

第4回 まちづくり常任委員会会議録

令和7年6月4日（水）
委員会 議室

○会議日程

1 開会宣告（10時57分）

2 調査事項

（1）幌延町人材育成・確保基本方針の策定について

（2）国保診療所所管

① 外来診療受付時間の変更について

② 厨房業務の外部委託について

（3）総務企画課所管

① 幌延町特別職報酬等審議会条例の制定について

② 幌延町多世代交流施設整備事業基本計画・基本設計業務の進捗状況について

（4）産業建設課所管

① 上幌延開進地区及び問寒別地区農業用水道の簡易水道移行計画について

3 その他

4 閉会宣告（13時25分）

○出席委員（8名）

委員長	4番	高橋	秀之
副委員長	7番	斎賀	弘孝
委員	1番	高橋	秀明
委員	2番	佐藤	忠志
委員	3番	深澤	博之
委員	5番	植村	敦隆
委員	6番	無量谷	裕之
委員	8番	西澤	裕之

○出席説明員

町長	野々村	仁
副町長	岩川	実樹
総務企画課長	早坂	敦
総務企画課参事	山本	基継
保健福祉課長	角山	隆一
国保診療所事務長	村上	貴紀
総務企画課長補佐	梶	淳
産業建設課長補佐	新野	貞治
産業建設課長補佐	若杉	忍
国保診療所事務次長	若本	聡

○議会事務局出席者

上下水道係長 宮 下 勇 人
上水道主査 鎌 田 和 巳

農業振興係主任 寺 澤 篤 史

事務局 長 岡 田 英 樹
書記 係 長 藤 田 秀 紀

高橋秀之委員長

本日の出席委員は8名です。

定足数に達しておりますので、ただいまより、第4回まちづくり常任委員会を開会します。

始めに、町長より御挨拶をお願いいたします。

野々村町長

おはようございます。

令和7年第4回まちづくり常任委員会に御参集をいただき、誠にありがとうございます。

6月定例会に先立ちまして、それぞれ細かい御説明を合わせて7件、今日ございますので、ちょっと長丁場になるかと思えますけれども、忌たんのない御意見を頂ければと思います。よろしく願いをいたします。

高橋秀之委員長

ありがとうございました。

それでは調査事項に入ります。

調査事項「(1) 幌延町人材育成・確保基本方針の策定について」の説明をお願いします。

岩川副町長

おはようございます。

幌延町人材育成・確保基本方針の策定について御報告をいたします。

町職員の確保及び人材育成につきましては、大きな懸案事項となっており、議員の皆様からも質疑等々で、度々、御心配、御指摘を受けているところでございます。

人材確保につきましては、数年前は専門職の確保が課題でしたが、近年は専門職に加え、一般事務職の確保についても大変厳しい状況が続いており、更には離職の防止や人材の育成、働きがいのある職場づくりについても、能動的に対策を考えていかなければならない状況となっています。

このような状況を踏まえまして、町では職員の確保、育成、離職防止等について、全庁の職員が一丸となって総合的計画的に取り組むための指針を明らかにしようと、本年5月に幌延町人材育成確保基本方針を組織決定しましたので、その概要を御報告いたします。

お手元にお配りしている冊子が人材育成確保基本方針ですが、今日は、その全体の概要とポイントをまとめたA4の一枚物の資料を中心に御説明させていただきますので、本文とともに、そちらを御覧ください。

それでは、資料の説明に入ります。

本文の1ページから2ページにかけての「第1章 はじめに」の章では、基本方針策定の趣旨及び意義について記述しています。

1点目として、地方自治体を取り巻く社会経済情勢の変化や今後の若年労働力不足により経営資源が大きく制約されることが想定されること。

2点目として、行政のデジタル化による業務の効率化や新しい公共私間の協力関係の構築など、複雑多様化する行政課題への対応を支える人材育成、人材確保が急務であること。

3点目として、町民の信託に応えながら、環境の変化や課題に対応しつつ、まちづくりや行政運営に取り組むためには組織の力を向上させることが必須であり、そのためには組織の担い手であり、最も大切な財産である多様な職員の力、能力や意欲を引き出し、伸ばし、結集して生かすことが必要不可欠であること、これら対応していくには人材育成、人材確保、職場環境づくりが必要であり、国からも基本方針策定指針が示されていることから、今後の人材育成確保の基本的な考え方や方向性を示す人材育成確保基本方針を策定して幌延町を担う職員の育成確保を総合的計画的に進めるに当たっての指針となる目指すべき職員像と人材育成確保の方向性を明らかにすることといたしました。また、地方自治体におけるDX化を推進するために、併せてデジタル人材の育成確保の方向性についても示すこととしています。

本文の3ページから6ページにかけての「第2章 幌延町が求める職員像」の章では、将来の幌延町担うにふさわしい、目指すべき本町の職員像を次のとおりとしました。

①自ら学び、積極的にチャレンジする職員、②コンプライアンスを意識し、健康で善良な職員、③住民の立場に立ち、まちづくりを進める職員、④長期的な視点に立ち、政策を形成する職員、⑤DXを意識し、効率化を推進する職員の五つの項目で、これらの目指すべき職員像をイメージするためには、職員には様々な能力と自己意識が必要となります。そこで、重点的に育成すべき能力と必要な意識を設定しており、3ページから4ページに記述しています。また、本文の5ページから6ページでは、全庁的な推進体制を構築していくための主な取組事項を一覧表に表すとともに、目指す職場環境や組織風土について記述しています。

本文の6ページから9ページにかけての「第3章 人材の育成」の章では、前章で掲げた職員に求められる能力の育成と意識を高める方策を掲げており、1点目として人材育成手法の充実を掲げ、育成手法としての職員研修は三つの柱を立て、①職員自身が自発的に取り組む自己啓発、自発的学習の促進、②職場において上司、先輩等が仕事を通じて行う職場研修、OJTの推進、③日常の職場を離れたところで実施する職場外研修、OFF-JTの活用によって職員の育成に努めることとしています。

2点目として、職員に必要な能力研修、人材育成プログラムについて、今後、重点的に育成すべき研修を階層別に設定しました。なお、研修については、民間主催の研修も含め、職場外研修への派遣を積極的に実施していく方針です。

3点目として、人事管理を通して人を育て、組織力を上げていくことも取組の一つとしており、①職員が自己の成長や組織への貢献度を実感できるような仕組みを構築し、仕事へのやりがいを高め、職員の主体的なキャリア形成支援につながる人事配置に努めること。②今後、職員の職務意識を向上させ、意識改革を図り、住民が満足する行政を進めるには、職員が行った業務の成果を適正に評価し、評価結果を職員の昇任等や処遇に適切に反映させることが必要になってきますので、職員に対する人事評価の適正な実施を図ること。③管理職の意識改革を進め、職場風土の改善への積極的な取組を促すため、人材育成を管理職の職務として明確に位置付け、リーダーとして必要とされる職場内マネジメント知識、技能の習得を図ること。これらを取組事項としています。

本文の10ページから11ページにかけての「第4章 人材の確保」の章では、優秀な

人材確保のためや今いる職員の働く意欲を高め、離職を防ぎ、組織を持続可能なものとするための方策を掲げており、1点目として、地方自治体の職員として働くことの魅力を広く情報発信することにより公務への関心を持ってもらうことが必要と考え、学校訪問や就業体験など、①から⑥に掲げる方法などを用いて、地方公務員の魅力発信に努めることとし、2点目として、受験者の負担を軽減し、本町の試験を受けやすくするため、①から③に掲げる方法など、多様な試験方法の工夫をすることも検討することといたしました。

3点目として、多様で優秀な人材の確保という観点からは、新卒者に限らない経験者採用といった多様な経験や、知識、技能、専門性を持った即戦力となる人材の確保も必要であり、本町では既に社会人枠採用といった方法を実施していますが、その実施方法についても改善していく考えです。

4点目として、特に専門性のある業務には外部人材の活用も積極的に図っていくことを掲げています。

5点目として、近年は個人の価値観の多様化により終身雇用よりも転職やマルチワーク、副業によってキャリアアップを図りながら、自分に合った働き方を求める人が増えつつあり、より労働条件がよく魅力的な職を探して離職していくケースが増えていることから、働く意欲を高め、労働環境を改善し、離職を防ぐことを取組事項とし、表彰制度や勤務形態、給与制度の改善など、①から⑥に掲げる事項について取り組む方針を示しています。

本文の12ページから13ページにかけての「第5章 職場環境の整備」の章では、職員が継続して勤務できる環境を整備するための方策を掲げており、1点目として、全ての職員がライフステージにかかわらず、その能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることができる職場環境を整備することが必要なことから、①ワークライフバランスの実現や②メンタルヘルス研修など、職員の健康管理等に関する取組を推進することとし、2点目として、職員が発言、行動しやすい職場の雰囲気づくりを進め、風通しの良い、一体感のある職場環境の構築と、職員の自発的なキャリア形成や新たなチャレンジを応援する職場風土の醸成に努めるとともに、他部署の職員に対しても気兼ねなく相談や助言ができる環境づくりを推進することとしています。具体的な取組事項としては、マネジメント研修やハラスメント研修を想定しています。

3点目として、職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などの職員のエンゲージメントに関する調査を実施し、その結果から組織が抱える課題を洗い出し、組織や職場環境の改善に活用していくことを取組事項としています。

本文の13ページから15ページにかけての「第6章 デジタル人材の育成・確保」の章では、本町がデジタル時代のニーズに合った行政サービスを恒常的に提供できる組織へと変革し、業務の効率化や住民サービスの向上、地域課題の解決に取り組むための方策を掲げており、1点目では、求められるデジタル人材の人物像とはどのような人材なのかということを明確化し、2点目において、デジタル人材の確保目標、3点目において、高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員などのデジタル人材の育成方法や確保に当たっての留意点を示しました。

本文16ページの「第7章 人材育成・確保基本方針の推進」の章では、本基本方針を着実に実行し、効果的な人材育成・確保を図るには、職員個人・職場・階層・人材育成部

門がその責任と役割を十分に認識するとともに、計画的、効率的な人材育成確保の体制づくりを全庁的に協力して取組推進することとしています。

以上、「幌延町人材育成・確保基本方針」の概要を説明いたしました。

今後、個別の取組につきましては、庁内において協議検討しながら鋭意取り進めてまいります。取組案件につきましては、予算を伴うものや条例の制定、又は改正が必要なものがあろうかと思しますので、その際には、議員皆様の御理解と御協力をお願い申し上げます。

高橋秀之委員長

ありがとうございました。

ただいまの説明で何か質問のある方は、挙手の上、指名を受けてから、マイクのスイッチを押して、発言してください。

ありませんか。

深澤委員

これのとおりやれば最大限よろしいと思うんですけど、問題は、人材の確保ですね。ここが、最重要件というか。

先般、2、3日前ですか、町長の写真も載った新聞報道で、タイム何とかで協定を結んだという話がありましたけど、ちょっと、その部分の職員の配置ちゅうか、採用ちゅうか、どのようなシステムなっているんですか。ここにこういう体系で募集して集まること可能なんですか。

岩川副町長

今朝ですか、新聞報道でね、タイミーと西天北五町が人材派遣の関係で協定結んだということなんですが、あのシステムっていうのは、隙間に人を送り込んで業務の手助けをするということなので、ちょっと、この人材育成確保の中では、あんまり、ちょっと想定はしていないです。活用はね。

今後、進めていく中において、そういったことも活用できるということが分かれば取り入れていきますけども、まずは、やはり、そんな短時間勤務じゃなくて、きちんとした職員を確保していくということに、ちょっと努めていきたいなというふうに考えています。

深澤委員

様々な研修に出そうとしてるんですけど、職員少ないのに、出してしまったら、余計事業に負担がかかるんじゃないかって気するんですけど、その点どうですか。

岩川副町長

御指摘のとおりではあるんですけども、それを、だからといって職員を研修に出さずにやっていたんでは、なかなか組織力ってのは上がっていかないんでね、そこは各部署の周りの人たちの理解と協力によって、ちょっと、1日、2日俺たちサポートするから、研修行って勉強してこいやというような形で送り出してあげて、まして、それぞれ、そういうふうに研修を受けて、個々の能力を高めていくことによって、全体の組織力が上がっていくということを期待しています。

深澤委員

副町長言っているのは、ごもつともなんですよ。だけど、周りがね、サポートしてくれ

るっていう雰囲気作りをやっぱり役場内部で作っていかなかったら、今まで抜けたっちゅうのは、それも一つの原因があったんじゃないかって気がするんですけど、今後、そのようなことがないような温かい職場作りを目指していただきたいなと思います。

岩川副町長

まさに、そういうことを狙っての基本方針なんです。

これは、全職員にももちろん周知していますし、特に管理職に関しては、この基本方針を作るに当たって、幹部会議の中でかなり何回も揉みました。内容はですね。そういうことによって、管理職中心にその職場環境作りっていうか、マネジメントを高めるということも狙いとして、この基本方針ありますので、そういうことを理解してくれるんじゃないかなということは期待しています。

高橋秀之委員長

ほかにありませんか

無量谷委員

職員の意識改革の一つとして、すごくいいことでないかな。これが100%実現できればパーフェクトかなという感じがするんですけども、やはり、今まで採用は採用試験だけで終わってたのかなっていう感じで、途中で研修及び昇格試験みたいなのということはなかったんでないかなっていう感じはするんですけども、その辺は今後どう取り扱っていくのか、ちょっと一つ聞きたいんですけど。

岩川副町長

昇格に当たっての試験っていうのは、今のところ考えておりません。

やっぱり、今後、人事評価によって、そこはきちんと職員個々の職員の評価っていうものを客観的にとらえて、それを昇格等に反映させていくという手法を採っていかうかなというふうに考えています。

無量谷委員

昇格試験っていうのは今のところ考えてないっていうか、形ですけども、やはり、これの民間から思うには、やはり、この幹部の研修っていうの、頻繁に今後やっていかないと無理でないのかなという感じはするんですけども、今までの実態を見てたら、一応、上司からのパワハラやいろいろあったかなと思うんですけども、そういう形でね、風土的になっていけば、やはり、職員間のコミュニケーションがなされないっていう部分が、今あるんでないかなという感じが。昔はいろいろとコミュニケーションなくても一杯飲みながらやるべという感じだったんですけど、今は、それはタブーというような形で、余り飲み会には職員が参加しないっていう部分あるんで、できれば部署の中でもいいから、ある程度、会議っていうか、そういうものを頻繁にやって、上司とのコミュニケーションを密にしてほしいなという部分があります。その辺の役場内の小さな、課ごとにコミュニケーションを取るというような会議を開いてほしいなという感じがする。

岩川副町長

確かに委員御指摘のとおり、やっぱりコミュニケーションっていうのは非常に大切だと思っていますんでね、その辺のコミュニケーション作り等々を含めて、管理職研修なども今まで以上にやっぱり充実させていきたいなというふうに考えております。

無量谷委員

ある程度、これを最大に実現するためには、やはり、ほかの民間及びほかの町村以上にね、報酬を上げなかったら、これ、今の時代ですから、せっかく仕事が身についた中でも、条件がいいから隣さ行きます、あっちに行きますっていうような形にならないためには、やはり、言っちゃなんですけども、報酬、あるいは給料というような形で、ほかの町村よりは高いんだぞという幌延町の意識を持ってやらないと、これは実現できないのかなと思うんですけども、その辺も明確に報酬を上げるよと、給料上げるよっていうような幌延町であってほしいなと思うんですけども。

岩川副町長

職員の採用やモチベーションの維持には、そういった給与面での待遇っていうのも重要な要素だと思っておりまして、このポイントの表の中で「第4章 人材の確保」で、5番目に「意欲を高め、労働環境を改善し、離職を防ぐ」というところの⑥番に給与制度の改善ということを入れさせてもらいました。この中で、具体的に今後どういうことができるのかということを、既に管理職間では少し検討は進めているんですけども、そういったことも考えて、少し給与面でも、もうちょっとモチベーション上がるような制度にしていきたいなというふうには考えております。

高橋秀之委員長

ほかにありませんか。

佐藤委員

今、副町長、さっき言われたように、一番やっぱり、自分もこういう企業に勤めて、一番大事なのは、やっぱり、職場の環境整備、これは、やっぱりどこの組織も同じで、なかなか、やはり人材の育成だとか、この辺は次になってくるのかなと思って。やはり、この会社に入ってよかったなという、そういう職場作り、自分も会社にこういて、若い人が入ったら、たまに飲み会を設けて、うちの会社のこと言ったらあれだけど、若い人を入れて、そして、そういうコミュニケーションを作っていって、俺みたいな年が入ると、なかなか年が離れて、本音が出てこない、そういう職場環境づくりってのは、随分、企業では、どうやって入ったら、留めようと留めて我慢させて、そして、この人材育成をやっていくかってことは、どこの企業も求められてるなと思って、よく役場もこれよく出してくれたなと思って、先ほど岩川さんが言ったように、職場環境のまず整備じゃないのかなと。じゃあ、誰が職場の環境の整備をするんだと。やはり、上司しかないんだよね。やはり、上司が、先ほど岩川さん言ったように、相談のしやすい雰囲気、何が考えてるのか、何が悩んでいるのか、何を抱えてるかっていうのは、よくやっぱり、上司の見る目っていうのがよく我々も言われましたですけど、辞めていくと、何でおまえ辞めていったんだと、自分もよくそういうのはあってきたんだけど、やっぱり、そこがやっぱり、この、どうやって環境作りしていくかってことが一番でないかなと思って、ここに細かく載ってますけど、その辺のそこは、やっぱり、今日、やっていただきたいなと思って、そして、やっぱり優秀な人材をどうやって取っていくかってこともやっていただきたいなと思いますんで、よろしくお願ひしたいと思います。

高橋秀之委員長

ほかに。

よろしいですか。

(「ありません」の声あり)

ないようですので、「幌延町人材育成・確保方針の策定」についての件は以上とします。
暫時休憩します。

(10時57分 休 憩)

(11時01分 開 議)

休憩を解いて会議を再開します。

次に調査事項(2)国保診療所所管「①外来診療受付時間の変更について」の説明をお願いいたします。

村上国保診療所事務長

それでは、幌延町国民健康保険診療所の外来診療受付時間の変更についての説明をさせていただきます。

お手元に配布させていただいておりますA4横一枚物の資料を御覧願います。

現在、当診療所の外来診療時間につきましては、午後休診としております木曜日を除きまして、午前8時45分から午後5時まで、月に1回の問寒別出張診療の日は午後2時までとしており、受付時間を午前8時30分から午前11時までと午後1時から午後4時30分までとしていますが、混雑時など、午前診療が12時を過ぎることがあり、その場合にあっては、12時を過ぎて対応した外来看護師に十分な昼休憩を取得させた後、午後診療に従事させる必要があります。午後診療開始時の午後1時に看護師が不足する状況が発生していることから、これを改善し、外来部門の昼休憩時間を確保した上で、看護師体制を維持するため、午後の受付開始時間を30分遅らせ、午後1時30分からとし、これに伴いまして、問寒別出張診療日の診療時間を午前12時までにしようとするものであります。

日によって受診者数には差がありますので、現行の受付時間でも十分な看護師体制を確保できる日も相当数ありますけれども、2019年4月に『働き方改革』が施行され、医療の現場もその例外ではなく、2021年には日本看護協会が「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」を提唱してもなお全国的に看護師の離職率は未だ高く、超過勤務やサービス残業などを理由とする離職が少なくない状況にあると言われております。

当診療所でも看護師人材不足により派遣看護師に頼らざるを得ない状況が続いており、看護師の休暇取得時などは、十分な昼休憩を取得できないまま午後診療に従事しなければならない事態となる場合もあり、超過勤務やサービス残業などと同様に、離職に繋がる事案となる可能性もあり得ますので、医療現場の働き方改革の一環として改善すべき事項と捉えております。

変更時期につきましては、住民の皆様を始め、患者様が混乱しないよう、告知端末放送やホームページ、診療所内掲示などによる周知を十分に行った上で、本年7月1日からを予定しております。また、受付時間を変更した場合であっても、これまで同様に時間外での急患対応は行ってまいりますので、御理解賜りますようお願い申し上げまして、外来診療受付時間の変更についての説明とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

高橋秀之委員長

ありがとうございました。

ただいまの説明について、何か質問ありませんか。

深澤委員

働き方改革で提示されたら、ぐうの音も出ないんですけど、一患者として言わせてもらったらね、本当にこの時間帯でいいのかっていう部分も懷疑であります。

それでね、後段の方で、午前の受付と午後の受付の患者数というのは相当の違いがあると思うんですけど、この辺の比較はどうされているんでしょうか。

村上国保診療所事務長

患者数は日によって、それも患者数の差はありますが、大体平均しますと、一日で50名前後の患者数がいるというふうに感じております。そのうち、午前受診が大体30名から40名、午後受診で10名から20名弱ぐらいというふうに捉えています。

午後診療のスタートっていうところで、1時からのスタート時に何人ぐらいの受診がいるかというところでも、多少、私どもの方でも確認を取って分析をしておりますが、1時から1時半までで受診されての受け付けされる患者様というのが5名弱というところを考えまして、こちらが30分遅らせることによって受診ができないとかっていうようなことになりうる可能性は極めて低いというように考えまして、こちらの方で30分遅らせるという判断をさせていただいたところです。

深澤委員

今、事務長の説明で、おおむねそうだろうなっていう気はしていました。

この間も予算のとき話させてもらったんだけど、午前中に、やっぱり先生がいるときは、もうすごい集中しているそうなんだわ。して、先生が担当でないときは、もうすかすかっというかね、中に入って見たことはないんですけど、そんなような状況でね、今言っている午前中の受付患者を、ちょっと時間を逆にね、12時半とか、その辺まで持っていって、午後の休診もう少し遅くしたらどうかって気がするんだけど、そういう対応はできないんですか。

村上国保診療所事務長

午前の診療を延ばすというような検討は、今回はしてはいないんですけども、患者様の数というところでいきますと、12時を過ぎるというところを考慮してという今回の時間変更ということはさせていただいたんですけども、受付時間を11時ということにさせていただいて、11時までのぎりぎりでの受け付けをした患者様が多い日は、12時を過ぎてしまうというようなところで、平均して考えますと、11時までの受付でも十分対応はできているというような認識でありますので、現状としては、午前診療は11時の受付まで、通常の12時から1時までの休憩を基本っていう形を採っていききたいなというふうに考えています。

受付を30分短縮するからといって勤務時間も30分短くなるというようなことではありませんので、急患ですとかの対応はしていく、又は文書整理だとか事務的な要素の勤務というような形を採りますので、時間については、午前は変更なし、午後の受付のスタートを30分短縮するというようなことで今回対応させていただきたいなというふうに思い

ますので、御理解いただければと思います。

深澤委員

再確認なんですけど、午前中に受け付けた人は、午前中ちゅうか、先生が最後の人まで診て午後に入るっていうこと、そういう理解でいいですか。

村上国保診療所事務長

診療時間については8時45分から5時までという診療時間を設けていますので、11時まで受け付けされた方については、診療が終わるまでは午前診療として対応はいたしますということです。

1時半からまた受付を開始して、午後診療をスタートするというような形であります。

深澤委員

それはちょっと理解できないんだけど、先生は対応してくれるけど、看護師さんも当然付いてないとなんないんで、患者さんが終了するまでいるっちゅうことですよね。

であればね、何かその時間を区切ってやるっちゅうのも、何かおかしいんでないって気するんだけど、例えば午前中の診療が終わってね、そこから休憩時間1時間取るって、患者さんには、告知、どうやってするんだって言われてしまったら、ちょっと難しいんですけど、働く側としては、全部終了してからの1時間っていう休憩時間取ったほうがベストのような気するんだけどもな。

要するにね、僕言いたいのは、病院っていうのは健康な人が行くんじゃないんですよ。やっぱり、なんかね、体に不調があって、苦しいとかって行く場所なんで、働く人のことばかり考えてたら、患者さんにとって診療所自体が意味ないんだよね。ないですか、存在するのが。そのように臨機応変にやってもらいたいっちゅうのが一町民の患者としての言い分だね

村上国保診療所事務長

もちろん深澤委員のおっしゃることを理解はしています。

基本的に、我々事務員だろうが医療職員だろうが、連続勤務の立てれる時間っていうのも決まっていますので、そちらを踏まえて、後は昼休憩をとらせなきゃならないというところで、連続した勤務をさせられないで昼休憩を取るっていうことになると、連続した受診っていうのは限りなく不可能というところで、どこの医療機関についても昼休憩を取るための午前診療と午後診療の間の時間を設けていると思います。

当診療所につきましても11時までの受付をして、大体12時までに診療が終わって、午後1時間の休憩を取って、1時からの受付を開始して1時からの診療開始というような体制を今まで採ってきておりましたけれども、11時までの受付ということで、先ほど深澤委員もおっしゃったように、午前の受診患者が想定よりも多くなっているというような感覚もありますので、午前の後半で受付する方が多くなると、午前診療が終わるのが12時を過ぎてしまうケースっていうのが増えてきているというような状況もありまして、昼休憩時間を十分な休憩時間を取らせないまま勤務させるということについては、雇用主側としては問題ありというふうに捉えていますので、時間を変更させていただきたいというふうなことであります。ただ、急患等についても受け付けないということではなく、時間外診療というか、急患はその間も受け付けて診ると、受診はするというようなことで

ありますので、一般の外来診療の受付を区切らせていただいているというところでもありますので、御理解をいただきたいと思います。

深澤委員

何回もしつこいようだけど、例えばね、午前中にどっと患者さんが来て対応しますよね。看護師さんが後半になったら、当然、人数増えるんだから、大体あと何人ぐらいで、何分で終わりっていう予測付きますよね。その時に何人か休憩時間に入ってもらっているのか、そういうシステムじゃ駄目なの。交代で休むっちゃうかね、休憩を取るとか。

村上国保診療所事務長

今、そういうようなやり方をしています。ただ、1時間の休憩の中で、交代制で取っていくと、どうしても午後の受付スタートのときにも人数が増えてくるということで、そのスタート時に看護師の体制が足りないというような状況にもなっているということです。きっちりと区切った時点で、午後診療の受付スタート時に満度の看護師を配置したいというように考えたところです。

植村委員

外来診療の関係は、御説明あって分かりました。ただ、入院患者の面会の時間、これらは今までどおりの時間で変更ないのかお聞きします。

村上国保診療所事務長

入院患者の面会時間については、今までどおりということで、変更は考えておりません。

佐藤委員

今、事務局長が言ったように、スライドを取れないってことだね。したらね。

要するに、早く食べても、例えば早くあがった人、食べてちょっと、12時10分まで、15分までやった人も1時から出なきゃならんという体制採っていると、採らざるを得ないってことかい。だったら、会社だったらスライド取って、例えば11時半からお昼取って12時半から出る、こういう完全なスライド体制を採れるけど、スライド体制を採れる職員が、看護師さんが全体的に足りないってことでしょ、これ。そういうことなの。さっき、あんた言ったように、今、深澤言った、早く食べても遅くまで、例えば12時過ぎて、12時20分まで勤務した人も1時から勤務しなきゃならんということなのかい、今は。そういう状況だってことかい。

村上国保診療所事務長

今現在は11時半、12時、12時半って昼休憩中でも急患が入ってくる可能性があるもので、11時半、12時、12時半っていう形の3交代でやってはいるんですけども、12時半から入る看護師がいます、12時から入る看護師が昼休憩が12時10分、12時20分っていう形にずれ込むと、1時スタートでは11時半から休憩を取った看護師1名しかいないというところになっているという現状があるというところで、そこを改善したいというところです。説明が足りなくて申し訳ございません

高橋秀之委員長

ほかにありませんか。

無量谷委員

今、看護師さんの時間っていう、変更っていう感じなんですけど、受付の事務方も、こ

れスライドして1時30分からの受付ってということになるのか。それとも、今までどおり1時に事務方は動くのか、その辺確認したいんですけど。

一応、診療は1時半からやりますけども、1時から受付だけはするのか、その辺、看護師さんと同じくスライドして一緒にやるのか、その辺。

高橋秀之委員長

無量谷委員、受付の時間を1時30分って説明してるんですけど、これは事務方のことを言っているんですけど。

無量谷委員

こっち事務方か。

村上国保診療所事務長

受付を1時半から受付スタートということに変えたいということで、受付自体は1時半からということにはするんですけども、事務職員については、昼休憩は12時から午後1時までの休憩を取って、1時から勤務はしておりますので、電話等の対応、若しくはそのほかの事務対応という形で事務室には勤務はしている状況にはなっております。

(無量谷委員「分かりました」)

高橋秀之委員長

ほかにありませんか。

(「ありません」の声あり)

ないようですので、「外来診療受付時間の変更について」の件は以上とします。

次に②の「厨房業務の外部委託について」の説明をお願いします。

村上国保診療所事務長

それでは、引き続き「幌延町国民健康保険診療所における厨房業務の外部委託について」の説明をさせていただきたいと思います。

お手元に配布させていただいております「厨房業務の外部委託について」の資料の1ページ目を御覧願います。

現在、入院患者様の食事は、調理員を会計年度任用職員として雇用し、診療所内の厨房にて調理、盛り付けを行い提供しておりますが、調理員の欠員状況が続いておりまして、この状況が続きますと食事提供が不能となる事態になりかねませんので、安定的な食事提供を行うための改善策について検討し、この度、方向性が決まりましたので、その内容について説明をさせていただきたいと思います。

始めに、検討した内容についてなんですけれども、パターン1としまして、副食を真空パックなどの加工済み品を導入し、主食と汁物のみを所内の厨房で調理・加工し、所内にて盛り付けをして提供するという方法ですけれども、こちらにつきましては、現調理員の負担軽減を図ることはできますけれども、根本的な人員不足の改善とはならないことに加えまして、外部調理品を使用することにより経費が増加いたします。パターン2としまして、厨房業務を全面的な外部委託をしまして、調理・加工、盛り付けなどを、現在と同様に診療所内の厨房で行い提供するという方法ですけれども、こちらは、調理員の確保につきましては委託先の事業所でも苦慮しているという状況であるということですので、そちらの調理員確保が難しいというところには変わりはないというところ。経費的にも外部委

託ということですので、大幅に増加してしまいますということになります。

次にパターン3ですけれども、既に外部委託しています「こざくら荘」こちらと同一事業者へ業務委託をしまして、こざくら荘の厨房で加工、盛り付けまでを行った後、配膳カートにて運搬をして提供をするという方法です。こちらにつきましては、こざくら荘の食事と同一献立を同時調理するということで、新たな調理員の確保が不要ということとなり、更には、食材料費等についても抑えることが可能ということで、全体経費も減少するというような試算をいたしました。

2ページを御覧ください。

三つのパターンについて調査比較をし、検討した結果、こざくら荘と同一事業者へ業務委託しまして、こざくら荘の厨房で加工、盛り付けを行った後、配膳カートにて診療所へ運搬し提供する方式とするというふうな形にしたいというふうに考えたところです。配膳カートでの運搬ルートにつきましては、資料に記載のとおりで、渡り廊下を通過しての運搬ということを考えております。委託後の献立表につきましては、委託先の事業所所属の管理栄養士が作成することとなります。

3ページを御覧ください。

本年度の当初予算と業務委託した場合の年間経費との比較となります。

令和7年度予算では、厨房経費として明確に分けることができない光熱水費等を除きまして、人件費、消耗品、賄材料費、こちらで年間1,250万円ほどとなっております。これに対しまして、業務委託とした場合、6食分を提供するための食材料費と管理費の委託料に加えまして、診療所で必要となる消耗品費や食中毒発生防止を目的とした運搬後の温蔵や冷蔵用の設備の借上料、こざくら荘において発生します光熱水費や設備の使用料、調理作業管理や食材点検などに掛かる事務負担経費としての施設設備使用料を加えまして、年間約900万円程度というふうに試算しており、300万円強の支出を抑えることができるというふうに考えております。なお、調理を外注した場合、入院時の食事に対する診療報酬が1食当たり134円の減となります。365日、3食、5名で計算すると、年間70万円ほどの減収となりますけれども、それ以上に支出が抑えられることとなりますので、外部委託の効果は大きいものというふうに考えたところです。

最後に、今年度予算の補正についてですけれども、4ページ目を御覧ください。

委託開始の時期につきましては、補正予算の議決をいただいた後、契約事務手続きなどを進めまして、8月1日から業務委託をスタートさせたいというふうに考えておりますが、関係各所への手続きに時間を要する場合があります、遅くとも9月末までには開始できるものというふうに考えておりますので、補正予算の積算としましては、現体制での経費は9月末までの分を積算し、業務委託関係経費につきましては8月分からの積算としており、2か月分の重複積算ということになっておりますが、委託開始時期確定後に整理しまして、しかるべきタイミングにて減額補正をいたしますので、御了承いただければというふうに思います。

それでは、補正予算の概要についてですけれども、1款、報酬では、現在欠員しているパートタイム調理員の人件費となりますが、短期間でも勤務していただける方がいた場合に備えまして、6月から9月までの4か月分の予算額とし、66万円の減額です。2款、

給料については、フルタイム調理員人件費で、現在雇用している1名の調理員雇用としての6か月、それ以外での雇用での6か月というところと欠員1名の6月から9月までの4か月分の予算額としまして、184万円の減額。1款、報酬、2款、給料と同様の考え方によりまして、3款、職員手当で120万3千円の減額、4款、共済費で63万1千円の減額。10款、需用費としましては、給食用消耗品費及び賄材料費で、9月末までの6か月分の予算額を残しまして、123万4千円の減額。12款、委託料では、8月から委託できた場合を想定しまして、8月分の317万5千円の増額ということです。13款、使用料及び賃借料につきましては、機器借上料及びこざくら荘への設備等使用料8か月分ということで、282万8千円の増額ということで、会計全体としましては43万2千円の増額補正となりますが、先ほど申し上げたとおり、2か月分の重複経費がありまして、そちらを140万円程度というふうに考えておりますので、実際には約100万円ほどの経費減ということになるというふうに見込んでいるところです。

以上、簡単ではありますが、厨房業務の外部委託についての説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

高橋秀之委員長

ありがとうございました。

ただいまの説明について、何か質問ありませんか。

深澤委員

今の説明で、調理員がいないということで苦肉の策だろうと思うけど、このような委託業務に任されるという話なんですけど、今までは栄養士さんがメニュー表を作って、調理人が小分けにして、熱加えたりなんかして処理して提供する、そういうシステムでしたよね。今回は、このこざくら荘でやるっていうシステムはどうなる。業者さんがメニューを作るの。

村上国保診療所事務長

前段でも申し上げましたとおり、メニューにつきましては、委託先に所属する管理栄養士がカロリーを計算して献立を作成し、現場のこざくら荘の厨房で調理をして提供するというような体制を今現在こざくら荘の方の入所者の食事も、そのような形で提供されていますので、同じ形で管理事業所所属の管理栄養士さんが立てた献立メニューによって調理師したものを提供するという形になります。

深澤委員

ということは、こざくら荘の配膳と病院の配膳は違うということで理解してよろしいですか。同じメニューでやるっちゃんこと。

村上国保診療所事務長

一般職、通常食については、こざくら荘の食事と同じメニューということになります。ただ、糖尿食だとか高血圧食だとかっていうところについても、今のこざくら荘の業務を受託している事業所については、そういう対応も可能というところですので、医師が出した食事箋に基づいたカロリーや塩分だとかでの、個々の対応をして提供するという形にはなります。

深澤委員

調理人ですか、何名いて、して、この病院の委託をすることによって、また、増員されるか、その業者さんが。調理人というのね、ある程度、一定の人数いたら、1名とか2名ちゅう配置、ここにも専門家いるけど、そういう保健所の許可申請あるんですよね。そういうのに順応してる業者さんだからいるとは思うんだけど、この病院の入院患者の分、増えた分でね、この調理師さんが増員されてくるのか、同じ調理人でやるのか、その辺どうですか。

村上国保診療所事務長

今現在、こざくら荘の入所者、あとはデイサービス利用者等で昼食の分の調理もしておりますけれども、今、想定としましては、診療所の入院患者への食事数5食、プラス検食分1食の6食分の提供を想定をして、外注で委託をしようと思っておりますけれども、その6食分が増えることによって、こざくら荘で今調理している調理員を増員しなければならないというような食数にはならないということです。診療所分を追加したとしても、現調理員の数で受託は可能というふうな回答をいただいているというところで、そちらに基づいた見積りを出していただいての今回の補正という形であります。

深澤委員

ちょっとね、この病院の話と違うんだけど、メニュー表を提示しますよね。栄養士さんからメニュー表を。で、作る人は別ですよ。その完成した品物は、今言ってる検食っていう部分で検食するだろうけど、その検食は誰がして、全体の管理は誰がするのよ。というのはね、北星園のグループホームあるでしょう。それは北星園の栄養士さんがメニュー表を作って、あと、賄いさんに任せきりなんだよね。で、完成した献立が1品、2品減っているときあるっていうグループホームの利用者から出たんですよ。何で分かるんだっちゅったらメニュー表提示するからでしょう。利用者もね、字を読めないわけではないから、例えば3食品って3食井っていうんだけどね、要するに3品載っているやつが2品しかなかったら3色井って言わないでしょう。こういうことが事実かどうかって分かんないよ。俺も直接見たわけじゃないから。でも、そういううわさが出てくるとね、本当に外部委託していいのかっていう部分、ちょっと不安なんだよね。それを課長に言ってもどうにもならないんだけど、だから管理体制しっかりしてもらわなかったら何やっても分かんないっちゃうことなんだよ、これ、外部委託しても。1品ずつ抜いていけば会社の利益なるんだから。卵1個ね、無くなったって分かんないでしょう。まあ、そういう細かいこと言えばきりないんだけど、そういうとこまで配慮してもらわなかったらさ、何でもかんでもね、人がいない、金が安くなる、だから委託するんだっていう話だったらちょっとナンセンスだって気がするんだけどさ。

村上国保診療所事務長

今聞いた話は、私は初めて聞いたんであれなんですけど、ただ、そういうような問題等はないものというふうに私どもの方では考えています。こざくら荘でも、もう数年前から委託していますし、献立表が出てきて、事業所から献立に伴う食材の細かなところまで出てきます。それに基づいて調理をされていて、こざくら荘でも検食をしています。診療所の方でも検食をするというところで、メニューとの違いがないかどうかという確認、あ

と管理栄養士、今、うちも保健福祉課の方の管理栄養士と兼務ではありますがけれども、配置をして、今給食を提供しておりますけれども、そちらの管理栄養士の配置についても無くするということではなく、そちらの給食の確認、管理等についても引き続き行っていくというところではありますので、そういうような体制はしっかり取った上で委託をしたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

深澤委員

最後にもう一点だけ。

委託業者ね、これ、昔から業者が、要するに人を雇いきれなくて会社がパタンした業者があるんだよ。東京の業者で。そう言うニュース聞いたんだよ。そういうことのないような業者を選ぶにしても、相当、吟味しなかったら大変なこと。今食材もこうやって高騰ってきてるからね。米も、今言った、政府、出てきたんだけど、そういう業者の選定には十分に配慮して、お願いしたいと思います。

高橋秀之委員長

ほかにありませんか。

佐藤委員。

現状こういう、これはあれかなと思って致し方無いと思うけど。この今のパートタイマーで使われてる人たちはどういうふうになっていくんですか。これでもう打ち切りか、この新たな会社にまた採用してもらえるのか。

村上国保診療所事務長

今現在、調理員として雇用している職員につきましては、新たな委託業者の方での雇用、若しくは診療所内で別の業務での作業、若しくはほかの、一旦こちら退職にさせていただいて別な調理業務にあたっていただく。例えば北星園ですとか給食センターだとかいうようなところでの斡旋といいますか、そういうような形で幾つか選択肢を設けまして、その職員に選択をしてもらって問題ないような形で、今後の業務、収入等に影響がないような形でというふうに考えておりますので、今現在は、ちょっと委託先への移行というところではなく、診療所内もしくはほかの調理現場でというところでの希望をされている職員がいるので、そちらで今現在調整中というところであります。

佐藤委員

待遇も現状の待遇でということで検討しているということでよろしいですか。

分かりました。

高橋秀之委員長

ほかにありませんか。

(「ありません」の声あり)

ないようですので「厨房業務の外部委託について」の件は以上とします。

暫時休憩します。

(1 1 時 4 0 分 休 憩)

(1 1 時 4 1 分 開 議)

休憩を解いて会議を再開します。

次に (3) 総務企画課所管①「幌延町特別職報酬等審議会条例の制定について」の説明

をお願いします。

早坂総務企画課長

「幌延町特別職報酬等審議会条例について」内容の方、御説明させていただきます。

本条例につきましては、町長などの特別職の給料ですとか議会議員の皆さんの報酬等の決定において、町民の意見反映させ、公平で公正な報酬決定を確保する必要性から、地方自治法の規定に基づき、政治的立場や個人的利害関係にとらわれず、客観的な視点から報酬や給料の適正さを判断するための機関を設置しようとするような内容となっております。

それでは、お配りした資料、条例について説明させていただきます。

なお、本条例に関しましては、6月定例会に上程することとしておりますので、あらかじめ御了解いただきたいと思います。

まず始めに第1条ですが、こちら、設置に関するもので、審議会の目的等について記載しているところであります。

第2条は、所掌事項に関するもので、町長が、町議会議員の報酬や町長、副町長、教育長、いわゆる町三役の給料等の額に関する条例を議会に提出しようとするときは、あらかじめ審議会に意見を聞くこととしております。なお、本所掌事項には記載しておりませんが、教育委員、農業委員、監査委員といった月額・年額で報酬が設定されている特別職につきましても、審議する過程で公平性の精査が行われることが想定されますので、その結果を付帯意見として答申に含めることとして考えているところであります。また、例年行われております人事院勧告に伴う調整に関しては、議員報酬や町三役の給料には直接影響せず、手当部分のみとなりますので、本審議会の審議を必要としないという内容にしているところであります。1番最初に開催される審議会では、その辺もきちんと説明をさせていただきたいというふうに考えております。

第3条は、委員に関するもので、第1項で委員は5名以内、町内の公共的団体等の役員等及び町民一般公募による構成としているところであります。なお、5名の人選の想定といたしましては、まず、経済団体であります商工会と農協から1名ずつ、また、福祉観点から社会福祉協議会から1名、また、自治会組織として市街地区連合町内会から1名、また、町民からの一般公募1名というところで、今のところは想定しているであります。第2項では、この審議終了と同時に任期を終えるというような形で記載しているところであります。

第4条は会長に関するもので、選任の方法等を記載しています。

第5条では会議の開催に関するものです。なお、本審議会が必要な都度、任命招集することとし、定期的な開催は明記しないこととしております。

第6条では審議会の庶務に関するもので、庶務事項は総務企画課において処理することとしております。

第7条は雑則として、本条例に定めるもののほか、必要な事項は町長が定めることとしてしているところであります。

最後に、附則になりますが、本条例は公布の日から施行することとしているところであります。

条例の説明については以上ですが、説明の中で申し上げましたとおり、本審議会は町長が関係議案を提出しようとする際に設置され開催されることとなります。ただ、初年度になる令和7年度におきましては、月額や年額で規定されている他の特別職の報酬についても、現時点において適正かつ公正公平な額になっているのかという点について、併せて審議していただくことを考えておりますので、お含みおきいただければというふうに考えております。

なお、本条例の制定に伴い、審議会に関する補正予算を6月定例会にて計上させていただいております。金額につきましては、報酬、共済費、費用弁償等を合わせまして6万3千円の計上となっております。

以上「幌延町特別職報酬等審議会条例について」の説明とさせていただきます。

高橋秀之委員長

説明ありがとうございました。

ただいまの説明について、何か質問ありませんか。

深澤委員

説明にあったかどうか分からないんだけど、この審議会の任期ちゅううか、今年から始めるんだろうけど、何年まで目途にして、あと、町長に聞きたいのは、これを審議会を置くっていうことは、報酬を上げるっていう気持ちがあって設置するのか、そこから下げようとして設置しようとしているのか、その辺を伺いたいと思います。

早坂総務企画課長

まず私の方から、任期の関係について御説明させていただきます。

先ほどもちょっと触れてはいるんですけども、これに関しましては、町長が、まず議会の方に議案を上程したいというようなことが前提として設定される審議会になります。こちら、第3条の第2項で、こちらに任期に関しても触れておりまして、審議終了と同時に任期を終えるということにしておりますので、答申が済み次第、解散になるというような状況でございます。

野々村町長

上げたい、下げたいとかということではなく、今、全体的に管内の状況も把握をしているところでもあって、その状況から見ても、やっぱり、それぞれが少し、いろんなことも加味しながら、第三者にきちっと答申をしてもらった方がいいんじゃないかということがあります。

今がこうだからこうだとかっていう、そんな思いはありません。全般的に全てのことが、今の状況の中では少し、それぞれこの状況下の中でどうやっていくかっていう、今後について、やっぱり議論してもらおう場所がなきゃ駄目なのかなという気がしておりますので、この審議会にもって、いろんな意見を聞きたいなということを考えています。

深澤委員

ちょっと総務企画課長に聞きたいんだけど、以前、留萌管内のときは、町長の給料って上位にランクされていたんだよね。職員の給与っちゅうのは、ラスパイレスって言ったか、それで職員の給料は下の方にあったんだけど、その格差ってどうなのかっていう質問したことあるんだけど、宗谷管内では、今、幌延町長の給与報酬っちゅうのは、どの辺の位置

しているのか。職員の給料は、どの辺位置しているのか、ちょっと。

早坂総務企画課長

ちょっと今、手元に明確な資料がないので、私の記憶の中での御答弁なりますけども、町長に関しましては、今、管内で見ても上の方ではありません。中段からちょっと下ぐらいのところに位置しているというふうに記憶しているところです。また、職員に関しましては、基本的には徐々に上げてはきていますけども、ラスパイレス指数ですとか、そういったところも含めて100まではいってないと思いますけども、90数%というところで推移してるということですから、低くもなく高くもなくというような、こちら、ちょっと曖昧な表現になって申し訳ないですけども、そういった状況であるかと思います。

(深澤委員「わかりました。はい」)

高橋秀之委員長

ほかにありませんか。

佐藤委員

これを設けた趣旨って、今、町長言った、上げるあれもない、下げることもない。ただ、町民の中には、やっぱりいろんな意見があって、議員が多いんでないとか報酬が高いんでないとか、いろんな意見がある。これをやると、当然、今言った、まだまだ低いから上げるっていう人もいるだろうし、下げれっていう人もいるだろうし、そこら辺の調整をどう取っていくのかなと思って。この上げた趣旨ってのは、今町長おっしゃった一言、それだけなんですか。どういうことで、これを今、俺、上げてきたのかなと思って。

野々村町長

以前からも、ずっと、この議論は多分しててきたと思っています、私自身は。

それぞれが、我々が勝手に上げる、下げるとかっていう話よりも、やはり、こういう三者にきちんと御意見を聞きながら上げること自体って、これ、急に浮いたわけではなくて、以前のずっとやっておられる方も、一時、三者で委員会を作って答申をしていただくということも、それを答申が正確にそうだとすることで決めるということでもまたありませんから。答申を参考にさせていただいて、その判断はこちらでやらせていただくという。全ての委員会も含めて、議員も含めて、そういうこと全体が一番最初のこの委員会の中では、そういうことも参考意見としては聞かせていただきながら、審議をしていきたいと、そのように考えてございます。

佐藤委員

今町長おっしゃったように、いろんな問題抱えて、なかなか地方議員がいない。議員に関してはね。だから、報酬が低いとか、いろんなものがあって、こういうもので審議していただければ、今後の我々の議員の報酬だとか町長、教育長、副町長、やりやすいのかなと。

どういうこの審議会で諮問が出てくるのか、楽しみったら変ですけど、次の者がやりやすいんじゃないかなっていう気はしますよね、確かにそういうもので。

分かりました。今、町長のおっしゃっていることもよう分かりました。

高橋秀之委員長

ほかにありませんか。

齋賀委員

一つ今話聞いててお伺いしたいのは、この審議会は町長が任命するんですよね。町長が任命したら、それ、この人たちがいいですかってことで議会に諮るんですか。それとも議会に諮らないで、もう町長任命したんだから、その人たちにやってもらいますよと。

先ほど、5人はこういう方ですよという話があったんですけど、それは、経済団体とか商工会とかって地域性はみないで、そういう大きい団体とか、そういう団体から出す人だと地域は関係ないよということでもいいのかというのが2点目ですね。あと3点目がね、町長が意見を聞きたいって言ってましたよね。だから、あらかじめ町長の報酬、副町長や教育長の報酬だと思んですけども、額を決めて、その額をどうですかってことを聞くのか、それとも町長の報酬いくらにしたいんですか、議員報酬いくらにしたらいいんですか、ここの審議会を出してくださいよと。それを最後、定例会かどっかで諮るんだと思んですけども、そういう意味なのかどうなのかってことです。

最後、4点目はね、先ほど話してたデジタル人材の報酬も民間並みにしたいとかっていうことが一行書かれてましたよね。そのデジタル人材の報酬もここで、したら、審議会でもちょっと考えてもらうんですか。以上です。

早坂総務企画課長

まず、人選の関係からお答えさせていただきたいと思います。

ちょっと先ほど、いろいろと経済団体から2名、商工会、農協から1名ずつ、また、社会福祉協議会から1名、それから、市街地区連合町内会から1名ということで、地域性を全く無視しているわけではなくて、そのほかにも町民からの一般公募というものも1名、枠としては設けようかなというふうに考えておりますから、そういったところで、十分地域性というのを反映できるのかなということを考えているところです。また、議会に対して、その人選がどうかというような、お諮りっていうのは、する予定は今のところございません。基本的には、町長が適任であれば任命するというような流れで考えているところであります。

それから、あとは、その報酬の金額、本来であれば、この趣旨からいきますと、町長が町長、副町長、教育長並びに議会議員の皆さんの報酬というものをこの金額にしたいので、それでどうですかという諮り方をするのが本来のこの審議会の在り方だと思います。ただ、こちら、平成16年程度に行革が行われて、いろいろと報酬の方も据え置かれていたりだとか、給与もちょっと下がり気味になってきたりだとかっていうところも含めて、そういった分析を、まず最初の会議では1回やっていただきたいというふうに今考えています。ですので、まず1回開いて、ほかの町村の状況ですとか、今うちの置かれている財政状況ですとか、そういった諸々の情報というものを整理して、どうでしょうかと。管内的に見ても高いでしょうか、低いでしょうかというところの判断を最初の時には1回やっていただきたいというふうに考えています。ですので、一番最初の会議では、ほかの、例えば農業委員ですとか教育委員ですとか、そういったところにまでちょっと言及しながら分析をしていただいて、一度整理していただくということを考えています。ただ、2回目からの会議というか、2年目、次の会議からは、今度は改めて町長等からこの金額にしたいんですけども、どうでしょうかというような諮問を行うと。諮問を行った上で答申をいただくと

というような流れになろうかと思えますけども、最初の年度だけは、そういった形で、ちょっと考えているということでございます。

それから、最後のデジタル人材の関係ですが、これは職員の関係になりますので、基本的にはこの報酬等審議会には諮らないという形になります。ただ、分析の流れで、例えば、その審議会のメンバーの中から、じゃあ職員どうなってるのというような、もしかしたら、意見が出される可能性がないとは言えないということなので、そういった部分で、例えば、特別職の報酬等を図るに当たって、職員の給料の状況ってどうなんだろうというような意見も、もしかしたら出るかもしれないので、その分析の段階でそういった意見が出される可能性が、もしかしたらあるかもしれない。それも附帯意見として上げていただくのは可能かなというふうに考えておりますので、そういった部分での分析は可能かなというふうには考えています。以上です。

高橋秀之委員長

よろしいですか。

(齋賀委員「はい」)

ほかにありませんか。

無量谷委員

この会議が終わり次第終了ちょうことで説明あったんですけど、これって定期的にね、2年なり間隔を置いて開催するという案はできないものかなって感じがするんですけども。

早坂総務企画課長

基本的には趣旨にもあったとおり、町長がこの議案を上げようとしたときに設置されるというのが原則になっているんですね。ですので、例えば、2年に1回やるようだとかって分析していただくということも確かに可能かもしれませんが、ちょっと条例の趣旨と外れるのかなということなので、その都度その都度任命させていただいて開催するというようなことをとろうとは思っております。ただ、やはり町長も含め、議員さんも任期がありますので、任期中に1回ぐらいは、やはり、ちょっと開きたいなというふうには、内々で思っているところでありますので、そういった形でちょっと御理解いただきたいなと思います。

高橋秀之委員長

よろしいですか。

(「はい」の声あり)

ないようですので「幌延町特別職報酬等審議会条例の制定について」の件は、以上とします。

ここで昼食のため13時10分まで暫時休憩します。

(11時57分 休 憩)

(13時10分 開 議)

休憩を解いて会議を再開します。

次に(3)総務企画課所管「幌延町多世代交流施設整備事業基本計画・基本設計業務の進捗状況」についての説明をお願いします。

山本総務企画課参事

それでは「幌延町多世代交流施設整備事業に係る基本計画・基本設計業務」について御説明いたします。

令和6年12月に策定した交流拠点の基本構想に基づいて、令和7年度は幌延町多世代交流施設の整備に係る基本計画と基本設計業務について、公募型プロポーザルで実施することとしております。

今現在、実施中なんですけれども、その流れについて御説明いたします。

公募型プロポーザルを実施するに当たって、まず、審査会を設置しました。

外部有識者を含めた審査会を設置し、設置の内容案と審査委員は、次のとおり11名の方をもって審査しております。

幌延町まちづくり基本条例やまちづくり町民参加条例の目的に基づいて、町民本位の施設づくりを進めるため、町民の皆さんから一般公募で委員を募集したんですけれども、期間を延長して2回に分けて募集したんですけれども、応募がなかったことから、一般町民による一般公募による委員は加えておりません。

第1回目の審議会を5月19日に開催して、プロポーザルの実施要項等を審議していただいて、5月20日に公告を行って、5月30日までの間、参加したいという業者を受け付けました。その結果、7社から参加表明書を受理しました。

今後の予定なんですけれども、今書類の内容を確認しておりますして、その審査を終えてから7月7日にヒアリングを受けて、契約の相手方を特定したいと思います。契約は7月中旬ぐらいを予定しております。

これまでの流れと今後の予定について、2枚目に、ちょっと聞いた小さいんですけれども、付けておりますので、御覧いただければと思います。以上です。

高橋秀之委員長

はい、ありがとうございました。

ただいまの説明について何か質問ありますか。

齋賀委員

7社っていうのは、これ、みんな北海道の人だったんですか。

山本総務企画課参事

札幌市。旭川からは、来ませんでしたね。7社、全部札幌です。

(齋賀委員「分かりました」)

高橋秀之委員長

ほかに。よろしいですか。

(「はい」の声あり)

ないようですので「幌延町多世代交流施設整備基本計画・基本設計業務の進捗状況について」の件は以上とします。

暫時休憩します。

(13時12分 休 憩)

(13時15分 開 議)

休憩を解いて会議を再開します。

次に（４）産業建設課所管「上幌延開進地区及び問寒別地区農業用水道の簡易水道移行計画について」の説明をお願いします。

角山産業建設課長

本日、産業建設課からの報告・説明事項は「上幌延開進地区及び問寒別地区農業用水道の簡易水道移行計画について」でございます。

計画の進捗状況でございますが、本年２月のまちづくり常任委員会において御説明した農業用水道から簡易水道事業への移行に当たり、新たな料金区分として設定を予定する「農業用の水道料金区分（案）」を中心に、４月１７日に上幌延・開進地区、５月１日に問寒別地区での住民説明会を実施し、説明を終えております。

料金区分案に対する大きな御意見はありませんでしたので、当該案により、９月議会定例会において「農業用の水道料金区分」を新たに追加する「幌延町簡易水道給水条例の一部改正」について提案できるよう諸準備を進めてまいりたいと考えております。

これまでの経緯、説明会の内容及び今後のスケジュール等、詳細の説明につきましては、お配りした資料を基に、上下水道係長 宮下から御説明いたします。

どうぞよろしくお願いいたします。

宮下上下水道係長

「上幌延開進地区及び問寒別地区農業用水道の簡易水道移行計画」について御説明いたします。

令和５年度より準備を進めてきた農業用水道から簡易水道への移行計画に関する取り組みについて、これまで住民説明会を３回にわたり実施してきました。

料金案がまとまりましたので、３回目の住民説明会において、その説明内容とともに、１回目の説明会から順に、これまでの経緯と今後のスケジュールについて、改めて御説明させていただきます。

それでは、１の移行計画に係る住民説明会の実施を御覧ください。

（１）の１回目の説明会では、上幌延開進地区及び問寒別地区農業用水道の簡易水道移行計画として、令和６年度に農業水道料金案を策定し、令和７年度９月の議会で一部条例改正を行い、令和８年４月からの簡易水道への移行を目指して進めていく旨の説明を令和６年５月２８日の説明会で行いました。次に、２回目の説明会として、施設整備に係る減価償却費、地方債償還、支払利息等を町が負担したとしてもランニングコストの全てを水道使用料金で賄うことは各農家に大きな負担となることから、負担軽減の仕組みについても検討する旨の報告を令和６年１０月３０日の説明会で行いました。３回目の説明会では、上幌延・開進地区は令和７年４月１７日に、問寒別地区は５月１日に開催しました。

本説明会では、農業用区分案を検討に当たり、初期投資費用を町が負担し、ランニングコストの負担割合を町負担５９％、農業水道料金で賄う割合を４１％とし、使用料金の設定を基本料金２０㎡まで４，５００円、超過料金２１㎡から５０㎡で１６０円、５１㎡から１５０㎡までが１５０円、１５１㎡以上が１４０円の料金案を示させていただきました。

次に、２の住民説明会での質疑応答では、多くの質問を受け、それぞれの疑問に回答いたしました。

主な質問については（１）の次回の水道料金の見直し時期については、５年に１度の料金見直しを行うと回答しており、（２）のメーター切替及び利用開始時期に関しましては、８年度秋までには地区ごとの切り替えを予定していると回答しております。（３）の今後の運用につきましては、切替工事を実施し、簡易水道への移行することから、工事の進捗状況を考慮しながら進めていく必要性があります。そのため、浄水場の給水停止やメーター検針についても、今後、検討を行い、各組合の役員の皆様と相談しながら進めていきたいと考えております。（４）の各農家のメーター設置位置等に関しましては、次年度の工事に向けて個別に再調査する予定として回答しております。具体的な主な質疑応答の内容については、別紙「住民説明会の質疑応答」を御参照ください。

設定した使用料金案に関しては、住民から特に反対の意見はなく、概ね納得していただいたものと受け止めております。また、都合が悪く欠席された方、出席された方も含め、配布した資料と説明会での質疑応答でん末書を送付しております。

今後のスケジュールとして、別紙、横長の予定表になっているんですけど、そこでは令和７年６月の常任委員会での説明・報告を経て、令和７年９月の議会において条例の一部改正が行われた後、農業水道から簡易水道への切り替えに向けて、水道料金システムの変更や広報誌などを通じた町民への周知を行い、移行の準備を進めてまいります。また、各地区での説明会については、今後、工事に関する事項等について、必要に応じ組合員の皆様方に適宜御説明させていただきます。

工事に関しては、令和７年度では上幌配水池増設工事、元町給水管布設工事、問寒別地区給水管改修工事を進め、令和８年度工事は、問寒別地区給配水管改修工事、各地区の給水管切替工事を予定しており、簡易水道への移行時期については、工事の発注後の進捗状況を踏まえながら適宜組合へ報告し、連携を図りつつ簡易水道移行へ進めていきたいと考えております。

利用開始については、農業水道から簡易水道への給水管切替え工事完了後、地区ごと単位に順次、簡易水道へ移行する予定としております。私からの説明は以上となります。

高橋秀之委員長

ありがとうございました。

ただいまの説明について何か質問ありませんか。

ないですか。

（「ありません」の声あり）

ないようですので「上幌延開進地区及び問寒別地区農業用水路簡易水道移行計画について」の件は以上とします。

次に、３その他ですが、何かありますか。

（「ありません」の声あり）

ないようですので、以上で第４回まちづくり常任委員会を終了いたします。

ありがとうございました。

（１３時２５分　閉　会）

以上、相違ないことを証するため署名する。

委 員 長 高 橋 秀 之

以上、記録する。

書 記 係 長 藤 田 秀 紀