

令和7年第2回太良町議会（定例会第2回）会議録（第2日）						
招集年月日	令和7年6月6日					
招集の場所	太良町議会議場					
開閉会日時 及び宣告	開議	令和7年6月10日	9時30分	議長	江口孝二	
	散会	令和7年6月10日	13時59分	議長	江口孝二	
応（不応） 招議員及び 出席並びに 欠席議員 出席11名 欠席0名	議席 番号	氏名	出席等 の別	議席 番号	氏名	出席等 の別
	1番	大 鋸 美 里	出	7番	竹 下 泰 信	出
	2番	森 田 政 則	出	8番	田 川 浩	出
	3番	峰 正 雄	出	9番	所 賀 廣	出
	4番	江 口 孝 二	出	10番	川 下 武 則	出
	5番	山 口 一 生	出	11番	坂 口 久 信	出
	6番	待 永 るい子	出			
会議録署名議員	9番	所賀 廣	10番	川下 武則	11番	坂口 久信
職務のため議場に 出席した者の職氏名	(事務局長) 今 泉 哲 也		(書記) 下 川 慎 二			
地方自治法 第121条に より説明の ため出席 した者の 職氏名	町 長	永 淵 孝 幸	健康増進課長	中 溝 忠 則		
	副 町 長	每 原 哲 也	環境水道課長	川 崎 和 久		
	教 育 長	岡 陽 子	農林水産課長	片 山 博 文		
	総 務 課 長	津 岡 徳 康	税 務 課 長	羽 鶴 修 一		
	財 政 課 長	西 村 芳 幸	建 設 課 長	安 本 智 樹		
	企画政策課長	江 口 薫	会 計 管 理 者	森 川 陽 子		
	商工観光課長	萩 原 昭 彦	学 校 教 育 課 長	與 猶 正 弘		
	町民福祉課長	田 崎 哲 次	社 会 教 育 課 長	西 田 一 夫		
子育て支援課長	田古里 哲也	太良病院事務長	井 田 光 寛			
議 事 日 程	別紙のとおり					
会議に付した事件	別紙のとおり					
会 議 の 経 過	別紙のとおり					

令和7年6月10日（火）議事日程

開 議（午前9時30分）

日程第1 一般質問

令和7年太良町議会6月定例会一般質問通告書

順番	通告者氏名	質問事項要旨	答弁者
1	5番 山口 一生	<p>1. 行政DX推進と人的リソース再配置について</p> <p>AIを含む情報処理技術は進化の一途をたどり、本町においてもその活用が急務となっている。</p> <p>太良町DX推進方針では、積極的な取組の方向性が示されているが、DXとは単なる技術導入ではなく、不可逆的な業務構造の変革を伴うものである。</p> <p>とりわけ人的リソースの再配置など、組織全体に波及する課題については、慎重かつ戦略的な対応が求められる。そこで以下を問う。</p> <p>(1) 太良町DX推進方針の策定過程において、職員及び労働組合との具体的な意見交換（回数、内容、結果の反映状況）はどのように実施されたか。</p> <p>(2) AI・RPA等のデジタル技術導入により、今後3年間で削減が見込まれる具体的な業務内容、業務時間、及び人員数を定量的に示されたい。</p> <p>(3) 上記によって、創出が見込まれる人的リソースについて、高齢者移動支援、空き家対策、地域DX伴走支援といった喫緊の町内課題へ再配置にするための具体的な計画（対象業務、配置時期、人員規模、期待される効果）は策定されているか。されている場合、その概要はどうなっているか。</p>	町 長

順番	通告者氏名	質問事項要旨	答弁者
1	5番 山口 一生	<p>(4) 業務再編や新たな技術導入に伴い想定される職員の負担増及び心理的な不安に対し、どのような軽減策やサポート体制（研修機会の提供、相談窓口の設置、人事評価制度への配慮等）を講じる計画か、その枠組み実施スケジュールを示されたい。</p> <p>(5) 行政DX推進によって向上させるべき住民サービスの具体的な成果指標（KPI）、及びその進捗を測定・評価し、改善に繋げるための体制（担当部署、評価サイクル、町民への公表方法等）はいつ、誰が、どのように設定する計画か。</p>	町 長
		<p>2. 教育現場における生成AI活用とAIリテラシー向上について</p> <p>生成AIの発達は、子どもたちの学びに大きな可能性をもたらす一方で、その活用には高度なリテラシーが求められる。</p> <p>本町の子どもたちがAIを積極的に使いこなし、その力を未来への飛躍につなげていくためには、教育現場における適切な支援が不可欠である。そこで、以下を問う。</p> <p>(1) 小中学校における生成AI活用のビジョンと段階的ロードマップは策定済みか。</p> <p>(2) 教職員・ICT支援員を対象とした生成AI研修の実施計画、講師体制、予算確保状況はどうか。</p> <p>(3) 児童生徒向けAIリテラシー教育（ハルシネーション対策・情報信頼性等）の開始時期と具体的な教育内容、及びその効果測定の方法はどうか。</p>	教 育 長

順番	通告者氏名	質問事項要旨	答弁者
1	5番 山口 一生	<p>(4) 生成AI利用に係るプライバシー保護、著作権への配慮、情報モラルに関する指導指針やガイドラインは策定済みか。</p> <p>(5) 経済的・地理的条件に左右されない公平な端末・通信環境整備の進捗状況と今後の課題、及びその解決策はあるか。</p> <p>(6) 地域協力者や地元産業界等と連携した「子どもAI寺子屋」のような、地域ぐるみでのAI学習機会創出に関する検討状況及び具体的な構想はあるか。</p>	教 育 長
2	6番 待 永 るい子	<p>1. 町税の納入方法について 今年から変更になっている町税の納入方法だが、十分に理解できていない部分も見受けられるので、以下の点について問う。</p> <p>(1) どのような経緯で変更になったのか。</p> <p>(2) 変更前と変更後ではどのように変わるのか。</p> <p>(3) 町民へのメリットはあるのか。</p> <p>2. 人事評価制度について 2014年に地方公務員法の改正を受け、全国の自治体で取り入れられている人事評価制度について問う。</p> <p>(1) 太良町が人事評価制度を取り入れた経緯についてはどうか。</p> <p>(2) どのような内容で評価しているのか。</p> <p>(3) 評価をする人は基本的にどのような立場の人か。</p> <p>(4) 自治体独自の評価もあるのか。</p>	町 長

順番	通告者氏名	質問事項要旨	答弁者
3	1番 大 鋸 美 里	<p>1. お産を取り巻く環境について</p> <p>少子化が進む中、全国的に出産ができる病院や診療所などが都市部に集中し、地方では減少する傾向が強まり、出産施設がない「分娩空白市町村」が増加している。太良町も該当地域として挙げられる。そこで町におけるお産を取り巻く環境と課題について問う。</p> <p>(1) 町内における出生数の推移と出産環境の変遷についてどうなっているのか。</p> <p>(2) 産前のサポート体制はどのような支援があるのか。</p> <p>(3) 産後のサポート体制はどのような支援があるのか。</p> <p>(4) 子育て世代包括支援センターの役割は何か。</p> <p>(5) 産前産後の課題及び対策はどのようなことがあげられるのか。</p>	町 長
4	2番 森 田 政 則	<p>1. 太良町の今後の漁業のあり方について</p> <p>かつて海産物の宝庫と言われた有明海は、太良町では豊富な魚種で大漁であった。</p> <p>しかし、現在では漁獲量が著しく減少し、特に冬場はほとんど採れず活気が失われてきている。</p> <p>海苔にしても昨季は最初こそ黒かったものの、すぐに色落ち海苔に変身してしまう状況であった。</p> <p>もう、従来の方法では生活していく余裕がなく何をすればよいかわからない状況である。そこで以下について問う。</p> <p>(1) ここ10年間くらいの漁業従事者の推移はどうなっているのか。</p>	町 長

順番	通告者氏名	質問事項要旨	答弁者
4	2番 森田政則	(2) 漁業従事者事業継続支援給付金など漁業者を支援する補助事業があるが、過去3年間の申請状況はどうか。 (3) 町内の漁業者と行政が、今後の有明海の漁業が復活できる方法をじっくり話し合う意見交換の場を設けることはできないか。	町長

午前9時30分 開議

○議長（江口孝二君）

皆さんおはようございます。

定足数に達しておりますので、議会は成立いたします。

ただいまから本日の会議を開きます。

本日の議事をお手元に配付しております議事日程表のとおり進めます。

日程第1 一般質問

○議長（江口孝二君）

日程第1. 一般質問に入ります。

今回の一般質問通告者は6名であります。

一般質問の日程を2日間設けておりますので、本日は4番通告者森田議員の質問まで行いたいと思います。

通告順に従い、順次質問を許可します。

1番通告者、山口議員、質問を許可します。

○5番（山口一生君）

議長の許可を得ましたので、通告に従い一般質問を始めさせていただきます。

今回の一般質問は、行政DX推進と人的リソースの再配置についてというのが1点、もう一つが教育現場における生成AI活用とAIリテラシー向上についてという2点について質問をします。

まず、最初の質問は行政DX推進と人的リソースの再配置についてということで始めさせていただきます。

AIを含む情報処理技術は進化の一途をたどっており、本町においてもその活用が急務となっています。太良町DX推進方針では積極的な取組の方向性が示されていますが、DXと

は単なる技術の導入ではなくて、不可逆的な業務構造の変革を伴うものであると考えています。とりわけ人的リソースの再配置など組織全体に波及する課題については、慎重かつ戦略的な対応が求められると考えられますので、以下の点について問います。

1つ目、太良町DX推進方針の策定過程において、職員及び労働組合との具体的な意見交換はどのように実施されたか。

2つ目、AI、RPA等のデジタル技術導入により、今後3年間で削減が見込まれる具体的な業務内容、業務時間及び人員数を定量的に示されたい。

3つ目、上記によって創出が見込まれる人的リソースについて、高齢者移動支援、空き家対策、地域DX伴走支援といった喫緊の町内課題に再配置するための具体的な計画は策定されているか、されている場合はその概要はどうなっているか。

4つ目、業務再編や新たな技術導入に伴い想定される職員の負担増及び心理的な不安に対し、どのような軽減策やサポート体制（研修機会の提供、相談窓口の設置、人事評価制度への配慮等）を講じる計画か、その枠組み、実施スケジュールを示されたい。

5つ目、行政DX推進によって向上させるべき住民サービスの具体的な成果指標（KPI）及びその進捗を測定、評価し、改善につなげるための体制（担当部署、評価サイクル、町民への公表方法等）は、いつ、誰が、どのように設定する計画か。

以上、5点についてお答え願います。

○町長（永淵孝幸君）

山口議員の1点目、行政DX推進と人的リソース再配置についてお答えします。

1番目の太良町DX推進方針の策定過程において、職員及び労働組合との具体的な意見交換はどのように実施されたかについてであります。太良町DX推進方針は、職員全体でDXに取り組み、行政の仕事のやり方を変える指針であります。策定に当たり職員や労働組合との意見交換は実施しておりません。

2番目のAI、RPA等のデジタル技術導入により、今後3年間で削減が見込まれる具体的な業務内容、業務時間及び人員数についてであります。AI、RPA等のデジタル技術導入により、これまで職員が手作業により行っていた書類のチェックや修正などの業務に割っていた時間が大幅に短縮されることが期待できますが、そのことにより削減が見込まれる具体的な業務内容については把握いたしておりません。

なお、定量的にお示しできるデジタルツールとしてはAI音声認識文字起こしサービスを利用しておりますが、令和6年度実績として519時間の作業時間削減効果がありました。3年間では1,557時間の削減になると見込まれます。

3番目のDX推進に伴う人的リソースの業務ごとの再配分計画は策定されているか、策定されている場合はその概要はどうなっているかについてであります。現段階では計画は策定いたしておりません。

4番目の業務再編や新技術導入に伴う職員の負担増や不安に対するサポート体制に関する計画及びスケジュールについてであります。現段階では御質問に対応できる計画は策定しておりません。

5番目の行政DX推進によって向上させるべき住民サービスの具体的な成果指標及びその進捗を測定、評価し、改善につなげるための体制は、いつ、誰が、どのように設定する計画かについてであります。令和6年12月に策定した第3期太良町まち・ひと・しごと創生総合戦略では、設定する4つの基本目標それぞれにおいてDX推進に向けた取組を掲げており、5つの重要業績評価指標（KPI）を設定しております。

1つ目が農業DXに関する取組件数、2つ目が観光DXに関する取組件数、3番目が教育DXに関する取組件数、4番目、たらっ子メモリーの登録者数、5番目、電子申請システムを利用した申請件数の5項目であります。第3期太良町まち・ひと・しごと創生総合戦略は、PDCAサイクルによる効果検証を実践するため毎年度太良町総合戦略推進委員会を開催し進捗確認や改善を図っておりますので、先ほど申し上げました5つの重要業績評価指標（KPI）につきましても、同様に太良町総合戦略推進委員会において効果検証を行ってまいります。

なお、町民への公表方法につきましては、これまでの太良町まち・ひと・しごと創生総合戦略と同様に、進捗状況等について太良町ホームページに掲載することになると考えております。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

5つの質問に対しての回答をありがとうございました。

今回このDX推進ということで、町のほうで策定をされている太良町DX推進方針という計画がありまして、令和5年8月に策定をされています。この時期はまだ多分コロナとかがあっていろいろと混乱している時期ではあったんですけども、そういったさなか、どういうふうにDX、つまりそういうICTの機器とか仕組みを町内のお仕事に適用していくかということを考えられた結果、こういった推進の方針を固められていると思います。

これを私が一般質問をする前に改めて内容を見ていたら、かなりアグレッシブな内容というか、かなり果敢にいろんなことにチャレンジをしていくんだということで書かれておりました。特に、職員が自らチャレンジをして改善をしていくとうたってあたりとか、制度が障壁なら制度自体を変えろとか、かなり前向きなコメントというか意図が見てとれるようなところがあって、これを読んでいて、本当に職員の皆さんがこのスピード感についてこれるのかなというのを正直ちょっと思ったところです。私は従来はもっとやってくださいみたいなことをどんどん言ってるんですけども、本当にこの速度感で進めた場合に、これは職員の方と結構ギャップがあるんじゃないかなというのがあります。

それで、私も生成A I、A Iを1年ほど使っていて、ここ3か月、半年ぐらいの進化というのは目覚ましいものがあります。既に多分私の1万倍ぐらいA Iは賢くて、私は日々使っていて、日々打ちのめされていると。私が今までやってきたことは何だったのか、これまで頑張ってきたことは何だったのかみたいなものがことごとく覆されるような経験でして、それを職員の皆さんがどういうふうに取り受けて進めているかというのがすごく気になった次第です。

それで、もう少し職員の皆さんがどういうふうに感じられているかというのをまずはひもといていきたいなと思うんですけども、DXとかA Iに対する職員の不安とか戸惑いとかというのが、多少なりともあると思います。それで、こういったものを町の執行部としてはどのように受け止めていらっしゃるか、現場の声をどういうふうに取り受けてるのかとか、進めるに当たってどういった問題があるか、この点についてお答えいただけないでしょうか。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

DXやA Iの導入に際しては、職員が抱える不安や戸惑いは非常に重要な課題であると認識しております。これらの新しい技術は、業務の効率化やサービスの向上に寄与する一方で、職員にとっては未知の領域であると思います。抵抗感や不安を感じることも理解しております。そういった支援が必要な職員に対しては、うちの情報システム系のほうで伴走型のサポートをしておりますので、そういった形で継続的にサポートをしていきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

執行部のほうでも職員が感じるであろうそういった想定される不安というものが発生しないわけがないということで想定をされていて、今後必要であればそういったところに対するサポートも適宜行っていくということで理解をしました。

それで、先ほども申し上げたとおり、A Iはスーパー賢いです、本当に。私が本当に1万人いても逆立ちしてもかなわないぐらい賢いんですけども、いろんな発展途上の技術でもあったりして、まだまだ人間にはかなわない部分もあるのかなと思っています。

それで、今役場の中で現時点で実際に行われているDXに対する取組とか、こういったことはできてきたなということがあれば教えていただきたいんですけども、いかがでしょうか。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

現時点で実際に行われている取組についてですけども、特に生成A Iを活用した事例を幾つか御紹介したいと思います。なお、これらの取組は業務の効率化や職員の負担軽減に寄

与しており、前向きな声も多く寄せられているところでございます。

まず、1つ目ですけれども、L o G oチャットを活用した事例についてですが、主な機能はビジネスチャットツールになり、これは職員間で迅速に情報共有するためのツールとして導入をされております。その機能の一つに生成A Iが利用できます。また、先ほど町長のほうから答弁がありましたけれども、A I音声認識文字起こしツールも導入をしております。これにより文字起こし作業時間の短縮が可能になったところでございます。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

今のところいろんなDXに対する取組はあると思うんですけれども、その中でも特出すべき点として、こういうL o G oチャットというビジネスチャットツールを活用されていると。そのチャットツールというのは、恐らく職員間のやり取りとかをスムーズに行う上で非常に有効なのかなと思います。ほかにもビジネスチャットツールっていろいろあるんですけれども、私もいろいろ使ったことはあるんですが、役場の中で使うにはメールはちょっと堅過ぎるし、そういうところを少し緩和してくれるようなものでもあるのかなと思います。

この中で、チャットの相手として生成A Iと話ができるような機能があって、そういったところを職員の皆さんが日常的に使えるような仕立てになっていると。実際職員の皆さんはこのL o G oチャット自体は業務の中でずっと使われていると思うんですけれども、こういった生成A I等のチャットに触れている、使っている方というのは、職員の皆さんはどれくらいいらっしゃるのでしょうか。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

L o G oチャット、L o G oA Iアシスタントを使用している職員の数でございますけれども、現在使用している職員ですが、町長以下正職員121人中61人が使用をしております。率にして50.4%の職員が使用しております。

以上でございます。

○町長（永淵孝幸君）

私も実は山口議員がこの質問をされたとき、私以下と今課長も言いましたけれども、やっておりますでした。職員がやったのを見るだけでした。やはり自分もやり方を知っておかないと、いろいろな職員と業務上話す上でこのL o G oチャットをうまく活用していくよという指導もできないわけでございますので、早速担当の係に聞きまして、このL o G oチャットの利用の仕方を聞いて、今一生懸命使って勉強しているところです。これからも私も含め職員もそういったところで、このL o G oチャット、A Iを活用して業務に役立てていく必要があるのかなという思いはしております。

以上です。

○5番（山口一生君）

町長からのコメントもありがとうございます。新しい技術ではありますけれども、町長をはじめとして皆さん果敢に活用をチャレンジされているということで理解をしました。

それで、121人中61人が使用していて、率として50.4%の職員が既に日常的に活用をしているということを理解をしてるんですけども、本当に意外といるなというのが私の正直なところで、私はまだ10人ぐらいかなと思ってたんですけども、半数以上が既にこういった使い方というのを理解をしていて、その使い方の濃淡はあれど、日常的に活用できるような状態をつくられていると。

ちなみに、そういった部下の指導とかを日常的にされる立場にある課長さんとか、ここに座っていらっしゃる皆さんの利用率というのは、どれぐらいになっているのでしょうか。ちょっと答えたくないかもしれないですけども、答えられればお願いします。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

管理職は100%でございます。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

この議場のこちら側にお座りになられている皆さんは100%生成A Iを活用して日常の業務に利用されているということで理解をしました。

正直結構怖いというのが私はあって、先ほども申し上げましたけれども、生成A Iは私の1万倍ぐらい賢いと思うんですけども、そういったものに日常的にアシストを受けながら、町の行政運営を効率化させたりとかいろんなアイデアを生み出したりすることに日常的に使われている状態が既に出来上がっていると。そうすると、恐らく議員のほうから向ける簡単な質問については、ほとんどA Iが瞬間的に回答ができるような状態になっているのかなということを察しております。なので、議員としても私も今後さらにA Iを活用していかないと、なかなか自動車と走って競争するみたいな状態に今後なってしまうような感じもして、ちょっと恐怖というか恐ろしさも感じているところでもあります。

それで、実際先ほど50%以上の方が活用されているということだったんですけども、その中でも特に活用されているような事例、そういった職員の声等があれば、どういった業務に活用されているのか、その手応えはどうかというのを教えてください。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

職員の声についてでございますけれども、今回議員さんの質問に当たり、このL o G o アシスタントを一番よく使っている主査、主事の何名かにアンケートを取りました。その声を幾つか紹介したいと思います。

1つ目です。どういう内容を伝えたいのか簡単に入力して自分が使用したい単語を入力したら簡潔で分かりやすい文章を作成してもらえるので、起案作成時や国、県への書類作成時に自分でただだと考える必要がなく、事務作業の時短になっている。

もう一つです。2つ目です。意味が分からない単語や文章なども回答がすぐにもらえるので、簡単な検索はグーグル検索をするよりも早くて分かりやすい。

次に、ワードやエクセルなど業務上使用するソフト内での困り事や各分野の専門用語などの検索、通知文の書き方など、主に自分が知らないことや分からないことに対して活用をしています。今まで大幅に間違った情報などが出てきたことはなく、業務の効率化に役立っていると感じます。

最後です。L o G oチャット版C h a t G P Tは主に文章作成に利用していますが、時短につながるし、いろいろなアドバイスをしてもらえるので、文章作成のスキルアップができていると思う。

以上のような意見をいただいております。

○5番（山口一生君）

行政の仕事というのは基本的に文章で成り立っていると言っても過言ではないのかなと思います。ルールとか法律、証拠となる書類、そういったものを文書として作成してアーカイブしていく。それにおいて、こういった生成A Iというのは本当に超強力なパートナーになり得る可能性があるなど、私も日々使用していて感じています。

それで、先ほど課長のほうから答弁があったように、職員の皆さんもその活用の仕方に濃淡はあれど、例えば文章を作成するであったりとかメールの返信を考えると色々な要約を作成して自分の理解に活用するとか、そういったところに活用の幅が広がっているということに理解をしました。

しかし、50.4%の方が今利活用されているということなんですけれども、議員の立場上、職員全員のライセンスがあるにもかかわらず、半分も使っていると考えなのか、まだ半分と考えるのかというのは、非常に悩ましい部分でもあります。実際この利活用の状態というのが100%になるように、ライセンスを購入している以上、執行部としては目指していただきたいなと思っているんですけれども、誰がどこまで使っているかとどこが分からないのか、こういったリテラシーの現在地というのはどういうふうに課長のほうでは理解をされているのでしょうか。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

職員のリテラシーの現在地についてですけれども、現在定期的なアンケートなどを行っておりませんので、職員がどこまで知識を持っているのか、あるいはどこから理解が不足しているのかについては、把握しておりません。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

こういった誰がどういうふうに感じているかというのは、最初の町長の答弁にもありましたけれども、今は何とかあんまり厳しく言わずにまず使ってもらおうというようなフェーズだったのかなと思います。それによって、約半数の職員がこういった新たな技術になれ親しむというような段階まではこれたのかなと思っています。

それで、ここからさらに進めていくというふうになると、なぜ使わない人がいるのか、使う人にもなぜその利活用の状態に変化というか、多い人は多い、少ない人は少ないというふうになってるのかというのを詳細に分析をしていく必要もあるのかなと思っています。

それで、今回こういったDXの推進に関しては、副町長がトップとなるDX推進の委員会というものを立ち上げられて、副町長が先陣を切っているいろんなこういった導入とかそういうものを指示されていると思うんですけども、今後どのぐらい誰が理解をしているかといったアンケートの調査とか、こういったAIの活用に関する研修みたいな教育、そういったところというのは今後充実させていくようなことは可能なんでしょうか、副町長にお答えいただきたいと思います。

○副町長（毎原哲也君）

お答えします。

今おっしゃったような御質問につきましては、あるところで多分研修をしたほうがいいかなというような判断をしなければならぬときが来るというふうに思います。それがいつになるかは今のところはまだ見えておりませんので、今後どこら辺でやるかというのは、そのDXの担当のほうと話し合いながらやっていきたいというふうに思います。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

今後その現状をまず把握した上で、こういった対処というか、さらなる活用を通じて業務効率化をしていくという目標を掲げて頑張っていくということで理解をしました。

先日私は佐賀県庁の職員さんとお話をする機会があって、佐賀県庁のほうでは生成AIを日常的に職員ががんがん使っていて、本当に県庁とかになると予算のレベルも大きくなって、管掌する範囲も大きくなる。特に出先の機関においてその専門性が要求されるような場面で、そういった引継ぎがうまくいってない場面とか、うまくいってないというか、やっぱり属人化している知識とかもたくさんありますので、そういったところを生成AIがアシストをしているというようなケースもあるということでは伺っています。さらに、そういった新人の県庁職員の研修の中に、既に生成AIを使ってどういうふうに業務をするかという研修が仕込まれているというか、そういった新人研修の中に既に入っているということで動かれてるといふのを先日伺いました。

実際こういった新たな技術を使っていくというふうになると、本当に何か積極的にやる人と、もうちょっと様子を見ようかなという人と、俺は絶対せんみたいな、そういう人が出てくると思うんですけども、果敢にこういった業務の効率化にチャレンジをしてる人をきちんと評価をする仕組みも今後は必要になっていくんじゃないかなと思っております。ある人は頑張ってるけれども、頑張ってるねで終わるのか、それとも人事的な評価というものをここに連動をさせていきながら、きちんと業務効率化について高い関心を持って行動をしているというのを評価していくというのは、今後設計していく可能性とか必要性が出てくるのかなと思うんですけども、こちらについてはDX推進の旗振りをされている副町長、今後どういうふうに人事制度と絡めて評価をしていくかという、今の現時点でのアイデアを教えてください。

○副町長（毎原哲也君）

お答えします。

DXをどれぐらい理解して、それを各個人が使用して、どれだけ自分の仕事に役立っているかということ人事に反映させるということにつきましては、現時点では全く考えてないわけですが、そもそも人事に反映させるような仕事をどれだけ皆さんがやってるかというのを把握せんといかんわけですが、でもその人事に反映させるほどのものなのか。ここは、全職員がそれなりのDXの知識を持ってそれで仕事をやっておることが、ほぼその人事で差をつけることになるのかどうかというのが今のところ見えておりませんので、それが今後どのようにそこまで人事で差をつけるというようなところまで、いわゆる給料とかそういうのに反映させていかなければならない状況になるのかどうかというのは、今後時間をもう少し経過しないと何とも言えないところだということで、結果的には何を言いたいかというと、DX、AI、それを使って仕事をやっていることについて職員にそういう差を設ける状況が出てくるかどうかは現在のところ分からないし、将来もう少し見てみないとそれで差をつけるということが果たして適当かどうかというのは、今後様子を見てみないと分からないということでお答えをしておきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○5番（山口一生君）

実際太良町の今のDXの段階として、どれぐらいのレベルで進んでるのかなというのを私が調査をしました。それで、もちろんAIに聞いたんです、太良町は人口8,000人ぐらいの規模で、ほかの自治体のAIを活用してる事例って何かありますかみたいに。実際8,000人ぐらいの人口規模で、恐らく生成AIを半分の職員が使っているという自治体は、あんまり見当たらなかったんですね。なので、気づかないうちに結構先頭のほうを走ってるんじゃないかなというのが正直ありまして、私もすごくびっくりした結果でありました。

実際そういった日常的に情報処理の能力が飛躍的に上がるようなこういった仕組みの活用を今後進めていく中で、私の考えとかお願いとしては、それを積極的に活用している職

員に対してはきちんとその努力を認めてあげるといふか、そういった果敢なチャレンジについては評価をしていくといふのは、何らかの形で示していただければなといふふうに考えております。

それで、次の質問もあるので最後に一つ町長に確認をしたいんですけども、AIはかなり賢くて、すごい便利になります。今から1年後、今のAIをはるかにしのぐ性能になって、多分普通の人間が理解できる範疇を超えてくる可能性すらあります。それで、これはチャンスなのかピンチなのか、町長としてはどういふふうにこのAIの出現といふのを考えてらっしゃるのか、そこを最後に教えていただきたいなと思っておりますけども。

○町長（永淵孝幸君）

確かにAIを使ってみれば、便利だなと、こういうところまで答えを出してくれるのかといふこともあります。それで、全ての業務がAIを使う業務ばかりじゃないと私は思っております。

ですから、このAIを使って、例えば文章とか何かについては便利だなといふところを感じました。それで、数字的なものとか何かを出す場合は、参考にしてくださいとかといふ答えが出てきたわけですね。ですから、全てをこの業務に利用するんじゃなくて、職員も自分の業務にどういったところで活用していくかといふことを見極めながら、そしてうまくAIの教えてくれる分を活用して業務に当たっていただければ、業務の効率化も上がっていくんじゃないかなといふ思いをしております。

ですから、そこら辺を含めて、全てAIじゃなくて、自分の考えも持って、しっかりと文章も作っていくとかといふ、そういったことを職員には指導して、自分も先ほど言いましたように、議員から質問が出る前は使ってなかったわけですね、職員が作ったのを見るだけで。しかし、自分が利用してみて便利だなといふことも分かっておりますので、そこら辺は自分の業務等を見極めながらうまく活用していくような指導をしていく必要があるのかなと、このように思っております。

以上です。

○5番（山口一生君）

町長自らこういった活用をされて、いろんな可能性も理解をされていますし、逆にちょっとリスクといふか心配な部分も今見えてらっしゃるといふことで、私は安心をしています。本当に私が自分で使って、これはほんなこてどがんなとやろかといふのが正直なところで、それで今回AIに関する質問をさせていただいてるというのが正直なところです。

ちょっと時間もありますので、次の教育の現場における生成AIの活用とAIリテラシーの向上について質問をさせていただきます。

先ほど生成AIの発達といふのは社会全体を覆ってきてますといふことを言って、子供たちの学びに今後大きな可能性をもたらすと考えています。でも、その活用には高度なリテラ

シーが求められるのも事実です。本町の子供たちがA I を積極的に使いこなし、その力を未来への飛躍につなげていくためには、教育現場における適切な支援が不可欠であると考えます。そこで、以下を問う。

1つ目、小・中学校における生成A I 活用のビジョンと段階的ロードマップは策定済みか。

2つ目、教職員、I C T 支援員を対象とした生成A I 研修の実施計画、講師体制、予算確保状況はどうか。

3つ目、児童・生徒向けA I リテラシー教育（ハルシネーション対策、情報信頼性等）の開始時期と具体的な教育内容及びその効果測定の方法はどうなっているか。

4つ目、生成A I 利用に係るプライバシー保護、著作権への配慮、情報モラルに関する指導方針やガイドラインは策定済みか。

5つ目、経済的、地理的条件に左右されない公平な端末、通信環境整備の進捗状況と今後の課題及びその解決策はあるか。

6つ目、地域協力者や地元産業界等と連携した子供A I 寺子屋のような地域ぐるみでのA I 学習機会創出に関する検討状況及び具体的な構想はあるか。

以上、6点についてお答え願います。

○教育長（岡 陽子君）

山口議員の2点目、教育現場における生成A I 活用とA I リテラシー向上についてお答えいたします。

1番目の小・中学校における生成A I 活用のビジョンと段階的ロードマップは策定済みかについてでございますが、生成A I を含めた情報技術活用のビジョンとしては、情報技術を活用することで教育の質を向上させること、また情報活用能力向上のための児童・生徒一人一人の学びを支援する体制を、環境を整えることでございます。また、段階的ロードマップにつきましては、文部科学省のガイドラインに基づき、まずは教職員が校務で活用し生成A I を理解すること、その上でよりよい学びの環境を提供できるよう計画を進めてまいります。

次に、2番目の教職員、I C T 支援員を対象とした生成A I 研修の実施計画、講師体制、予算確保状況はどうかについてでございますが、教職員、I C T 支援員を対象とした研修をこの6月に計画をしております。講師につきましては、西部教育事務所の情報教育担当指導主事を予定しておりますので、特段の予算措置は必要ございません。

次に、3番目の児童・生徒向けA I リテラシー教育の開始時期と具体的な教育内容及びその効果測定の方法はどうなっているかについてでございますが、小学校では総合的な学習の時間を中心に、中学校では技術・家庭科の教科などにおいて、情報モラルや情報セキュリティ教育については既に取り組んでいるところでございます。生成A I については、文部科学省が実施しています生成A I パイロット校での取組などを参考にしつつ、今年度の教職員の研修を皮切りに、教育内容や評価について検討を進め、計画的に実施していく予定です。

次に、4番目の生成AI利用に係るプライバシー保護、著作権への配慮、情報モラルに関する指導指針やガイドラインは策定済みかについてでございますが、町内小・中学校のPTAと校長会で既に小・中学校のインターネットの安全利用の指針を策定しております。

次に、5番目の経済的、地理的条件に左右されない公平な端末、通信環境整備の進捗状況と今後の課題及びその解決策はあるかについてでございますが、4月に各家庭における通信環境の調査を実施し、今のところ、小・中学生のいる家庭のうち約1.5%の家庭でインターネットなどを利用できる環境にないということが分かりました。解決策としては、Wi-Fiルーターを貸し出すなどの対策について今後検討していきたいと考えております。

次に、6番目の地域協力者や地元産業界などと連携した子供AI寺子屋のような地域ぐるみでのAI学習機会創出に関する検討状況及び具体的な構想はあるかについてでございますが、子供たちが主体的に学び、自分自身を見詰め直し、学び方を考えることのできることも未来発見塾の創設を計画しております。その中で、AIを使った学習会も可能だと考えております。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

教育長、回答をありがとうございました。

AIを触っていて私が真っ先に思ったのは、これは子供の教育についてすごく大きな影響を及ぼす可能性があるということが気になって、いろいろ調べてみました。そうすると、世界中いろんな国でこういった生成AIの教育に対する適用というのが進んではいるんですけども、AIは統計的に正しいであろう答えを並べているだけの部分がありますので、間違えることもやっぱりあるんですね。ハルシネーションという、AIが真顔でうそをつくというふうに私は思ってるんですけども、しれっとうそを言ってくると。それがうそかどうか判断がつかない、大人であれば大体これは絶対うそやろうって分かるけども、何も知らない子供が使った場合にその情報をうのみにしてしまうリスクすらあるというのが非常に悩ましいところなのかなというふうに考えています。

教育長にお伺いしたいんですけども、生成AIは今後の教育においてどのようなインパクトをもたらすというふうにお考えでしょうか、今の考えをお聞かせください。

○教育長（岡 陽子君）

生成AIは、子供たちの一人一人個別最適な学びの支援や教職員の業務軽減に寄与し、今後の教育に大きな影響を与えて考えております。一方で、今議員がおっしゃったとおり、誤った情報やモラル及びセキュリティーの課題もございます。適切な活用能力や情報を見極める力を育む教育が求められていると思っています。太良町教育委員会としては、教職員や児童・生徒の安全かつ効果的な活用に向けて、段階的な導入や研修を進めてまいりたいと思っております。

以上です。

○5番（山口一生君）

そういったメリットとリスクをきちんと評価をしながら、あまり急ぎ過ぎず、でも遅過ぎずということでやっていくということで理解をしました。

まずは、先生方が理解をして、どういった教育に生かすことができるのかというのを考えていく必要があると思うんですけども、例えばどういった活用の仕方が現在できそうなのかというような、そういったところって分かりますかね。

○学校教育課長（與猶正弘君）

お答えします。

考えられるのは、まず出席管理、成績管理、通知表作成、教材作成などに活用できると思っております。

以上です。

○5番（山口一生君）

いろんな業務に適用できる可能性があるということで理解をしました。特にこの教材の作成とかクイズの作成ですね。理解度を計るというクイズを作る上で、今までなかったような切り口のクイズを作ったりすることもできるのかなというふうに考えています。

それで、今回6月に先生方というか、研修を予定をされているということをおっしゃっていただいたんですけども、この研修の内容というのはどういったものになるのでしょうか。

○学校教育課長（與猶正弘君）

お答えします。

まず、対象者ですけども、各学校には情報教育推進リーダーの先生がいらっしゃいますので、その先生を含め各学校より三、四名程度を対象としまして、内容としましては生成A Iの校務や授業面での活用方法などについて学ぶ研修会となる予定でございます。

以上です。

○5番（山口一生君）

まず先生というか、校長先生とかICTの支援員の方とかそういった大枠を考えていく方に触っていただいて、その後教職員の皆さんに研修を行っていかれる予定なのかなと思っています。

実際こういった生成A Iの活用をしているパイロット校というのが幾つかあるかと思うんですけども、そういったところではどういうふうに生成A Iというのを活用されているのでしょうか。

○学校教育課長（與猶正弘君）

お答えします。

様々な取組をされておりますけれども、まず英語科の授業では、作成した英作文を生成A

Iに直接入力したり音声入力したりして、訂正が必要な部分とかより自然な英語表現を生成AIに提案してもらおうといった取組をされている学校があります。また、国語科の授業におきましては、グループごとに設定した問題について話し合う活動の中で、新たな視点や自分たちの意見に対するアドバイスを生成AIからもらい検討を深めるといった取組をなされている学校がある状況でございます。

以上です。

○5番（山口一生君）

パイロット校では、英語の教育とか勉強に使ったり国語の勉強に使ったり、いろんなAIと対話をしながら勉強を進めていくということについて可能性を探っておられるということで理解をしました。

実際そのAIを使った場合、小学校の例えば3年生とか4年生とかでも、とんでもない成果物を作り出すことができるのかなと思っています。私も娘がいるんですけども、娘にAIを触って見てごらんみたいに言ったら、結構ちゃんと使って、何かもう分からないことを聞かれたときに自分が答えきれないと、AIに聞いてみたいな、そういう未来が待っているのかなと思うと、非常に親としては悲しいというか、そういう気分になったのも事実です。

それで、このAIと一緒に作ったものというのが今後課題とか宿題で出てくると思います。教育長にお伺いしたいんですけども、AIを使って生み出したそういった成果物とAIを使わずに生み出した成果物、どちらのほうがより価値が高いのでしょうか。

○教育長（岡 陽子君）

お答えいたします。

どちらが価値が高いかということですが、どちらも価値があるというふうに捉えております。

AI技術がこれから進展してくれば、教育の現場でもその活用がどんどんなされていくかと思っております。今はパイロット校での取組ではございますが、子供たちがAIを使って新たな価値を生み出すことが国全体としても期待されています。しかしながら、AIに依存せず、自分の思考や創造性を発揮することも非常に重要です。特に小学校、中学校の義務教育段階では、自分でしっかり考えて自分の意見を頭の中で作り出す、そういった人間の力を磨いていくことが重要だと思っております。それで、AIの価値、それから人間の力、この2つの側面をバランスよく学ぶことで、子供たちは多様な視点から物事を考える、そういう力を身につけることができると思っております。

それで、今後の太良町の教育現場では、AIを使つての成果と、それから自分の頭や体を使って感じるというのがとても大事です。感性というのはすごく大事だと思うので、感じたり考えたりすることから得られる人間の創造的な成果、この両方を重視して、それぞれの価値を理解しながら学ぶ機会を提供していくことが重要だと考えております。このことによっ

て、子供たちは未来に向けて必要なスキルや知識を身につけて、これからの社会をたくましく切り開いていくような、そういう社会人へと成長できると考えております。

以上でございます。

○5番（山口一生君）

A Iを使ったものとA Iを使わずに作ったもの、どちらも価値があるということで考えられておられるということを理解しました。

本当にA Iを使ったら瞬間的に異次元の成果が出来上がって、本当にこれはずるじゃないのみたいな話でもあります。実際最近のA Iは、夏休みの宿題とかを写真に撮ったら答えが出ます。なので、例えば宿題をするときに、そういった写真を撮って答えを出したのかどうか、例えば読書感想文を書いたけど、これは本当にその子が書いたのかみたいなところは、先生には本当に判断できないぐらいのレベルのところになってきちゃうと。でも、そうなるとう末転倒というか、全く何も書けない、計算もできない、文字も読めないという子がそれなりの点数を取ってしまうということも起きなくはないと、そういったところは避けなければいけないのかなというふうに考えています。先ほど教育長が言われたとおり、身体性ということで、体があるからできること、体で感じること、感性とかそういったものの価値とか重要性というのが今後ますます高まっていくのは間違いないと思います。

そういった中で、実際A Iを使える環境にある子とそうでない環境にある子というのは、今後教育の質というかレベルとか、そういったテクノロジーを使いこなすという上で非常に大きな差が出てしまう可能性があるんですけども、その家庭のネット環境を調べたところ、およそ1.5%の方がインターネットに接続できない状況にあると。こういったところで、現在の太良町のICTの教育環境というのは、生徒たちが皆平等に同時にこういった教育を受けられるような環境に十分になっていると言えるのでしょうか、そこについてのお考えをお聞かせいただきたいと思います。

○学校教育課長（與猶正弘君）

お答えします。

家庭においては、約1.5%の家庭がネット環境につながっていないという状況でございますけれども、学校におきましては、具体的に言いますと、多良中学校と多良小学校、隣接しておりますけれども、両校で同じ時間帯に一斉にタブレットを使用しますと、動作が遅くなったり止まったりするという報告がっております。今後そこら辺の通信環境を調査して、改善できるよう努めていきたいと考えております。

以上です。

○5番（山口一生君）

今のところ多良中学校と多良小学校において同時に使うと止まっちゃうことがあるということで、なかなか授業においては多人数、大勢が同時にアクセスする必要があると思います

ので、例えばA君とBさんは固まっていますみたいな話になると授業として成立しにくいというのは先生も敬遠してしまうということにもつながりかねないので、きちんとその原因を調査をした上で、より効果的な教育環境の整備に向けて進めていただきたいなと思います。

それで、こういった太良町のような、僻地というところとちょっとあれなんですけども、地方の地において、AIというのはすごく可能性でもあるのかなというふうにも思います。今まではある専門家に何か習おうと思ったら、都市部に行ってその専門家に習うとか、そういった機会を求めないといけなかったと。でも今は、例えば生成AIがいろんなことを教えてくれる先生の代わりになる可能性すら出てきております。こういった今後の太良町の教育において特に重要だと考えられる、こういった機器とか技術の活用のポイントについてお考えをお聞かせいただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○学校教育課長（與猶正弘君）

お答えします。

生成AIの活用にあたりましては、子供たちに対して引き続き情報モラルや情報セキュリティ教育に取り組みながら、AIリテラシー教育を行い、AIを正しく理解し活用できる能力を育むことが重要だと考えております。

以上です。

○5番（山口一生君）

やっぱりメリットとリスクというのをきちんと分かった上で進めるというのが教育においても大事なのかなと思います。

それで、最後にこの未来発見塾というのを言っていたんですけども、このこども未来発見塾というのはどういった構想なんでしょうか、そこを教えてください。

○学校教育課長（與猶正弘君）

お答えします。

この未来発見塾ですけれども、まず地域おこし協力隊を活用したいと思っております。この地域おこし協力隊の人員費につきましては補正予算で計上してるところでございますが、その協力隊を活用しまして、子供たちが主体的に学び、自分自身を見詰め直し、自分の学習したいことや関心のあることに向かって自分で計画を練り、わくわくした気持ちで取り組むことのできる塾、つまり自分の未来をイメージし、学習を作り出す塾を考えております。

以上です。

○5番（山口一生君）

この未来発見塾というのが太良町に沸き起こってくれば、子供たちが学ぶ機会とかそういったものに非常に大きな幅が出てくるのかなと思います。今後具体的な内容については詰めていかれると思うんですけども、AIの活用も含めて学びたい気持ちを育てるような場にしていただけたらなと思います。

それで、時間も来ましたので終わるんですけども、私は今回A Iについて非常に多くのことを調べました。自分で使いながら、行政で使うにはどうしたらいいか、例えば5月28日に可決されたA I推進法といわれるような、国がどういうふうにならぬA Iを捉えて推進しようとしているかとかですね。でも、やっぱり教育の部分については非常にリスクもある、A Iはうそをつきますのでリスクもあるというのが、非常に皆さんに分かっていただきたかったことの第一のポイントでもあります。

それで、今回私は一般質問を作る上で、この質問は全てA Iが考えたものをそのままお渡ししています。お気づきだと思うんですけども、全てです。全てA Iが考えたものをそのままお渡ししています。でも、もちろん質問を作るまでに本当に長い時間A Iと対話をした上で、最後の質問を提出する朝にこういうフォーマットで質問の指示書を提出しなきゃいけないので生成してくださいというので生成して、そのままお渡ししています。なので、お気づきの方もいるかと思えますけれども、ちょっと機械っぽいなど、この質問はいつもの質問っぽくないなどというのは感じられたかと思うんですけども、恐らく我々が向かっている社会は、こういうやり方と従来人間で行ってきたやり方をミックスしてハイブリッドでやっていくというのが普通のことになっていくと思います。なので、今後も私は一般質問に立たせていただくと思うんですけども、執行部がA Iで生成できないような質問をしていきたいなど、回答がA Iではできないような質問をしていきたいなど思っておりますので、また今後ともお互いに高め合っていければなど思っております。

私の質問は以上になります。ありがとうございます。

○議長（江口孝二君）

これで1番通告者の質問が終わりました。

暫時休憩いたします。

午前10時30分 休憩

午前10時44分 再開

○議長（江口孝二君）

休憩前に引き続き会議を開きます。

2番通告者、待永議員、質問を許可します。

○6番（待永るい子君）

それでは、議長の許可を得ましたので、通告に従い質問をしたいと思えます。

今回の質問は、町税の納入方法についてと人事評価制度についての2点について質問をいたします。

まず1点目、町税の納入方法についてですが、今年から町税の納入方法が変更になりましたが、64年間続いたものが今年から変更ということで十分に理解できていない部分も見受けられますので、1点目、どのような経緯で変更になったのか、2点目、変更前と変更後では

どのように変わるのか、3点目、町民の皆様へのメリットはあるのか。

以上、3点について質問をいたします。

○町長（永淵孝幸君）

待永議員の1点目、町税の納入方法についてお答えします。

1番目のどのような経緯で変更になったのかについてであります。太良町では昭和36年から64年間、町県民税、固定資産税、国民健康保険税の3つの税を併せて納付する集合税徴収方式を行ってまいりました。このような中、国はデジタル化を推進していく上で、令和3年に自治体システムの標準化に関する法律を定めました。これに対応するため、太良町においても本年度全国標準である税務システムを導入することになり、徴収方法につきましても全国標準の税目ごとに納付する単税徴収方式へ変更する必要が生じたためであります。

2番目の変更前と変更後ではどのように変わるのかについてであります。大きく変わるののは、納付月と納付回数であります。変更前の集合税では、6月から翌年3月までの10回で納めていただいております。単税化変更後につきましては、町県民税は6月、8月、10月、12月の4回で、固定資産税は5月、7月、9月、11月の4回へと変わっております。なお、国民健康保険税については、これまでと変更はありません。

3番目の町民へのメリットはあるのかについてであります。税目ごとに納税通知書を作成することによって税金の計算方法などを詳しくお知らせすることができ、住民の皆様へ税の理解を深めていただく効果が期待できます。また、口座振替については、3つの税目それぞれ別の口座から引き落とすことができるようになり、支払いについての利便性が向上しているところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

64年間、住民税、固定資産税、国民健康保険税をまとめて徴収する集合税徴収方式でしたが、今年からそれぞれの税を徴収する単税徴収方式に変更をされました。それぞれの徴収方法のメリットとデメリットについてお伺いをしたいと思います。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

集合税のメリットは、3税をまとめて10期に分けることにより、1回当たりの納付額を少なくすることでございます。每期支払う税額を均一化できることもメリットの一つでございます。デメリットについては、納税通知が1枚にまとめられておりましたので、お知らせする税の情報量が少なくなってしまうこと、そして口座振替につきましては3税別々からの口座からの引き落としができないということでございます。

続きまして、単税方式のメリットでございますが、先ほど町長からの答弁もありましたが、納税通知を3税別々でお知らせするためより詳しい情報をお届けできること、そして口座振

替について別々の口座から引き落としができることとございます。デメリットについては、集合税に比べ1回当たりの納付額が増えてしまうこととございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

今デメリットとして挙げられましたように、今回から納税方法で大きく変わるものに、納付回数があります。10回から4回へと回数が減った分、納付金額が大きくなります。この金額が大きくなることについて、町民の皆さんへの影響についてはどのように考えておられますか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

議員御案内のとおり、納付回数の変更で1回当たりの納付額が増えることによりまして、税に対する住民様の負担感が重く感じられる方がいらっしゃると思えます。このような相談があった場合は、今回の制度改正は納付方法の変更であって年税額自体が増大するものではないことの御説明を行っていきたいと思っております。

また、住民税と固定資産税の両方をお支払いされている方については、今回の単税化によりまして、納期が別々になっております。そのため、同じ月に両方の税をお支払いしていただくことはなくなりますので、毎月のお支払い額についてできるだけ均等になるように期割りを行っているところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それでは、負担感が大きい場合には、納税額や回数なども相談に応じますよという理解でよろしいでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

負担感がある場合は、この制度の御説明を丁寧にさせていただきたいと思えます。それで、真にこの期割りによってお支払いができないという御相談がもしあった場合は、納付の額を分けるなどのそのような形も取ることはできます。ただし、御本人様の資金状態とかそういうものを調べて真に必要な場合は、そういう分納の御相談にも乗っていきたいと思っております。

以上です。

○6番（待永るい子君）

納税の方法で口座振替を申し込むと商品券をもらえるキャンペーンがあるとのことですが、このシステムは全納の人にも含まれるのでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

口座での全納を新規で希望される場合は、今回のキャンペーンの対象となります。納付書で全納される場合は、対象とはなっておりません。今回のキャンペーンですが、口座振替を推進するためのもので、これまで納付書払いを選択されていた方が今年度新たに口座振替を登録していただくことが対象の条件となっております。

以上です。

○6番（待永るい子君）

現代は多様化の時代ですので、納税の方法も様々だと考えます。毎月収入のある方や数回まとまって収入のある方もいらっしゃると思いますが、納税者の中には一括納入をする人も含まれますが、今後の納入方法では全部の税金を一括納入することは不可能なのでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

議員お見込みのとおり、集合税の終了によりまして、3税全ての税を1枚の納付書で一括納入することはできなくなりました。5月に固定資産税、6月に住民税と国民健康保険税の納税通知書を送付いたしますので、同封されている全納の納付書にてそれぞれお支払いしていただくこととなります。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

今年から納税の方式が変わるということで、納付書の発送も変わってくると思いますが、この納付書の発送が変わることで通信費はどれくらいの削減になるのでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

集合税の場合、当初の納税通知書、それに10回送付しておりましたけど、毎期の納付書及びその分の督促状の発送で、年間1万5,000通ほど送付しておりました。今回の単税化後には、当初の納税通知は増加をいたしますが、毎期の納付書は当初に一括してお送りいたしますので、納付書を送らないということもございますので、年間1万1,000通を見込んでおります。1通当たり110円で計算しますと、44万円の削減を考えております。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

確認をいたしますが、納付書は1年分をまとめて最初に送るということでしょうか。住民税や固定資産税もそのようなシステムなのでしょうか。支払う月ごとに送りますということではないということに理解していいでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

議員御案内のとおりでございます。

○6番（待永るい子君）

今までの去年までの納税方式は、回数を多くすることで1回の支払う金額を低く抑えるという配慮がなされていたと思いますが、今年からは回数を少なくして金額が高くなります。今回の納税方法の変更は、自治体の考えというより国のデジタル化による変更が大きいと考えられます。国はどのような目的を持って単税方式のシステムを取り入れたのか、また方式を変更するためのシステム導入等についての資金は国の補助金があるのか、お尋ねをいたします。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

今回採用された単税方式でございますが、こちらは地方税法で定めてある全国標準の徴収方式でございます。太良町で採用していた集合税は、特例的に条例で規定をし、納税環境の整備のために一部の市町村で実施されていたものでございます。今回国が推進する標準システム導入に当たり、徴収方式についても全国標準となる単税方式へ変更となったところでございます。

なお、標準システム導入の目的は、各自治体が独自システムを管理するよりも情報システムを共同で運用することで、業務の効率化、コストの削減、住民サービスの向上などを指すものであります。

また、最後に御質問いただいた単税方式変更に係る補助のほうですが、標準システム導入の補助におきましては、国の10分の10となっているところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

システム導入に関しましては、全額国の補助ということで安心をいたしました。当初の答弁で今回の納税方法が変わったことでのメリットとして、税目ごとに通知書を作成することにより計算方法などをより詳しくお知らせできるとのことでしたが、何がどのように変わったのでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

通知書の変更点でございますが、まず課税の基となる住民税の通知につきまして申し上げますと、所得の種類ですとか各種控除の内容、それに扶養者の内訳などが今回より詳細に記載してございます。税金を算出するための情報が従来より多く提供できるようになったところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それは集合税徴収方式から単税徴収方式へ変更したことで可能になったということでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

集合税方式のときは1枚で納税の明細を作っておりましたが、単税化によってそれぞれ別々になったことによってできたこととなっております。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

当初も述べましたが、64年間という長い間集合税徴収方式だったものが、今年から納入月と納入回数が変わり、単税徴収方式へと移行をします。今までと違うということで、町民の皆さんは混乱しておられる方もいらっしゃると思います。なれ親しんだ方法から変わることを納得してもらうための方策は考えておられますか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

徴収方式の移行を理解していただく方策としましては、昨年の10月に単税化についてのパンフレットを作成し、各戸配布を行っております。また、町報やホームページへの掲載による広報におきまして、制度の理解を求めているところでございます。また、本年5月の区長配布におきまして、納税時期が分かりやすく管理できるように納税カレンダーを作成し、各戸配布しているところでございます。

また、5月、6月に発送する当初の納税通知書につきましては、各封筒を色分けして税の種類が分かりやすいようにしております。5月13日に発送した固定資産税に関しては封筒は白色で、6月13日に発送する住民税の封筒はクリーム色、また国保税も6月13日に発送いたしますが、その封筒は水色で色分けをし、分かりやすいように工夫をしているところでございます。また、封筒裏面には納期の説明や、あと納付のチェック表を新たに記載しておりますので、納付忘れがないか確認ができるようにしているところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

変更した当初の1年間は、しっかりと情報伝達に努めていただきたいと思います。

口座振替の件につきましては、納付書での支払いよりも口座振替のほうが手数料が安いということで、私たちには手数料はかかりませんが、役場の金額が多くなるか少なくなるかというそういう問題になるかと思っておりますので、口座振替の推進も進めていただきたいと思います。ですが、いかがでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

口座振替に関しましては、住民様にとっても我々役場にとっても非常にメリットがあるものと考えております。住民の皆様にとりましては、納付書で払う場合は、まず金融機関のほうに出向いてお金を引き下ろし、さらに金融機関が開いている時間帯に窓口に行って納付をしていただくという手間がかかります。また、管理についても、納付書をなくしたとか、うっかり納付の納めを忘れてしまって督促状が来てしまう、そういうのを口座振替は防ぐことができるというメリットがございます。

また、我々役場にとっても、先ほど議員から御案内がありましたけど、口座の手数料のほうは納付書で支払っていただくよりも3分の1から5分の1程度で済みます。また、納付書を発行するためには当然紙代等経費がかかってまいります。我々の業務も口座振替にさせていただくことによって軽減されますし、財源の確保にもつながると思いますので、これからも口座振替の推進をしていきたいと思っております。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

では最後に、町民の皆様理解をしていただくための確認をしたいと思っております。

今年からは住民税、固定資産税、国民健康保険税をまとめて支払うのではなく、税金別に支払うようになる。まず、固定資産税の納付書が5月に送られてくる。納付書は1年前払いの分と、5月、7月、9月、11月の4回分が入っている。住民税の納付書は6月に送られてくる。納付書は1年前払い分と、6月、8月、10月、12月の4回分が入っている。国民健康保険税の納付書は6月に送られてくる。1年前払いの納付書と6月から3月までの10回分の納付書が入っている。住民税と固定資産税は、昨年まで10回に分けてあったのが4回で払うようになるので、支払う回数は少なくなるが、支払う金額は高くなる。国民健康保険税は、従来どおり10回で支払うことができる。今年からの支払いの注意として、納付書がまとめて送られてくるので、なくさないようにしなければならない。以上のようなことでよろしいでしょうか。

○税務課長（羽鶴修一君）

お答えいたします。

議員御案内のとおりでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

64年間という本当に長い間の制度から新しく変わるといことで、分かりづらい点も多々出てくるとは思いますが、町民の皆さんが混乱なく新しい制度に移行できますようにさらなる分かりやすい情報発信を要望して、次の質問に移ります。

2点目の質問、人事評価制度について伺いたいと思っております。

2014年、地方公務員法の改正を受け、全国の自治体で人事評価制度が取り入れられました

が、これは太良町の方向性や役場の職員にどのような人材を求めているのかなどの指標を示す一つの方法として重要な制度だと思われま

す。この人事評価制度について、1点目、太良町が人事評価制度を取り入れた経緯について、2点目、どのような内容で評価をしているのか、3点目、評価する人は基本的にどのような立場の人か、4点目、自治体独自の評価もあるのか。

以上、4点について質問いたします。

○町長（永淵孝幸君）

待永議員の2点目、人事評価制度についてお答えします。

1番目の太良町が人事評価制度を取り入れた経緯についてであります。平成26年5月に地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が施行され、人事評価制度が義務づけられました。これに対応するために、平成30年度まで検討を重ね、平成31年度から人事評価制度を導入しました。

2番目のどのような内容で評価しているのかについてであります。評価区分をS、A、B、C、Dに区分して、5段階評価しております。Sは極めて良好、Aは特に良好、Bは優良、Cはやや良好でない、Dは良好でないという区分でございます。

3番目の評価する人は基本的にどのような立場の人かについてであります。1次評価者は係長、2次評価者は課長、最終評価者は副町長または教育長となっております。

4番目の自治体独自の評価もあるのかについてであります。地方公務員法第23条の2第2項において、人事評価の基準及び方法に関し必要な事項は任命権者が定めることとなっております。そのため、町の条例などで基本的な基準や方法を規定しておりますが、細かい内容については自治体ごとに決められているものと思

います。以上でございます。

○6番（待永るい子君）

人事評価制度については、業務の遂行度、業績、能力を評価し、賃金や昇給等の人事施策に反映させる仕組みとありました。また、目的としては、職員の査定や処遇に公平性を持たせると記してあります。2014年の地方公務員法の改正を受けて全国の自治体を取り入れているこの人事評価制度ですが、勤務評定と人事評価の違いはどのようなものでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

勤務評定につきましては、比較的短期間の成果や業務の遂行能力に焦点を当てて評価をされているものでございます。一方で、人事評価というのは、職員の長期的な成長や総合的な能力開発を重視して評価をするものという違いはございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

その人事評価が5段階でなされているとのことですが、先ほど答弁にありましたその区分の中で、極めて良好と特に良好の違いは何なのか、またやや良好でないと良好でないの違いは何なのか、またははっきりした評価の目安があるのかをお尋ねします。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

御質問の件につきましては、先ほど町長が答弁いたしましたとおり上から順に5段階あるわけでございますけれども、それぞれにつきまして、人事評価の項目は基本的には集計をいたしまして点数化をいたします。その点数化の順序で、SとかAとかBとかというところが最終的に位置づけられます。そういったところでございますので、基準は点数によってつけられているというところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それでは、太良町の5段階評価の内容はどのようなものでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

5段階評価につきましては、まず極めて良好というものが定期昇給月に6号給または8号給の昇給であります。通常は4号給昇給でございますので、少しプラスの昇給増ということになります。それと、勤勉手当が10%割増しになります。特に良好につきましては4号で、昇給月は普通の昇給と一緒になんですけれども、勤勉手当を5%加算いたします。それと、良好、これが標準的な評価になりますが、これが4号給昇給で、勤勉手当は決まりどおりの加算なしでございます。それで、やや良好でないというのも、定期昇給としては同じ4号給昇給なんですけれども、勤勉手当を5%減算いたします。それで、良好でない、これが最低の評価でございますが、この場合は2号だけ昇給させる、または全く昇給させないのどちらか。それと、勤勉手当は10%減算ということになります。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それでは、実際の職員の5段階評価の割合はどのようになっていますでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

一番直近の評価で申し上げますと、一番高い評価は0%でございました。基本的にはほぼ町長から表彰されるようなすごい功績を上げた職員が大体S評価になるというふうにしておりますので、それは0%ということになります。それで、その次のA評価、これが大体10%ぐらいおります。それで、標準的な評価が89%、それでちょっとよろしくないC評価が1%、それで一番最低のDは0%。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

人事評価には3点の評価があるそうですが、まず1つ目、与えられた業務の成績を問われる業務評価についてはどのように考えておられますか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

業績評価というものでございますけれども、これにつきましては、各職責に求められた業務の達成率を見て評価をするものでございます。ただ、どのように考えているかという御質問でございますが、公務でございますので、営業成績とか契約を幾ら取ってきたかとかそういった数字として確実に成績として残るものがなかなかないということで、そのところで全職員を公平に評価するというのがなかなか難しい面はあるというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

業績としての結果が出る部署ばかりではないので、公平に評価するのは難しいという答弁かと思いますが、それでは2つ目、上位評価についてですが、これは取組の姿勢や態度が大きく問われるそうですが、経験や知識が浅く、いい成績を上げられていないが、理解を深めようと積極的に行動をするということで、熱意のある人は評価をされるようですが、これについてはどのように考えておられますか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

御質問の上位評価につきましては、太良町では能力評価の中に含めておるものでございます。この評価の基準ですけれども、責任感、積極性、時間管理、誠実さ、倫理観、信頼性、それと協調性ですね。職務中にそういった能力をどのように発揮してきたかということの評価を上司が致すものでございます。これにつきましても、どのように考えているかということでございますけれども、上司との人間的な関係性とか仕事、職場での向き不向き等によりまして、非常に評価がぶれていく部分が多いと思います。そういったところで、この評価につきましては、慎重に取り扱うべき評価項目ではないのかなというふうに思っているところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

成績よりもやる気や熱意が大きく評価をされやすいというそういうものだそうですが、3つ目の能力評価についてでございますが、この能力も3つに分けられ、知識はあるというそういう保有能力、それで知識はあるがまだ発揮されていない発揮能力、今後現れるであろう潜在能力の3つですが、これらは数字としてはなかなか計れないような気がいたしますが、

この能力評価についてはどのように考えておられますか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

議員御案内のとおり、この能力評価につきましては非常に難しい部分がございます。評価の項目といたしましては、ある程度の経験を持ってどれだけ仕事がこなせるかという経験を見たり、あとどれだけそれに専門的な知識を持っているかということ、それとお客様や住民様への対応の仕方ですね。それと上手にそれを調停できるかどうかということで、どちらかというとな役場職員の中では中堅以上の職員が求められる能力になってくると思います。そういったことから、若手の頃からそういった研修を積み重ねていって、なるべく有為な人材に育てていくべきだというような考えを持っております。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それぞれの評価について点数がはっきり差がつくような評価はなかなか難しいとありますが、評価基準というものははっきり示されているのでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

評価基準につきましては明示をいたしておりますが、業績評価につきましては、各個人の組織、各課で、今年はこんなことが目標ですよというのをまず立てるんですけれども、その中で自分がどの役割を担うのかというのを決めて、その中で自分がこの仕事をこれだけやりたいと、やるべきだと思ってるという目標設定を立てます。その目標設定に対してどれだけ達成できたかということ計るというのが業績評価のやり方でございます。それに基づいて点数をつけていくということでございます。

能力評価につきましては、先ほどから申し上げておりますとおり、業務のマネジメントですね。上手に仕事をこなしていく段取りのよさとか、あと能力をどれだけ自分で自己開発していくかという努力の面とか、あとお客様とのコミュニケーションの上手、下手もあると思います。それとか、仕事に対する理解で、もっと仕事をうまく改善していこうという意欲とか、そういったいろんなものを項目として挙げておりますので、それを上司がどのように判断するか、どのように見ていくかということで評価をしているというところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それでは、評価をする立場の人は係長、課長、副町長、教育長との答弁でしたが、そのような立場の人は公平公正な面を求められるとありますが、評価者の訓練、それはどのようにしているのでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

評価者の訓練につきましては、毎年評価者と被評価者でそれぞれ研修を行っているところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

具体的にどのような研修内容になるのでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

まず、被評価者ですね、評価を受ける側の職員は、どのようにして目標設定を立てて、どのようにしてその達成を図っていくかという目標を立てることが大体最初の研修の内容でございます。例えば、私は1年間無遅刻を目指しますというような目標を立てて、それを全部達成したからA評価ですなんていうのは、そんなものは当たり前なので、そんなものを目標設定にしてはいけませんよと、もっとあなたの仕事の中で達成すべきもの、高いところを目指して目標を設定してくださいというような研修をするというようなことでございます。

それと、評価者の研修ですけれども、これにつきましては、なるべく公平公正な評価を行うべきだということ、それと部下はかわいいので、自己評価で自分はいい点数だというふうに持ってきたときに、むげにいやいや君は普通だよとなかなか言えないところがあると思いますが、そういったふうに部下の自己評価に引きずられずに公平に自分の目でほかの職員とバランスを取って評価すべきですよと、具体的にはそういったことを中心に評価の研修を行っているというところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それでは、人事評価のメリットとデメリットについてはどのように考えておられますか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

人事評価ですけれども、これを行うことで、職員に不足している能力というものが何も評価をしないよりは明らかになってくるものと思います。そういったことが職員の育成をする時の手がかりになるというメリットがあると思います。その反面ですけれども、デメリットとしては、先ほども申し上げましたように、営業成績とか契約件数とかそういったものははっきりある仕事ではないので、業績評価というものが目標設定をして達成度も見るんですけども、どうしても評価されるほうも評価するほうもある程度感覚的な部分が、どうしても余地がありますので、そのところが非常に難しい、デメリットだなというところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

公正な評価を受けるとモチベーションが上がり職場に活気が出ると、しかし評価軸が曖昧だと職員の混乱を生じるというメリット、デメリットも問題になっております。そのようなことが起きないように、評価する立場の人のさらなる研修に期待をしたいと思います。

地方公務員の給料やボーナスは国で決められていて、自治体で介入はできないのではないかと思います。人事評価で決定されるものは具体的にどのようなものでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

御指摘のとおり、給与制度の基本は国や県の基準に基づいておるものでございます。そういった中で、人事評価でどのような部分が決定づけられるのかということでございますけれども、先ほども少し答弁をいたしました。定期昇給が毎年1月に行われますが、そのとき通常の昇給枠は4号給でございます。それをいい成績を取った人は6号給に上げたり、倍の8号給に上げる場合があるということでございます。それと、6月と12月に勤勉手当の支給がございますけれども、そのときに成績に応じた加算または減算があるというところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

人事評価で給料、定期昇給の増減をつけることは可能ということでしょうか。また、そのような事例はあったのでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

特別昇給につきましては、成績に基づいて行うことという決まりがございますので、可能でございます。また、実際の事例につきましては、事例はございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

人事評価の自己申告制というのはあるのでしょうか。もし自己申告と上司評価に大きな隔たりが生じた場合、本人が低く申告して上司の評価が高いときはあまり問題はないと思いますが、反対の場合、本人の申告は物すごく高く評価がとても低いときなどはどのように対処をされるのでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

人事評価につきましては、一番最初に被評価者は自分の目標に基づいて達成したものを自分で評価をして、目標を達成しましたということでSにつけたりAにつけたりする職員が実際おりますが、評価者の段階で、いや、ほかの職員も似たような業績は出してるんだけど、標準的だよねというような判断があった場合は、その点数を高くつけた職員と評価者で

ある上司との間で面談を行いまして、いやいや、君の言ってることは分かるし頑張ってるんだけど標準だよねということでお互いすり合わせをして、納得の上で話を進めていくというようところで段階を踏んでるところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

評価の低い職員さんや評価をする人なども含めて研修を受けておられると思います。時間とお金をかけて人事評価を実施しておられますが、自治体としてはどのような目標の方向へ向かって進み、どのような人材を求めているのか、またはそのための独自の評価はあるのかを伺います。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

目標につきましては、職員の質が上がるのが目標でございますけれども、どんな人材に育っていくのかということでございますが、第5次の総合計画には人々のつながりとか自然環境保全、産業発展、人材育成、福祉増進などの基本目標が掲げられております。その目標を実現させていくための職員を育成することが目標であるというふうに言えると思います。独自の評価制度というのは設けておりません。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

町独自の評価基準はないとのことですが、自治体が求める人材と町民の皆さんが求める人材についてはどのように考えておられますか。

○総務課長（津岡徳康君）

これは非常に感覚的な答弁になってしまうかもしれないんですけども、私の実感といたしましては、自治体は公平性を保ちながら住民福祉の向上に貢献できる職員というのを組織は求めています。一方で、住民の皆さんはどちらかというと公平性というよりも困り事とか自分たちが今困っていることをなるべく早くきちんと処理してくれる職員というのを重視されておられるのではないかなというふうに思います。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

町民の皆さんは、何かあったら役場を頼りにされていると思います。できる限り丁寧に町民の皆さんに寄り添った対応をしていただければ、町民の皆さんの求める人材に合致するのではないかと考えます。

職員に対しては5段階の評価だそうですが、会計年度任用職員についての評価はどうなっていますか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

会計年度任用職員につきましては、A、B、Cの3段階評価でございます。

以上です。

○6番（待永るい子君）

働き方改革によって、会計年度任用職員の人たちの待遇は大幅に改善をされております。また、職員と同等の責任を持って業務に当たることも推進をされております。公務員としての資格はないけれど責任も待遇もあまり変わらないのであれば評価も同等の必要があるのではないかと思います。これについてはいかがでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

議員御案内のとおり、会計年度任用職員は、昔の日々雇用と言われていた職員と違って、給与の待遇面で大きく改善をされました。その中で、給与の格付につきましては一般職の職員と同等の格付をしますが、行政職でいうところの給料表の1級ということで、採用されたばかりの職員が大体定型的な業務を行う主事の職務というところに該当するんですが、そこに給料格付を合わせているところでございます。なので、この職責において若手の正職員と同等ということで取扱いをしておりますが、会計年度任用職員につきましては2級以上に昇格させることはありません。なので、基本的には定型的な業務を行う主事の職務からの域を超えないということでお仕事をしていただくことになっておりますので、将来町の枢機を担うような職員として育成するというような対象ではございませんので、一般の正職員の人事評価と同等の評価手法で評価をするということはやっていないということでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

それは、給与やボーナスは上昇していくが、役職には就けないので、一般の職員と同等に育成する必要はないだろうという理解でよろしいでしょうか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

給与、待遇の面で上昇はいたしておりますが、正職員でいう1級の正職員と同等の職務だけをしていただくという限りで仕事をしていただいておりますので、その考えで評価をしているというところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

標準化された人事評価の目的と職員に与える影響についてはどのように考えておられますか。

○総務課長（津岡徳康君）

お答えいたします。

人事評価の目的でございますけれども、主な目的といたしましては職員の業績や能力を評価することでございますが、それに加えて、不足している能力を明確にして適切な指導を通じて職員の成長を促進させることが人事評価の最終的な目標でございます。この制度を効果的に運用できれば、職員全体の質の向上に寄与するものと考えております。

しかしながら、正当な評価が得られないと感じる職員が出た場合は、それが職務へのモチベーションの低下を招くおそれもあると思っております。特に公務においては、先ほど申しあげているとおり金額や件数といった絶対値で数値化できる評価が難しいため、人事評価の運用には公務をこれに当てはめるのはなかなか難しい問題ではあるというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

○6番（待永るい子君）

現代は住民ニーズの高度化、多様化により、個々の職員の困難な課題を解決する能力と高い業績を上げることが従来以上に求められています。能力、実績に基づく人事管理でより高い能力を持った公務員の育成を目指すことで、組織全体の士気が高揚し、結果として公務能力の向上と住民サービス向上が生まれてくるのではないかと考えられます。住民サービス向上につながる人事評価、人材育成を強く要望いたしまして、私の質問を終わります。

○議長（江口孝二君）

これで2番通告者の質問が終わりました。

3番通告者、大鋸議員、質問を許可いたします。

○1番（大鋸美里君）

それでは、議長の許可を得ましたので、大鋸美里、質問を始めさせていただきます。

本日は、命をかけて命を産む、お産を取り巻く環境の1題を質問していきたいと思えます。

少子化が進む中、出産ができる病院や診療所などが都市部に集中し、地方では減少する傾向が強まっております。出産施設がない分娩空白市町村が増加しているということです。太良町も該当地域として挙げられます。女性にとってお産は人生の重大なライフイベントであり、精神的、肉体的、社会的にも大きな変化を生じます。お産を通して得るものも大きい反面、戸惑いや不安や孤独感、様々な感情と向き合う時間でもあります。そこで、町におけるお産を取り巻く環境の現状と課題について問います。

1、町内における出生数の推移と出産環境の変遷についてどうなっているのか。2、産前のサポート体制はどのような支援があるのか。3、産後のサポート体制はどのような支援があるのか。4、子育て世代包括支援センターの役割は何か。5、産前産後の課題及び対策はどのようなことが挙げられるのか。

以上、5点をお尋ねします。

○町長（永淵孝幸君）

大鋸議員のお産を取り巻く環境についてお答えします。

1 番目の町内における出生数の推移と出産環境の変遷についてどうなっているかについてであります。出生数の推移を直近3か年で申し上げます。令和4年度49人、令和5年度35人、令和6年度27人となっております。なお、出産環境の変遷については、近年分娩を取り扱う医療機関の減少が続いている状況でもあります。

2 番目の産前のサポート体制はどのような支援があるのかについてであります。産前サポートとしては、妊婦健診や妊婦歯科健診を無料で受診することができるほか、母子手帳交付時や希望時に保健師による面談や電話相談を随時行っております。自発的に不安や悩みを相談できない妊婦に配慮し、妊娠8か月の妊婦全員に出産、育児に関するアンケートを実施し、保健師や管理栄養士が適宜対応しております。

3 番目の産後のサポート体制はどのような支援があるのかについてであります。産後サポートとしては、出産後間もない時期と1歳頃の母子保健推進員による家庭訪問や生後1歳頃までに3回、歯科衛生士及び保健師による相談、指導を行っております。なお、離乳食が開始になる頃の栄養指導のほか、健康増進課では随時相談を受ける体制を整えております。昨年10月からは新規事業として、産婦健診、産後ケア事業も実施しております。これは出産後2週間と1か月頃に母親と子が健診を受け、支援が必要な産婦に対して助産師が家庭訪問による育児支援サポートをするというものでございます。また、産前産後の経済的負担軽減として、妊婦のための支援給付交付金事業があります。これは令和6年度までの出産・子育て応援交付金事業からの変更事業で、妊娠届出の際と出産時等に5万円ずつ支給するものでございます。

4 番目の子育て世代包括支援センターの役割は何かについてであります。妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに円滑に対応するため、保健師等の専門職が総合的相談支援を実施し、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を行うものであります。

5 番目の産前産後の課題及び対策はどのようなことが挙げられるのかについてであります。幾つかの課題はありますが、課題の一つとして、男性の育児参加の促進があります。現状で申し上げますと、母子健康手帳交付や乳幼児相談、健診の際、母親のみ来庁、参加が多く、男性の育児への参加が少ないような状況であります。今後は、子育て支援に関する情報発信及び周知広報を行い、男性が育児に参加しやすい環境づくりが必要だと考えております。

以上でございます。

○1 番（大鋸美里君）

町内における出生数の推移と出産環境の変遷について、先ほど町長の答弁がありました。令和4年が49人、令和5年が35人、令和6年が27人と、町内では減少しているとのことでした。これは町内だけでなく、昨今ニュースでも言われてますように全国的にも出生数が過去

最低とのことで、68万人、もう70万人を切ったということなんですね。それで、前年は72万人だったのが4万人減少しているということです。

それで、戦後の第1次ベビーブームの269万人、1年間に269万人が生まれていたという時代があったわけなんですね。それをピークに、100万人を切ったのが2016年、今から9年前ですね。その後9年でさらに加速し、2016年からすると30万人がもう生まれてきていないという現状になります。想定よりも15年早いペースで少子化は進んでいるというふうに言われています。そして、2024年の出生率が過去最低の1.15ということでした。この合計特殊出生率とよく聞くんですが、これはどういった意味なのか、また人口を維持するために必要な数値について教えてください。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

合計特殊出生率は、15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したものであります。人口を維持するために必要な数値は、一般的に2.07と言われております。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

言われたように、1人の女性が生涯に産む子供の数、大体2.0が人口を維持するために必要ということで理解をしました。

それで、過去を見ていくと、先ほど言った第1次ベビーブームはどのくらいだったかというところ、4.54、1人の女性が4人産んでいたという。そして、1971年、これは第2次ベビーブーム、これは2.16ですね。そして、1989年、オイルショックのときは1.57ということで、オイルショックというくらいですので、出生率の低下の衝撃を与えたという過去の歴史もあります。現在はそれよりまた減ってきているという現状になってきます。

そして、この合計特殊出生率の推移、佐賀県と国の比較は多分少し違うのではないかなと思います。それをお願いします。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

過去3年で申し上げます。令和4年が太良町2.34、佐賀県1.53、国が1.26であります。令和5年です。太良町1.39、佐賀県1.46、全国1.20。令和6年が太良町1.79、佐賀県1.41、全国1.15となっております。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

今言われたように、先ほどの全国平均からすると、太良町は令和4年は2.34ということで人口を維持する数値があったわけなんです。1.79ということで、今下がってきている。ただ、オイルショックの1.57よりは高いという。人数にすると27人ではあるんですが、こう

やって数値に出すとまたちょっと違う感覚で見られるというこういった状況もあるのですが、ただ27人という数字はすごく私もびっくりした数字ではありました。

次に、お母さんの年齢別出生数の推移というのが分かれば教えてください。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

過去3年で申し上げますと、10代の方が、令和4年1人、令和5年ゼロ、令和6年ゼロ。20代ですけども、令和4年25人、令和5年9人、令和6年17人。30代が、令和4年25人、令和5年19人、令和6年13人。40代が、令和4年2人、令和5年4人、令和6年3人。全体では、令和4年が53人、令和5年が32人、令和6年が33人となっております。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

お母さんの年齢別で見ていくと、ここ数年では30代が一番多いという傾向になっているということでした。

それで、これまでを全国的なところも併せて見ると、最初に出産する年齢というのが以前は20代前半だったものが20代後半になり、そして30代前半というふうに動いてるところを見ると、太良町も今30代のお母さん方が多いというふうに見ると、同じような傾向にあるなというふうに分かりました。

あと、次に出生数の減少の要因についてですが、町としてはどのようなことが考えられるのかを教えてください。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

一般的に出生数減少の要因として、3点考えられると思います。1点目としましては価値観の変化によるもので、生活の多様化により必ずしも結婚、出産を選ばない人が増えているということ、2点目としまして晩婚化、未婚化によるもので、結婚しないあるいは結婚が遅い人が増えており、それが出生数にも影響しているということ、3点目としまして経済的要因によるもので、子育てに対する経済的負担が大きくなることで子供を持つことをちゅうちょする人が増えているということ、以上のような要因だと考えております。

以上です。

○1番（大鋸美里君）

今課長が言われたように、様々な要因があるというふうに私自身も認識をしています。

出産を考える際に減少というところで考える上で、時代の流れというものもすごく影響していると思っております。昭和時代はやはり戦後でしたので産めよ増やせよと、2回のベビーブームが起り、高度経済成長とともに家族が核家族化になり、そして共働き、そして学歴社会の到来、そして今後はIT社会に成り行く、経済優先という形の社会が今日本の資本

主義社会の中ではそれが当たり前になっているのではないかなと思います。

なので、この流れを通して見ると、女性の生活スタイルというのが大きく変遷しているというのは、誰もが分かることだと思うんですね。恐らく戦前であれば、まだ女性は社会進出をほとんどの方がしていないみたいな感じで、家庭で子供を育て家を守っていくというようなそういう時代もありましたが、今では共に働くということが、そして社会での女性の活躍というのが国を挙げて推進されているということもあります。そうすると、結婚、出産というのがタイミングがずれたり、いろんな選択肢が増えた分、その選択肢をチョイスするタイミングがずれると、その子はまた機会を離してしまうという、何かそういうことが一人一人の生き方の中で起こっているのではないかなと思います。一概にいろいろなことが、一つこれがということは言えないのは重々承知をしています。ただ、そんな中でも、社会全体でこの課題というのはきちんと向き合っていくべきものではないかなと思っています。

それで、今出生数の数についてお尋ねをしたんですが、次は流産や中絶についての状況についてお尋ねをします。この状況についてはどういうふうになってるのでしょうか。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

流産や中絶については、妊婦に報告の義務はありませんので、健康増進課では把握はいたしておりません。ただ、令和7年度から流産や死産、人工中絶された方も妊婦のための支援給付金の対象となりますので、申請を促しているところでございます。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

町のほうでは分からないということで認識をしました。

あと、私も国のほうのデータを見ていたのですが、正確な数字は分からなかったのですが、この流産については、自然流産に関してですが、全体の15%は自然な形で起こってしまう事象だというふうに日本産婦人科学会は表明をされています。どうしても年齢とともにその数値が上昇してしまう。それで、40歳を過ぎると妊娠しても40%以上が流産をしているということをおっしゃってあります。なので、妊娠したことがある女性のうち38%が流産を経験しているという報告もありますので、何らかの状況で町内でもこういった経験をされてる方はいらっしゃるのではないかなと思っています。

そして、中絶については、これも統計を私も十分に調べ切れなかったんですが、年代としては10代、そして40歳以降の方に多いというふうになっておりました。望まない妊娠は、経済的な側面によってこの中絶を選択するという方がいらっしゃるというのは事実だそうです。

そして、次ですね。今後の出生数の予測推移ですが、町としてはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

○企画政策課長（江口 薫君）

お答えします。

出生数の予測には多くの変動要因が絡んでいることや社会経済的な変化や政策の影響を受けるため、出生数の将来的な推移を予測するのは容易ではありません。あくまでも参考数値としてお聞きいただければと思います。

令和5年12月に公表されました国立社会保障・人口問題研究所の日本の地域別将来推計人口の5歳階級別推計人口を基に太良町のほうで年次ごとのゼロ歳児の数を算出した結果、2030年には年間30人程度、2040年には年間25人程度、2050年には年間15人程度と見込まれます。

以上でございます。

○議長（江口孝二君）

質問の途中ですが、昼食のため暫時休憩します。

午後0時1分 休憩

午後1時1分 再開

○議長（江口孝二君）

休憩前に引き続き会議を開きます。

○1番（大鋸美里君）

出生数の予測推移については、今後2030年に30人、そしてその後25人、15人ということで、減少していくということで理解をしました。

次に、産前のサポート体制について質問をしていきます。

健診の無料化など、あと母子手帳の交付などをされているということで、電話相談なども随時保健師さんが対応されているということで理解をしました。

それで、妊娠8か月の妊婦全員に出産のアンケートをするということですが、これはどのような内容なのか、またどのようなことで対応されているのか、もし対応していることがあれば教えてください。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

出産を間近に控えたタイミングであることから、アンケート内容は健診の受診状況、出産準備の状況、家族等のサポート体制等の内容のほか、不安なことについて自由記載欄を設けております。対応の例といたしまして、出産後の保育園に関する不安を持たれた方に対し、子育て支援課と連携を図り、保育園入園までの流れをお伝えし、不安の解消を図っております。その他、健診受診ができない方、サポート体制に問題がある方などがいらっしゃれば、対応できる体制を整えておりますが、ここ数年では相談件数はございません。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

アンケートは町のほうでされて、対応もされているということで理解をしました。

私自身も先日お産についてのアンケートをしたところ、割と皆さん産前の不安というのはそうないという方もあったり、72人ほどの回答を得たんですが、やはり産後のほうがどうしても大きいかなというところで、産前だと割と自分で情報を見つけて対応されるという印象がありました。

次に、医療機関についてですが、ここ数年で鹿島や武雄で分娩を扱う医療機関の減少があります。町内の妊婦さんはどこを利用されているのか、分娩施設までの距離とか時間も分かればお願いします。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

町内の妊婦さんにおかれましては、主に江北町の大隈レディースクリニック、白石町のかたふち産婦人科、武雄市の八木産婦人科等を利用されております。そのほかにつきましては、諫早市の医療機関を利用されてる方もおられます。分娩施設、医療機関までの距離及び時間につきましては約30キロ前後、時間につきましては40分前後ではないかと思っております。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

白石町だったり武雄、そして江北町、あと諫早ということで、理解しました。大体そうですね、40分程度だと思っております。

それで、昨年、一昨年と、鹿島、そして武雄の1か所ずつ、もともと分娩をされている施設が分娩を扱わなくなったということで、この情報を私も町民さんからいただいたときがありました。子供を産む場所が少なくなったよと言って、本当にどこでその情報を仕入れたかと言ったら、人から聞いたよと言って、どがんなるやろうかねと言って、私も相談を受けたりしました。

やっぱり女性だと産む場所が少なくなるというのはすごく不安な、自分が産む状況でなくても、あら、どがんしんしゃろうかとか、いろんな想像がよぎるわけなんですね。それで、現在4か所、言われた場所があるんですけども、やはりこの2か所がなくなったというのは、心理的にも町内に住んでる女性の方々にとってもすごく影響があるのかなと思っております。そして、このお産のアンケートを私が取ったときに、どういった理由で施設を選ぶかということで、一番多かったのは近い場所なんですよ。それで、近い場所が安心、何かあるとすぐ行けるという距離感ですね。ですので、ちょっと距離感をお尋ねしたところです。

それで、ほかにもお産を選ぶ場所としては、どうしても身体的側面の理由から病院を制限されてしまい、大きな病院のほうでしか産めなかったり、あとは近年では無痛分娩を希望する方もいらっしゃるようで、そうすると佐賀県内でも無痛分娩をする施設は限られておりますので、そういったところを選択されるというところでした。

あとは、昔は当たり前だった、いわゆる産婆さんによる出産というのがあるわけなんですね。自宅に近い環境で産前産後を通して同じ助産師にケアをしてもらう助産院での出産と、そして生活の場で家族と共に産をする自宅出産というのがあります。

ここで、町から一番近い分娩できる助産院というのはどこなのか、お願いします。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

県の医務課と佐賀県助産師会に問合せを行いました。県内に分娩できる助産院はありませんでした。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

今言われたとおり、佐賀県内には助産院は現在ないんですね。なので、佐賀県の人たちは、この助産院での出産というのを今選択できてないという現状があります。助産院で産む方ももちろんいるんですが、その方たちは長崎県だったり福岡県のほうに行くということで、現実的にそれをされる方もいらっしゃいますし、ただ助産院となると医療介入が必要がないという条件がありますので、そういった条件を満たした方がそういったところを選ぶということになります。

それで、アンケートでも、2人ほど助産院で産んだという方がいらっしゃいました。私もこれまでずっと病院で産むのが当たり前だというふうに思ってたんですが、ここ近年いろんな情報を見ていくと、出産って病院以外でもできるんだということを実にしみじみと感じるわけなんですね。ただ、そういう情報を知ってるか知らないかで、自分の出産の在り方というのが変わってくるのかなとも思っています。別に病院で産むから自分らしい出産ができないかということ、そういうわけではなくて、自分自身の在り方というのが一番大切になってきますので、ただそういう選択肢があるということすら知らないという現状があるのかなというふうに思います。

次に、自宅出産をする方はどのような手順で行えばいいのかを教えてください。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

一般的には、7つの手順がございます。1つ目は情報収集と相談、2つ目は助産師の選定、3つ目は健康管理と準備、4つ目は分娩計画の策定、5つ目として環境の整備、6つ目に分娩当日、7つ目、最後ですけど、産後のケアであります。常に母子の安全を優先し、予期せぬ状況が発生した場合には、直ちに病院などの医療機関の助けを求める準備をしていくことも必要であると認識しております。また、自宅分娩は希望される方全ての方ができるものではなく、妊娠前から体調管理ができていないことと助産師との信頼関係が重要であるようです。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

今、自宅出産についての手順を教えてくださいました。

この自宅出産は、私も先ほどの助産院と同じように、以前はそういうものができるという認識はなかったんですよ。ただ、昔はこれが当たり前だったんですが、今は医療機関で産むというのが皆さんの中でも常識みたいになってるんですが、今現在自宅出産をする方が増えてきているというふうなことをお聞きしています。

統計的に見ると、助産院での出産は全体の2%ほどと言われてます。そして、自宅出産は1%なので、昨年68万人だとすると1万3,000人ほどは助産院で生まれ、そして六千ちょっとは自宅出産をして生まれているということですね。太良町が7,800人ほどの人口なので、太良町まではいかないけれども、それだけの人が自宅での出産を選択するということが実際にされているという。ただ、これは都市部に行くところといった選択が割とできやすかったり、助産院なんかは特に都市部に集中してるところがあるので、福岡だったり東京だったり大阪に行くと、そういう選択肢が当たり前のようにできるという現実があるんですね。でも、地方に行くと、その医療施設で産むというのが当たり前というような、そういう現状が私もいろいろ調べてみて、こうなってるんだということを知ったということもあります。

それで、実際に県内で分娩ができる助産院はないんですが、出張で自宅出産をサポートする助産師さんというのは実際にいらっしゃいます。お二人の方に私もお会いして、お話を聞きました。それで、ここ数年で自宅出産のニーズが増えているというふうにお話をされてました。その背景には、コロナ禍での出産ですね。もう面会制限、とにかく誰とも会えない、そして分娩台も誰もいない、1人で産まなきゃならない。そして、産んだ後も誰とも会えない。ナースコールを押しても対応されるだけで来てもらえないという、とにかく孤独で仕方がなくて、3日間で退院してきたという産婦さんがいたりとか、本当に全てを一人で向き合えないといけなかったというような状況がたくさんあったそうなんです。

そういうのもあって、少しお産に対する安心・安全というか、誰かに支えてもらいたい、一人でお産をするんですが、でもそのサポートをする人たち、もちろん病院でもサポートはしてもらえるんですが、やはり誰かが来て喜びの声を上げたりだっこしてもらったり、何げないこれまでの関わりというのがいかに大切だったかというのを、このコロナの中で多分それぞれの方々、それは妊婦さん、産婦さんだけではなくて、助産師さんのほうがそれをすごく感じたというふうに言われてるんですね。

そういった背景もあってか、ここ最近私の周りでも自宅出産を希望する人がいらっしゃいました。町内の方ですが、その方は、先ほど言われたようにいろんな条件がありますので、自分の体調管理だったりとか家でのサポートが物すごく大切になるので、その条件をそろえるにはかなりハードルが高くなってますので、そういったことで断念された方がいらっしゃいました。ただ、医療機関で産むのも自分らしい出産はできますので、そこで産んでよかつ

たということを言われてます。結局どこを選ぶにも自分自身のお産になりますので、その方々の心のありようと周りのサポートというのが大変大事になってくるのではないかなというふうに、私もいろんな方の話を聞いて思っております。

あと、助産院とか自宅出産で助産師さんが言われるのが、お母さんの顔が全然病院とは違うと言われるんですね。産んだ後にまた産みたいと言われるという、私もそれを聞いて衝撃だったんですよ。私は5人を分娩台で産んでるんですが、産んだ後はやっと終わったみたいな感じなんですけど、その後にもまた産みたいって、それはどういう心理なんだろうと思って。やはりそれは周りにすごく安心できる人たちがいて、何かしら場の雰囲気と申しますか、言葉では言い表せないような何か空間があるのかなと、それを皆さん言われるんですね。なので、いろんな選択があってはいいと思うんですが、それが助産院だったり自宅出産ではいろんな可能性というか、やはり感覚の中で人間は生きてますので、そういったものを感じるのではないかなと思ってます。昔はそれが当たり前だったとは思いますが、今は時代の変遷とともに医療の介入をするというのが、命最優先なので病院での出産というのが一番の選択肢にはなっているという状況です。ちょっと長くなりましたが、出産をするにはどこで産むにしろ、やはり助産師と医師が必ず連携を図ることが必要になっております。

それで、先ほどの助産院は県内にないということだったんですが、佐賀県での嘱託医制度というのが佐賀県では確保が難しいというふうに言われてますが、これは背景にどういった理由があるかというのは何かあるのでしょうか。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

先ほど議員のほうから佐賀県での嘱託医制度での確保が難しいのではなかろうかという御質問ですけど、近年ニーズとしてこちらに届いてないため、一般論で申し上げたいと思います。

確保が難しい理由といたしましては、医療リスクの懸念、あとサポート体制の不足、3つ目に緊急対応の課題など、これらの要因が絡み合い確保が難しくなっていると考えられます。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

これは恐らく佐賀県だけではなく、ほかの県でもこういったふうな医師不足だったりとか、すごくリスクを回避する必要性があるので、慎重にということとされているのであると思っております。ただ、こういった制度がないと、ちゃんと契約をしないと自宅だったりで出産ができませんので、今佐賀県でちゃんと動いている方々はきちんとこういった制度を利用して出産を介助されておりますので、そういったところでは誤解のないようにと思ってお尋ねをしたところもありました。

次に、産後のサポート体制についてお尋ねをしていきます。

産後ケアについて今新たにされているということでしたけども、対象者と実施の状況、費用負担などはあるのかを教えてください。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

まず、産後ケア事業につきましては、令和6年10月からの新規事業でございますことを申し上げて答弁いたします。

対象者につきましては、産後1年未満の女性であります。実施状況につきましては、令和6年10月から今までに産後ケア事業の該当者はおられません。なお、産後ケア事業対象者の利用者負担はございません。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

産後ケアの対象者は今のところいないということですが、ほかの市町村でいうと、宿泊型だったりデイサービス型だったりとかいろんなことをされているんですが、町では訪問型だけということの認識でよろしかったでしょうか。

○健康増進課長（中溝忠則君）

議員御案内のとおり、訪問型でございます。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

次に、産後というと産後鬱を皆さん配慮しなければならないと思うんですが、過去5年で産後鬱の診断を受けた方はどのくらいいるのかを教えてください。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

健康増進課で全数は把握はいたしておりません。産婦健診事業を開始した令和6年10月からの状況で申し上げます。産婦健診受診の時期である産後2週間及び1か月の健診で、産後鬱と診断を受けられた方はおられません。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

今答弁の内容を理解しました。

やはり産後は物すごく産後による体の変化、ホルモンの変化がありますので、すごく気分が落ち込みやすかったり疲れやすかったり、あと夜も本当に母乳をあげてると、ミルクもそうですが、3時間置きに起きなければならないというそういったものもあり、そして食欲も増したり減ったりいろんなことが起こります。なので、私自身、産後ではないんですが、鬱になった経験がありますので、私は仕事を辞めてしばらく休養を取ったという経験があるんですが、やっぱり自分が鬱の状態になるというのは分からないんですね。それで、周りから

言われて初めて気づくことも多いのではないかと思います。なので、周りにいる方々がしっかりとその方をサポートしていくという体制が産後というのはすごく大切になってくると思っております。しかし、なかなか核家族化などによってそういった家の中での変化というのが分からないこともあったりしますので、そういったところで先ほどの産後ケアが今始まっているというふうに認識をしております。

そして、最初に統計のほうで挙げた流産とか死産、流産は恐らく町内の中でもいらっしゃるんじゃないかなと思いますし、死産についてもこれまでであるのではないかなと思っております。そういった方の心理的ケアになるんですが、グリーフケアなどはあるのでしょうか。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

佐賀県内外に流産、死産などを経験された方が集まって活動をされている自助グループが複数ございます。太良町はグリーフケアの一つとして、ホームページで自助グループの紹介や佐賀県が行う相談窓口の紹介をいたしてるところでございます。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

状況を理解しました。

すごく繊細なことだったりするので、なかなか周りには表現できにくかったりするかと思っております。家族の支えだったりとか周囲の人の配慮だったりとか、そういったことがすごく大切なかなと思います。

当事者としては、いろんなイベントなども民間でもされてたりするので、私もお産のイベントなどに行ったときにそういった経験をされた方のお話を聞くと、すごくデリケートな部分なんですけど、すごく大事なこと、そのことを話すだけで、これまでのぎゅうっと自分を責めてきたようなそういった部分が軽くなったり、その後また子供が欲しいとかそういったことにちょっとでもつながるんじゃないかなというふうに、お話をされてる御本人さんたちがそういった声を上げてますので、こういったケアというのはすごく大切なことではないかなというふうに思って質問をさせていただきました。

次ですが、次は産前産後の課題についてに行きたいと思っております。

産前産後は男性の育児参加の促進を進めているということであったのですが、これは町ではどのようなことを進めているのか教えてください。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

男性の育児休暇の促進という御質問でありますけど、取組の一つとして、ホームページで母子健康手帳の際に夫やパートナーとの来庁を促すことから推し進めております。また、妊娠届をされた全員に父子健康手帳、佐賀県が作成したパパブック及び厚生労働省が作成をい

たしました育児休業取得の啓発パンフレットを配布しているところでございます。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

パンフレット等を配布をされているということで、私も以前出産したときにパパブック——父子手帳になるんですかね——を頂いた覚えがありますが、どこに行ったか分からないというそんな状況ですが、形をつくってそういうふうに参加を促すということももちろん大切なサポートかなと思っております。

それで、私がアンケートを取ったときに75人ほどお答えしていただいたんですが、その方たちにパートナーとか御主人の育児参加はどうですかとお聞きしたら、7割の方はしていただいているというような、そういう反応だったんですね。なので、私は割と意外だったんですね。ひょっとしたらこれは少ないんじゃないかなと思ったら、意外に割と皆さん一緒に住んでる御主人だったりパートナーだったりの心遣いだったりとか、何かをするというよりもそういう配慮までも含めて、そういった答えを出されてるのかなというふうに思いました。なので、やはり見えない部分でのつながりとかというのがありますので、そういったところも大事にしていくことも大事だと思っております。

やはり男性と女性というのは感覚的な部分のところが変わったりしますので、女性というのは共感だったり分かってほしいというのがあるんです。でも、男性というのは言葉で言ってもらわないと分からないという。なので、そういったところでのずれがあったり、でもそれをちゃんと分かってお互いにやっていると、結局言い合いしてたのが何だったのかなみたいなどころもあったり、そういったところで子育てだったりこういった人生の一大イベントを通していろんな関係性が深まっていく時期だと思っておりますので、そこに周りのサポートだったりとかこういったエッセンスがあると、またそういったところが深まっていくんじゃないかなと思っております。

そして、今回お産のお話なので、分娩の空白市町村としての課題、これはずっと分娩が町内では助産院だったり産婆さんによって過去は対応されてきた時代があると思います。しかしながら、ここ40年ぐらいは恐らく医療機関、ほかのところに行ってお産をするというのが太良の現実だったのではないかなと思っております。こういった現実に対して、この少子化も踏まえて何か町で対策のようなものは考えてらっしゃるのかどうかをお尋ねします。

○健康増進課長（中溝忠則君）

お答えいたします。

分娩空白市町村との課題と対策についての御質問だったということで認識をいたしてるところでございます。

課題といたしましては、医療アクセスの問題があると思われまして。今のところ妊婦さんから健康増進課に不安や不満の声は届いておりません。しかしながら、陣痛が始まってすぐに

出発できる事前準備や家族のサポート体制等の確認と情報提供に併せて、引き続き妊婦さんの声にアンテナを立て、寄り添った支援ができることが課題と認識をしてるところでございます。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

ほかの市町村でもこういった分娩空白地域があるんですが、そういったところでの対応だったり取組というのを私もいろいろ調べてみました。

島根県の山の中にある智頭町では、少子化対策、そして産科不足がすごく深刻な時代になっているということで、2016年ぐらいから町長さんがどうにかできないかということで、自然分娩を中心とした、助産院ですね、医療介入がない出産を中心とした出産関係を整えることを目指して、2020年に女性と子どものサポートセンターいのちねを開設されております。当時の町長が智頭町と、助産師の岡野眞規代さんという方がいらっしゃるんですが、この方は5,000例ぐらい出産で取り上げていらっしゃるということで、あとはNPO法人の保育園との共同で、妊娠、出産、子育てを支える拠点としてプロジェクトチームを立ち上げられております。築100年の町の中にある古民家を資材として、古民家いのちねをつくられてます。ここでは産前産後のケアだったり、多世代交流ができるカフェ、温泉施設、デイサービスと、ゆりかごから墓場までというような言葉があるように、多世代の人が交流できる場を地域全体で支えるということで、智頭町はおせっかいの町ということで、これを実践をされております。開設後、40件以上の家族の移住があったという報告もあります。ただ、出産に関してはいろんな手続がありますので、まだ今のところ準備を整えてる段階だということで聞いております。

こういった取組がほかの県でも、岡山だったりとかそういったところでもお産、産前産後を主に、何かしら女性の生きやすい社会をつくりたいということで取組をされてるところがあるというのが、私も調べて分かりました。そして、このいのちねのような多世代交流の場が町内にも必要性が高まっているのではないかなというふうに私自身感じております。コロナ禍もあってそういうのもあると思うんですが、こういった構想というのは町のほうで、別にいのちねではなくて多世代交流の場というところで、何か構想があるのかどうかを、あれば教えてください。

○子育て支援課長（田古里哲也君）

お答えいたします。

現在、多世代交流の構想はございません。今後旧タララボ跡を子供の居場所づくりの一環として整備していく中で、多世代交流を含めた様々なニーズを把握していきたいと考えております。

以上でございます。

○1番（大鋸美里君）

タラボ跡地にそういった子育て世代が集まる場をつくるということで認識をしました。恐らく今後またそういったところの場を開設しながら、いろんなことを構想されていくんじゃないかなというふうに私自身は察しております。

それで、佐賀県のキャッチフレーズは、子育てし大県“さが”なんですね。そして、太良町は県内でも有数の自然豊かな町なんです。それで、太良町は人々の生活の基盤となる1次産業の町、産み出す町だと私は思っております。産む町なんですね。だから、これまで太良町はいろんなものを産み出し、そしてこれからも産み続ける町だと私自身は認識しておりますし、すごく大好きな町です。

今回未来を見るには現時点を見ないと先に進めないと思って、この議題を取り上げさせていただきました。数字で見るとすごく数が小さいというふうに思うんですが、その中にも脈々と命は生まれ続けているわけなんですね。ここに希望があると私は思っております。なので、これに悲観するというのではなくて、むしろその中からまた希望が生まれてくると思います。

なので、これを議題にすると決めてからいろんな人にお話を聞くと、今後の町の在り方だったり、お母さんたちの中でお産について語りたいねとか、お産の上映会をやりたいという声が上がってきています。そして、それぞれができることをやっていく。そして、つながりながら町を育みたい。そして、未来の子供たちのわくわくを広げるような活動が始まろうとしております。そういったところを見守っていただきながら、いろんなサポートを今後もしていただきたいなと思っております。

先日「TARA・ROCK」の上映会があり、最後に出演者、監督の方がこのようにおっしゃられておりました。太良に来ると人と自然に癒やされると、エネルギーをもらうと、そして太良町は人を助ける町だと思いますというふうに言われました。私も有明海のように様々なエネルギーを受け入れ、そしてエネルギーを放出する、すごくこの太良町というのは神秘的な町だなと思っております。それで、太良は月の町なので女性の町だとも言えますので、女性が動き出すと必然的に男性も動き出すと思っております。補い合いながら、これまでずっと産み育ててきた多くの先人の女性と、支え、守り、繁栄させてくださった多くの男性の方々、そして今後生まれる命に敬意と感謝を込めて、本日の私の質問を終わります。

○議長（江口孝二君）

これで3番通告者の質問が終わりました。

4番通告者、森田議員、質問を許可します。

○2番（森田政則君）

議長の許可をいただきましたので、通告書に従って質問をさせていただきます。

太良町の今後の漁業の在り方について。

かつては海産物の宝庫と言われた有明海、太良町でも様々な魚や貝が豊富に捕れていました。しかし、現在では漁獲量が著しく減少し、特に冬場はほとんど捕れず、活気が失われてきています。ノリにしても、昨年度は最初こそ黒かったものの、すぐに色落ちノリに変身してしまう状況でありました。もう従来の方法では生活していく余裕はなく、何をすればよいのか分からない状況であります。そこで、以下について質問させていただきます。

1つ目、過去10年間の漁業従事者の推移はどうなっていますか。2つ目、漁業従事者事業継続支援給付金など漁業者を支援する補助事業があるが、過去3年間の申請状況はどうですか。3つ目、町内の漁業者と行政が今後の有明海の漁業が復活できる方法をじっくり話し合う意見交換の場を設けることはできませんか。

この3つを質問させてもらいます。

○町長（永淵孝幸君）

森田議員の太良町の今後の漁業の在り方についてお答えいたします。

1番目のここ10年くらいの漁業従事者数の推移はどうなっているかについてであります。過去10年の漁業センサスの海上作業従事者数で申し上げますと、平成25年407名から令和5年295名で、112名減少しております。

2番目の漁業従事者事業継続支援給付金など漁業者を支援する補助事業があるが、過去3年間の申請状況はどうかについてであります。漁業従事者事業継続支援給付金及び親元就漁支援事業給付金の過去3年間の申請状況は、令和4年度で22名、令和5年度で22名、令和6年度で18名となっております。

3番目の町内の漁業者と行政が今後の有明海の漁業が復活できる方法をじっくり話し合う意見交換の場を設けることはできないかについてであります。町と漁業者の皆様との意見交換の場については、現在も各種要望や意見がある場合、積極的に意見を伺っております。また、議員御指摘の今後の有明海の漁業が復活できる方法の意見交換の場については、漁業者の皆様のご代表である漁業協同組合を介し、要望があれば情報共有や支援策の検討など意見を交換していきたいと、このように思っております。

以上でございます。

○2番（森田政則君）

1つ目の過去10年間の漁業従事者の推移はどうなっているのかに対し、平成25年が407名で令和5年295名と、112名の減少と答えていただきました。私自身も漁師の家に生まれ、小さい頃から海で育ち、海のすばらしさに魅了され、父の後を継いで漁師になりました。私の家の場合は、秋から冬にかけてはノリ養殖、年が明けて2月頃からはアサリ漁、4月からはモガイ漁、これはこちらでは通常アカガイとも呼ばれています。夏になればアゲマキガイと、1年を通じて切れ目がないくらい充実をしていました。

それが、諫早湾干拓が閉め切られたあたりから、徐々に海産物の漁獲量が減っていきまし

た。もちろん諫早湾干拓のせいばかりとは言いません。筑後大堰の問題、生活排水の問題など、いろんな原因があると思われます。太良町のノリ養殖従事者も、たら支所においては私が後を継いだ約40年前は約50人おられたのが、20年前はその半分の約25人、現在は5人にまでなりました。大浦支所においても、約40年前は40人おられたノリ従事者も、令和6年にはとうとう1人もおられなくなりました。海からの収入がないので、漁業を仕方なく諦めてほかの仕事に就いた方も、高齢での転職で苦勞されている方も多にお聞きします。また、頑張って漁師を続けられている方も、船や漁具の維持費、高い燃料費などの問題で頭を抱えられていると聞きます。

前の議会での一般質問でも申しましたが、福島の処理水問題で国内の海産物の中国への輸出禁止を受けた上に、ビゼンクラゲの異常大量死、竹崎カニについても例年よりも大分遅くやっと捕り始めたけれども、量も少なく終わるのも早かったと言われました。今年も幸いなことにビゼンクラゲの赤ちゃんも今のところ大量に生まれていると言われてはいますが、取引についてははっきり分かっておりません。昨年の大量死のことがあるので、また今年も死ねばどうしようと言われておりました。

国産海産物の中国への輸出禁止、昨年の突然のビゼンクラゲの大量死、竹崎カニの漁獲量の少なさ、漁業者にとっては死活問題であります。もし今後同じようなことが起きた場合、何か調べるすべがあれば教えてください。

○農林水産課長（片山博文君）

お答えいたします。

ビゼンクラゲやガザミの不漁に関しましては、近年の温暖化による高水温、また大雨の影響や環境の変動など様々な要因が多岐にわたり考えられるため、その特定は非常に難しいものと思われます。

以上でございます。

○2番（森田政則君）

自然界の中での大量発生、あるいは大量死、このメカニズムは我々にとってまだまだ謎だらけです。しかし、そこには生活がかかっております。謎だからといって、手をこまねいているわけにはいきません。もし今年も昨年みたいにビゼンクラゲの大量死や竹崎カニの不漁が発生した時点で、漁協や水産試験場と情報を共有してもらって水質調査などをしてもらえないでしょうか。

○農林水産課長（片山博文君）

お答えいたします。

今のような状況になり、漁業者の皆様からそのような要望があれば、うちのほうも有明海水産振興センター等に調査の要望を行いたいと思います。

以上でございます。

○2番（森田政則君）

ありがとうございます。

3つ目の漁業者と行政との話合いの件ですが、私も以前漁協の本所まで話合いに出向きましたが、なかなか妙案が出ずに、不発に終わりました。大浦支所にもたら支所にもそれぞれ足を運び、意見や要望などを含め話合いをしようと試みましたが、皆さん落ち込んでおられて実現できませんでした。漁業者側は、何をやっても駄目だとか、これから先どんな仕事をすればよいのかとか、悩んでおられます。反対に、行政側はどう手助けをすればよいのか、漁業者の方向がどこを向いてるのか分からないので、手助けのしようがない。それならば、行政と漁業者とがじっくり膝を突き合わせて、今後どうしたいのか、どうすればよいのか、話合いをする場をつくってはもらえないでしょうか。

○農林水産課長（片山博文君）

お答えいたします。

町長からの答弁でもありましたとおり、今後の有明海の漁業が復活できる方法の意見交換の場につきましては、漁業者の皆様のご代表である漁業協同組合を介し、要望等があれば情報共有や支援策の検討など意見を交換していきたいと思っております。ただし、有明海の再生につきましては、広範囲における環境改善が求められます。町単独で取り組むことは現実的には困難であり、県や国との協力が不可欠であります。今後もこれらの課題に対し、漁業者の皆様とともに国や県へ要望等を行いながら、町ででき得る支援策等を検討してまいりたいと思います。

以上でございます。

○町長（永淵孝幸君）

ちょっと補足をさせていただきます。

今議員が言われるように、有明海の現状というのは本当に厳しいものがあると思っております。私も役場に56年お世話になっております。50年前の有明海は、それは議員が先ほど申されましたように、二枚貝はタイラギをはじめアカガイ、アサリ、アゲマキ、ウミタケと、いろいろなものが捕れておりました。そういった中であって、現在こういう不漁が続いております。町としてできるものはしっかり支援をしようというふうなことで、漁業組合からの支援、例えばノリのカキ殻糸状体と申しますか、そういう助成、それから漁船漁業についてもかなり厳しいというふうなことでありましたので、そういった支援もやってきております。

しかし、小さな町でできることは限られております。そういった意味において、この有明海というのは4県にまたがって、大変な海況変化があります。例えば東部のほうと我々南のほうとでは、また若干違う部分もあろうかと思っております。そして、この因果関係というのが全く分かりません。

そういったことで、私も実は国に出向いた折に、前回もお話ししたかも分かりませんけれ

ども、本当に有明海の再生を考えていただくのであれば、国の出先機関を特に太良町内の大浦方面に置いてもらって、そして有明海がどういう状況に今あるのかということを実際に考えてもらいたいというふうなことを農水省の副大臣等にもお話ししております。それから、地元の国会議員の、これは自民党の農林水産委員長をされていた先生ですけれども、この方にもお話ししたら、自分もそれは十分分かっていましたから、そういう意見も取り上げてきたと。しかし、今の有明海の状況がなかなか厳しい状況の中であって、国としてもいろんな支援を考えてもらってというようなお話もしておられるけれども、今のところはかなり厳しい状況にあると。何が厳しいのかは分かりません。私は支援する状況が、何でこうなったのかというのが分からないから、そういうお話が出ているのかなと思います。しかし、そこは私も全国の水産振興協議会の県の理事をさせていただいておりますので、全国の話の中でも有明海の現状は本当に長い時間かけてお話をさせていただいております。

そういったことで、森田議員が言われるように今の現状は本当に厳しいということは私たちも理解しておりますので、今後皆さん方といろいろ話し合いをしながら、町でできるものは僅かですので、あとは県とか国に要望するような案をお互いに作って、そして国のほうに要望していくのが一番いいんじゃないかなという思いをしておりますので、話し合いはいつでも応じますので、そういったことで御理解していただきたいと思っております。

ちょっと長くなりましたが、以上です。

○2番（森田政則君）

町長に答弁してもらって、ありがとうございました。

有明海のノリの色落ちの原因は、プランクトンの異常発生によるものです。諫早湾が閉め切られ、中にたまった汚水が外に排出されることによってプランクトンが異常発生しているのが原因ではないかと言われております。

私は以前漁協の委員長をさせてもらっているときに、この諫早湾干拓の排水がもう少しきれいな水なら被害も少ないのではないかと考え、当時の西南部地区の委員長さんたちとともに熊本県の天草に視察に向かいました。この地区は、十数年前にこの海域で発生した貝毒が原因で海産物が食べられなくて困っているときに、ある民間企業が作った土壌改良材や大型ろ過機を投入したところ、水質が改善され貝毒もなくなったと聞いて、視察をしたのでした。しかし、この事業を行うには莫大な資金が必要なのと、長崎県の許可を取るのが難しく、断念せざるを得ませんでした。

しかし、大量に発生しているプランクトンを少しでも減らすことができればと思い、水産試験場に足を運びました。そこで言われたのは、貝を育てなさいとのことでした。貝の餌がプランクトンなので、アサリやモガイ、カキなどをたくさん増やせば少しは改善されると言われ、カキやアサリの試験養殖を始めました。しかし、その貝をエイから食べられてしまうのです。それならば、エイを捕り、貝も育てよう。しかも、食べてもおいしいアカエイなら

ば、売ることによって漁師さんたちの収入源にもなる。私はこの話を太良地区だけでなく、ノリが不振で苦しんでおられる佐賀県の西南部地区の支所にも持っていき、みんなでやろうと立ち上がりました。そして、先日部会などを立ち上げることができました。アカエイの解体作業場も、仮ではありますが、出来上がりました。

本格的に始動するにはまだまだいろんな障害がありますが、一つ一つ乗り越えなければいけません。中には漁業者だけではどうにもできない壁にぶち当たることもあるかと思いますが、そのときにはどうかサポートをお願いできますか。

○町長（永淵孝幸君）

先ほど言われましたアカエイの試食会を議員が中心となって鹿島のほうでやっていただきました。私もそのとき参加いたしましたけれども、本当にアカエイも料理のやり方によってはおいしいなという思いもいたしました。

ですから、今議員が言われるように、貝を育てようとしてエイにやられるならば、じゃあそのエイを捕って今度は商品にしようかという思いは、本当に素晴らしいことだと思っております。そういった意味において、町で支援できる分はもちろん支援しますが、限られた町の予算の中では無理なところもあるかと思いますが、そういったところは県、国あたりにそういった支援を求めていくのが当たり前じゃないかなと思っておりますので、そういったお話も議員含め漁業者の方と十分お話し合いを持ちながら取り組んでいきたいと、このように思っております。

以上です。

○2番（森田政則君）

ありがとうございます。できれば、軌道に乗った暁には西南部地区の産物にできればいいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

今、有明海、特に佐賀県西南部の海域は、潮が対流しないせいで貧酸素状態で、特に海底で暮らす生き物が減っています。このままではいずれ死の海になって、漁業者が誰もいなくなってしまう。そうなる前に、今の状態でもできる仕事を見つけ出し、少しずつ歯車をかみ合わせていければ、未来が明るくなると思っております。そういった話をする中で、若い後継者が育つような状態に持っていけたらと思っております。もう漁民だけではどうしようもできないところまで来ていると思っております。どうかよろしく申し上げます。

これで私の質問を終わらせてもらいます。

○議長（江口孝二君）

これで4番通告者の質問が終わりました。

これで本日の一般質問を終了します。

これをもって本日の議事日程を終了しましたので、これにて散会いたします。

午後1時59分 散会

以上の会議の次第は、職員の記載したものであるが、その内容の正確であることを証するためここに署名する。

令和 年 月 日

議 長 江 口 孝 二

署名議員 所 賀 廣

署名議員 川 下 武 則

署名議員 坂 口 久 信