

令和4年12月12日(月)

開会（9：56）

○坂上隆夫委員長

開会宣言。出席委員が9名で定足数に達し、会議が成立した旨、宣言。当委員会に審査を付託された案件は、「条例の制定」1件、「条例の一部を改正する条例」1件、「関係条例の整理に関する条例」1件の計3件である。

議案の審査に入る前に、高橋副市長よりあいさつをお願いしたい。

○高橋副市長

おはようございます。例年12月に入ると税金の控除のためもあり、ふるさと納税が多く納入されている。令和3年度と4年度を比べると若干4年度が少ない状況である。ご存知のとおり令和3年度については、約24億5千万円が胎内市に対してふるさと納税があった。市が買い取った返礼品の額が約6億5千万円。その中で米が96.4%、2番目が地ビールで1.2%、3番目が寝具で0.6%、ミネラルウォーターが0.6%、その他が1.2%となっている。米だけみても買取額が6億を超えている状況である。胎内市農協の令和3年度の米の総出荷額については20億4千万円ということで、この中にはふるさと納税分も含まれているし、全農など様々ある。それにしても胎内市の米が返礼品に選ばれている状況にある。ふるさと納税は様々賛否があるが、よく言われるのが関係人口を増やしたり交流人口を増やしたりすることにも繋がることもある。また、地域産業のためにも役立っているとつくづく感じている。本日の案件は、3件ということでよろしく審議願いたい。

議第75号 地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整理に関する条例

田部総務課長説明

この条例については、関係する条例として9本の条例改正をするものである。国家公務員の定年が60歳から65歳へ延長され、令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなり、地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされていることから、60歳から65歳までの段階的な定年引上げに係る関係条例9本を改正するものである。

また、国に準じて、新たに管理監督職勤務上限年齢制いわゆる課長職の年齢制限を設けること及び定年前再任用短時間勤務制を導入すること、現行の再任用制度を廃止し暫定再任用制度を導入すること、60歳超職員の給与を7割水準とすることなどを規定している。議案

並びに新旧対照表では中々わかりづらい部分もあるかと思い、本日、事前に「職員の定年引上げについて」の資料を配付している。すみませんが3ページの表に訂正がある。新制度の「5級主幹へ降任」に修正願う。資料に基づき概要を説明する。

[資料に基づき説明]

新たな定員管理計画を策定中。専門職の土木技師や建築士もそうだが一般事務職でも各自治体で取合いになっている。粟島浦村ではなかなか職員が来てくれない状況にある。職員採用の厳しい状況も危惧されているが、積極的に様々な媒体を使用し募集を増やし優秀な人材を確保していきたい。

質疑

○丸山委員

60歳を過ぎた4月1日以降、降任となるが主幹の職は今までにない名称であるが、今後主幹はどこに当てはまるのか。

○田部総務課長

この職名については、他市町村でも定年引上げに伴い課長職、参事級職の降任の職名をどうするかいろいろと情報交換等もして、副参事などの案もあったが副参事だと参事の下なのか、係長より上なのかなかなか理解が得にくいと考え、あくまで課長、参事も含めた係長級の業務補佐という位置づけである。現在想定しているのは、その課内、係内でのスタッフ職として各課若しくは各係に配置して今まで培ってきた行政経験や知識、人脈等を活用できる職務に当たってもらうことを考えている。例えば各種分野において、福祉分野にたけている人は福祉分野の専門的な総合相談員になるとかコミュニティ関係であれば集落支援員として行政の総合調整に当たる。出先の築地、乙、黒川公民館の館長代理としてスタッフに生涯学習課長が館長を兼ねているのでそこへ実質的な館長として配置すると合理的配慮が必要な障がい者雇用のジョブマネージャーとしてケアに当たってもらうなど退職される職員の経験・知識に応じた職について考えていて最終的には市長に判断いただき配置を決めていきたい。

○丸山委員

職員給与が70%になるが5年間同額で昇給等はないのか。

○田部総務課長

そのとおりです。退職するときの号給の70%を基本として引上げた定年年齢までは同じ給与になる。

○丸山委員

退職するときの号給の 70%だと例えばどのくらいの給与水準になるのか。年齢的には何歳くらいと同じになるのか。

○田部総務課長

一般職が定年引上げになった場合のモデルケースとして、これ胎内市の平均的な号給に該当するかは別として、モデルケースで申し上げると、行 1 の一般事務職が 5 級 93 号 393,000 円の 70%で 275,100 円の給与月額が想定される。管理監督職にあるものについては、胎内市は 6 級制で国が想定しているのが 9 級制モデルケースなのであまり参考にならないかもしれないが、年齢構成で申し上げると 7 割水準に該当するのが中堅主任クラスになると思われる。

○丸山委員

中堅主任クラスだと平均して何歳くらいか。

○田部総務課長

年齢で申し上げると 40 歳弱になる。

○丸山委員

5 年延び 70%を維持して最後定年退職になるが、退職金は 70%になった額で計算されるのか。60 か月増えるからそれ相応の額になるという考えでいいのか。

○田部総務課長

市町村総合事務組合で退職手当の支給事務を行っているので断定はできないが、毎年ボーナスや人勸で給与が上がったり下がったりすることに伴い退職金の算定基礎となる報酬月額の通知が市町村総合事務組合から届く。それをベースにして定年引上げ年齢までの勤続年数を率に加算して退職手当を支給するので 65 歳まで引上げになった場合は、65 歳までの勤続年数が算入されて退職手当の計算がされるものと思われるが、断定はできないので市町村総合事務組合に確認してみる。

○丸山委員

定年延長に伴い職員の定数を変更することはなく新採用は 5 人と先ほど説明があったが定数はこれからも変更なく行くのか。

○田部総務課長

配付した資料で合計で 53 名が 65 歳定年引上げまでに定年退職する予定。先ほど※を申しあげたとおり 2 年に 1 回定年引上げに伴い退職が出る。採用については毎年度採用していく

ので毎年5人程度で53名の退職に対し50名の採用を見込み定員管理計画を策定し採用を進めて行きたいと今のところ考えている。

○丸山委員

職員の定数は変更ないと理解していいか。

○田部総務課長

今の条例に規定されている職員の定数についてはこの人数を上回ることではなくこの定数の範囲内で採用計画を進めて行きたいと考えている。

○丸山委員

そうすると新規採用がここに書かれているとおり毎年5人となると例年よりかなり減ることになるのではないかと思う。市職員になりたくても競争率が高くなり、今までよりも狭き門になることに対するコメントはあるか。

○高橋副市長

毎年5人という人数がかなり少ないということだが、そうでもないと思う。一般事務職だと5人に満たない年の方が多いと思う。総務課長の最初の説明にもあったが、募集してもなかなか人が集まらない。一般事務はけっこう集まるが専門職になると、例えば保健師、土木技師や建築あたりは募集しても来ない現状がある。私どもの感覚からするとかなり狭き門になっているということではなく優秀な人材をその中から選んでいく必要があるので今後も定数を激減することのないように採用をしていきたい。

○薄田委員

2つ質問をする。1つは職員の方で60歳定年で退職金をもらう将来設計をしてきて65歳定年延長になるが60歳で退職金をもらいたい人への対応は考えているのか。もう1点は、定年延長に53名が該当する部分で60歳から65歳まで給料は3割下がり役職は降格するとかなりモチベーションが下がると予想される。職員のモチベーションが下がれば市にも影響があると思われるが、それを下げないためどのような対策を考えているのか。

○田部総務課長

1点目の質問ですが、私の説明が足りなかったかもしれないが資料2ページ目の(4)定年前再任用短時間勤務制度の導入ということで定年延長でも60歳で退職する将来設計を考えている職員へ対応するため定年前に退職した職員については本人の意向も踏まえてこの再任用短時間勤務での職に再任用する制度を設けている。任期は本人の定年引上げの退職日まで。例えば62歳が定年延長の退職年齢だとすると61、62歳の時は現行の再任用と同様な形

で短時間勤務で働く。退職金は60歳の時点で支給されます。

○高橋副市長

2点目のモチベーションが下がることにどう対応していくかです。基本的に7割になるからそこに勤めないことは本人の意思で決められる。ただし、残ったときに我々としてポストはないが、仕事の内容は今までの経験を生かせるような、そこにいて自分が輝けるような役割分担を与えていくことは必要になっていく。後はその個人が今まで何十年もお世話になってきてこれから給料は少し下がるけど市民のためにがんばる。というような気持ちが出るような管理職との対話や面談を通して職員のモチベーションを上げていきたいと考えている。

○薄田委員

今の1点目の話で選択できるような部分があるということで確認した。それは自分の将来設計に基づいた選択して退職金をもらうことが可能だと理解した。もう1点の65歳までいかにモチベーションを上げて職員に一生懸命働いてもらうかという部分については、副市長の言うこともわかるが、1年に1回くらい研修を受け市の求める職務や人材について、モチベーションが上がるようなシステムを作っていければいいと思うのでぜひ検討をしていただき、モチベーションが下がらないように運用していく対応を提案するものですがいかがか。

○高橋副市長

職員研修についてはモチベーションの維持だけでなくいろいろな形がある。例えばストレスをどう発散していくかなど毎年職員研修は行っている。60歳以降の方限定にしてモチベーションを上げるものもあっていいという気はする。しかし職員全体としてモチベーションは上げてもらわなければいけないのでそのような形で職員研修に取り組んでいけたらと考えている。

○天木委員

先ほどの丸山委員の質問の退職金です。60歳で満額もらえてそれ以降は3割減という計算ですが、そうすると1、2年定年延長してその差額が少なくなると思う。そうすると60歳で定年して再任用を選べば制度的に無理があるのではないかと思うが考えは。

○田部総務課長

丸山委員、薄田委員、天木委員から指摘のあったところについて定年引上げまで働いた場合については、正職員の扱いなので退職手当の勤続年数に算入される。定年引上げ後60歳で退職する方は、60歳までの退職手当の計算で行く。その後短時間再任用制度を選択した場合その期間は退職手当の支給対象にはならない。あくまで定年延長になった方は引き上げになった退職年齢までの勤続年数は退職手当に算入される。再任用になると退職手当はない。

○天木委員

退職金の計算方法で辞めた年の報酬に月数を掛ける基準があると思うが、60歳の時40万円だと61歳では27万円になる。その差額がどのくらいあるのか。1年勤めた場合だいぶ違うのではと思う。5年勤めれば60か月分でペイできるかもしれないが。1、2年勤めた場合、差額がどのくらいあるのか。明確に示していかないと職員がこれからどうするか考えがあると思うのでどうか。

○田部総務課長

7割水準で61、62歳が定年退職年齢引き上げの定年年齢とした場合、7割水準で61、62歳の給与月額で退職日現在の水準で退職金の計算をすると少なくなるのでその差額調整については当然措置されるものと思われませんが市町村総合事務組合にも再度確認して組合などとおして職員に周知したいと思う。

○天木委員

先ほど定年延長になった人には適正な配置をすることだがそうすると5年間人事異動はないのか。

○田部総務課長

課長、係長級の職員が降任して給与水準7割になったとしても正職員には変わらないので、適材適所での人員配置、異動はある。

○八幡委員

非常に基本的な事で聞くのも恥ずかしいが、定年延長になる時に定年延長と再任用選べられる形だろうが、定年延長したいと希望した人は定年延長として採用されるのか。それとももう一段階、再任用の方に行ってもらいたいという話しをするのか。本人の希望どおり定年延長になるのか。

○田部総務課長

定年引上げの対象となる、例えば62歳の職員の定年年齢が62歳だといった場合、何も申し出がなければ62歳までは正職員として60歳以降7割水準の給与で勤務してもらうことになるが本人から手上げ方式で60か61歳で定年して定年前再任用制度でもう1、2年は再任用短時間制度を使って勤めるという意向確認は人事から職員にお知らせし申し出てもらう形を取りたいと考えている。現在も60歳定年だが年金支給年齢までの間、再任用の希望の有無の意向確認は課長級も含んだすべての定年退職者に実施している。

自由討議

無し

採決

全員異議なく、可決すべきと決定。

議第 78 号 胎内市消防団員の定員、任免、給与、服務等に関する条例の一部を改正する条例

田部総務課長説明

国が示した「消防団員の報酬等の基準の策定等について」の対応として、県内 20 市の消防団員の年額報酬を勘案してその団員の処遇改善を図るため、所要の改正を行うもの。具体的には、団員の年額報酬を 36,500 円に改定するもの。

質疑

○森本委員

年初に質問した時に年額 36,500 円にする自治体が少ないという話であったが 20 市の状況を鑑みとあったが結果的に今どのような状況なのか。

○田部総務課長

国が示した 36,500 円に処遇改善する自治体が、胎内市の場合 20,000 円から 23,000 円に年額報酬を上げた時にはそういう状況であったと思う。その後、今年度各自治体で 36,500 円ということで消防庁が示した処遇改善の額に改定した 20 市のうち胎内市を入れて 14 市は今年度中に 36,500 円に改定する予定。それに合わせて胎内市も来年度 4 月 1 日から 36,500 円に報酬改定をしたいということで今回条例改正をお願いするものである。

○森本委員

報酬の増額分については国の交付税措置があるとの話だったが、これは次回分になるのか、継続してくれるのか。

○田部総務課長

普通交付税の措置と特別交付税のダブルで交付税措置ということで国が手厚く措置をするということで 36,500 円の処遇改善を各市町村に通達したとことである。特別交付税は災

害等で配分が年度ごとに代わっていくが、普通交付税は 36,500 円を標準報酬額として標準的な消防団員の団員数をかけて交付税算入する。胎内市には今 600 人くらいの団員数があるが普通交付税に算入される標準的な団員数は 193 人である。そこに特別交付税の部分で 2 倍にして 400 人弱をかけてその分を算入する。それでも胎内市の団員数の実態には満額算入されないが、今想定している市の単独持出し報酬額については 130 万から 140 万円程度を試算している。

○薄田委員

2 つほど教えていただきたい。1 点目、今回来年度から上げる部分で班長 38,000 円で部長も 38,000 円と同じ金額だがここは同じでいいのか。少し差をつけたほうが部長のモチベーションが上がってくるのではないかと。あと今回の改定で年間で総額どのくらい上がるのか。

○田部総務課長

階級では班長と部長が同じ報酬額ではモチベーション的にどうかとの指摘であるが、基本的に職名は違うが行う活動については班長も部長もほとんど変わりのない活動をしてもらっている。それと消防団が加入する共済制度の退職手当金も同様の算入方式でほとんど同じ計算式で算定して退職金を支給している状況。名前は違うが実質的な退職金ならびに活動内容については変わらないので今回も同じとした。令和 5 年度の予算にかかわることだが条例に基づく定数が 630 人で定められている。その人数を新たな 36,500 円の報酬額で各階級ごとの報酬額を当てはめて試算すると約 487 万円の増額が見込まれる。条例に基づく定数の 630 人で予算要求しているが、実質的な団員数が減っていて現在 600 人を切っている。今年度末になると会社の異動等があり人数も変わったりするかもしれないが、30 人強が定数で見積もっている部分が予算的には多く見込んでいるので約 480 万円の影響額はその実団員数の減で増額分はなくなるのではないかとと思われるが影響額としては 487 万 2 千円くらいである。

○薄田委員

班長と部長の報酬額の部分で任務の中身があまり変わらないのであれば部長に統一したほうがいいのではないかと思うがいかがか。

○田部総務課長

班長は各町内会・自治会・集落で一人ずつ。例えば 3 集落に団員がいれば班長が 3 人になるが、3 集落の内 1 集落にしか団員がいなければそこを取りまとめる場合は部長と区別している。

○薄田委員

実態と運用面はわかったが、将来的には少子化で人口減少が進み集落の中で減っていくと

思うので将来的には部長に統一することも一つの案と思うのでご検討願う。

○渡辺秀敏委員

定数 630 のところ現在 600 人弱で 30 人強足りないということだが、報酬を引き上げることで人数確保を促す狙いがあるだろうが実際の募集方法はやめる人が次の人を探してきて人員確保ができていたと思うが、他に募集を働きかける方法は行っているのか。

○田部総務課長

渡辺委員のいうとおりの辞める団員がいた場合、自分の集落から新たな団員の確保を依頼しているが後任がいなくて 30 名強定数を割っている状況が続いている。これについて、消防団員の報酬を引き上げることも PR していきたいし、一度消防団員を退職した方でも体力的・肉体的にもまだバリバリの 60 代、70 代の方もいると思う。そのような方に機能別消防団員として訓練や出初式等のイベント行事には参加しないが災害や火災のときにはかつての経験を生かし活動をお願いしたり、市職員にも消防団員が 34 名いる。新たな試みとして来年度の新採用職員に消防団長から消防団員の責務や役割、非常勤の特別職として公務員でも兼務できる等、地域の貢献のために団員になってもらえるような勧誘説明等も考えているところである。

○渡辺秀敏委員

一回やめた方に再度お願いすることもあるということだがそれは行政からお願いするのか。

○田部総務課長

機能別消防団員も一般の消防団員と同様に市が募集している。

○渡辺秀敏委員

若干視点が変わるが、他市町村も定数を割っているのか。

○田部総務課長

胎内市も条例定数 630 人で以前議会にもお諮りして定数条例を見直し定数を削減してきているが、それでもまた 30 人強定数割れをおこしている状況である。他市町村においても胎内市と同様に条例定数を割っている。

○渡辺秀敏委員

定数を削減してきたとのことだが、どうしてもいなければ逆に定数をそろえていく方法もあると思うが今後も定数削減はあるのか。

○田部総務課長

今 30 人強定数割れを起こしているので実団員数に見合った条例定数に。先ほどの薄田委員から指摘のあった部長・班長の階級などの組織も含め消防団の組織条例の改正を検討していかなければならないと考えている。消防団員の退職金の負担金については、条例定数を基に市が総合事務組合に支出するので、定数割れしている分多く負担している。基本的には実団員数に合わせた条例定数にしていかなければならないと考えている。

自由討議

無し

採決

全員異議なく、可決すべきと決定。

議第 81 号 胎内市企業版ふるさと納税基金条例

本間総合政策課長説明

これは地方公共団体が行う地方創生の取組みに対する法人からの寄附金である企業版ふるさと納税寄附金について基金に積み立てることにより後年度においても使うことができるようにするものである。企業版ふるさと納税の対象となる寄附金については、市が策定し国の認定を受けた地域再生計画に掲げた取組みに対するものである。当市の地域再生計画は第 2 期胎内市まち・ひと・しごと創生総合戦略を備えようとしており、市の施策事業全般を含んだものとなっている。寄附金の使い道としては、地域再生計画の中で寄附いただいた企業の意向に沿った事業の財源とすることとしている。

質疑

○天木委員

今現在の寄附額はいくらか。

○本間総合政策課長

今現在収入されているのは 2 件で 60 万円である。

○天木委員

その60万円はこの条例がなかった場合どうなるのか。

○本間総合政策課長

2件のうち1件は50万円で災害・防災に使用してほしいとの意向があるので今年度の事業に当てたい。もう1件は胎内ディアーズが行う地域活性化の事業に当ててほしいとの意向であり、今年度の予算に歳出がないので積み立てて来年度以降の事業に当てたい。

○天木委員

10万円は条例がなかった場合は今年度に使用しなければならないのか。条例ができれば基金に積み立てて来年度以降使えるという意味か。

○本間総合政策課長

基金がなければ積み立てることができないので今年度はその事業を設けて使わなければならなくなるが、基金を設けることにより翌年度以降に事業を行うことになる。

○渡辺秀敏委員

奨学金返還支援事業があったが、現在申請者があまりいないとのことで、制度そのものが凍結になっていたかと思ったがどうか。

○本間総合政策課長

奨学金支援の企業版ふるさと納税については、募集を終了している。1人対象者がいてその寄付金は奨学金の基金に積んでおり令和5年度から支援が始まる状況である。

○渡辺秀敏委員

奨学金の基金に積んでいるとのことだが、この基金条例ができればここに移動するのか。

○本間総合政策課長

奨学金返還の寄附金については、奨学金返還支援の基金が設置されそこに積んでいる。そのときはまだ企業版ふるさと納税がこの目的について計画を作ったものだったので特定の基金に積んである。今の企業版ふるさと納税は、国の総合戦略を基にした全部を含んだ形の地域再生計画で作っているののでいろいろな目的の寄附が想定されることから今回そのようなものに対応できる基金を設置するものである。

○薄田委員

将来の規模、どのくらいまで積み立てるのか。計画があれば教えてほしい。

○本間総合政策課長

企業が市にしてほしいことに寄附してくれるものなのでどのくらいになるかはわからない。企業版ふるさと納税の制度を活用してもらうため先回の補正予算で企業とのマッチングをする業務委託をつけた。寄附が増えるよう取り組んでいる。

○薄田委員

企業もなかなか理解していない。行政からこのような将来構想があるのでこのような形にしたい。というものを作ってくれれば企業も協力できると思う。しかし今の段階ではよくわからないのが本音。将来の運用の形を示してもらえばよりいいものになると思うがどうか。

○本間総合政策課長

地域再生計画が全部を含んでいるのでその中からこれというものがぼやけている。マッチング業務では事業を示して発信していきたい。

自由討議

無し

採決

全員異議なく、可決すべきと決定。

以上で総務文教常任委員会を閉会する。

閉会（11:07）