

## 総務常任委員会 摘 録

1. 開催日 令和8年2月20日(金) 第2委員会室
2. 出席委員 五島誠委員長 松本みのり副委員長 谷口隆明 横路政之 堀井慎一郎 桜田亮太
3. 欠席委員 なし
4. 事務局職員 植木佳那子議会事務局主事
5. 説明員 加藤武徳総務部長 出口聡総務課長 平岡洋介総務課職員係長 三田拓輝総務課専門員
6. 傍聴者 なし
7. 会議に付した事件
  - 1 所管事務調査について
  - 2 その他

午後4時6分 開 議

○五島誠委員長 それではただいまより総務常任委員会を開催いたします。ただいまの出席委員は6名であります。よって、直ちに本日の会議を開きます。本日の会議におきまして傍聴、写真撮影、録音、録画を許可しております。

### 1 所管事務調査について

- 五島誠委員長 それでは本日の協議事項1点目、所管事務調査について。本日は、働き方改革について、状況確認をさせていただくということで、本委員会では確認しております。前回8月に一度ヒアリングを受けておりますが、本日は年度もそろそろ終わるということで、1年間の報告をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。それでは早速、課長から説明を受けます。
- 出口聡総務課長 前回8月8日の常任委員会で質問いただいておりますことにつきまして、総務課所管の部分でということをお答えをしました。その部分の今の状況ということで、加えてのところをお伝えをさせていただければと考えております。1つ目の質問のところは、総括の部分でしたので、こちらについては先般のお答えのとおりでございます。それから2つ目、基本的に達成できていなかった目標をどういった取組をしていくのかということで、前回出させていただいた資料1で、なかなか達成できていないという状況の中で、3ページ目で追加する主な取組内容を中心にお話をさせていただいたところでございます。その中で、⑤の国の動向を踏まえたハラスメント対策の充実については、研修等も含めて検討しているということを申し上げましたが、12月10日付で定例記者会見でも出させていただきました不当要求行為等への対応で、一定、相談時間、相談対応、庁舎管理規則上の部分などの整理をしました。現状、不当要求対策の会議がございしますが、不当要求行為等の定義の中にカスタマーハラスメントというものも含めまして、行政職員についていえば、非常にカスハラを受けやすいというような解説も出ております。通常の業務に非常に支障を来すという部分も含めて、市民に対する行政サービスの低下を招きかねないというような事態につながるものでもありまして、法改正もございましたので、対策として、マニュアル等も作成し、組織として毅然とした対応をしてい

くという取組をしております。あわせて、ここの研修につきましても、全管理職を対象とした部分、こちらはマニュアル等を作成する上で、弁護士等にも御協力いただきながら整理をしました。弁護士の方に来ていただいて研修をした部分、それから、一般の職員についても6回にわたりまして、総務課の職員がマニュアルに沿って、事例をグループワーク等でやりながら、対応の徹底をしていくことを図っています。それからそのほかの項目については基本的には今取組を進めているという状況で、こういった取組をする中で特定事業主行動計画に掲げるものを何とか前に進めていきたいという部分です。3つ目の部分、有給の取得率についていいますと、ここは計画の中で、15ページにございますが、休暇取得の促進という部分、管理職でよりいいマネジメントを徹底していくように取組を進めているところでございます。現状は7年中の休暇取得の状況につきましては、3月中にその把握を実施していく予定としております。個別に取得率の低い職場についても、管理職等への聞き取りなど、取り組む中で、環境づくりについては働きかけを行っていくところです。ちなみに計画の中では、令和5年までの計画、年休取得率があったと思いますが、今回は現時点でのものが公表されております。令和6年につきまして、11.4日ということで、令和5年から比べると0.1日下がったような状況であります。職員数等が若干減少してくる中で同等の数字にはなっていると。ただし、12日以上という目標は達成していないという状況ですので、そこについてはまた意識をして、取組をしていくということをもたまた考えているところです。それから5番目の男性職員の育児休業の取得割合等の部分でございますが、こちら令和5年度までのところをお示しさせていただいていたと思いますが、令和6年度の育児休業の取得率につきまして、数値も出ておりますので、お伝えさせていただきます。男性が62.5%、女性は100%ということで、男性が4.2%増加という状況になっております。前回、新しい取組としても話をさせていただきましたけれども、今年度から運用しておりますが、育児休業等の取得予定を記す部分、計画書を早めに出すことによって本人と所属内部で共有ができるために育児と仕事の両立、こちらについての運用を始めております。基本的には配偶者の妊娠等に関わる男性職員については、原則的に提出するよう勧奨しております。制度の活用も含めながら積極的な活用を促しているという状況でございます。定員マネジメントプランの策定という部分については企画課の所管というところになっておりますので、現状でのこちらでのお答えは控えさせていただきます。それから7番目の項目でいくと、令和7年度の職員配置数でありますとか、会計年度任用職員の部分でしたので、こちらのところは、4月1日の時点ということでお伝えしておりますので、変更はございません。8項目め、時間外勤務の関係です。低減についての目標値を持って取組がなされているかというところ、こちら目標指標に達成していない状況ですが、令和6年度の月平均の時間外勤務時間数も公表できる状況になっておりますので、13.7時間ということで、令和5年度のものと同数値という状況です。県内市町の平均が15.8時間という状況ではありまして、下回っている状況ではありますが、計画の目標時間11.6時間については達成をしていないというところで、今後も継続して取組を進めていく必要があると。その中では、これまでも何度も説明をしておりますが、毎月の時間外の状況、こちらは総務課へ報告をするようにしておりますので、推移を把握していく中で、随時、所属長であり監督職、監督者への状況の確認は行いながら、事務量の見直しなど必要な対応をとってもらうように、総務課としても働きかけを行っているという状況でございます。特に、80時間を超える職員についても、管理職から必ず聞き取りを行いながら、その状況の把握にも努めておりますし、保健師からの定期的な声かけ、また産業医との面談についての勧奨も毎月、整理をした後で早い段階でアナウンスをしているという

状況でございます。様々業務改善に向けた取組についても、ノー残業デーの取組とあわせて、継続をしているという状況で、お知りおきいただければと思います。次の項目の中でいけば、時間外管理、勤務の適切な管理というところで新しい手法という部分の検討状況ですが、こちらについても、先般のところ、システムのほう、緊急システムであり、そういった基幹のシステムが更新という中で、庶務事務システムを入れていく準備をしておりますので、そういった部分のところも含めながら、適切な管理に取り組んでいくという部分でございます。遅出早出勤務制度の部分についても、現状では、先般、説明をさせていただいた状況で、新たな取組はない状況でございます。それから、若年層の早期退職について、分析対策を講じることということで、こちらも6月の議会でも答弁もさせていただいたとおりで、30代以下の退職者の多くが、他の自治体なり民間企業、そういった転職が理由となっている。今年度もまだ動いている状況ではございますが、担当する課長であり、また同僚であり、管理職であり、部長であり、またあわせて総務でも、係長、課長、部長というところについても、意向を示されたものについては内容を確認する中で、慰留等もしながら、状況も含めてその積み上げをしているという状況でございます。それからメンタルヘルスカウンセリング、またストレスチェックの状況ですが、具体的な成果なり、現状の委託先とか、そういった部分での質問項目でございますが、現時点7年度のカウンセリング利用者は13名です。超過勤務の多い職員でありますとか、個別相談を受けた職員へ総務課の保健師から積極的に、外部のカウンセラーの方でもございますので、勧奨したりすることで、未然に不調を防ぐという効果は出ているものもあるのではないかと感じております。ストレスチェックの関係でも、高ストレス者というところには産業カウンセラーにカウンセリングでありますとか、産業医の面談、そういった部分についても案内は、させていただいておるところであります。各所属長へも基本的には時間外の縮減というところ、健康を害していく部分の要因という部分ともつながる面もございますので、管理職にも改めて個別も含めて縮減について対応を依頼しているところでございます。それから、13番目の本庁と総合支所の在り方という部分のところ、今年度組織機構の部分の見直しという部分、全協でも説明をさせていただき、本日の行政組織条例でも御提案させていただいたところですが、企画課の部分でございますので、回答はなかなかできない部分がございます。ただし連携をとりながらしているという状況についてはお伝えをさせていただければと思います。前回からの追加の説明ということで、よろしく願いいたします。

- 五島誠委員長       ただいま前回のおさらいも含めて課長から説明を受けたわけでございますが、委員の皆さんからの質疑があればこれを許します。質疑ありますか。桜田委員。
- 桜田亮太委員       基本的なことなのですが、よく企業であるようなハラスメント対策窓口みたいな対応で、例えば個人さんが直接来て、相談を受けるといった体制はあるのかお伺いしたい。
- 五島誠委員長       課長。
- 出口聡総務課長       それは職員からということによろしいですね。ハラスメントの部分については相談窓口というところで、基本的には総務課の職員を指定をする中で、整理をさせていただいております。
- 五島誠委員長       他にありますか。堀井委員。
- 堀井慎一朗委員       12番の質問のところ、カウンセリングを受けられた方が13名でしたか。これは対象者が13名ではなくて、多分受けられた方が13名なのかと思うのですが、対象者そのものは何人ぐらいになっておられたのでしょうか。
- 五島誠委員長       課長。

- 出口聡総務課長 対象者は、基本的には全職員が対象になります。こちらでも声をかけさせてもらって、受けた職員が延べで13人という形です。
- 五島誠委員長 堀井委員。
- 堀井慎一朗委員 ストレスの度合いで判定が出て、総務課から声かけをされる対象の方がいらっしゃると思うのですが、その対象者数も分からないですか。
- 五島誠委員長 課長。
- 出口聡総務課長 今年度もストレスチェックを毎年同じ時期に実施をしております、高ストレス者の割合につきましては、全体で17.9%ということです。令和6年度は21.6%ということでございましたので、割合としても6年度と7年度では下がっているという状況。それから人数につきましては、令和7年度の部分でいくと、79名が高ストレス者という形になっております。基本的に会計年度任用職員も含めて正規職員、合わせて520名を対象に実施をさせていただいて、今年度全ての職員に回答頂いたという部分もございます。やはり自らのストレス状況を把握するというのが、この一つの大きなものでもございます。御自身のセルフケアにもつなげていただくという視点もございまして、できるだけ全員ということをおもっておりました。今年度は、いろいろ働きかけをする中で、全員受けていただいたという状況でございます。
- 五島誠委員長 他にありますか。谷口委員。
- 谷口隆明委員 働き方改革もハラスメント対策も含めて、電話の応対の変更をされたのではないですか。土日に、例えば雪が降って緊急に連絡して、20センチ降ったということで連絡すると本庁につながって、土日は休みなので、また平日に電話をかけ直してくださいみたいなアナウンスがあるのですけれども、何か緊急の場合の受付みたいながないのかあるのか。私もいろんな人から電話があって、東城支所の建設室にかけたら、本庁と同じようにアナウンスが流れたのですけれども、市民の方が電話されてどうなのかなという思いがしたのです。これはどうなっているのかなと。
- 五島誠委員長 課長。
- 出口聡総務課長 電話自動録音、それから5時15分以降、アナウンスが流れてくるというところについては、今年の1月から2月にかけて本庁、支所、全ての取組をさせていただいたところでございます。対応についての向上という部分とハラスメント対策というところもございしますが、緊急時の部分といいますと、これまではどうだったかということも含めてお話をさせていただきますが、これまではそれぞれ土曜日日曜日であれば、基本的に職員が出勤していないのが通常で、業務をやっていない状況です。出していない中で、個別の電話がありますので、雪の関係なら建設のほうに電話があったのか、分かりませんが、そういうところにかけても、職員でなければ、これまではとにかくつながっていない。アナウンスが入っていることによって、平日にかけてくださいというアナウンスが流れるようになっております。しかしながら、市役所の代表電話にかけていただくと宿直につながるという形になっておまして、そこでは電話の対応があり、緊急的に対応が必要な場合については、これまでも連絡網を配備して、それぞれ所管の担当課へ連絡がつながっていくような流れになっておりますので、基本的に大きな変わったことはないのですが、アナウンスが流れ始めたという部分がありますので、そういったところは御意見としてお伺いしておこうと思います。
- 五島誠委員長 先ほどあったように、今年の1月2月に我々から結構大きな改革の第一歩だとも理解するのですよね。むしろ議員からもそうした取組をしたほうがいいのかというのは、これま

でもあったかなと思うのです。実際に、先日多分事業設置が終わられて、まだそんなに日がたっていない中で、よくなった反面、例えば先ほどの谷口委員の意見のような、ある種市民からの御意見というか、そうしたものがいかなのかなというところは、少しつかませていただければと思うのですけれども、いかがでしょう。課長。

○出口聡総務課長　　そういった緊急時に連絡がつかなかったといった声は、総務課には上がってきていない状況でございます。緊急時の連絡というところについては、とにかく代表へかけていただいているので、現状とすればそういう状況です。

○五島誠委員長　　他にありますか。副委員長。

○松本みのり副委員長　　時間外で 80 時間を超える方の状況把握をされているということでしたけれども、大体何人ぐらいの方が、この 80 時間以上の時間外をされているのか、お伺いいたします。

○五島誠委員長　　課長。

○出口聡総務課長　　時間外月 80 時間ということで、令和 6 年度というところでお伝えをさせていただきますが、超過した職員については、17 人が対象になったという状況でございます。その中でも、複数月になった職員については、1 人という状況でございます。

○五島誠委員長　　横路委員。

○横路政之委員　　電話対応を開始されましたよね。そういった中で、要するに、電話で長時間罵詈雑言というのは恐らくなくなったのではないかと思います。録音されますからね。問題はやはり若い職員さんなどでも、このカウンターでの対応、前は時々同じような人が 1 時間 2 時間と説教を大きな声でして。そこら辺でも心が折れてしまうというのがあるのかなと思うのですが、そういったときの録音対応は、可能なかどうなのか。そこら辺の可能性は思われている部分でいいので聞かせてください。

○五島誠委員長　　課長。

○出口聡総務課長　　横路議員さんが言われたとおりで、電話の部分につきましては、全てを確認しているわけではありませんが、それぞれある意味、少し厳しい電話は少なくなってきたという声も実際職員から入っている状況ではあります。来庁者の対応についても、今回の不当要求行為等への対応というところで、しっかりと位置づけをさせていただいて、1 回の相談時間についても 1 時間以内、2 回目以降の継続相談については 30 分といったところも、ホームページにも出させていただいて、職員へ周知もして、研修をしてというところを示しています。あわせて、その不当要求の対策責任者について、各所属長に改めてしっかりと認識をしてもらい、基本的には複数人の対応で行くという話をさせていただいて、取組を進めている。録音につきましても、総務課で IC レコーダーを購入させていただきまして、各課で、必要な場合については、貸し出しの中で、録音をすると。録音については基本的に許可を取る必要はありませんが、逆にトラブルを防いでいく上でも録音をさせていただきますと、明示をした上で録音をすることを対応のマニュアルの中で整理をして、研修等も積んでいます。

○五島誠委員長　　横路委員。

○横路政之委員　　そういったことはまだ全部が周知して、どんどん実行しているというようなことではないですよね。まだ、周知とか研修とか、申し合わせ程度の今段階なのですか。

○五島誠委員長　　課長。

○出口聡総務課長　　現状支所へも配備をしていますが、まだそういう事例が場合によってはない面もあるのかもしれない。マニュアルをつくる中でも、それぞれ所管の全管理職、もしくは管理職から現

場におろしていただいて出た意見を吸い上げながら、整理をしていったところもでございます。その中でもやはりこの録音、録画という部分、どういう形で行えばいいのかといった御意見もありましたので、弁護士とも相談しながら、どのような対応ができるということ、先ほど申し上げたようなことをマニュアルに明記し、研修の中でも伝えていきます。そういう場面があれば、ないのが一番いい部分ではございますが、我々の説明責任も当然ありますので、その向上というものも含めた両面の中で、本当に職員がそういった部分でストレスを感じ、またしんどくなっているということがない形を組織全体で取り組んでいきたいと思っています。

○五島誠委員長 他にありますか。桜田委員。

○桜田亮太委員 国のハラスメント対策を基本とされているのだと思うのですが、昨年の夏から名札の掲載方法が変わったと思います。それに対して特に市民とのやり取りの間で、不具合が生じて、何かしらクレームにつながるような事例は今のところないのでしょうか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 様々庁舎へ来られた方からの御意見という中で、最初のうちは、やはり所属もない状況で名前の名字だけで、なかなか分かりにくいよねという御意見はあったことはございます。ただし現状、時間がたっていく中で、慣れという言い方がいいのかどうか分かりませんが、我々対応する職員としても、基本的には当然名前を名乗って対応していますし、そういった面で大きなトラブルにつながっている状況ではないと考えております。

○五島誠委員長 桜田委員。

○桜田亮太委員 それともう1点、特に1階、窓口に直接来られる方で、結構興奮なさって、その場ですごい大声を上げられたりということも聞いたことがあるのですが。そういった窓口対応をされる新規職員の方が対応しかねて慌てることのないように、そのときの職場状況にもよるのですけれども、基本的には部課長、それから係長、結構な人数で、冷静な対応をその場で早期に努めていくような体制が整うことが職員の方を守ることにもつながると思うので、もちろん相手の言い分が正しいことの中にはあるでしょうけれども、そういった取組もぜひ強化をしていただければと思います。

○五島誠委員長 副委員長。

○松本みのり副委員長 時間外が80時間を超える方が令和6年度は17名ほどで、複数月にわたる方は御一人だったということでしたけれども、この中には管理職の皆さんも全員含まれての人数でしょうか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 時間外勤務手当については管理職には支給されませんので、対象になっておりません。係長級以下の職員という状況でございます。

○五島誠委員長 副委員長。

○松本みのり副委員長 学校の先生方の中でも、もう定額働かせ放題みたいな話が出ていましたけれども、課長さん、部長さん、管理職の皆さんも時間外手当がないということで把握をされないではなくて、管理職の皆さんの時間外も把握されて、そこをどう減らしていくかを考えるべきではないかと思いますが、その点お伺いしてよろしいでしょうか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 我々、管理職職員であるということについては当然、認識しておりますし、その

中で、管理職が基本的に早く帰れる職場づくりをマネジメントしていくというのが大前提でございますので、声かけもしかりですし、どうしてもやむを得ず時間外が必要な職員がいるということであれば、どう今後回していくか。管理職は、早く帰るといのは昔ながら言われていますが、それはマネジメントをしっかりすると。管理職が残っているという状況がどういう状況なのかというところがありますので、その把握というよりは、我々管理職が自覚をすべき部分、我々から管理職にも残っているようであれば、当然声をかけて、早めに帰るところは引き続いて徹底をしていきたいところです。

○五島誠委員長 副委員長。

○松本みのり副委員長 市役所のそばを夜遅く通るたびにあそこも電気がついている、ここも電気がついている。どなたがお仕事されているのだろうと、心配な気持ちで通らせていただいています。ですので、管理職の皆さんの中でももうしっかり意識統一をされて、時間外削減に努めていただけたらと思っております。

○五島誠委員長 他にありますか。堀井委員。

○堀井慎一郎委員 時間外が目標には達していないということで、これまで過去もその目標達成をしていないということは、8月のときにもお伺いしたと思います。先ほど管理職のマネジメントでというお話ではありましたが、それだけではもうどうにもならないという状況になっているのだと私は思っています。これは予算審査などの話になってくると思うのですが、先ほども予算委員会でも、やはり新しいことをやるということにつけて、体制としてきちんとできるのかというようなお話もあったかと思えますけれども、全体の業務量もセットで考えていかないと。時間外が多い課は管理職のマネジメントが悪いというようなことになっても、管理職への負担、職員を帰らせるために自分が残って事務をするというようなことが起こらないとも限らないと思います。そのマネジメントも大事というのは重々分かるのですが、いろいろな方向から、縮減に向けての取組を期待させていただきたいと思えます。

○五島誠委員長 他にありますか。谷口委員。

○谷口隆明委員 昨年4月8日時点で、職員の数や退職者の数等聞いていたのですが、その後、現状で職員が今どういう状況になっているのか、それから採用試験も含めて、来年の見通しは。新しい幹部もたくさん増えますし、職員の体制が今の見通しではどのようなようになるように思っておられるのか、お聞きしたいと思います。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 現時点のところ、この年度のまだ中途でございますので、はっきりとした数字を申し上げるにはなかなか難しい面がございますが、現状、3月末ということではなくて年度中途での退職でいえば、4名の職員が退職をした。昨年までと比べれば、途中で退職をされる方の数については、色々な御事情はありますが、減少はしている状況にはあります。ただしやはり大切な職員が辞めたという事実はありますので、そこについては、ゼロを目指していくというのが基本だと思っております。あわせてメンタル不調の状況でございますけれども、現在、2月1日の状況ではあります。病気休暇、退職の職員については10名という状況です。採用試験の取組については、いろいろと一般質問でもお答えさせていただきました形で、区分を分けてやるとか、公務員経験者枠、社会人経験者枠というところを整理させていただいた部分もありますので、応募者等も含めて、受験をいただく人数につ

いては、昨年と比較しても大きく増えたという状況はあります。採用の部分のところも現状で、採用試験の合格発表をしておりますので、その合格者ということでいけば、36名の合格という状況はございます。

○五島誠委員長 委員長交代していいですか。

○松本みのり副委員長 委員長。

○五島誠委員長 確認で、総務課でもかなり取組を進められているのも理解しておりますし、また、業務量の改善というところであれば、行政管理課、あるいは企画課のデジタル推進係で、特にAIなどを活用することによって事務量の時間を減らしていくような取組が進んできているのではないかと考えているのですが、実際として、その改善といえますか、業務量と人員配置のバランスのところですし、少しずつ改善をしてきているのかなど。また私どもが日頃、庁舎内を歩かせていただくときに、昨年度と比べて、雰囲気は少しずつ明るくなった、春先からなってきた部分も、これは多くの方が言っておられたと思います。そうしたところを鑑みたときに、肌感覚では、我々としてもよくなってきているのではないかと感じるのですが、実際のファクトといえますか、データの部分で、傾向として令和7年度どうなのかなというところをお伺いしておきたいと思っております。

○松本みのり副委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 業務改善の部分、昨年度からいうと令和6年から令和7年にかけては、15名の職員が減という状況でスタートをしたと。選挙も含め、新しい体制となって迎える今年度という状況でございますので、やはり我々行政職員とすれば、継続性の観点から基本やるべきことは同じという部分でございますが、そこの中で新しい体制でどう進めていくか。市長が、まずは働く職員が元気であること、それが市民サービスの充実につながるというメッセージを訓示でも言われ、副市長もそういった観点を職員への挨拶の中でも言われました。そういった部分を管理職がしっかり受けながら、これまで全くできてなかったかというところについて、我々はそういうものではないとは思っておりますが、より様々な意見が、課内でも係内でも、また部課を越えた中で、職員間で、本当に様々なやり取りができてきているのではないかと。様々な会議、プロジェクトというものができておりますが、そういった部分は越えた形で取り組んでおりますので、その中で忌憚のない意見が出ていると。それをどう具現化していくか、そういったところを考えていくような風潮になっているのかなというところがございます。やはり新しい取組の中でも、デジタル化というところであれば、業務改善とデジタルツールの活用、ここはセットで考えていく部分で、そこは今が本当に過渡期の部分なので、両方をやっていくということで、逆に負担と感じている状況もあろうと思っております。しかしながら、どこかでやっていく必要があるという中では、どう移行を上手にしていくか。現状しんどい状況ではございますが、そこに向けた取組は、今後に向けたものであろうと考えておりますので、引き続いて取り組んでいきたいと。市民の行政サービスを低下させないというのが大前提でございますので、そこに向けて、業務改善、デジタル化、そういった視点についても、一緒に取り組んでいきたいと思っております。

○松本みのり副委員長 委員長。

○五島誠委員長 まだ年度途中ということもございまして、各種指標、数値的なところは、令和7年度は出ていないので、またそのタイミングをもって、委員会でお伺いをさせていただければなと思っております。先ほどの年度中途での退職者の数でいいますと、人数だけでいえば、減ってきている部分も、ただゼロではないというところ、先ほど課長が言われたように、そういうところもしっかりと受

け止められていらっしゃるので、引き続き取組を進めていただきたいなというところでございます。また先般は、この委員会の中でも働き方改革が主目的といいますか、それだけで行政視察に伺ったわけではないのですけれども、行政管理課長と、他の町に行かしていただいて、主にはA I の学習をさせていただいて、既に行政経営改革大綱の素案の中にも入れていただいたりしております。このA I などを使ったものは待ったなしで、先ほどあったように、入れるときには、逆に仕事が増えると思えますけれども、それによって、何百時間、何千時間、その事務の本当に単純な作業等が減ることは意義深いことなのかと思いますので、改めてまた引き続きの取組をよろしく願いをして、私は、また、委員長に戻らせていただいてよろしいですか。といったところで、他に皆さんから質疑ございますか。よろしいですか。それでは以上で閉じさせていただきたいと思っております。長時間ありがとうございました。お疲れさまです。では執行者の方、退席の間、暫時休憩いたします。

〔執行者 退室〕

午後4時51分 休 憩

午後4時51分 再 開

○五島誠委員長 休憩前に引き続き会議を再開いたします。

## 2 その他

○五島誠委員長 それでは協議事項を2点目のその他の項でございますけれども、本日、堀井委員より意見書を、この委員会に提出したい旨ございましたので、これから休憩を入れますので、その間に皆さんにお配りをしたいと思います。暫時休憩をいたします。

午後4時52分 休 憩

午後4時59分 再 開

○五島誠委員長 それでは休憩前に引き続き会議を再開いたします。先ほど休憩中に堀井委員から提出ございました、非核三原則の堅持を求める意見書案を皆様のところにお配りをさせていただいております。ではこれにつきまして提出者でございます堀井委員から趣旨の説明をお願いします。

○堀井慎一郎委員 このたび高市政権になって以降、基本的には堅持という姿勢も示されているところではありますけれども、安保三文書の改定の議論等もなされている中で、唯一の被爆国である日本、そして広島県に位置する本市にとって、やはり決して風化をさせてはならない重い教訓であることを踏まえて、この非核三原則の堅持を、再度、国に求めていく必要があるということで、私から委員会に提案をさせていただきました。皆様で御議論いただきまして、よろしく願いしたいと思います。

○五島誠委員長 ただいま堀井委員より説明ございましたけれども、皆さんから質問、御意見ありましたら伺いしたいと思います。いかがでしょうか。谷口委員。

- 谷口隆明委員 12月議会でも、県内自治体含めて、同様の意見書をたくさん採択されておりますし、去年の8月の平和祈念式典でも、湯崎知事が核抑止論は駄目だということでいろいろ、広島県にある自治体としては、やはり今こういう声を上げるべきだと私は思いますので、賛同いたします。
- 五島誠委員長 他に御質問等ございますか。桜田委員。
- 桜田亮太委員 県内他市町の事例があるみたいなのですが、もう一度詳しい箇所を教えてくださいか。
- 五島誠委員長 堀井委員。
- 堀井慎一郎委員 私が確認を全てしたわけではございませんけれども、まず広島県はされております。それから広島市、三次市、尾道市、福山市等ではされたと聞いております。ただ、よその市町でしたから庄原市も、ということが第一義的な意味ではないと思いますので、参考にしていただければと思います。
- 五島誠委員長 他にありますか。桜田委員。
- 桜田亮太委員 こういった内容はかなり一語一句が重みを増してきますので、私としては、この場でこの案に賛成ということはいたしかねます。しっかり読み込んだ上で最終的に判断をさせてもらいたいので、次回委員会での決定とさせていただければと思います。
- 五島誠委員長 他にありますか。よろしいですか。先ほども御意見があったように、今日提出いただきました、これをすぐ決をとるということも委員会としても難しいかと思っております。次回委員会を会期中に再度開かせていただきますので、それまでのところで、例えば、文章のところで、これはどうなのかといったところも、あろうかと思っております。そうしたことも含めて、次回の委員会で再度、決定をさせていただければと思っておりますので、皆さん、これを持ち帰っていただきまして、しっかりと御検討いただきたいと思っております。ではこの件につきましてはこの程度で閉じさせていただいてよろしいですか。そのほか皆さんから何かございますでしょうか。よろしいですか。それでは本日の委員会の協議事項は全て終了をさせていただきます。次回委員会日の設定ですけれども、この後に少し皆さんにお伺いしたいと思っております。まずは、委員会を閉じさせていただきます。お疲れさまでした。

午後5時4分 散 会

---

庄原市議会委員会条例第30条の規定により、ここに署名する。

総務常任委員会

委員長