

がると思います。長期振興計画にありますように、これまでの取組で築き上げられてきた財産を大切に、社会情勢の変化、多様化する課題や町民ニーズに的確に対応していくことで、誰もが夢を持って幸せに暮らせるまちづくりを実現していくことができるものと考えております。

○議長（五味高明君） 内堀喜代志議員。

○8番（内堀喜代志君） 両澤副町長については、先ほど、森泉議員、時間いっぱい使って、いっぱい話をしてもらいましたので、重複するところは抑えたいと思います。

我々としても、新しい副町長をお迎えして、力強い戦力が加わったと考えます。これからの御代田町がよりよい方向に進みますよう、行政、議会ともに努力したいと考えます。

以上で一般質問を終わります。

○議長（五味高明君） 以上で、通告2番、内堀喜代志議員の通告の全てを終了いたします。

昼食のため、休憩とします。午後は、議事の都合で1時15分より開会します。時間のお間違えのないようによろしくお願いします。

（午前 11時30分）

（休 憩）

（午後 1時15分）

○議長（五味高明君） 休憩前に引き続き、本会議を再開し、一般質問を続行します。

通告3番、市村千恵子議員の質問を許可します。

市村千恵子議員。

（12番 市村千恵子君 登壇）

○12番（市村千恵子君） 通告3番、議席番号12番、市村千恵子です。2点ほど質問させていただきます。

まず1点目ですけれども、町長の行政運営についてお聞きしたいと思います。

今、ネット上では、小園町長の行政運営に関わる内容などが問題視されている御代田ガーシーチャンネルというものがあります。町民の皆さんや周りの市町村の方からも御代田町どうなっているの、大丈夫なのとか、書かれていることは事実なのと聞かれます。

書かれていることが御代田町の名誉に関わること、そして、町の行政運営に関わ

ることで、さらには議会のチェック機能が果たされているかが問われている重大な問題だと思っています。非常に残念で悲しいです。このようなことが書かれていて恥ずかしいですし、大変不名誉なことだと思いますが、町長いかがですか。

○議長（五味高明君） 暫時休憩します。

再開します。小園町長。

（町長 小園拓志君 登壇）

○町長（小園拓志君） お答えします。

この件については、いわゆる風評であると思います。匿名による発信でもあるということでありまして、私自身も内容を承知しておりません。したがって、こちらでは答弁を差し控えたいと思います。

以上でございます。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） こうした情報がネット上に載ることになったきっかけは、3月30日付に新聞報道されました信濃毎日新聞の社会面の掲載記事であります。北佐久郡御代田町で、本年度職員12人が中途退職したほか、心身の不調を訴えて療養休暇を取っている職員が現時点で8人いることが29日分かった。年度当初の職員全151人の13%に当たり、町民からは業務への支障を心配する声も挙がるという内容のものでした。

私も、3月議会で副町長を1名から2名にするという条例案に対する反対討論で指摘したように、療養休暇が8人、途中退職者4名ということに非常に驚きました。年度末ではなく、途中退職者や療養休暇取得者が、今までは数人いることは承知していましたが、これほどまでの数字になっているとは思っていませんでした。

この間の退職者、メンタルヘルスによる療養休暇取得者などの推移について、まずお願いしたいと思います。

○議長（五味高明君） 荻原総務課長。

（総務課長 荻原春樹君 登壇）

○総務課長（荻原春樹君） お答えをいたします。

過去10年の退職者数等の推移についてお答えをさせていただきます。

まず、最初に退職者数について申し上げます。

平成24年度から令和3年度までの10年間における退職者の総数は、定年退職

22名、自己都合退職46名の合計68名となっております。

次に、自己都合退職については、職種別に見ると、事務職が24名、保育士が15名、保健師2名、土木技師4名、その他の職種は1名となっております。

令和3年度には12名の自己都合退職があったわけですがけれども、小園町長就任前の茂木町長の時代の平成29年度に8名、30年度に14名と、このときも多く退職者があったことをごさいます。

次に、令和3年度の自己都合退職者の退職理由について述べさせていただきます。

個々の事案につきましては、プライバシー、人権の問題等ありますので、総体的、一般的説明にしたいと思しますので、ご了承を願います。

1点目とすると、転職を希望した者、2点目としまして、家庭の事情によるもの、3点目、自己の病気など、退職理由につきましては、人それぞれでありました。

次に、新規採用者数についてご説明します。

平成25年4月から令和4年までの10年間で88名を採用しました。

内訳についてご説明します。平成27年度の3名が最低で、令和元年度14名、平成29年度12名、令和2年度11名の順となっております。

職種別に見ますと、事務職50名、保育士21名、保健師4名、土木技師5名、その他の職種8名となっております。

次に、療養休暇者数について申し上げます。

平成24年度から令和3年度までの10年間で37名が療養休暇を取得しております。このうち精神的疾患に関わる療養休暇取得者は29名になっております。平成27年頃から増加傾向となり、令和3年度中には12名が精神的疾患による療養休暇を取得いたしましたが、7名の方が職場復帰をしまして、残念ながら2名が退職をしたため、4月1日時点の療休者は3名となっております。

療養休暇に至った理由については、先ほど申し上げましたが、プライバシー等の問題がありますので、詳しく申し上げることはできません。それぞれの職員の置かれているいろいろな状況等により、病院、医院の診断を受け、療養休暇になっているところをごさいます。

以上です。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） 今、療養休暇取得者ということで出していただきましたけど、

29年頃から増えているといっても、29年までは、24年ゼロ、25年1、26年1、27年2、28年が3、29年も3、30年が7、令和元年で6、令和2年で8、令和3年は12ということで、非常にやっぱり増えているわけです、療養休暇取得者というのが。しかも精神的な病気かどうか、休みを取られてという実態もあるわけです。聞くところによれば、この4月にまた新たに療養休暇に入った、それから、退職ということもあるわけですが、じゃあこの4月1日現在の状況をお願いします。

○議長（五味高明君） 荻原総務課長。

（総務課長 荻原春樹君 登壇）

○総務課長（荻原春樹君） お答えをいたします。

本年4月以降、2名の方が退職をされております。新規採用者につきましては、5月に1名採用しまして、7月から1名の採用することも決定しているところでございます。

精神的疾患による療養休暇取得者につきましては、先ほど申し上げましたとおり、昨年度から引き続き3名が休んでおりました。このうち1名が退職をしたため、現在2名が引き続き休んでいる状況でございます。

また、4月に1名、5月に3名の合計4名が新たに取得している状況でございます。今年度の状況はただいま申し上げたとおりとなっております、職員が不足している状況にあります。先ほど2名の者の新規採用について申し上げましたが、年度途中の採用についても検討しているところでございます。

以上です。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） 今説明があったように、この2022年度がスタートした段階において、病気療養の方が増えたり、それから、退職されるというような事態になっているという、この状況を町長はどのように感じておられますでしょうか。

○議長（五味高明君） 小園町長。

（町長 小園拓志君 登壇）

○町長（小園拓志君） お答えいたします。

退職されるということは大変残念なことであると思います。やはり勤め続けられる限りは勤め続けていただければありがたいというふうに思うところでござ

います。

以上です。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） やはりこれらの状況については、本当に今の答弁だと他人事のようなというか、本当に職員の状況を把握していらっしゃるのかなというふうに疑問さえ抱きます。

本当にこうした状況というのは、やっぱり理由、原因があると思うわけですけど、その原因というのはどのようにお考えですか。

○議長（五味高明君） 小園町長。

（町長 小園拓志君 登壇）

○町長（小園拓志君） 原因はということでありましてけれども、これは、それぞれの個別具体的な事案がそれぞれに違いますので、一概には申し上げられないというところが正直なところでございます。

以上です。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） 昨年の6月議会で、内堀喜代志議員の職員のメンタルヘルスによる療養休暇取得者は何名かというような質問の中で、町長の答弁の中に、私なりに実感として持っているのは、仕事が忙しいだけでメンタルの不調に入る人ってあんまりいないんです。そこにやる気の問題が出てきたりとか、仕事をどう捉えているかということが影響した結果としてメンタルを崩していくというのがあるのかなと。むしろやりがいのある仕事は、もう夜中でも何でもやりたくなっちゃう、土日も考えているような、そんな職員もいるような気がしますけれども、そういう職員を見ていても、全然メンタル崩すようなそぶりも何もないわけですよというようなことをおっしゃっているわけです。

本当にやはりその仕事が自分の使命感を持ってしっかりとできる状況であれば、本当に職員の皆さん頑張ると思います。そこに頑張れない理由があるんです。

町長は、もう個々それぞれだとおっしゃってございましたけども、私は、職員の個々のスキルの問題ではないと思います。本当に頑張れるような状況であれば、職員の皆さん、本当に頑張ります。だって、そういう思いで公務員になっているわけですから。

私は、この職員のメンタルヘルスの問題で療養休暇者が増えている原因は、町長によるハラスメントではないかと思っております。そういう情報も来ております。町長から、罵詈雑言、人間性を否定する言動など受れたり、相手を否定するようなショートメール、それから、メール、LINEなど、一方的に送りつけられたりなど、こういった行為は、今、国のほうでも改正労働施策総合推進法というのが2019年5月29日に成立して、企業に対するハラスメント対策の強化が義務づけられました。この4月からは中小企業にも義務づけられております。

そういう中で、このパワハラに当たる6つの行為、具体的なパワハラに該当し得る行為には、厚生労働省が提示している6つの行為累計があります。全て優越な関係に基づいて行われた行為であることが前提となっています。何がパワハラに該当するのか判断する基準にもなるというわけです。

1として、身体的攻撃、これは、相手を殴る、蹴る、物を投げつける、胸ぐらをつかむ、大声でどなりつけるなど、それも身体的な攻撃をする行為となるようです。

また、2として、精神的な攻撃、長時間にわたって相手を必要に叱責する、人格を否定する、人前でなじったり、侮辱する、ばか、死ね、辞めてしまえというなどの場合が該当します。大勢を宛先に含めたメールの中で罵倒したり、解雇を匂わせる文言があるなど、これもパワハラに該当すると。あとは人間関係の切り離しとか、過大な要求、不要な残業や休日出勤を強制するなどの課題などを要求するというのもパワハラに見なされると。また、あと過少な要求、合理性がなく、本人の能力や職能を極端に下回るような仕事しか与えないとか、そういったことも、担当職域に関連した仕事を全く与えないということですか、これもパワハラと言えるということでもあります。

また、この侵害としては、部下が嫌がっているのに、必要に恋愛や結婚生活、休日の過ごし方などを尋ねたり、セクシャリティや宗教などの個人情報や周囲に吹聴するなど、こういうことが挙げられているわけですが、先ほど来、私のほうにも入ってきているこの罵詈雑言、人間性を否定する言動、それから、相手を否定するようなメールを送りつける、こういった行為は、この先ほど言った6つの中の精神的攻撃に当たるのではないかと思います。

やっぱり町長は町長ですから、トップですから、優越な立場にあるわけです。町長がそう思っていなくても、職員にとっては、そのように感じることもあるかもし

れません。

そういった状況で、こういう今言ったようなこと、身に覚えはないでしょうか。これまで様々な職員に行ってきたその町長の対応というものが、精神的な攻撃だったとは思わないんですか。ご自分は全く職員や部下の方へのパワーハラスメントはないとお考えなのかお答えいただきたいと思います。

○議長（五味高明君） 小園町長。

（町長 小園拓志君 登壇）

○町長（小園拓志君） お答えします。

今、市村議員から、私自身がそう思っていなくても、受け取った本人がそう思うてしまうことがあるというようなお考えがありました。それを示されると、確かに、私自身がそのように感じていなくても、そう思われてしまうような言動ということが起きる。これは、あり得ることだろうと思います。

そしてまた、私も一生懸命やっていますし、職員も一生懸命やっていますけれども、一生懸命お互いの仕事をする中で、指導というのを、ある程度厳しい指導をするというようなことも、これまでにあったのかもしれませんが。そういう意味では、私がそう思っていなくても、そう思われてしまうようなことというのが起き得るといことは、私は、全くありませんというようなことを言う、そういう自信はあまりないというか、そういうことは起きていないと断言するには至らないのかなと思うところでございます。

以上です。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） それでは、小園町長が考えるそのパワハラという認識はどういうものでしょうか。議長止めていただけませんか。

○議長（五味高明君） 小園町長。

（町長 小園拓志君 登壇）

○町長（小園拓志君） ご質問ですのでお答えしますが、今のご質問に直接お答えする前に、ちょっと今までお答えする機会を頂いていませんでしたので、総務課長からお示した退職者の人数について少し述べたいと思います。

3月30日の信濃毎日新聞において、令和3年度の退職者が多かったのではないかという内容の記事が出ましたが、私は、これはかなり印象操作的記事であったと

感じております。市村議員の周囲でどうなのかは分かりませんが、町民の中には、こうした記事を出したことで自体に憤りを持ち、信濃毎日新聞社に対し抗議すべきだというご意見を頂く場面も少なからずございました。

現実には、私が町長を務めるようになって、自己都合退職者の数がどうだったかという、記事にあるとおり、昨年度、令和3年度には12人ということで、受け取り方によっては多いとお考えを持たれる水準だったかもしれません。

しかし、令和元年度は2人、令和2年度も2人と、総体的にこれを12人と比べれば大変少ない水準でありました。

大前提として、辞めた人数が多いから一方的に悪いかどうかということは、私は行政運営者として残念と思いますけれども、一方で、悪いかどうかは決めつけられないものではあると思います。もともと退職の動機自体、個別的なもので一つ一つ全く違うわけでありまして。しかも、必ずしも後ろ向きな理由ばかりではありません。詳しく申し上げるとなると、プライバシーの問題があるのでなかなか難しいわけですが、場面によってはそういうことならそれどころじゃないと、ぜひ頑張っただけの道を歩んでくださいと送り出すようなこともございます。

一方で、先ほどの説明にもありましたけれども、平成29年度の自己都合退職者8人、平成30年度に至っては14人ということでありまして、私の今問題とされている令和3年度よりも多い水準でありました。

令和3年度のケースに関して、退職者が多いのがけしからんというのが、大まかな信濃毎日新聞の報道の趣旨だと思いますけれども、しかしながら、平成29年度、30年度のケースについて、信濃毎日新聞は報道しておりません。なぜ、茂木町長の頃の8人なり14人が報道されず、私になっての12人が報道されたのか、正直いって、信濃毎日新聞社の意図を測りかねます。どういった情報の流れがあり、どのように報道に至ったのかよくよく聞いてみたいというのが正直なところでございます。

さて、町長の考えるパワハラはということでございますけれども、厚生労働省の定義によると、職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為となっており、まさにこれが私が考えるパワハラと同じものだと思います。



個別の事案について、それがパワハラに当てはまるのかどうかについて、私が評価することは極めて困難だと思います。それは、自分の行為に関してもそうですけれども、ほかの職員が行ったことについても同様であります。

上司と部下の関係はその場のみのものではなく、連続的なものであります。長い経緯の後に特定の言動があるわけで、それのみを取り出して評価することは大変に難しいことであると、私はこのように思っておるところでございます。

以上、お答えとさせていただきます。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） 私が問題にしているのは、やはり療養休暇取得者が多いということですが。しかも、それが町長によるパワーハラスメントによるものが見受けられる、全員が全員とは言っていない。でも、該当する方はいらっしゃいます。

こうした精神的な圧力によって職場を去らなければならなかった職員の気持ちを思うといたたまれません。人生設計が大きく狂ってしまったわけですから、責任重大です。パワハラがあっても言い出せず押し黙ってしまう。職を辞す覚悟でも、この町で暮らすことを考えると到底言い出すことはできないんです。こういうことを町長、お考えできますか。

また、本当にこの療養休暇が多いという中では、やはり監視体制といいますか、職員の緊張させ、萎縮させるような状況があると、私は思っています。

この間の3月15日の議会全員協議会でもお聞きしました。議員と話したことが全て理事者側に報告するのは事実かと聞いたら、はい、事実ですと町長はおっしゃいました。こういったこと一つとっても、本当に職員が緊張させられて、萎縮されているのではないかと感じてしまいます。

この療養休暇取得者が増えれば、どうしても職員体制が弱まって、残っている在職職員の過重負担が増えることになると思います。しかも、これは町民にとっても大きなマイナスです。療養休暇取得者が増えると住民サービスの低下につながります。療養休暇に入られれば、業務の引継ぎができないのがほとんどではないですか。引継ぎができなくなり、住民サービスに支障が出てくるのではないのでしょうか。町民の皆さんから私のほうに、担当職員が代わるので、初めから説明しなければいけないので、本当に大変だっという声も来ています。会計年度任用職員で対応されても、即戦力という点では甚だ疑問で、職員への負担軽減にはつながらないのではない

でしょうか。

そうした場合も含めて、現在も6名ですか、不足しているわけです。年度途中で採用していくというふうに、新規採用にこだわらずということでありますけれども、自分の業務以外に欠員の業務も補わなければならない状況は大いにストレスがかかる職場環境ではないかと思っております。通常の勤務時間に終わらず残業した場合、きちんと申請できる、この残業代、申請できる環境になっているのか、サービス残業が日常化していないか、この点はいかがでしょうか。

○議長（五味高明君） 荻原総務課長。

（総務課長 荻原春樹君 登壇）

○総務課長（荻原春樹君） お答えをいたします。

残業の命令につきましては、それぞれ担当課長のほうから、状況を見ながらやっておりますので、ご安心いただければというふうに思います。よろしくお願ひします。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） 町長室は公務というか、公共の施設なのでちょっとお聞きしますが、町長室が散らかっているという情報がございませうけれども、それは事実でしょうか。

○議長（五味高明君） 小園町長。

（町長 小園拓志君 登壇）

○町長（小園拓志君） お答えします。

資料がたくさんございませうので、確かに散らかっていると言われれば、そのとおりかなと思います。

以上です。

○議長（五味高明君） 市村議員。

○12番（市村千恵子君） その散らかっている度合というのが問題だと思うわけですが、やはり職員が決裁に町長室に行くわけですが、やっぱり職員の方が行ったときに、本当にもう部屋が大変な状態だと、気持ちよくやはりできないと思いますので、その散らかっているという状況があるらしたら、直ちに実践していただきたいというふうに思います。

先ほどからのあれですが、町民の方から直接お話をお聞きしました。ある会