



令和 4 年 11 月 29 日
午前・**午後** 3 時 48 分 受領

議長	事務局長	係

令和 4 年 11 月 29 日

愛南町議会議長 原田 達也 殿

愛南町議会議員 金繁 典子

一 般 質 問 通 告 書

次のとおり通告します。

(答弁一括方式 ・ **答弁分割方式**)

質 問 の 要 旨	答弁を求める者
<p>1. 愛南町の正規職員（一般行政職:218人のうち7割強が男性）の約半数が「給与を上げるため」課長補佐に昇格する一方で、非正規職員（会計年度任用職員：305人のうち女性が8割弱）に対する処遇改善（国の決定等）は、なぜ愛南町で進まないのか</p> <p>自治体の非正規職員（会計年度任用職員）と正規職員の処遇の格差拡大が社会問題となっています。愛南町には非正規職員が 305 人（令和4年度）、フルタイム 222 人うち女性 174 人（女性比 78%）、パートタイム 83 人うち女性 63 人（女性比 75%）おり、正規職員全体（令和3年度 418 人）と合わせて約 700 人、少なくともその約3分の1以上の仕事を非正規職員が担っており、非正規職員がいなくては愛南町の業務はたちまち立ち行かない状況です。しかしその非正規職員に対する処遇は正規職員と比べて大きな格差があります。</p> <p>令和2年度に会計年度任用職員の制度に移行する前には非正規職員の昇給については規定さえなく極少額で、同制度に移行の際も、愛南町では経験年数等を換算せず職種によって一律同じ給与にしました。すなわち、例えば10年以上職務経験のある職員も1年目の新人も全く同じ</p>	町長

給与（号俸）にされてスタートしました。

一方で昨年末、政府は「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」として、厳しい我が国の経済状況から一日も早く通常に近い社会経済活動の再開を図る方針を打ち出し（令和3年11月）、その中で「未来社会を切り拓く『新しい資本主義』の起動」として「公的部門における分配機能の強化等―看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等」が決定されました。これは「新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す」もので、「賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、(令和4年)2月から前倒しで実施する」として、全国的に処遇改善が行われました。

愛南町でも非正規職員の保育士及び放課後児童支援員については今年2月から処遇改善が行われましたが、その他の職種の非正規職員には未だ処遇改善がなされないままでした。そして11月9日に、南楽荘の介護の支援員を対象に処遇改善（ベースアップで9,000円/月）を今年4月1日に遡って支払うことに決めたとのことでした。

そこで伺います。

(1) 介護の支援員には4月からしか処遇改善を遡及させない理由は何ですか。公平性から、支援員の処遇改善も同様に2月からとするべきではないですか。

(2) 南楽荘の支援員以外及び保育所の保育士以外の非正規職員、並びに一本松病院の非正規職員について、処遇改善をしない理由は何ですか。

(3) (2) について、公平性から処遇改善するべきではないですか。

(4) 会計年度任用職員制度に移行する際（令和2年4月）、愛南町では非正規職員の経験年数等を全く換算せずに10年以上経験ある職員も新人も一律に同じ給与（号級）にされました。これは正職員の扱い等に比し、不公平ではありませんか。公平性を確保するには、なんらかの措置を講じるべきではないですか。

2. 愛南町では一般行政職の正職員（218人）に占める女性職員の割合が非常に低く3割に満たず（60人、27.5%）、課長（相当）職では2割に満たない。さらに本庁と支所の職員における課長職ではわずか9%（22人中2人）。その理由と改善策について問う

町長

(1) 国は市町村職員（本庁）の各役職段階に占める女性の割合の目標値として、2025年度末までに本庁係長相当職40%、本庁課長補佐職33%、本庁課長相当職22%としています。

これまで何度も男女共同参画に関する質問をしてきましたが、愛南町における女性活躍の推進のうち上記女性職員の割合については低いままです。その背景には、職場における男女共同参画がなぜ重要なのかの意識づけや、職員の採用、昇格、退職などにおける男女の差異の把握と分析、それらに基づいた対策の検討が不十分なのではないかとの疑念を持たざるをえません。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平

成 27 年) 19 条 3 項は地方自治体が「特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令(平成 27 年「内閣府令第六十一号 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令)」で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握(必須把握項目及び任意把握項目)し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない」とし、女性の職業生活における活躍に関する情報を公開しなければならないとしています(21 条)。令和元年 12 月にも国から省令(内閣府男女共同参画局長)が出されており、愛南町もこれを受けているはずです。

そこで伺います。

(1) 愛南町はこの「状況の把握・課題の分析」及び「女性の職業選択に資する情報の公表」を行ってきましたか。理由とともにお答えください。

(2) 今後はどうされる予定か、内容と時期を含めお答えください。

(3) (1) をふまえ、今後、本庁における女性割合、及び本庁課長職に占める女性割合をどのように増やそうとお考えですか。

3. 愛南町は活力ある地域社会の実現を目指し、住民が町政に参画できるよう、委員会等の委員には2割以上を公募することが条例で規定されているが（住民参画推進条例）、なぜ守られていない委員会等が多くあるのか等について

町長

「愛南町の自然や文化を守り育て、活力ある地域社会の実現を目指し」、愛南町住民参画推進条例10条は、「町は、委員会等の委員に住民等を選任しようとするときは、委員会等が次の各号のいずれかに該当する場合を除き、委員会等の委員の2割以上を住民からの公募による委員とするよう努めるものとする」と規定しています。

しかし現実には、公募していない委員会等が多々見受けられます。

そこで伺います。

(1) なぜ公募による委員を採用していないのですか。

(2) 公募をしていなかった現委員会等について、どのような措置を取られますか。

(3) 今後、同条例を守るようになるためにどのような対策を取られますか。