあげてほしいんです。それを、総合政策部長にしか聞けないから、僕は言うとるんです。今までずっと思ったけど、あなたが総合政策部長になるのを待ったんです。まだ左の席も空いていますし。すみません、失礼しました。

ちょっと話ずらします。ちょっとずれるので、議長、お許しいただきたい。最後に聞くので。

僕はたばこを吸います。会社の中に吸うところというのは、知る限り二つあると思うん

です。税金の観点からいうたら、たばこ吸うというのは市税が入るとるので、もう吸うところを増やしたたらどうかなと思うんです。分煙。法律で守られた分煙です。それに対して、いかがですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）今、おっしゃっていただいたとおり、2か所に設置しております。これは、今、喫煙時間というのはお昼休憩もしくは始業前とさせていただいておるところなんですけれども、休憩時間を除く勤務時間中については喫煙することがないようにということで注意喚起をしているところでもあります。

それから、この場所の設定なんですけれども、平成30年に健康増進法の改正により、市税を入れていただいている、もちろんすごくありがたいことなんですけれども、今回の観点は、この健康増進法の改正によりまして、受動喫煙の防止の観点から、喫煙場所の選定につきましては、それぞれの施設管理者が検討した結果、現在の2か所となっております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）だから、現実問題と検討した結果と、仕事云々のルールはどちらでもいい話です。僕が聞いとるのは場所が足りないのではないかと、不公平があるのではないかとということを言いたいただけなので、そこは申し添えておきます。何でこんなことを聞いたんやろというのは後の時間外に絡むので、置いておいてください。

次、定員のバランスについてなんですけれども、言いたいことは5級です。177人。課長補佐級が多い。課長補佐級と係長の業務というのか、課長補佐級が係長級の仕事しとるというのも一定は理解します。なぜこのようなバランスになるのかということと、部長はどう

していくのか、これを聞きたいです。お願いします。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）5級の職員が多いということは認識しております。平成27年に議員のほうから同じようなおただしがあつたときに、5級職員が245名、当時おりました。全職員に占める割合が42.4%ということでお答えさせていただいたかと思ひます。

現在、4月1日現在では177名で、占める割合が35.2%。若干ながら人数も68人ほど減りまして、率も7.2%下がっているところではありますが、なかなか、下がるというか人数の減少については、5級職員が5級のまゝ退職する、もしくは6級、7級へと昇格していくこと以外で、何も理由なく降格させるということができませんので、徐々に減っていくというところでは対応するよりほかないかなと考えております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）そこが今までの過去に上げ過ぎてある責任というか、それが今、精査できない、降格できない、これ当然やと思うんです。頑張つて昇級試験を受かつたのに、何のミスもしないのに降格するというのは、それはかわいそうな話です。

ただ、きれいなピラミッドをつくつていこうと思つたら、ある一定の数、課長補佐やけど課長補佐予備軍という名前にさせてもろうて、係長の仕事しとる、これは一定の理解をするんです。昇級試験を受かつて、すぐ補佐というのはなかなかしんどいと思うので、経験値を上げるために数年のストックというか、分かるんですけど、やっぱり係長級が少ないですよ。

課長補佐が、何というんか、膨れ上がつて、係長級が少ない。係長級の仕事をしとる人が課長補佐級です。30人ほどおるんよね。

席の数でいうたら、課長補佐の椅子は63席ですね、これ。係長の椅子が82かな。82ぐらいになるんですか。ちゃうか。失礼しました。ちょっと俺、間違っていますね。

部長が11。椅子の数ですよ。課長が49、補佐が63、係長が82あるけど、係長級が少ない。ほんで課長補佐にさせている。それ以外の課長補佐級の人たちがどうなんやという話になるんですけど、やっぱりきれいなピラミッドにしていってほしい。でも、片や、矛盾しとるけど、頑張つとる若い職員は受かつてばんばん追い抜けばいい。このバランスを保つのがやっぱり難しいと思うんです。

この辺は答えが出ないので、僕もきつこともそこから先は言えないんですけど、よっぽどきれいに整理していくのに、あと10年ぐらいかかるのかなと思うんやけども、でも、今回、去年、今年と課長補佐を受かつた人たちというのは、全員のこと僕は知り合いじゃないから分わからへんけど、ああ、なるほどな、この人は受かるやると、よう分かるんです。だから、矛盾したことを言うのも分かるんです。その中でもやっぱり整理していくということも、もうちょっと意識しないと。

もしくは、8級をつくつて、ここに出とる議場の人はスーパー部長級で、8級をつくつて、もうちょっととんがるようにするか、どっちかしか選択はないと思うので。

同じ課長でもそうですやん。財政課長と政策企画課長の仕事の量で言うたら、ほかの課長もみんな同じぐらい忙しいと思うけど、やっぱりこの2人のほうが忙しいよねと、これ現実やと僕は勝手に思っています。その差というのはほんならどうなるんやろうとか、そういうところはやっぱりきめ細かくヒアリングで決めていくという姿勢が大事やと思うので、だから、総合政策部長に問うとるんです。その辺の見解だけ頂けますか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）ありがとうございます。やっぱり、いろいろ仕事の量というのは、皆さん持っている仕事の量というのは違うのは確かだと思います。ただ、どの職員もそれぞれの職責に責任を持って取り組んでいるというところは、私はそうしてくれているものと思っております。

先ほど5級が多いというところで、以前から昇格の試験からのいろいろな課題もあったところではあるんですけども、今、45歳から55歳、この10年間の職員数が全体の35%程度を占める、そこも少し理由はあるのかなというふうには感じておるところであります。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）この辺の5級云々の話はこれ最後なんですけど、係長試験と課長補佐試験が役所で唯一この2回の試験があって、以前、先輩議員が級と号の話をされて、僕も調べたんです。

だから、結局言いたいことは、5級だけをスリムにかかるんじゃないくて、今度、スポットを当てるのは4級、この辺も考えらなあかん。かといって1個手前の3級、試験を受けたいと思って、部長や課長にいずれなりたいと思う職員であってほしいという意味を込めて嫌われたことを言うんですけど、3級の号級の号のほうは異様に長いんです。これを条例改正して天井を決める。これ以上給料を上げないということです。

何につながるかというのが、平木市長といえば財政健全化、いろんな事業を削りました。職員の給料も苦渋の決断で削った。我々議会も削った。議会は一律なので結構です。議会運営委員会で決めるので。でも、職員の給料カットに対して、一律のカット、ここに僕、緊急を要するというか健全化せなあかんということやったのであれしたんですけど、やは

りこの辺の整理ができとったら、一律カット食らわしたら、そういうことなんです。言いたいこと分かりますか。分かれへんかな。

失礼ですよ。分かりやすく説明するために変な言い方します。頑張っていないかもしれへん職員、普通の職員。普通というのは言うたらあかん、ようできる職員がポンと上がったとったら、一律10%カット食らうてもええんです。そやけど、3級のところでぐっと長いことおって給料が上がっていったら、やっぱりちょっと違うのかなと思うんです、カットの具合とか。

だから、その辺をもうちょっと、3級のところから、5級をスリムにする前に、3級のところの天井。第1関門である係長級の試験というのは格式高いものであると思うので、いつまでもそこでおっても、3号か4号ずつ上がっていくという表現なんですね、1年で。

それは賃金上げていかなあかんというものもあるけども、ある程度仕事の量で言うたら、4級、5級、6級というたら、やっぱりそれなりの所得、強いて言うならば、課長手当、部長手当というのはもっと別に分厚くいくべきやと僕は思うんです。その席に座りたいであろうと、めざしてほしい職員を育成するために。

ほんなら、もう試験も受けれへん、俺もうこの辺でええんだというのが3級であるならば、もうちょっと、何というの、あんまり上げらんとってよというのが僕の民間的な見解なんです。いかがですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）3級の給料表が113号までであるところをご指摘いただいているのかなと思うんですけども、本市の給料表というのは国の給料表に基づいて運用させていただいているので、勤続年数や人事評価によって号給が決定しているところ

ろであります。

確かに、非常に勤続年数の長い職員が、勤続年数の短い若い4級以上の職員よりも給料が逆転しているというところは起こり得るということは認識はしてございます。ところが、これはまた理由がきちんとなく昇給を停止するということになりますので、かなりその判断によりましては慎重な改正に対する判断が必要となってくるかと思えます。

職員のやはり働く士気にも関わって、お互いの働く士気にも関わってくるかと思えます。昇給していきたいという職員の士気にも関わることだと思えますし、また、現状で働いていきたいという職員の士気にも関わってくるのかなと思えます。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）よろしくお願ひします。

その士気の話なんですけど、世代が違ふと感覚が違ふんです。僕より10歳下の子だとまた感覚が違ふんです。何で俺こんだけ頑張るとんのになど。協調性とかチームワークが欠けたら、上司が言ったたらいい。でも、全てが均等に整ったたら、誰が精査するんですかと言ったら、最終は部長なんです。部長か副市長か市長しかおれへん。

だから、この辺の頑張り度合いのスポットをちゃんと当ててほしいので、嫌われ役してでもこういうことを言うてるんです。

3級のところで60号までしかなかったら、士気って下がりますか。腐りますか。早う頑張るって上がろうという若い人の気持ちってどうなんやろう。上に立ちたがれへん、管理職は嫌やと。

若い人、最近、3月31日に辞める人ちょこちょこいてますよね。その辺が多分、何かヒントあると思うので、調査研究で結構です。またそのときそのときで臨機応変にいきます。

次、時間外についてですけど、財政課長、

すみません、答弁上では1億7,000円云々とあったんですけど、財政課の観点からいうと、この推計は、どのような見解をお持ちですか。

○議長（小林 弘君）財政課長。

○財政課長（三浦康広君）ご質問にお答えします。

以前の質問からの推移でいいますと、平成30年6月議会で質問があったかと思うんですが、その際、病院職員を除く全職員の時間外勤務手当のうち、選挙対応や災害対応の特殊指示を除いた、通常業務における総支給額が、その時点で年々減少しとるという答弁をさせていただいておりますが、平成29年度決算で1億3,979万8,471円というような答弁となっていたと思えます。

その後の推移につきましては、平成30年度で1億4,274万2,725円、令和元年度で1億6,772万8,537円、令和2年度で1億3,843万662円となっております。令和元年度はオリンピック関連事業やあやの台北用地開発事業の本格化などの要因で一時的に時間外勤務が増加しましたが、その後の令和2年度は再び平成29年度基準に戻っている状況でございます。

令和3年度決算見込みにおきましても、先ほど総合政策部長からありましたとおり、コロナの予防接種業務など特殊要因を除けば、ほぼ同基準となっているような状況になっております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）的確にありがとうございます。数字的には問題ないという、適正な枠。平木市長も市会議員のとき、時間外は割ときつう言っとったのも、何回も何回も言っとったんで、議事録何回も読ませいただきました。市長になっただけあって、時間外にはちゃんと枠内でおるというのは一定の評価やと思えます。

ただ、この中で1個だけ聞きたいのが、やっぱりさっきの能力評価の話になるんですけど、専門性を要する職員、この方しかできないという職員にウェートがいつていますよという、SOS出しとるんか出してないか知らんですよ。それ見極めれとるんかという話。

そこに人を配置して緩和してあげないと、次、人事異動したときの成長、課や部の成長にもならへんのですわ。それだけちょっと、端的にお願いします。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）1人の職員に偏るということは非常に問題があるかと思しますので、できるだけワークシェアをするように注意喚起をしておるところであります。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）今回の補正予算でもあるんですけど、専門性を要するものは簡単にワークシェアはなかなかできないです。1人の人に乗っかるものはどえらい大きいです。気持ちの面から、周りからすくうていかんと。

総合政策部と健康課がリンクしてやるんでしょう。同じことですよ。やってやれんことはないの、これはもう絶対にお願ひしたいと思ひます。

次、外傷以外でお休みの方は何名ですか。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）令和3年度は、1か月以上病気休暇などにより休んだ職員のうち、外傷以外を理由に休んだ職員は12名となっています。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）すみません、僕、1個飛ばしてしまいました。申し訳ない。1個戻らせていただきます。総合政策部長、すみません。

時間外の話からのたばこの話になるんですけど、だから、結局、たばこを吸う人吸わな

い人で、ちょっと時間外ロス、サッカーでいうロスタイムになるんです。別にたばこ吸うなど僕言うとるんちゃうんです。時間外がどうのとかそういう話であって、吸うたらあかんというのはそっちのルールであって僕は関係ないんです。応援したいと思ひますけど。

でも、吸う人と吸わない人で時間外の取決め、ロスタイムというのはやっぱり一定の仕事して帰ってもらわな困るといふことなんです。ここをちゃんと把握できているのか。これ今回聞きたかった二つ目なんです。お願いします。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）時間外勤務につきましては、時間外勤務をする事前に、所属長、担当部長の承認を得て時間外勤務をするのが基本であります。急な対応でどうしてもそれが難しいときもあるんですけども、基本は先に承認を受けて、結果につきましては、例えば、夜、長い時間までしないといけない場合でしたら、途中で食事や休憩を取ったりする場合もあると思ひます。そこにも、喫煙するといふところも同じく、そこは休憩時間として時間外勤務から差し引くように、各所属長を通じて指導しております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）二転三転してすみませんでした。そこが聞きたかったところで、やっぱり一定のロスタイムといふのは上司の方がちゃんと管理せないかん。吸うてない人が損しとるみたいなことになってはいかんから、吸うたらええといふとるんです。遠いとこへ行つてサボつて吸うんやったら、ここで吸うて仕事して帰れといふとるだけで、その取決めといふのはちょっと改革してほしい。要望です。

さっきの心の病の話の何名といふのがあるんですけど、これもやっぱり、なりたつてな

つとるんちゃうんで、ほんまに守っていかなあかん一角ではあるんですけど、かかりつけ医との協議とか、あと、自分のかかりつけ医だけではなくて市役所指定の医者とかがあるのかどうか、これに対して橋本市はどのように思っているのか、お願いいたします。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）必要に応じましてその職員のかかりつけ医に状況を確認したりですとか、市に産業医がおりますので、産業医との面談を進めたりとか、そういう対応をしております。

休みの過ごし方についても確認したりはするんですけども、プライベートの内容が含まれるために、職場復帰に向けて必要な内容について確認しているところでございます。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君。

○12番（堀内和久君）ありがとうございます。

やっぱり橋本市指定のドクターってあったほうが、またこれも客観性なんです。これもやっぱりしていかなあかんと思うので、思いが通じたらで結構です。これは義務でも要望でもありません。

ただ、休みの過ごし方というのは、診断書に基づいて、どうあるべきかとちゃんと把握しとかんと、お給料が発生していますから、そういうのはちゃんとやってくれやんと、なりとうてしんどなつとるわけちゃうんです。

分かるんやけども、一定、抜けた穴というのはみんなで補填しとるんです。そのけじめというのはやっぱり、きつしようやけど、考えられないかん。そこはちゃんと調査してほしいと思います。どうあるべきか。

最後です。時差出勤の効果というのを聞きたいんですけど、時間ないので、聞きたいことを1個言うて終わります。職員の休憩とか昼食のリラックスできる空間というのがないというのが一番問題やと思うんです。ゆっく

り飯食えれへん。差があつてどこかへ外で食べに行く、この辺の改革というのを考えてほしいんですけど、いかがですか。答弁いただいて、質問を終わります。

○議長（小林 弘君）総合政策部長。

○総合政策部長（土井加奈子君）確かに、今の庁舎の立てつけでは、職員が十分に1時間の間、休憩するということはなかなかございません。更衣室にもちょっと休憩スペースがあるんですけども、じゃ、そこに全職員が行けるかという、そうではありません。

そこにつきましてはやはり、昼休憩の確保も含め、検討というか考えていかなければならないところであるというのは認識しております。

○議長（小林 弘君）12番 堀内君の一般質問は終わりました。

この際、2時まで休憩いたします。

（午後1時44分 休憩）

---