

午前10時56分 休憩

---

午前11時10分 再開

○佐原正秀委員長 休憩前に引き続き委員会を再開いたします。

総括質疑を続行します。ご質疑ございませんか。

蛭川靖弘委員。

○蛭川靖弘委員 では、通告させていただいた件についてお伺いいたします。

所管が文教厚生常任委員会ということで、高齢者生産活動センターの指定管理についてとなっていますが、さきの質問のときに、この高齢者生産活動センターの指定管理の決算の内容を見たときに、市内の指定管理施設、特にその中で公募施設16カ所について、その指定管理者の職員の待遇について格差が見受けられると認識しましたので、その点について以下5項目上げてありますけれども、主に今回働き方改革で行政の臨時職員、非常勤職員なんかも会計年度任用職員制度が導入されるということで、広義の解釈をすれば、指定管理者の職員の待遇に関してもやはり同一労働同一賃金という部分が適用されるのではないかと思ひまして、(1)から(5)の職員の雇用期間、給与、賞与、退職金という項目についての格差について伺いたいと思います。よろしくお伺いいたします。

○佐原正秀委員長 答弁を求めます。

市長。

○市長(遠藤忠一君) 指定管理者制度は、多様化する住民ニーズにより効果的かつ効率的に対応するために、公の施設の管理に民間の能力を活用して住民サービスの向上とともに経費の節減を図ることを目的としております。指定管理料については、指定管理者が施設の設置目的や特殊性を踏まえ、委託内容に応じて見積もりを行い公募してありまして、人件費を初めとする職員の待遇については指定管理者の裁量に委ねられております。各指定管理施設の職員の雇用については、指定管理者が各施設の供用時間や業務内容等に応じて雇用しており、雇用形態もさまざまでございます。また、給与、賞与、退職金につきましては、指定管理者の給与規定や就業規則に基づき業務内容や職責、従事時間等に応じて支給されております。

なお、来年度からの指定管理に伴う運用ガイドラインにおきましては、指定管理料の考え方について、指定管理者の裁量を生かしたいいわゆる職員配置、有給休暇や休憩時間の取得を考慮する旨を明記したところでございます。今後も指定管理者制度の趣旨を踏まえ、適正な施設の管理が図られるように努めてまいりたいと思います。

○佐原正秀委員長 蛭川委員。

○蛭川靖弘委員 質問内容の答弁については理解いたしました。ただ、その指定管理の求めるところの経費の削減、そして住民サービスの向上、この両方が上げられていると思うんですが、経費を削減してサービスの向上を図る、この矛盾した内容を実現するのは非常に難しいことではあると思います。指定管理者の中では、例えば図書館の場合ですと、図書管理の運営にたけた専門の業者に指定管理をお願いしているところですが、働き方改革における同一

労働同一賃金という考え方を新たに取り入れるとすれば、各指定管理者から見積もりをいただいてという部分がありますけれども、原則として指定管理制度としては賃金の上限であったり、または雇用期間、会計年度任用職員であればやはり1年間というところがあると思うんですけれども、私はそれを同じように全ての公募施設16カ所に行き渡らせるべきだという話ではなくて、例えば喜多方市役所の臨時職員でも、フルタイムで働いていても月の給与が手取りで10万円程度だというようなお話も聞いています。そういう状況ではいつまでたっても喜多方市内の豊かな生活という部分には結びついていかないでしょうし、所得という部分でも福島県内の市の中ではランキングの低いところにあるという状況が改善されないと思いますので、待遇を改善する方向でその指定管理者制度のガイドラインという部分をもう一度見直ししていただきたいと考えますが、いかがでしょうか。

○佐原正秀委員長 答弁を求めます。

市長。

○市長（遠藤忠一君） お話にありましたように、いわゆるサービスを充実すると同時に経費を軽減すると、全く矛盾するものを指定管理者という形で指定をしているわけでありますけれども、そういったことも踏まえて、お話がございましたように働き方改革が施行されました。同一労働同一賃金というお話がありましたけれども、先ほどご答弁申し上げましたけれども、運用ガイドラインにおいて十分検討してまいりたいと思います。いわゆるその施設によりましては、お話がございましたように、特殊性とか技術を持った方が対応しなければならないという部分もございます。そういった意味での指定管理料につながるのではないかなと思いますけれども、十分運用ガイドラインにおいて検討してまいりたいと思いますので、ご了承いただきたいと思います。

○佐原正秀委員長 蛭川委員。

○蛭川靖弘委員 了解いたしました。今、人口減少という状況が進んでいく中で、行政職においても、一般職の職員は人気があって応募者多数という状況ですが、技術職員に関しては市町村も県も人手不足という状況が進んでいるようです。今後、行政の担い手という部分の人材不足もそうですが、その指定管理というのも非常に喜多方市の市政においては重要な役割を果たしています。そんな中で、そこで働くスタッフの方々の待遇が悪い状況、特に雇用期間が1年間で都度都度更新される。これは指定管理の制度が5年間という中で、その後の確約ができないという部分ではやむを得ないのかもしれないですが、その働く条件の中で募集を例えばハローワーク等に出しても、「1年契約ではな」ということでちゅうちょしてしまうという状況が起きるかと思われまます。そういう状況の中で有望な人材、もしくは地元に残って働きたいという若い人材が市外県外に流出してしまうのは喜多方市にとって大きな損失だと考えますので、この部分は最善の考慮をいただいて、喜多方市の未来を担う人材を確保するという考えに立って対応していただきたいと考えます。答弁は結構です。