

6 佐藤英行議員

- 1 岩内町郷土館事業の充実を ― 未来へ向かう糧として
- 2 トラウトサーモン養殖実証事業及び海面養殖試験について
- 3 岩内町役場職員の定年延長に伴う人事管理について



1 岩内町郷土館事業の充実を ― 未来へ向かう糧として

岩内町郷土館条例第2条に、岩内町開拓の歴史、民俗、産業等に関する資料を収集し、保管するため、郷土館を設置するとあります。

過去のない現在はなく、現在のない未来というものはありません。この相互関係によってのみ輝かしい未来は具現されていくと、初代館長佐藤弥十郎氏は郷土館設置時に述べております。また、第3代目館長吉田吉就氏は昨年亡くなる前に、岩内町郷土館50周年記念誌の寄稿の中で、郷土館を町の将来を思索する大切な場としてと述べております。

現在、郷土館の事業は郷土館条例に基づき、指定管理者として特定非営利活動法人ぱとりあ岩内が管理しておりますが、岩内町郷土館条例第4条第2号、郷土資料に関する調査及び研究に関する事、は指定管理者の事業ではなく教育委員会の事業とされています。

指定管理者ぱとりあ岩内は郷土館事業として、毎年企画展を催しており、本年は有島武郎来岩100年、岩内白水会100年、有島農場解放100年を記念して、有島武郎と白水会の100年、そして岩内のアスリートたち、そして発掘された新しい資料も含めスケソウダラ漁業史120周年を機に、岩内町の水産加工業の歴史として、日本一のタラコを作った岩内、海産商の歴史の三つの企画展と歴史講座を行っております。特に、スケソウダラの歴史については、ニシンの群衆がなくなってからの岩内町の経済の屋台骨とも言える歴史です。

毎年3回企画展を実施しており、毎回中身の濃い内容となっております。これらは郷土館条例第4条第2号で、本来教育委員会が積極的に調査研究の結果として行うべき事柄も入っていると判断しております。

古い歴史を有する岩内町の文化遺産は、このままでは消滅、散逸、忘却の危機にあります。この危機に対処することが喫緊の課題となっております。

郷土館事業として、現在所蔵品のデータベース化の作業を行っていることは承知しているが、その進捗度は。また、教育委員会として郷土資料に関する調査及び研究をこれまでどのようにしてきたのか。

企画展の内容を小冊子として著し、残しておくべきではないのか。

指定管理者に対し、町史編さんの資料ともなる記録集、企画展の小冊子化を作成するための予算措置をすべきではないのか。

【答 弁】
教 育 長：

1 項めは、所蔵品のデータベース化の進捗状況と、教育委員会として、郷土資料に関する調査及び研究の取組についてであります。

郷土館が保有する収蔵品のデータベース化につきましては、ぱとりあ岩内のご協力を得ながら、令和2年度より作業を進めており、当初の予定に比べ、既存台帳との照合などに時間を要してはいるものの、令和4年12月1日現在、所蔵品約6,820点のうち、1,373点をデータベース化し、進捗率は20.1%となっておりますが、町の歴史を未来へ継承する重要な作業であるため、今後も正確かつ確実に進めてまいりたいと考えております。

次に、教育委員会としての、郷土資料に関する調査及び研究への取組についてであります。岩内町は古くからニシン漁場として発展してきたことから、歴史的遺産の多い町であり、私達が生活する郷土の文化も、時代の変遷に伴う社会の発展と共に豊さを増し、伝承的に伝達されてきたところでもあります。昭和46年に開館した郷土館は、郷土の理解の上に立ち、郷土の文化の成因を解明する手段としての歴史的資料と現在の生活圏の中から、次代に残すべき資料を収集し、保存・公開するとともに、歴史の調査・研究、教育普及活動に努めながら、町の歴史を伝承する機関として、その役割を果たしてまいりました。

しかしその一方、資料に関する調査及び研究については、これまで作業に必要な体制が整わず、十分な取組が行われていなかったことから、平成31年4月より学芸員を配置し、ぱとりあ岩内から意見や助言などを得ながら、事業の実施に努めてまいりましたが、近年は、所蔵品のデータベース化などの業務に比重を置く状況も重なり、思うような取組を展開できていないのが現状となっております。郷土館において行う町の歴史情報や資料の収集、保管や調査、研究などの各業務につきましては、私たちの先人が歩んだ足跡をたどり、彼らが日常生活の中で築き上げてきた文化、歴史、伝統を正しく認識し、その歴史的遺産を正しく後世に伝えることに繋がるものであり、現代社会を生きる私たち町民がなすべき責務の一つであると考えております。

したがって、これからの取組の成果が、将来の方々が検証し、未来を見通すために欠くことのできないものとして活用されるよう、今後の資料の収集、保管や調査、研究の場面において、目的や見通しを共有しながら、事業を実施してまいりたいと考えております。

2 項めの、企画展の内容を小冊子で残しておくべきではないかと、3 項めの、指定管理者に対し、記録集を作成するための予算措置をすべきではないかにつきましては、関連がありますので併せてお答えいたします。

郷土館で行う企画展及び歴史講座につきましては、郷土の貴重な歴史資料を活用し、町民の方々に広く歴史や文化への親しみと、理解を深める機会の提供を目的に、毎年、趣向をこらし実施しており、開催内容につきましても、郷土館のホームページに掲載するなど、広く周知をしているところであります。

この地域に展開した数々の町の歴史は、この地域に生きた先人の町を舞台とした情報・記録であるため、小冊子により形として残すことの意義は大変大きく、残された記録が、現在この町に生きる住民に団結力を与え、かつては伝統的であった相互扶助の精神をよみがえらせるきっかけとなるなど、より良い地域社会の構築に役立てられる可能性を持った、重要な要素にもなり得るものと考えております。また、こうした記録は単に刊行物の発行にとどまらず、教育

委員会といたしましては、児童生徒へのふるさと教育の教材としても貴重で、有効に活用できるものと考えており、子ども達が他者や過去の出来事を鏡に、今の自分を知ること、確かな自己認識を形成する基盤を育むためにも、自分が今生活しているふるさとを知ることが重要と捉えております。加えて、ふるさとを知ることが、同時に愛着や誇りを持つことができ、それは、これから生きていく上での心の支えや原動力になるものと考えており、そうした経験が地域課題の解決力を育成し、将来、この地域を担う大人へと成長していくものと期待しているところであります。

一方、現在は、デジタル化やSNSの浸透などにより、過去の歴史をたどる資料の整理・保管方法は転換期にあるものと認識をしており、全てを自治体史として刊行物に収れんするのではなく、資料の公開や利用といったものに可能性を模索していくことが求められている時代背景も存在すると考えております。

したがって、今後は、こうした町の歴史情報や資料を小冊子化した記録集の作成、及びそれに伴う予算措置につきましては、ツールを活用した資料の公開や利用方法等を含め、未来世代へより広く、確実に歴史が引き継がれるにふさわしく効果的な手法となるよう、他の自治体における近年の取組事例等も参考にしながら、実施に向けて努めてまいります。

2 トラウトサーモン養殖実証事業及び海面養殖試験について

漁業資源の枯渇による漁獲高の減少や、海洋開発、海洋汚染、更には漁業者の高齢化などによって天然物の魚の生産力が低下する中で、養殖事業への期待が高まっています。一方、海面養殖や陸上養殖の形態で、水質の汚染や抗生物質の投与の懸念など環境に対する負荷も言われております。

地域の活性化事業として、将来の養殖事業化に向けた技術の習得、技術手法のマニュアル化、担い手の育成を図ることを目的としたトラウトサーモン養殖実証事業が岩内町において実施中とのことであり、今後、海面養殖試験を実施予定とのことであるが、その内容についてお伺いします。

トラウトサーモンとは。

事業名、事業主体、事業費及びその負担、事業期間、海洋深層水の活用も含めて、事業内容の全体像は。

活性化に不可欠な地元漁業者との関係は。

1次産業が6次産業につながる根本であるが、岩内町には素材を活かした様々な水産加工の伝統技術がある。水産加工技術で付加価値を付け6次産業化に向かい、雇用の拡大も見込まれる水産加工業者とどのような連携をしているのか。また、今後どのようにしていくのか。

実証事業及び養殖試験の後、どのような担い手を想定し活性化の将来像を描いているのか。

この事業の関係で、株式会社オカムラ食品工業と日本サーモンファーム株式会社と、包括的連携協定を結んでいるが、その協定内容は。また、実証事業及び養殖試験終了後の関係は。

【答 弁】
町 長：

1 項めは、トラウトサーモンとはについてであります。

トラウトサーモンは、サケ目、サケ科に属するニジマスで、海で養殖したものを指します。ニジマスは川で一生涯を終える陸封型と、海に降りる降海型に分かれ、降海型はその身も赤みが増し、サーモンのように大きく育つ特徴をもちております。

なお、海で養殖したニジマスをサーモンとして販売する際は、トラウトサーモンと表記することが求められております。

2 項めは、事業名、事業主体、事業費及びその負担、事業期間、海洋深層水の活用も含めて、事業内容の全体像は、についてであります。

現在、サポートセンターにおいて実施している実証事業につきましては、海洋深層水を活用した陸上養殖試験であり、事業名はトラウトサーモン陸上養殖試験。事業主体は岩内町。事業費は、今年度予算では種苗購入費や餌代などを合わせて約238万円。費用負担は岩内町で、農山漁村振興交付金を活用。事業期間は、令和3年度から令和5年度までの3年間。事業内容の全体像は、3年間における海洋深層水を活用した陸上養殖試験で、育成データの収集、専門家による品質評価、蓄養試験、加工品試作試験などを実施するものであります。

次に、今後予定しております海面養殖試験につきましては、旧フェリー埠頭東外防波堤の港湾内の海面において実施するもので、事業名は、トラウトサーモン海面養殖試験。事業主体は岩内町。事業費は、生け簀等製作費、漁網等資材費、餌代など合わせて約4,120万円。費用負担は日本サーモンファーム株式会社。事業期間は、海面養殖試験開始から令和7年11月30日までの約3年間。事業内容の全体像は、北海道の厳冬期における海面養殖試験であり、自動給餌器の凍結試験も合わせて実施する予定となっております。

なお、事業内容やそれぞれの役割については、包括的連携協定に基づき、株式会社オカムラ食品工業を含む3者による協議を行ったものであります。

3 項めは、活性化に不可欠な地元漁業者との関係は、についてであります。

海面養殖試験においては、1年目は約5千尾の幼魚を養殖する予定ですが、生け簀の設置や水揚げ、自動給餌器に餌を補給する作業には、地元漁業者による用船作業が予定されており、試験段階においても地元漁業者との関わりなどがもたれております。将来的には、事業展開の拡大に比例して、地元漁業者が関係する場が多業務に広がるものと想定しており、包括的連携協定を締結している3者においても、トラウトサーモン養殖事業展開の拡大を視野に入れて、地元漁業者の関わりについて、様々な可能性を探っているところであります。

4 項めは、水産加工技術で付加価値を付け6次産業化に向かい、雇用の拡大も見込まれる水産加工業者とどのような連携をしているのか。また今後、どのようにしていくのか、についてであります。

地元水産加工業者においては、主要な加工原料である輸入ニシンの確保が質的、量的に難しくなっていることなどから、新たな加工原料になる可能性を秘めたトラウトサーモン養殖事業について、本年3月に、水産加工業者6名が、青森県深浦町及び今別町の現地視察を行った経緯もあり、関心が高まっているところであります。また、町内事業者の水産加工技術は、先人より受け継がれた、他地域より秀でる技術を保有しているものと認識しており、包括的連

携協定を締結している3者においてはトラウトサーモン養殖事業展開の拡大を視野に入れて、地元水産加工業者の関わりについて様々な可能性を探っているところであります。

こうしたことから、今後においても、岩内海産商協同組合を窓口とし情報共有を重ね、株式会社オカムラ食品工業及び日本サーモンファーム株式会社と、町内水産加工業者による業務連携が進み、互いに発展していけるよう努めてまいります。

5項めは、実証事業及び養殖試験の後、どのような担い手を想定して活性化の将来像を描いているのかについてであります。

株式会社オカムラ食品工業及び日本サーモンファーム株式会社によるトラウトサーモン養殖事業の展開拡大に伴い、青森県深浦町及び今別町においては、5年間で合わせて22人の地元雇用が生まれたと伺っており、町においても新たな企業進出として捉えており、トラウトサーモン養殖事業の展開次第によっては、多くの地元雇用が生まれるなど、地域経済にも好循環が期待できるものであります。

次に、活性化の将来像については、低温で清浄性のある海洋深層水を活用したトラウトサーモン陸上養殖は、全国的にも珍しいことから、海面養殖した成魚を海洋深層水で蓄養したのちに、端境期出荷するなど、岩内ブランドの事業化の可能性も検討しているところであります。

6項めは、包括的連携協定の内容はと、実証事業及び養殖試験の終了後の関係は、についてであります。

町では、相互理解のもとに3者の特徴を活かした水産業振興を目指し、トラウトサーモン養殖に着目、試験を効率的に推進するため、令和3年2月16日付けで、株式会社オカムラ食品工業並びに日本サーモンファーム株式会社と包括的連携協定を締結したところであります。具体的な協定内容としましては、サケ・マス類に対する養殖技術の発展や向上に関すること、サケ・マス類のふ化や中間育成、養殖事業のマネジメントに関すること、サケ・マス類に対する情報提供や消費拡大に関することなどであります。

次に、実証事業及び養殖試験終了後の関係については、これまでのトラウトサーモンに対する養殖技術等の情報提供や、海面養殖試験の実施など、良好な関係を築いているものと認識しており、今後においてもトラウトサーモンを通じて、町の水産業関係者とともに発展し続けるよう、本町への誘致を視野に入れた連携を加速させてまいりたいと考えております。また、日本サーモンファーム株式会社においては、持続可能で環境および地域社会に負担をかけない水産養殖物への国際認証、いわゆるASC認証を国産サーモンでは初めて取得していることから、国内はもちろん世界に展開するブランドに成長している会社であり、生産体制の更なる拡大とリスクヘッジを視野に、新たな拠点づくりを北海道に求めていると伺っております。

したがって、町といたしましては、今後、株式会社オカムラ食品工業並びに日本サーモンファーム株式会社による、町の湧き水を活用したふ化事業・中間養殖事業の展開拡大、並びに北海道を事業拠点とした北海道ブランドの構築など、ふ化から中間養殖・成魚養殖の一連の事業が、当地域で安定的に実施されるよう連携してまいります。

3 岩内町役場職員の定年延長に伴う人事管理について

令和3年6月に公布された地方公務員法の一部を改正する法律により、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずるとなりました。

岩内町も令和5年度から実施することとしております。役職定年制度や、給料月額が60歳時の70パーセントとなることも含まれております。65歳に定年が引き上げられることによって職員のライフワークも大きく変わってくるのが予想されます。

65歳定年の制度の全体概要は。

65歳定年によって、定年退職者がいない年度も過渡的にあることになる。世代ごとのばらつきがあることも組織活力を維持する上で弊害をもたらす可能性もあることから、新採用も含め職員定数管理はどのような設計にするのか。

上司部下逆転もあることになるが、役職定年降任職員のモチベーションの持続をどのように図っていくのか。また、経験豊かな役職定年職員を部下に持つことによって、職員のモチベーションの変化も予想されることから、モチベーションの維持向上と、職場の一体感をどのように醸成していくのか。

上司部下逆転の中で人事評価制度の的確な運用をどのように図っていくのか。

会計年度任用職員の非正規職員も今後も混在して働くことになる。それぞれの勤務形態による格差が職場の連帯感をそぐ懸念もある。非正規職員の賃金は10月に改正された最低賃金の上昇率でスライドしているのか。

【答 弁】
町 長：

1 項めは、65歳定年の制度の全体概要についてであります。

地方公務員の定年引上げについては、平均寿命の伸長や若年労働力人口の減少などを背景として、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくため、能力と意欲のある60歳以上の高齢期職員を最大限活用し、また次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことなどを目的としております。

主な内容として、1つ目は、令和5年度より2年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ、令和13年度から65歳を定年とすること。

2つ目は、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため特例を除き、管理監督職は60歳に達した翌年度には、管理監督職から降任すること。

3つ目は、60歳に達した翌年度からの給料月額を原則、7割水準とすること。

4つ目は、高齢期職員が多様な働き方を選択できるよう、本人の希望により短時間勤務職員として勤務ができることなどが令和5年度より始まり、本町におきましても制度開始に係る関係条例の整備に関する条例を、本定例会に上程したところであります。

2 項めは、定年延長を踏まえた職員定数管理の設計についてであります。

定年引上げに伴い、令和5年度から10年間は原則、定年退職者が2年に一度しか生じないことによる新規採用職員数の抑制により、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、計画的な人事配置・人材育成等が厳しくなるおそれがあります。

そのため、こうした状況への対応としては、中長期的な観点から、職員の年齢構成等の見通し、高齢期職員の就労働向、行政課題等に基づく業務量の増減などの影響を分析するとともに、今後一定数生じると見込まれる普通退職者等を含めた退職者数の見通しを立てながら、必要な職員数及び、新規採用職員数の確保に努め、主体的かつ適正に定員管理を進めていくことが、これからの定員管理のあり方であると認識しております。

3 項めは、役職定年制を踏まえた職員のモチベーションの維持向上と、職場の一体感をどのように醸成していくのかについてであります。

役職定年制により降任した高齢期職員のモチベーション維持向上の取組につきましては、これまでも再任用職員制度の中で、高齢期職員が働き方や組織において期待される役割の理解を深めるための研修などを実施しており、今後も具体的には、これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かせる業務担当者として配置し、即戦力として活躍してもらうこと、困難な業務に関し手本を示すなど、次世代へ知見を伝承すること、管理職のフォロー・サポートの役割を担ってもらうことなどの職務上の検討に加え、非管理職としての心構え研修や、公平公正な人事評価のほか、個々の適性或能力に応じた人事配置を行う必要があります。

また、役職定年後職員を部下に持つことになる職員のモチベーション維持向上の取組につきましては、役職定年後職員に対する指導の留意点や、年上の部下に対するコミュニケーションの取り方の受け入れ研修などを通じ、相手への敬意を持ちながら気おくれせず、役職定年後職員の知識・経験を活用し、能力を最大限発揮し活躍してもらう意識づくりに取り組んでまいります。

こうした高齢期職員に対する制度や取組の周知・紹介を、広く職場内で行うことなどにより、まわりの職員の理解促進と、職場におけるコミュニケーションを通じた一体感を醸成していきたいと考えております。

4項めは、役職定年制を踏まえた人事評価制度の的確な運用をどのように図っていくか、についてであります。

人事評価制度の目的は、職員の能力や実績等を正確に把握することで人事管理の基礎とするとともに、評価の過程における積極的なコミュニケーション等を通じて、職場内の意識の共有化や組織パフォーマンスの向上のほか、職員一人ひとりが、自律的かつ主体的に業務に取り組むセルフマネジメントの意識を持ち、自らの成長に繋げることであります。

こうした目的を果たすためには、目標設定、自己申告、評価等を、年齢に関わらず的確に実施するとともに、面談等を通じた積極的なコミュニケーションをとることが重要であります。

したがって、今後においても評価者・被評価者それぞれに対する研修などを通じ、職員の人事評価制度に対する重要性の認識や、人材育成・人材マネジメントを推進する上での目的や意義の理解を高めながら、制度の的確な運用に努めてまいります。

5項めは、非正規職員の賃金は10月に改正された最低賃金の上昇率でスライドしているのか、についてであります。

令和4年10月2日より北海道の最低賃金が、時間額920円に引き上げられたことに伴い、本町が雇用する非常勤職員の給料に関する規則の一部改正を行ったところであります。

また、在職中の非常勤職員で最低賃金を下回る者については、労働契約書の変更を取り交わし、10月2日以降の給料が最低賃金を上回るよう対応済みであります。