

それでは、通告により発言を許します。新友会、2番、吉野元君。

○議員（2番 吉野 元君） 皆さん、おはようございます。2番議員、新友会代表の吉野元です。今日はちょっと鼻声でハスキーなんですけど、お許してください。

今回は、市役所職員の能力向上と組織力強化について、代表質問に臨みます。

高市新総理の誕生以降、内閣の人事、すなわち組閣によって新しい大臣たちが生き生きと職務に当たって、新たな政策が速やかに実行され、政治が動いたと感じます。これはトップとその適材適所の人事が大きな組織を動かす上でいかに大事であるかを明快に示していると思います。

新内閣になり、2拠点居住やふるさと住民登録制度など地方創生を推進する動きというのはさらに加速化すると期待しています。

また、市民への現金給付やガソリン暫定税率の廃止など新しい補助制度が導入され、地方自治体もさらに仕事が増えていくと思われまます。

そういう中で対馬では、様々な地域課題や市民の困り事というのがあふれ返っている状況です。刻一刻と変わる世の中で、市民の福祉向上のため、地方行政は限られた予算や人員の中で最適な政策を迅速に実行していく必要があります。そのためには今までの組織体制や業務の進め方を大幅に改善させなければならない、そういうふうには市長をはじめとする執行部の皆さんも感じているのではないのでしょうか。

そこで今回の代表質問は、市役所の行政改革の初めの一步、そして行政の組織力を高めることに焦点を当てました。

まず、図の1を御覧ください。市役所には約500名の職員がいます。その職員の能力を向上することで、行政の組織力が強化されます。令和6年度の職員の給与は全体で約49億円でした。市民の福祉向上のためには、まずもって市役所の人を最大限活かすことが求められます。

職員の能力向上からの組織力の強化に向けては、大前提として優秀な人材を確保することが不可欠です。対馬出身者やUIターン、孫ターンの人材あるいは専門学校や大学卒業、社会人経験など、多様なキャリアを有する人材など、組織の新たな力をもたらす人材確保はとても重要です。この点は後ほど針谷議員に質問していただきます。

もう一つが、人材の育成です。確保した人材が育っていくには、当然長期的に働き続けてもらう必要があります。

ところが、図の2を御覧ください。こちらのグラフです。この図の2のとおり、現在市の職員は、毎年約10名ずつ減少しています。市の定員管理計画では、令和2年度以降、550名を維持する目標がありますが、現状は達成できていません。

図の3を御覧ください。こちらです。図の3のとおり、定年退職前に自主退職する職員というのが非常に多く見られているというのも現状としてあります。

辞める理由というのは人それぞれだと思いますが、辞める人に共通してあるのが、組織の在り方なのではないかと思っています。そこに問題があるのではと思っています。対馬市にせっかく入っても、多くの経験を積んで育った人材が早期に辞めてしまうということは、市にとっても市民にとっても大きな痛手になります。そうならないためにはどうしたらよいでしょうか。

私たち新友会では、若手や中堅職員が働き続けたいくなるような組織づくり、そして働きやすい組織づくり、この両輪がとても重要だと考えます。本日は後者については時間は取れませんので、最後に諸松議員から気軽に休める職場の雰囲気づくりについて質問していただきたいと思いますが、私からは働きたくなる組織づくりについて掘り下げたいと思います。

まず、働きたくなる組織づくりには3つのポイントがあります。

1つ目は、やりがいの創出です。職員の皆さんが日々の業務に目を輝かせながら、生き生きとわくわくとしながら働ける職場があることです。それは、自分の能力や経験を最大限に生かせる職場であり、仕事を任せてもらえる職場です。そして、自分のやった仕事で市民や上司、仲間から感謝してもらえる職場です。それが給与や賞与に反映されれば、職員のやりがいはどんどん生まれていくと思います。

2つ目は、自分の属する組織にチーム力、所属感がある職場をつくることです。そのためには、信頼できるリーダーがしっかりとチームづくりを引っ張っていくということが重要だと考えます。

3つ目は、切磋琢磨できる仲間がいる職場です。つらいときや仕事に出れないときに助け合い、感謝し合える。そして、成功したときに共に喜びを分かち合える仲間がいる職場です。

このような3つの重要な視点を踏まえた職場環境をつくれるかどうかというのは、組織のトップである市長、そしてここにいらっしゃる部長の皆さんのリーダーシップやマネジメント力、そしてそのような仕組みをつくれるかにかかっていると思っています。

そこで、市長に伺います。市長は、職員の能力向上や組織力強化に向けて働きたくなるような組織をつくるために、どのような目標、ビジョンを持ち、どのように取り組んでいらっしゃいますか。そして、現状どのように評価されていますか。特に部長クラスのリーダーシップやマネジメント力向上についてお答えください。

次に、職員が働きたくなるような組織をつくるためのツールとして、人事評価があると思います。それは職員の業務を行う力や業務態度を評価し、それに基づいて、昇進、昇給、賞与あるいは異動などの人事の処遇を決定するための制度です。

対馬市では、この制度を既に導入しており、昨年度からは評価結果が勤勉手当の増減にも反映されるということになって、すばらしい一歩を踏み出していると思います。

しかし、市の人事評価制度マニュアルというのを拝見したところ、時代に合った改良が必要と考えます。特にほかの自治体でも見られているように、新しいことにチャレンジしていく革新性、

そして企画力、実効力というのをより評価できる内容に改良していくべきと考えています。この点について、後ほど深掘りしたいと思いますが、まずは人事評価制度の概要と導入後の手応えや課題について、市長のお考えをお聞かせください。

また、新規採用者を増やし早期退職者を減らすために、これから取り組んでいきたい戦略的な施策について、具体的にお示しいただければ幸いです。

以上です。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） おはようございます。新友会、吉野議員の質問にお答えいたします。

初めに、職員の能力向上と組織力の強化につきましては、長崎県市町職員研修センターが実施する各種研修を積極的に活用しているところでございます。

具体的には、深い知識と教養を身につける専門研修、職責に応じた階層別研修に加え、コミュニケーション能力やデジタル化対応能力の向上を図る研修など、研修機会の拡充と受講しやすい環境づくりを進めております。

現時点では、人材育成、研修内容の充実を今後も補完していくことも必要でございますが、行政能力の質と量を同時に高めることで、市民へより高度なサービスを安定供給し、市民満足度を最優先に課題解決に向けて、素早く丁寧に対応する職員を育成していかなければならないと考えております。

さらに、地域社会の信頼と連携を築く姿勢を持ち、市民の立場に立ってニーズを把握し、的確に応える人材を育て、実効性のある行政運営を実現するため、今後も職員の主体性、意欲を引き出しながら、能力開発を一層強化し、市民サービスの質と行政の信頼を高めていきたいと考えております。

加えまして、部長職を対象としたリーダーシップやマネジメント向上研修を新たに計画しており、組織全体の指導力強化を図ってまいります。

また、独自の取組ではありますが、今年度から実務的なリーダーシップを醸成するため、年度当初に各部局の検討課題を各部長に示し、年度末までの実行に向けた取組を指示しているところであります。

この取組は指示するだけでなく、取組の進捗経過や議会対応等の情報共有を図るため、新たに議会後に部長会議を設け、リーダーシップはもとより、マネジメントを含めた進捗管理等を全部長が認識した中で発表することで、各分野のスキルアップにつなげていくものと思っております。

次に、人事評価制度の概要と導入後の成果や課題についてでございますが、人事評価制度は、職員が日々の職務を遂行する上で発揮した能力と上げた業績を公正かつ客観的に把握し、その結

果を、任用、昇任、人材育成などの人事管理に反映させることを目的として導入しております。

また、職員の能力や実績などを的確に把握することにより、適材適所の人材配置やメリハリのあつた給与処遇の実現にもつながっております。

さらに、個々の職員の強み、弱みを把握して能力開発を促すとともに、評価の過程におけるコミュニケーションを通じて、組織内の意識の共有化や組織のパフォーマンスの向上、信頼関係の構築にも寄与しております。

人事評価は、全職員が制度の趣旨を正しく理解し、共通の認識を持つことが円滑な運用の前提であります。引き続き、評価者・被評価者研修を実施し、職員の制度周知を図り、職員の人材育成の向上と市民サービスの質の向上につなげてまいります。

また、職員の士気を高める取組としましては、令和5年度から、若手職員主体による庁舎内のDX化についてグループ討議を踏まえた中で、プレゼンによる事業提案を実施し、その採択事業については、次年度への予算化の取組を行っております。

また、一部の若手職員ではありますが、今後も行政課題に対応した職員の提案制度を拡充していきながら、職員の業務意欲並びに士気の向上に向けて取組を拡大してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○議長（春田 新一君） 2番、吉野元君。

○議員（2番 吉野 元君） 市長、答弁ありがとうございます。いろいろと研修について考えていただいている、本当に心強いなと思っております。ぜひ市長が期待する職員像や目指すべき組織の在り方について、普段から職員、皆さん一人一人に熱く語りかけていただけたらと思います。

部長クラスのリーダーシップマネジメント研修についても、今後計画をされているということでありたいと思いますし、私自身の経験を申し上げますと、大学院を卒業してから15年来、博士の仲間たち30名とともにリーダーシップマネジメントを自主的に学ぶ勉強会というのを2か月に1回オンラインで開催しています。これ、本当に能力向上というのが非常に奥が深く、すぐには獲得できないものですので、ぜひ部長クラスの皆さんにも、こうしたリーダーシップマネジメントに関する議論というのが体系的に整理されていますので、ぜひ徹底的に学んで現場で実践していただきたいと思っております。

続いて、人事評価制度の内容について、少し深掘りしていきたいと思っております。

私もマニュアルを事前に拝見しまして、この制度の一番の目的というのが、人材育成と能力開発だと認識しました。対馬市において、今必要な人材とはどのような人材なのかということ、これから考えていく必要があるかなと思っております。

私は、劇的に変化する時代の中で、革新的な政策を企画し、実行するための能力や意欲がある

人材だと考えています。そのような人材を育てていくために、この制度を利用していくべきと思っています。市長の答弁のとおり、若手の皆さんを集めてDXに対する企画を考え、そして予算をつけていくというのは、本当に素晴らしいなと思いましたが、そういったやる気のある、革新的な企画を考えられる人材というのをどんどん育てていくというのが、対馬市の組織力を高めていくことに非常に大事なかなと思っています。

続いて、図の4をちょっと御覧いただきたいと思います。これは人事評価マニュアルにある図ですけども、この図では、それぞれ管理職や一般職に求められている能力というのがあり、そこに該当するかどうかというのが丸で書かれているものです。

管理職に求められている改革性、経営感覚、企画力、決断力というのを係長や主任、主事クラスの一般職員に対しても評価要素に加えるのがよいのではないかと考えています。こういった能力を一般職のときから意識して磨き上げることで、革新的な政策を企画・実行できる人材へと成長していくと思っていますが、この次世代のリーダーを育成、発掘するという視点から、こういった改良を加えるのはいかがかなと思いますが、市長その点はいかがでしょう。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） この人事評価の目的は先ほども申し上げましたけども、能力、実績を正確に把握し、人事管理の基礎にすることです。そのためには、人材育成やパフォーマンスの向上につなげることが重要でありまして、この目的に沿って人事評価をより活用できるような現制度のこの熟度をもう少し醸成しながら、徐々に評価の改善に努めてまいりたいというふうに考えております。

○議長（春田 新一君） 2番、吉野元君。

○議員（2番 吉野 元君） ありがとうございます。まだまだ人事評価制度が職員にも浸透されていないということで、そこがまずは一歩かなということで理解しました。ぜひ今後は、そういった若手人材をそういうふうに育成するという視点も含めて評価に入れていただきたいと思っていますし、こういった能力というのは若いうちから訓練しなければ簡単に身につけませんので、ぜひ研修制度とか人事評価制度の内容を行く行くは見直していただきたいと思います。

もう一つ関連して質問ですが、これらの評価をした上で若い人材が、若手職員がそういうリーダーに資するというような能力がたくさんあるという人がいれば、速やかに昇進をして、若いうちから管理職につき市の重要な施策のかじ取りを担ってもらいたいと思っています。

ちょっと一例ですが、先日タイミーという会社の担当者が対馬に来られました。市長にもお会いしていただきました。このタイミーという会社は、人材不足を解消するために、空いている時間、ちょっとした時間を仕事をしたいという人と、猫の手も借りたいような雇い主がマッチングするアプリを提供してまして、急速に成長しているベンチャー企業です。現在なんと1,600人

の従業員を全国に配置をしていて、創設者である社長はなんと28歳なんです。こういうふう  
に劇的に変化する社会課題に速やかに対応する組織というのをつくるには、人事評価を踏まえた  
上で若手人材というのを大抜擢して管理職にする。そして、新しいことをやっていくというよ  
うな人事戦略というのにも必要なんではないかなと思います。市長この点どのようにお考えでし  
ょうか。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） 確かに、やる気のある若手の登用ということについては、私も同感で  
あります。ただ、優秀なだけで若手を引き上げていくといったことにつきましては、その課内、  
部内でのコミュニケーションがうまく取れないと、そのやる気のある人自体が逆に潰れてしま  
いかねない恐れもあるといったようなことから、まず部内、課内でのそのコミュニケーション能力  
等を磨きながら育てていくことが重要ではないかなというふうに考えております。

○議長（春田 新一君） 2番、吉野元君。

○議員（2番 吉野 元君） ありがとうございます。本当おっしゃるとおりコミュニケーション  
能力をはじめ、いわゆる人間力というのが高い人材にリーダーになっていただきたいというの  
も私も思っているところです。ありがとうございます。

次に、勤勉手当、いわゆるボーナスの割増しについて少し質問します。

市の評価マニュアルによれば、評価の結果から業績や業務態度が非常に優れていると評価され  
たSランクの職員は勤勉手当が14%増加する、優れていると評価されたAランクは7%が増加  
するという仕組みになっていると思います。このような勤勉手当は職員のモチベーションとい  
うのを向上させるために重要だと思います。昨年度、実際にSランク、Aランクの職員はどのぐ  
らいたのかを伺います。それぞれの職員数と全体の割合をお答えください。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） お答えいたします。

まず、令和5年度の人事評価におきましては、S評価はいませんでした。A評価につきましては  
は、16人、3.15%でございます。令和6年度につきましては、同じくS評価はいませんで  
したが、A評価については13人で2.64%となっております。

○議長（春田 新一君） 2番、吉野元君。

○議員（2番 吉野 元君） ありがとうございます。現状少ないと思いますし、Sランク、A  
ランクの職員が全体の25%になることが妥当だとマニュアルには記載されています。もちろ  
んすぐにそういうふうな輩出するということではないんですけども、ただ、Bランク以下が多い状  
況というのは、評価制度自体が職員の意欲向上に十分機能してないと思っています。どうせや  
ってもSランクになるわけなしというような諦めにもなりかねないと思っています。

こういう評価制度の改善によって、頑張っている職員が報われる方法というのを、ぜひ再検討していただきたいと思います。そのために提案を一つ私、用意しました。

この評価項目の中で、特に職員として求められる能力や業績に対して、重みづけをしたり、加点方式の仕組みを加えてはどうでしょうか。この評価制度の中で重みづけを導入するというのは、職員全員が、先ほど市長が述べられたような、市役所職員に対して大事にすべき行動理念や指針として胸に刻みながら業務をしていくことを組織として示すことにもつながるかなと思っています。

例えば、再三出てきている革新性、経営感覚、企画力、決断力、こういった能力は、もちろん管理職にも求められますが、一般職でも評価されるべき項目ですし、なおかつ今の時代にはほかの項目よりも高く評価されてもいいんじゃないかなと考えますので、例えば、こういった項目をポイントを2倍にするとか、あるいは新しい企画や国の競争的資金というのを獲得するために頑張っている職員に対して、ボーナス特典のような加点方式で評価するというようなものがあると、Aランク、Sランクというのが少しずつ増えていくんじゃないかなと思いますが、市長いかがでしょうか。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） 御提言ありがとうございます。確かに、この人事評価制度におきましては、行政の区分を問わず、適切な透明性のある評価が必要だというふうに考えております。その上では、この重みづけや加点方式の見直しについては、現制度の熟度をもう少し研究しながら、踏まえながら、先ほど申しましたように、この透明性と公平性を損なわない範囲で段階的に進めてまいりたいと思っております。

我々職員としても、私もリーダーとしても、この職員をS評価、A評価に上げたい気持ちは本当に一緒であります。ただ、その中で、先ほども申しましたように、S評価、A評価をどんどん増やしていくことで、その部、課のコミュニケーションを壊してしまったら元も子もない、そういったところの熟度をもう少し高めながら、これを考慮してまいりたいというふうに思っております。

○議長（春田 新一君） 2番、吉野元君。

○議員（2番 吉野 元君） 状況を理解しました。ぜひ、そういう趣旨を職員の皆さんにもしっかりとお伝えして、まずは人事評価制度の研修を積極的に参加するのと、熟度を増やしていくことを進めていただければと思っています。

私から最後の質問になります。この人事評価制度の中身というのは、今御答弁いただいたとおり、じっくりと改善を検討していただきたいと思いますが、すぐにでも取り組んでいただきたいのが、ありがとう運動です。これまでの人事の話の中で、結局のところ、大事なものは人の気持ち

です。正直なところ、私も評価制度というのがどんなによくなっても、あるいは機能したとしても、職員の言動や業務の姿勢、必要な能力というのは劇的に変わるようなツールではないと思っています。もちろん長期的な視点が大事だと思います。

この人の気持ちを前向きにして、やる気をすぐに引き出すのに一番大事なことというのは、人から感謝されることだと私は考えています。これは多くの哲学書や組織論、ビジネス書にも書いてあることです。

私も、対馬に移住してくれてありがとうと、そして対馬のために仕事をしてくれてありがとうと言っただけのような市民の皆さんがいるからこそ、この場に立っていますし、日々全力で走り続けていけると思っています。

実際、多くの大企業でも、社員のモチベーションや業務改善を図るために、社員同士で感謝し合うITコミュニケーションツールというのが普及しています。このありがとう運動というのはどういったものかと言いますと、上司や部下問わず、職員同士の業務中の言動に対して、きめ細やかに感謝の意を示すことを意識的に行う運動です。

例えば、病欠した職員に代わり仕事をしてくれた職員へのありがとうや人の見えないところで粛々と仕事をしてくれた職員へのありがとう、どんなささいなことでもいいと思います。こういったありがとう運動を定期的に課内での打合わせに時間を設けて、ありがとうを言い合うようなことを企画してもいいのではないかと思います。

この感謝の文化が根づけば、職場の雰囲気が大きく変わり、職員のやりがいを実感できるようになると思います。ぜひこれを1か月くらい真剣に取り組んでいただけたらと思います。その結果、変化なければ、もちろんやめてもいいですし、しっかりと取り組めば必ず雰囲気が変わってくると思っています。

そして、その変化というのが市民にも広がり、感謝の島としてすてきな地域になっていくんじゃないかなと思っています。そんなすてきな場所には外からも人が集まってくると思いますし、島外に出た対馬出身者も帰りたくなる島になるんじゃないかなと思っています。

最後に私からの質問ですが、市長はそういった日常的に副市長や部長、職員の皆さんに具体的な内容とともに感謝を伝えていますでしょうか。

また、市役所でそういったありがとう運動というのを試験的にでも実施してみる意向があればお聞かせください。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） この場でまず、ありがとうございましたというようなですね、こういったありがとうの言葉につきましては、本当に相手を幸福感で包み、職場の笑顔と信頼、協働を生み出す力があるというふうに私自身も認識しておりますし、私自身も常々職員に話をしており

ます報告、連絡、相談の報連相の考え方に加えまして、この感謝の気持ちを伝えるよう、事あるごとに話してまいりたいというふうに思っておりますし、私自身常日頃から、いろいろな協議をした後でも職員に対してありがとうという言葉はできるだけ掛けていくようにしているところでございます。

議員から提案ございました、このありがとう運動を試験的にでも始めたかどうかということでございますが、このことについては、これ、ありがとう運動がどのようなことで開始をされるかなということで、まず人事関係の部署等とも相談もしてまいりたいというふうに考えているところでございます。

以上であります。

○議長（春田 新一君） 2番、吉野元君。

○議員（2番 吉野 元君） 前向きな答弁ありがとうございます。ぜひこの運動についても着実に進めていただけたらと思っています。

以上で私からの質問を終わります。市長、いつも対馬のために全てを尽くしてくださりありがとうございます。

続いては、針谷議員、その後、諸松議員から質問に移りたいと思います。

私からの質問は以上です。

○議長（春田 新一君） 新友会、1番、針谷広己君。

○議員（1番 針谷 広己君） 皆さん、おはようございます。新友会、1番議員の針谷広己です。私からは関連質問ということで、対馬市役所における専門職の採用、そしてキャリアに関してお尋ねをさせていただきます。

他の地方自治体でも対馬市においてもそうですが、医療職で言うと保健師や看護師、福祉職で言うと保育士や幼稚園教諭、社会福祉士あるいは消防職やあるいは学芸員、そういった専門職を自治体が採用するということが非常に難しくなっていると感じています。

そこでお伺いしたいんですが、専門職を採用する上での公募方法についての工夫点あるいは課題として認識しているものがあれば、ぜひお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） 針谷議員の質問にお答えしたいと思います。

職員採用の公募方法についてでございますが、工夫する点や課題とすることはあるかとの質問でございます。

本市では職員採用試験の公募方法につきまして、市ホームページ、市SNS、官公庁、自治体の人材採用に特化したプラットフォーム、パブリックコネクト、各移住系のサイト、長崎県市町村行政振興協議会のSNSなどを活用しまして、幅広い周知を行っているところでございます。

しかしながら、資格免許職につきましては、応募が少ないかあるいは応募がない状況が続いておりまして、応募者の確保が喫緊の課題となっております。

この課題に対応するため、資格免許職につきましては、教養試験と専門試験を実施していましたが、令和7年度の職員採用試験から、一部の資格免許職で教養試験を実施せず、専門性を重視した専門試験のみに変更をしております。これによりまして、民間企業志望者や社会人など幅広い方が受験しやすい内容に変更し、受験者の確保の増を図っているところであります。

さらに、令和8年度以降につきましては、職員採用試験の実施時期の見直しや他自治体で実施されている資格免許職の通年募集の実施に向けた検討を進め、応募者のさらなる確保を目指してまいります。

以上です。

○議長（春田 新一君） 1番、針谷広己君。

○議員（1番 針谷 広己君） 御答弁いただきまして、ありがとうございます。

まずは専門職の採用試験の中身を変更した、そして受験しやすい体制づくりを進められているということで、ぜひ、うちの自治体は他自治体と違ってそういった工夫をしているということもさらに周知していただけたらと思っています。

まだ時間あるのでもう一つお伺いしたいんですが、専門職が、私もそうでしたが、採用を受けてから退職するまでのキャリアパスと申しますか、そこが専門職の枠って市の職員の全体数からしたら圧倒的に少ないので、見えにくいんじゃないかと感じてはいたので、キャリアパスに関してもし考えていることであったりとか、課題として感じていることがあれば、もし教えていただけたらとお伺いできたらと思います。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） 現時点では、なかなかこのキャリアパス等については具体的な考えはございません。ただ、この専門職につきましては、市の職員としても議員おっしゃられるように人数が少ない環境でございますので、この専門職のほうの、むしろこの拡大をもう少し急ぐことが重要じゃないかなというふうには思っているところでございます。

○議長（春田 新一君） 1番、針谷広己君。

○議員（1番 針谷 広己君） ありがとうございます。ぜひやはり専門職として採用を受けた後、5年後自分のキャリアがどうなっているのか、10年後自分のキャリアがどうなっているのか、そういったことが想像できる職場環境であるべきだと私は考えていますので、ぜひそういったキャリアパス、専門職のキャリアパスに関しても今後検討を進めていただけたらと思います。

以上で私の質問を終わります。

○議長（春田 新一君） 次、関連質問に入ります。3番、諸松瀬里奈君。

○議員（3番 諸松 瀬里奈君） 皆様、おはようございます。新友会、3番議員、諸松瀬里奈です。吉野議員の質問に関連して追加で質問させていただきます。

組織力を強化していく上で、女性活躍の視点や女性が働きやすい職場環境づくりは不可欠です。同時に、女性に限らず多様なライフスタイルを持つ全ての職員が無理なく安心して自分らしく輝ける職場を整えることが、長期的な職場環境改善につながると考えております。その意味でも、男性が家事や育児にしっかり関われる働き方を可能にする仕組みづくりは重要です。

資料を御覧ください。

この資料は厚労省のホームページから引っ張ってきたんですけれども、国の制度では、パパが育休を14日以上取得した場合、育児休業給付金等により、手取り収入が100%保証される制度も整っております。しかし、制度があっても取りにくい風土があれば、取得は進みません。

加えて柔軟な働き方を支えるためには、時短勤務や全国の自治体で進むフレックスタイム制度の導入など、多様な働き方に対応した制度の検討も必要だと考えております。

そこで、対馬市として男性職員の育休取得を促す環境づくりや時短勤務、フレックスタイム制度を含む柔軟な働き方の検討など、誰もが安心して活躍できる職場環境の整備について、どのように進めていくのか、答弁をお願いいたします。

○議長（春田 新一君） 市長、比田勝尚喜君。

○市長（比田勝 尚喜君） 諸松議員の質問にお答えいたします。

男性職員が育児休業を取得しやすい職場づくりに向けて考えていることはあるかとの質問でございますが、職場は民間など様々ではありますけれども、現在、市役所内の育児休業の取得状況としましては、女性職員は全員が取得しております。100%の取得率でございますけれども、一方、男性職員の取得実績は、令和7年12月1日現在でゼロであります。取得向上率が課題となっているところでございます。

この課題に対応するため、令和5年度に引き続き、令和7年度も35歳以下の職員及び管理職を対象とした職員研修を実施する予定であります。これによりまして、育児休業制度の趣旨と活用方法を職員に浸透させ、制度の理解と取得を促進いたします。

特に男性職員の取得を促進するため、育児休業代替となります会計年度任用職員の任用などを含めた検討を進めております。男性職員が育児休業を取得しやすい体制を整えることで、女性の活躍推進につながる職場づくりを推進していく所存であります。

以上です。

○議長（春田 新一君） 3番、諸松瀬里奈君。時間が来ましたので、簡明に。

○議員（3番 諸松 瀬里奈君） 資料を御覧いただきたいんですけども、国の厚労省の最新の調査では、令和6年度の男性取得率は40%と、ついに4割を超えております。対馬市もこの国

の流れに沿って、男性の育休が取得できるような職場づくりの体制を整備していただきますようお願いいたします。

以上で質問を終わります。

○議長（春田 新一君） これで、新友会の会派代表質問は終わりました。

以上で、本日予定しておりました会派代表質問は終わりました。

○議長（春田 新一君） 暫時休憩します。再開を11時5分からとします。

午前10時46分休憩

午前11時05分再開

○議長（春田 新一君） 再開します。

## 日程第2. 市政一般質問

○議長（春田 新一君） 日程第2、市政一般質問を行います。

本日の登壇者は3人を予定しております。

それでは、届出順に発言を許します。13番、波田政和君。

○議員（13番 波田 政和君） 皆様、こんにちは。お疲れさまです。13番議員、対政会の波田政和でございます。今年も残すところあと1か月となり、慌ただしくお過ごしのことと思えます。時節柄、お体に御留意なされ、すばらしい年をお迎えなされますよう、本年最終までともに頑張っていきますようお願いしております。

では、本題に入らせていただきます。今回も前回の議会質疑と同じく、公金の在り方、使われ方全般について、地方自治での最高責任者であり決裁権者でもあられる比田勝尚喜市長に再度見解をお尋ねしたいと思います。

また、今議会で上程なされる一般財団法人対馬地域商社への基本財産増資についても、過去の経緯を踏まえ、法人の本来の目的達成をなすため、市民の皆様方が公金支出に納得いく説明をなされることを願い、期待しております。

また、糸瀬教育長、教育長就任、誠におめでとうございす。長年の教育人生の中で、経験実績を根幹に、教育行政に発揮なされることに期待をしております。このたびは、着任早々、山積みの課題がある中、お忙しいところ恐縮でございすが、教育行政の基本的な考え方、文化財の捉え方など、お尋ねしたいと思っておりますので、よろしく願いしておきます。

では、通告しております1点目の選挙公営制度について、比田勝市長にお尋ねします。

この制度は、公費負担することにより、候補者の選挙運動への機会均等を図ることで、より多