

越前町議会・令和8年3月定例会一般質問【吉田 憲行議員】

(令和8年3月6日 午前10時00分 開始)

○8番(吉田憲行君) 今年に入り、知事選、衆議院選と選挙が続きました。候補者の方々は自分自身の選挙なので、年初であろうと雪が降ろうと関係ないのですが、大義の薄い今回の2つの選挙、事務に携わった職員の方々、関係団体の方々、また、雪が降る寒い中投票に行かれた皆様におかれましては、腑に落ちない点が多々あったと存じますが、本当にお疲れさまでした。当選された方にはしっかりと働いていただきたいと強く願います。

通告書に従い、一般質問をさせていただきます。

まず第一の質問でございます。越前町庁内組織体制について質問いたします。

越前町を取り巻く情勢環境は、人口減少や少子高齢化の進行に加え、住民サービスの多様化、高度化など大きく変化しております。近年、町役場の業務は年々増加、複雑化しており、職員の皆さんが多忙な中業務に当たっておられることは、私をはじめ多くの町民もそう感じております。

こうした中で、限られた人員と財源を最大限に生かし、町民サービスの質を維持、向上させていくためには、町役場の組織体制や人材活用の在り方が、職員の働き方を含めこれまで以上に重要になってきます。持続可能な行政運営のためには、職員の負担軽減と業務効率化の両立が不可欠であり、その基盤となるのが組織体制であると考えます。特に、部局間の連携が十分図れず、いわゆる縦割り行政となっていないか、また、定年退職後の再任用職員の知識が組織の中で十分活かされているのか、さらに、今後ますます必要となってくる専門的な行政分野に対応する組織、人事体制が整っているかについて検証が必要でないかと考えております。

そこで今回、本町の組織体制、人材活用の現状など、本町の中核に関するソフト面を中心にお伺いいたします。最初に、現在の越前町の組織体制についてお伺いいたします。現在の組織体制となって何年となるのか。また、どのような部門、課、出先機関があり、それらの人員の配属人数は何名なのか。所属部署の配属年数の平均は何年なのか、ご答弁よろしくお願いたします。

○議長(藤野菊信君) 総務理事。

○総務理事(山口隆司君) それでは、吉田議員のご質問にお答えいたします。

まず、現在の体制となったのは、教育政策推進室が創設された令和6年4月1日で、それ以前では、令和4年4月1日に、民生部門の福祉課を子ども未来課、障がい生活課、介護福祉課の3つに分割したことや、庁舎建設室の廃止、情報統計室のDX推進室への名称変更などを行っております。

次に、組織体制及び配属職員数についてですが、現在、庁内には議会事務局、総務部門、民生部門、産業部門、建設部門、会計部門、教育委員会の7つの部局がございます。

議会事務局には、理事以下課長補佐1名、主査1名が配属されています。

総務部門には、総務課、防災安全課、財政課、企画振興課、監理課の5つの課と、DX推進室、ふるさと納税室の2つの室があり、企画振興課の出先機関として、朝日、宮崎、越前、織田にコミュニティセンターがあります。人員は、理事以下課長が5名、課長補佐が9名、主査、主事が22名配属されております。

民生部門には、住民環境課、子ども未来課、障がい生活課、介護福祉課、健康保険課の5つの課があり、住民環境課の出先機関として、宮崎、越前、織田に住民サービス室が、子ども未来課の出先機関として、朝日西保育所など3つの保育所と、宮崎児童館があります。また、子ども未来課にこども家庭センターが、介護福祉課に地域包括支援センターが設置されております。人員は、理事以下課長が5名、課長補佐が保育所の所長を含め17名、主査、主事が66名配属されております。

産業部門には、農林水産課、商工観光課の2つの課があり、理事以下課長が2名、課長補佐が3名、主査、主事が15名配属されています。

建設部門には、都市整備課、定住促進課、上下水道課の3つの課があり、理事以下課長が3名、課長補佐が5名、主査、主事が19名配属されています。

会計部門には、税務課、会計課、2つの課があり、理事以下課長が1名、課長補佐が3名、主査、主事が10名配属されています。

教育委員会には、学校教育課、生涯学習課、スポーツ振興課の3つの課と、教育政策推進室と国際交流室の2つの室があり、学校教育課の出先機関として学校給食センターが、生涯学習課には宮崎、越前、織田の各生涯学習センター、文化歴史館、町立図書館と、宮崎、越前、織田の各図書館分館があります。人員は、理事以下課長が3名、課長補佐が7名、主事、主査、労務職合わせて26名が配属されております。

配属された職員の平均的な配属年数は約3年となっております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） ご説明ありがとうございました。

人員配置の人数を見ますと、やはり民生部門が住民生活に直結し、人的対応が不可欠な分野であるという点については、越前町においても厚く配置されていると感じます。部門数や課の構成は適正かなとは思いますが、ここで提案があります。私もそうなんですけれども、町民の方が何かの用事で役場に来たとき、どこの課へ行けばいいかと迷うことがあると思います。本来は総合受付カウンターがあればいいのですが、小規模自治体である越前町では無理かと思われれます。

そこで、1階ロビーに、この用事ならこの階のこの課とかを、必要最大限の例として表示してもらえないでしょうか。壁かけとして、または床置き、看板でも、どのような形でよいです。この場で返答は結構ですが、近々に検討願います。また、今後、個別に聞いてまいります。

次の質問であります。

これらの複数の課がある中、複数にまたがる業務や課題について、現在どのように情報共有や連携が図られているのか、縦割り行政の解消に向けた課題認識と取組事例と併せてご答弁よろしくお願いたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（山口隆司君） お答えいたします。

行政の縦割りによる弊害は、昨年6月定例会で寺坂議員の一般質問でもお答えをいたしました。庁舎内で部署間の壁が高くなり、情報共有や連携が不十分になることで、組織全体の効率性や連携性を低下させるだけでなく、住民の方々にご迷惑をおかけすることにもつながりかねない重要な問題だと認識しております。

本町では、各種計画の策定や案件によって、部門をまたいだ職員で構成するワーキンググループを組織するなど、日頃から庁舎内の連携や部門を横断した意識を

持つことを推進しております。さらに、今年度、全職員を対象としたチャットツールを導入いたしましたので、こういったツールの活用をしながら職員間のコミュニケーションを促進し、部門や課をまたいでの情報共有や連携をさらに強化し、縦割りの弊害を解消するための取組を推進していきます。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） ありがとうございます。

昨年6月のご答弁で、縦割り行政の解消として、ガバメントクラウドの導入に併せチャットツールを導入するというご答弁でそのチャットツールを導入したとのことですが、導入後の取組効果、もしくはワーキンググループを組織したことによる効果がありましたら、ご答弁よろしくお願いたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（山口隆司君） お答えいたします。

チャットツールにつきましては、今年度導入し、先月、職員に対して説明会を行ったばかりですので、具体的な効果については、これからになるかと思っております。ワーキンググループにつきましては、縦割り行政の解消が一番の効果ですが、様々な部署の職員が集まることで、それぞれの専門的な視点を持ち寄り、よりよい施策や計画を練ることができるや、ふだん接点のない職員同士が顔を合わせることで、通常業務での連携がスムーズになること、関係部署の担当者が初期段階から議論に参加していることから、様々な合意形成が円滑に進むことなどの効果がございます。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） ありがとうございます。

町民の方々にとっても風通しのよい越前町庁内を、またよろしくお願いたします。

次の質問に移ります。

以前より話しさせていただいておりますが、専門性が求められる行政分野が増加している昨今においては、課内にその分野のスペシャリストの育成が必要と感じております。それについてどのようにお考えでしょうか。既存の組織体制で対応可能と考えているのか、それとも、新たな専門部署の設置や体制強化を検討されているのか、もしくは現状でよしと考えているのでしょうか、お伺いたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（山口隆司君） お答えいたします。

いわゆるスペシャリストの育成については、同一の所属に長期間在籍することによる知識や経験の蓄積だけでなく、専門的な研修などを効果的に受講させることや、職員の能力を見極めつつ、適材適所の配置と計画的な人事異動を行うことも重要だと考えております。

現時点では、専門部署の設置や大規模な組織体制の改編は考えておりませんが、必要に応じて組織体制の見直しを図ると同時に、職員の適性に合った配置を行い、より高度な研修の受講を促すなど人材育成に努め、職員の専門性を高めていきたいと考えております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） ありがとうございます。

同じ部署に長期間在籍することによる弊害はありますし、また、様々な業務を経験することは大変大切であるとは理解しますが、そこは職員との意思疎通を図ることで、専門職に進みたい職員を育てることも、複雑化する行政に対応していけるのではないかと私は考えております。

また、現時点では、今ほど大幅な組織体制の解消は必要ないとおっしゃいましたし、私も今のところ必要ではないと思っておりますが、例えば、産業部門に越前特産品課とか、もっと踏み込んで越前カニ課など、今、越前町が踏み込みたい部署に専門職を配置してもいいのかと、いつも考えております。越前町を全国化するための話題づくりも必要かなと思っておりますので、広報活動も一つよろしくお願いいたします。

次に、定年退職後の職員への対応についてお伺いいたします。

現在、定年退職された後に再任用されている人数及びその配属先はどのように決めているのか。また、今後10年の退職予定者の人数をお教え願います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（山口隆司君） お答えをいたします。

本町では、定年退職した職員のうち希望者を会計年度任用職員として再任用しております。令和7年度時点で、退職後に会計年度任用職員として再任用されている方は現在20名おります。再任用に当たっては、本人と面談の上、本人の意向に沿うよう配属先を決めております。

今後10年の退職予定者数ですが、現時点で、令和8年度に3名、令和9年度はゼロ、令和10年度に2名、令和11年度はゼロ、令和12年度に4名、令和13年度はゼロ、令和14年度に9名、令和15年度に11名、令和16年度に7名、令和17年度は12名となっております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） 私は前の会社で定年を迎えるときに、継続雇用を進められました。継続雇用の要請を断り、60歳となる月に定年退職いたしました。そのときの気持ちを振り返りますと、今まで役職の立場で部下もおりましたが、継続雇用となりますと、役職が外れ部下が同僚となることに、少なからず抵抗感があったことは否めません。大変ちっちゃい男なんで、それは否めませんでした。

確かに長年勤めていたことによる知識、経験は、後輩からリスペクトされることはありましたが、部下の人事評価権限もなく、配属先によっては、全く今まで一緒に仕事したこともない、面識のない後輩と席を並べることは、今言ったとおり、人間が小さいので、私自身やはり嫌でしたね。でも、定年後働くことを考えたら、長年勤めあげた職場での雇用が一番だと思います。

そこで、関連して次の質問でございます。

現在、再任用で働いていらっしゃる職員の方や、今申したとおり、私みたいな理由で定年退職後の再任用を敬遠される職員に対し、別の新たな専門部署が、町民からの要望に応えるべく、現場に出向き対応する外事部署などを組織できたら働きやすいのかと、自分自身を当てはめると思ったりもいたします。いかがでしょうか、町の考えをお聞かせください。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（山口隆司君） お答えいたします。

先ほどお答えしたとおり、定年後の職員を会計年度任用職員として再任用するに当たっては、面談をするなどして、なるべく本人の意向に沿うよう取り組んでお

り、現時点では、新たな専門部署や外事部署の設置については考えておりません。
今後は、定年退職後に再任用された方々が働きやすいと感じられる職場環境づくりに努めると同時に、何らかの事情で中途退職を余儀なくされた職員が、復帰を希望した場合の再雇用制度の導入などを検討していきたいと考えております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） 既に退職した方が、また経験を生かして町の職員として復帰したい道をつくる再雇用制度は、大変有効なことだと思います。ぜひ、早急に検討していただきたいと思います。

また、先ほど申したとおり、スペシャリストの職員の育成に、長年勤務され再任用された職員の方に、現職職員の方と組んでいただいて、行政のスペシャリストとして業務を行っていただくことや、経験をあまり積んでいない職員より、円熟味のある再任用された職員の方が、庁舎の外に出て町民対応等をされる外事部署は、今の時代必要かと思えます。今後の検討課題としては、ぜひ考慮していただけたらと要望いたします。

次に、組織体制についての最後の質問であります。

越前町役場には宿直、日直制度があると思えますが、現状において、警備保障会社が関わっている中、宿直、日直の重要性及び対象者等の制度内容をお教え願います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（山口隆司君） お答えをいたします。

宿直は閉庁後の夜間、日直は土日祝日の日中に、電話対応や婚姻、死亡など戸籍関係の届出の受領、税金や上下水道料金などの預かり、庁舎内の巡回や緊急時の連絡などの業務を行っております。宿日直業務は、平日の日中にお仕事等で役場に来られない方のための窓口としてや、緊急時の対応など、住民サービスを維持していく上で重要であると考えております。

制度の内容ですが、宿直業務は管理職を除く男性職員1名が、日直業務は管理職を除く女性職員2名が、当番制で行っております。宿直業務の勤務時間は、午後5時15分から翌日の朝8時30分まで、日直業務は午前8時30分から午後5時15分までとなっており、従事した職員には1回当たり4,700円の宿日直手当が支給されております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） ご説明ありがとうございました。

かつては私も民間企業に勤務していたときに宿直を経験しましたが、警備保障会社の警備が主流となり、宿直制度は薄れてきました。しかし、役所においては住民サービスの観点もあり、必要不可欠ということと理解しました。

ここでお願いです。宿直、日直とも、平常時と違い、宿日直者以外にほかに誰もおりません。不慮の事件、事故が起こらないとも限りません。特に宿直は1名体制と聞いております。町としても、日々の安全管理を職員意識も含め、よろしく願いいたします。それと、手当がいつから4,700円となっているか分かりませんが、昨今の物価情勢を鑑みても、業務に見合う手当の増額、他の市町なんかの事例も踏まえながら、また検討もよろしく願いいたします。減額することだけはよしてください。

次に、庁内のハラスメント体制について質問いたします。

先般、福井県においてハラスメントに関する不適切な事案により、知事が辞職し、冒頭に述べたとおり、大義なき選挙が行われました。このことは、立場や職責の大小を問わず、様々なハラスメントが組織全体の信頼に大きな影響を及ぼす問題であると同時に、個人の人格を否定することとなります。

そのような中で、本町、越前町役場においても、職員が安心して働ける職場環境づくりが十分図られているかという観点から質問いたします。越前町のハラスメント体制内容、研修等の実施状況、内部通報体制についてお答えください。また、昨年1年間での職員からの通報、相談を受けた件数をお伺いします。そして、現在、越前町において懸念のある重篤なハラスメント事案があるかどうか、よろしくお願ひいたします。

以上、ご答弁よろしくお願ひいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（山口隆司君） それでは、お答えをいたします。

本町では、令和6年に健全な職場環境の確保を目的とした越前町職員のハラスメント防止に関する要綱を定め、全てのハラスメントの防止に努めております。要綱では、会計年度任用職員を含む町職員は、ハラスメントをしてはならないと定め、ハラスメントの相談、通報の窓口を総務課とし、人事担当職員で対応することとしております。人事担当職員は、相談記録表及びハラスメント調査票を作成し、総務理事に報告することとなっており、任命権者である町長は、ハラスメント被害者に対して可能な限り最善の救済を行うよう努めることとしております。

研修の実施状況については、県自治研修所が行っているハラスメント研修の受講を職員に対して促しているほか、昨年11月には、弁護士をお招きし、全職員を対象としたカスタマーハラスメントの研修を実施したところです。

次に、昨年1年間の通報、相談件数についてですが、通報はなく、面談などを通じての相談が3件ございました。2件はパワーハラスメント、1件はモラルハラスメントに関する相談で、いずれも所属長や総務課長が面談を実施するなどの対応を行い、現在は落ち着いている状態で、重篤なハラスメント事案についての通報等はございません。

今後は、より実効性のある体制の構築について検討を進めてまいります。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） 当然ではありますが、ハラスメントは相手の立場や感じ方を無視した言動によって、相手に不快感、苦痛、不利益を与えることです。重篤な通報、相談はないとのことですが、事案を大きくしないための身内間のなれ合いだけは、決してしないようお願いいたします。相談窓口と相談者には必ず温度差がありますから、相談者に対し守秘義務の徹底、丁寧、慎重な対応をよろしくお願いいたします。そして、三役をはじめ幹部職員、全職員に対するコンプライアンスの周知徹底を今後も厳しくお願ひいたします。私たち議員もコンプライアンスは遵守してまいります。どうぞよろしくお願ひいたします。

町役場内のハラスメント対策も重要であります。昨今はカスタマーハラスメントの対応も重要であります。他の自治体の中には、条例を制定しているところもあると聞いております。先ほどの答弁で、越前町では弁護士を招いて、カスタマーハラスメントに対する研修会を実施したとのことですが、ここでハラスメントについての最後の質問であります。

越前町においては、カスタマーハラスメントに対する要綱もしくは体制が整って

いるのか否か。また、そのような事案があるのか否か。もしあるのであれば、その内容はどのような事案なのか、ご答弁よろしくお願ひいたします。

○議長（藤野菊信君） 町長。

○町長（高田浩樹君） ご質問にお答ひします。

本町では、令和6年に定めたハラスメント防止に関する要綱に基づく相談体制を運用しておりますが、カスタマーハラスメントを明示した専用の要綱やマニュアルは、現時点では未整備であります。

一方、先ほどの総務理事の答弁でもありましたように、昨年11月には、全職員を対象としたカスタマーハラスメントに関する研修も実施しており、現在は、より実効性のある対策に向けた検討を進めているところでございます。

令和8年10月1日から改正された労働施策総合推進法に基づき、事業主に対しカスタマーハラスメント防止のための必要な措置を講ずることが義務づけられます。本町といたしましても、その趣旨を踏まえ、必要な体制整備を進めていくことが必要であると考えております。

本町といたしまして、カスタマーハラスメントとは、職員が業務上関わる全ての方々からの言動のうち、要求内容が妥当性を欠く場合、あるいは当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なもので、職員の勤務環境が害されるものと捉えております。正当なご意見やご要望には真摯に耳を傾けながらも、職員の就業環境を害する不当な言動や手段、対応に対しては、組織として職員を守るための体制を整えていく必要があると考えております。

また、そのような事案があるかどうか、もしあるのであれば、内容はどのご質問でしたが、本町におきましても、威圧的な言動、過度な要求、長時間の拘束、繰り返しの連絡、個人的な連絡手段を用いた不適切な接触など、カスタマーハラスメントに該当し得る事案があるものと認識しております。

現在、こうした実態の把握に努めているところであり、今後はその結果も踏まえながら必要な対策を講じ、職場環境の改善を図ってまいります。あわせて、町民の皆様への接遇の向上にも組織全体で取り組み、対策の強化と丁寧な住民対応を両輪として、職員が安心して働ける環境と、持続可能で質の高い住民サービスの両立を図ってまいります。

○議長（藤野菊信君） 吉田憲行君。

○8番（吉田憲行君） ご答弁ありがとうございました。

カスタマーハラスメントについては、町職員にとっては行政サービスが絡んできますから、その線引きが大変難しいと推測されます。町民は正当な要求をしているけれども、町職員はハラスメントを受けているみたいな感じになりますので、そここのところの線引きだけはきちっとしていただいて、正当な要求であったらきちっと対応していただけるようによろしくお願ひいたします。

また、そのようなちょっと不適切な要望等に遭遇しましたら、毅然とした態度で、自分一人で抱えず、同僚、上司と問題を共有し、対応することが必要と感じております。今ほど答弁されたとおり、対応マニュアル策定が待たれます。県は条例とかと言っていますが、ハラスメントに関しては、そこまでは越前町は必要ないかとは思いますが、そういうマニュアルの策定とか、そういう相談には真摯に対応して、職員もしくは、また町民を守っていただけたらと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

今回、越前町の組織体制及びハラスメント体制について質問してまいりましたが、合併以来、職員数が削減され、それでいて仕事内容は多岐にわたり、町民にとつ

てやって当たり前のことでも、職員にとっては内容が複雑となり、ここの案件に係る時間は長時間にわたると思われます。効率化が必要といっても、効率化を進めると行政サービスがなおざりになり、痛しかゆしだと感じております。

私個人としては、ハード面の改修、建物等の改修も大変ですが、組織をいま一度見直すこと、職員削減ではなく増員も含め、人というソフト面を強化すべきと感じております。職員でなく仕組みで町を回していただきたいと思っております。それと、庁内での意思疎通、改めて報告、連絡、相談の徹底を図っていただくよう、組織構築をよろしく願いいたします。古いことわざであります、「人は石垣、人は城」だと今でも思っております。職員を守る体制をよろしく願いいたします。そして、町民を守る体制をよろしく願いいたします。

これで私の一般質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

(午前10時35分 終了)