

一 般 質 問 通 告 一 覧 表（9月定例会議）

令和8年9月10日招集

1. 役場の組織活性化の現状と今後の職員育成の方法について	令和5年12月定例会議の一般質問で「都城フィロソフィ」の話題を取り上げて、栗山町でも人事評価制度を運用するにあたり、「フィロソフィ」を策定し、人材育成の指針となるようなものが必要ではないかと質問をしました。その後、栗山町でも令和7年3月に「栗山町職員人材育成・確保基本方針」を策定し、人材育成の指針として職員の指導に当たっているとのことですが、組織活性化の現状と今後の具体的な職員の育成方法について町長のお考えをお伺いします。	6 番 鈴 木 千 逸
--------------------------------------	--	------------------------

一般質問通告一覧表（9月定例会議）

令和8年9月10日招集

1. 雨煙別川河川敷の整備は	令和8年度町政執行方針に、「道と連携した「雨煙別川かわまちづくり計画」を推進し、魅力的な水辺空間の創出を図る。」とある。春になると雨煙別川を挟んで両側の遊歩道を自転車で走ったり、犬の散歩や幼児を乳母車に乗せ散歩している町民もいる一方、背丈が伸びた雑草等で道が塞がれている箇所や、雨煙別川沿いに居住する町民からも樹木や雑草で狐や狸の出没、スズメバチの飛来などの話も聞く。 現地を調査すると外来種でトゲのあるアメリカオニアザミやノラニンジンなど山の手橋の途中から道を塞ぎ歩ける状況ではなかった。雨煙別川の管轄は北海道であるが、雑木伐採の必要性の確認や対応について見解を伺う。	
2. 人工透析患者通院費助成の充実に向けて	町内の人工透析患者の7割は、10月末にグランドオープンする栗山赤十字病院に通院し、3割は町外の医療機関（送迎車付きが多い）を利用している。栗山赤十字病院へ患者自身が運転するか、家族が車で送迎しているパターンが多い。そこで2点伺う。 ① 現在本町では、町外の医療機関を受診する人工透析患者には、「栗山町特定疾患患者等通院費等助成要綱」により、交通費1/2の助成や、「栗山町福祉ハイヤー利用料金助成要綱」によるハイヤー利用料金の一部助成を行っているが、町内医療機関も含めた通院費助成や福祉ハイヤー利用料金助成の見直しを行ってはどうか。 ② 栗山赤十字病院を利用している患者さんや家族の高齢化が進めば、車を手放し送迎付きの病院へ行かざるをえなくなるし、夕張市や由仁町に居住している患者さんは、栗山赤十字病院ではなく、他町の送迎車付きの人工透析の医療機関を利用しているとも聞く。一年間に不定期で数回行われている福祉課担当と栗山赤十字病院との意見交換の場で「送迎車を配備しては」との要請を行ってはどうか見解を伺う。	3 番 重 山 雅 世

一 般 質 問 通 告 一 覧 表（9月定例会議）

令和8年9月10日招集

1. 町保有の各種基金及び積立金の現状と運用について	現在、本町では自由度が高く財源調整や不測の事態対応に使われる財政調整基金や、あらかじめ定めた特定の目的に使用するための各種特定目的基金、その他積立金などを保有し、自主性や機動性を確保しつつ長期的視点に立った安定的財政運営を行なっていると認識している。 その現状はというと、毎年度決算においてこれらの基金の運用状況として積立額、利子及び繰り出し額が示され、令和7年度一般会計における基金残高は合計で約30億円となっている。 そこで、現在保有する各基金の運用について以下の点について伺う。 ①特に特定目的基金においては、基金の運用状況を経年で見たときに、積立や繰り出しが行われず動きがないものがいくつか見られるが、その目的達成はなされているのか。 ②基金も含めた公金の管理について運用指針などは策定されているのか。 ③令和6年3月のマイナス金利政策の解除に伴って金利は上昇局面に入っていることから、資金の運用をしないこと自体がリスクになってきている。基金の安全性及び流動性を確保したうえで効率性（収益性）を高めていくために、銀行における定期預金中心の運用から一歩進んで各種債券の購入による自主財源の確保を目指してはどうか。また、その際に基金全体を大きな枠組みとして活用する一括運用ができないか。	10番 藤 本 光 行
-----------------------------------	---	------------------------

一般質問通告一覧表（9月定例会議）

令和8年9月10日招集

1. 部活動改革における外部指導者の確保と町の支援体制は	近年、学校現場を取り巻く環境は大きく変化している。少子化による児童生徒数の減少、学校の統廃合、教育課題の多様化・複雑化、保護者や地域から学校に求められる役割の増加などにより、教職員の業務負担は依然として大きなものとなっている。 国においても、教師が授業や児童生徒への指導など本来担うべき業務に専念できる環境を整備するため、学校における働き方改革を進めている。特に令和8年度からは部活動改革の「改革実行期間」が始まり、休日の部活動について原則として地域展開を目指す方針が示されている。 部活動は、学校教育の中で重要な役割を果たしてきた一方、教職員にとっては、勤務時間外や休日 に及ぶ指導、大会への引率、練習計画の作成、保護者への対応など、大きな負担となっている。国のガイドラインにおいても、部活動指導員等の配置、地域クラブ活動の創設・運営、教師以外の関係者による大会引率・運営など、学校外の人材を活用する方向性が示されている。 本町においても、教職員の働き方改革を進めるとともに、地域のスポーツ・文化資源を活用し、子どもたちの活動機会を確保するという両面から、外部人材の積極的な活用を検討すべきである。学校は、子どもたちの学びの場であると同時に、地域社会を支える重要な基盤である。教職員の負担軽減を図りながら学校教育の質を確保するため、地域や行政が学校を支える仕組みを構築することが必要と考える。 そこで、以下の点について町長及び教育長の見解を伺う。 ①本町における現在の部活動の設置状況、教職員の部活動指導に係る負担及び外部指導者の活用状況は。 ②外部指導者や部活動指導員を活用する上で、本町ではどのような課題があると認識しており、今後どのように対応していく考えか。 ③休日の部活動について地域展開を進めるため、地域のスポーツ団体、文化団体、競技経験者、退職教員等から人材を確保し、学校とのマッチングを行う仕組みを構築する考えはあるか。 ④外部指導者の人材確保に向け、町が継続的に支援する仕組みを構築する考えは。	5 番 堀 文 彦
-------------------------------------	---	----------------------

2. 各種ハラスメント 調査実施の検討進 捗状況について	近年、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等に加え、行政サービスの利用者から職員に対する「カスタマーハラスメント」が大きな社会問題となっている。 特に自治体職員は、住民からの相談、苦情、要望、生活上の困難への対応など、住民と直接接する機会が多く、その業務の性質上、精神的な負担を抱えやすい環境にある。 一方で、行政組織におけるハラスメントは、単に職員個人の問題ではなく、上司と部下という権力関係を背景としたパワーハラスメントが発生した場合、被害を受けた職員が相談しにくくなり、周囲も問題を指摘できなくなることで、組織全体が「見て見ぬふり」をする状態に陥る危険がある。 また、行政のトップや管理職など、組織内で強い権限を持つ者によるハラスメントについては、通常の内部相談窓口では十分な独立性・中立性を確保できないという課題もある。 昨今、横浜市長をめぐるパワーハラスメント疑惑が大きな社会的関心を集めた。横浜市では、現職の人事部長が市長によるパワーハラスメントの疑いを指摘し、市長側はこれを否定するなど、双方の主張が対立する状況となり、その後、横浜市議会では真相究明を求める決議が全会一致で可決なされ市長は辞意を表明した。 この問題から私たちが学ぶべきことは、個別の事案について誰が正しいかを論じることだけではなく、「行政組織の中で、権力を持つ者によるハラスメントを誰が、どのようにチェックするのか」という組織統治の問題である。 さらに東京都では2025年4月から全国に先駆けてカスタマーハラスメント防止条例を施行し、東京都職員も対象として、組織として毅然と対応する方針を示している。東京都では職員アンケートで、回答した職員の約半数が過去3年間にカスハラを受けたことがあると回答しており、電話対応への録音装置導入なども進めている。 国においても、本年10月1日からカスタマーハラスメント対策が事業主の義務となり、こうした社会状況を踏まえ、本町においても、職員が安心して働くことのできる環境を整備するとともに、住民からの正当な意見・苦情は大切にしながら、不当な要求や暴言、脅迫、長時間拘束等には組織として毅然と対応する仕組みを構築する必要があると考える。 令和6年6月定例議会において、町長より「ハラスメントの実態調査は、問題の可視化と防止策の検討・改善、職員の意識改革など、より働きやすい環境づくりに繋がるものと考えており、職員のハ	5 番 堀 文 彦
---	--	----------------------

ラスメントに対する基本的な理解を深めるとともに、他の実施事例の調査も進めながら、実施に向けて検討していく。」との回答をいただき、本年８月にパワハラ、セクハラ、カスハラ、マタハラ、育ハラなど広範囲にわたるかなり精度の高い調査が実施されたことを確認している。

そこで、本町におけるハラスメント対策について、次の点を伺う。

①カスタマーハラスメントに対する今後の具体的対応策について

②ハラスメント行為を防止するため、職場環境の雰囲気づくりを含めた庁舎内経営の重点について

５番
堀

文彦