

令和 8 年 1 月 2 8 日

早島町長 佐 藤 博 文 殿

## 調 査 報 告 書（公表版）

早島町町政のあり方に関する第三者委員会

委 員 長 弁護士 金 馬 健 二

副 委 員 長 弁護士 吉 沢 徹

委 員 弁護士 山 本 諒 平

## 目 次

<b>第1 早島町町政のあり方に関する第三者委員会の設置の経緯及び調査に関する事項</b> .....	3
1 第三者委員会設置に至る経緯	－ 3
2 第三者委員会の構成	－ 4
3 第三者委員会の目的及び委嘱事項	－ 5
4 調査期間及び調査方法	－ 6
<b>第2 前提となる事実</b> .....	7
1 早島町の概要	－ 7
2 早島町の組織	－ 7
3 早島町の議会	－10
<b>第3 アンケートの実施とその結果</b> .....	1 1
1 対象者	－11
2 調査方法	－11
3 主な質問項目	－12
4 回答人数及び回答率	－13
5 回答内容（概要）	－13
<b>第4 議員による職員に対する威圧的言動の有無、内容</b> .....	1 8
1 早島町議会、議員に関する法的規制	－18
2 パワーハラスメントの定義	－22
3 議員の職員に対する言動の吟味及びその言動に問題がある場合、これが 職員の休職、退職をもたらしたといえるかどうかの検討	－22
4 職員の休職、退職の原因	－33
<b>第5 再発防止策及び今後に向けた提言</b> .....	3 9
1 職場環境に関して	－39
2 議員によるハラスメント行為の防止・事後対応	－44

## 第1 早島町町政のあり方に関する第三者委員会（以下「第三者委員会」という。）の設置の経緯及び調査に関する事項

### 1 第三者委員会設置に至る経緯

(1) 早島町においては、令和6年から同7年にかけて、職員の休職数、退職数が増えた。

(2) その中で、同年4月21日付けで、町長、副町長、教育長に対し「町議会健全化を求める町民有志」から、「福祉課では三人の課長が議員からのパワーハラ言動によって休職を余儀なくされ、今年、教育課長も休職した。他の課長職員も、『職務怠慢』、『バカ』といった侮辱的な暴言や過度な否定的発言により、涙を流すなどの精神的苦痛を受けている。このような状況を放置すれば、有能な職員が職場を離れ、町政を担う人材が育たず、町民サービスの質の低下や、行政の停滞を招きかねない。実際、令和7年3月には複数の職員が退職をしており、早島町役場の組織そのものが危機に瀕している。

そこで

- ① 一部議員による職員へのパワーハラスメントについて、早急に実態調査をして欲しい
- ② 職員が安心して働ける職場環境作りに向けた方針を示して欲しい
- ③ ハラスメントから職員を守るため、相談窓口や第三者委員会の設置等の仕組みを整備して欲しい
- ④ 健全で建設的な議会と行政の関係の構築に向けたルールやガイドライン作りを推進して欲しい
- ⑤ 議会ハラスメント防止条例の設置を目指すに当たり、町としても情報提供や支援をして欲しい

旨の「町政・議会の健全化と職員の尊厳を守るための要望書」が提出された。

さらに、上記有志から、同年５月１５日付けで、調査の進め方について

- ① 客観的かつ透明性のある調査を行って欲しい
- ② 独立性のある第三者委員会を早期に設置して調査・検証・再発防止策の策定の協力を求めている
- ③ 調査内容を明確化して欲しい
- ④ 中間報告書の提出期限を５月３０日とし、最終報告書の提出期限を提示して欲しい

旨の追加要望書が提出された。

これらは、その都度、大きく報道された。

- (3) これを受けて、町長は、令和７年７月８日、「早島町町政のあり方に関する第三者委員会設置条例」案及び同条例制定に伴う補正予算案を議会に提出し、これらは可決され、同条例は公布、施行された。
- (4) 同条例に基づき、町長は、同月１５日に、岡山弁護士会より推薦された弁護士３名を委員に委嘱し、本委員会が設置された。

## ２ 第三者委員会の構成

委嘱された委員は、次のとおりである。

委員 金馬健二（岡山弁護士会所属弁護士、きずな綜合法律事務所）

委員 吉沢 徹（岡山大学学術研究院法務学域所属教授及び岡山弁護士会所属弁護士、のぞみ法律事務所）

委員 山本諒平（岡山弁護士会所属弁護士、大土法律事務所）

当第三者委員会は、令和７年７月１５日開催の第１回委員会において、互選により、金馬委員を委員長に、吉沢委員を副委員長に選任した上、調査方針の概要を定めた。

当第三者委員会の委員は、いずれも、早島町あるいは本件事案の関係者とは利害関係はなく、その独立性に影響を及ぼす関係・取引は存在しない。

当第三者委員会は、第1回委員会において、第三者委員会運営要綱を定め、これに基づき第三者委員会を運営してきた。

### 3 第三者委員会の目的及び委嘱事項

当第三者委員会は、早島町からの委嘱に基づき、下記調査目的の下に活動を行った。

#### (1) 諮問事項

ア 早島町議会議員の早島町職員への具体的なハラスメントその他問題事案の有無

イ 問題事案の認定に至る場合、下記の事項及びそれに基づく意見、評価等

(ア) 当該事案の調査結果

(イ) 当該事案の原因分析、問題点の検討

(ウ) 再発防止及び今後に向けた提言

(エ) その他上記各事項の目的達成のための必要事項

#### (2) 調査対象等

当第三者委員会は「早島町市政のあり方に関する第三者委員会」であることにも照らすと、上記諮問事項の「その他問題事案の有無」は、議員の職員に対するハラスメントの有無にとどまらず、これに関連して、近年、休職・退職者が有意的に増加しているか、増加しているとすればその原因はどこにあるか、調査の中で浮かび上がってくる町政において改善すべき点の有無、内容についても対象を広げて、諮問事項に係る調査目的とした。

なお、調査を行う過程において、議員と町長あるいは議員間において、政策ないし政治的見解を含む対立があり、これが議員と職員との関係にも影を落としている面があることが窺えたが、議会の自律性に照らし、また、当第三者委員会の立場に鑑み、議員の主張、審議及び議決の内容

の是非、当否については触れないこととした。

#### 4 調査期間及び調査の方法

##### (1) 調査期間・第三者委員会の開催回数

令和7年7月15日から同8年1月27日

第三者委員会の開催回数（34回）

うち、関係者事情聴取を伴う第三者委員会（23回）

その他各種協議のための第三者委員会（11回）

第三者委員会開催のために要した総時間（75時間25分）

##### (2) 調査方法

日本弁護士連合会作成の「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針」に準拠して調査を実施した。

具体的には、下記方法により行った。

##### ① 関係者からの事情聴取

現町長、事情聴取時点での現副町長（なお、聴取後の令和7年11月14日に退職。以下「前副町長」という。）、前町長、事情聴取時点での前副町長（以下「元副町長」という。）、休退職をした職員、現職員、議員、その他関係者の合計30名から事情聴取を行った。

##### ② 議会議事録及び録音媒体、議員からの一般質問通告書、町側の答弁のための準備に関わる書類、自治体の職員数に係る資料、時間外勤務時間に係るデータ、早島町における休職者・退職者の名簿等の参照及び検討

##### ③ 早島町職員及び議員に対するアンケート配布・回収によるアンケート結果の参照・分析・検討

##### ④ 前記①の聴取対象者及び早島町から提出された資料の参照及び検討

## 第2 前提となる事実

### 1 早島町の概要

人 口： ここ数年は1万2000人台後半を維持しており、微増状況にある。

世帯数： 平成25年度では約4600世帯であったが、その後、年々増加し、同31年度に5000世帯を超え、令和7年度では5300世帯を超えている。

面 積： 7.62平方キロメートル（岡山市内最小）

特 徴： 早島町は、岡山市の西側、倉敷市の東側に隣接しており、国道2号線が岡山市から早島町を経て倉敷市に通じている。町の西側には山陽自動車道と瀬戸中央自動車道の接続点である早島インターチェンジがある。鉄道は、町東側にはJR宇野線早島駅、町南側には久々原駅が存在する。このような位置関係から、岡山市、倉敷市の各中心部から、自動車移動、鉄道移動ともに、15～20分程度で到達できる距離にあり、利便性に優れた立地状況にある。前述の人口及び世帯数の増加は、このような立地状況も関係していると思われる。また、早島町外から同町への通勤がしやすい状況にあることから、後述（2(4)）のように、同町の職員の居住地は同町外の割合が高い。

### 2 早島町の組織

(1) 町 長： 前町長：中川真寿男氏（平成27年8月～令和5年8月）

現町長：佐藤 博文氏（令和5年8月～現在）

(2) 副町長： 元副町長：山本哲也氏（令和2年4月～同6年3月）

前副町長：古井武徳氏（令和6年5月～同7年11月）

(3) 職員数： 職員定数は、かなり以前から令和6年度までは110人、

同7年度からは120人である。実職員数は、各年度4月1

日を基準とすると、年度により異なるが、平成25年度から同30年度は91人から97人、同31年度から令和6年は97人から100人、同7年度は99人である。

なお、同6年4月1日における人口1万人当たりの職員数は、普通会計の68.16人、一般行政部門の50.92人である。この数字は、早島町が属する人口1万人以上1万5000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体70団体のうち、普通会計による職員数（すなわち、正規職員のうち、行政区分を区分けし、公営企業（水道等部門）を除いた職員数）では職員数が少ない順からワースト5位、一般行政部門の職員数（すなわち、正規職員のうち、行政区分を区分けし、特別行政（教育部門）及び公営企業（水道等部門）を除いた職員数）ではワースト1位である（総務省・類似団体別職員数の状況より）。

- (4) 職員の居住地： 令和4年度から同7年度の間をみると、早島町に居住する職員は、全体の10～12%程度にとどまっている。具体的には次のとおりである（いずれの年度も4月1日を基準とする。）。

令和4年 職員数97人（町内11人、町外86人）

同 5年 職員数97人（町内10人、町外87人）

同 6年 職員数99人（町内10人、町外89人）

同 7年 職員数99人（町内12人、町外87人）

- (5) 担当部・課の状況

別添資料1のとおりである。

令和5年度は、議会事務局、出納室、総務課等9の課が置かれ、総務課内には整備計画室が、健康福祉課内には地域包括支援センター及び子



ども子育て支援室が置かれていた。

同6年度は、議会事務局、総務課等12の課が設置され、健康福祉課内には地域包括支援センターが置かれた。なお、同年度は、比較的大規模な機構改革がなされ、例えば、町民課の業務を町民課、税務会計課、健康福祉課、環境上下水道課に分けて再構成したり、建設農林課の業務を、建設課と産業課に分けて再構成したりするなどがなされた。

同7年度は、部制が取り入れられ、企画総務部をはじめとした4の部等が置かれた。部の下には、議会事務局を除いた課が置かれている。企画総務部の下には総務課及び企画課が（なお、企画課内に総合政策推進室が置かれている。）、住民福祉部の下には健康福祉課等3の課が（なお、健康福祉課内に地域包括支援センターが置かれている。）、都市整備部の下には建設課及び環境上下水道課が（なお、建設課内には基盤整備室が置かれている。）、教育委員会の下には子ども未来課、学校教育課及び生涯学習課が置かれている。

#### (6) 職員の超過勤務時間の状況

令和4年度から同6年度の各課別の超過勤務の状況は、管理職が別添資料2（3枚）のとおりであり、一般職が別添資料3（3枚）のとおりである。

#### (7) 休職者の推移

令和2年度以降でみると、各年度1～3名程度であるが、同6年度においては6名が休職している。また、同5年度には健康福祉課長、同6年度の同課長、学校教育課長が休職している。

#### (8) 退職者の状況・推移

自己都合退職者の状況をみると、平成25年度から同29年度は各年度1名から6名、同30年度から令和2年度は0名、同3年度から5年度は各年度2～3名であったが、同6年度は12名であった。

なお、当調査報告書の作成時点は令和7年度の途中であり、同年度の退職者数は確定していないものの、同8年1月26日時点で既に4名が自己都合理由による退職をしており、その中には課長補佐に就いていた職員1名が含まれている（なお、前記のとおり、同年度においては、前副町長が同年11月14日限りで退職している。その理由は「健康上の理由」である。）。

### 3 早島町の議会

#### (1) 議員の構成

早島町議会は10人の議員で構成されている。

現在の所属議員は次のとおりである。

A議員（令和4年9月から議員。現在1期目。同6年9月から議長）

B議員（平成22年9月から同26年9月までの間、同30年9月から令和4年9月までの間及び同5年7月以降議員。現在3期目。同年3月から副議長）

C議員（平成14年9月から同26年9月までの間及び同30年9月以降議員。現在5期目。同24年9月から同26年9月までの間副議長。同30年9月から令和3年3月までの間議長）

D議員（平成22年9月から議員。現在4期目。同28年9月から同30年9月までの間副議長。令和4年9月から同5年3月までの間議長）

E議員（平成22年9月から議員。現在4期目。同30年9月から令和2年9月までの間副議長）

F議員（平成30年9月から議員。現在2期目）

G議員（平成30年9月から議員。現在2期目。令和5年9月から同7年3月までの間副議長）

H議員（平成30年9月から議員。現在2期目。令和3年3月から同5

年 3 月までの間副議長。同年 3 月から同 6 年 9 月までの間議長)

I 議員 (令和 4 年 9 月から議員。現在 1 期目)

J 議員 (令和 5 年 7 月から議員。現在 1 期目)

## (2) 議会の状況

近年の早島町議会の動向をみると、現在在任中の議員が選出された令和 4 年 8 月執行の早島町議会議員選挙 (その後、同 5 年 7 月に補欠選挙が執行されている。)以降の動きをみても、監査委員人事案の否決、民設民営児童館の設置案件に端を発する新年度一般会計当初予算案否決 (いずれも同 4 年度)、町立児童館廃止条例案を巡る混乱 (同 5 年度)、議長選・副議長選における僅差での票割れ (いずれも「6 対 4」) (同 6 年度)、「ハラスメント防止に向けた特別委員会」設置案の否決 (同 7 年度) など、対立関係が鮮明化しているように見受けられた。

## 第 3 アンケートの実施とその結果

### 1 対象者

早島町職員 (会計年度任用職員、派遣職員を除く。) 及び早島町議会議員

### 2 調査方法

職員については、グループウェア上の掲示板にアンケート用紙を掲示するとともに、回収箱付近にアンケート用紙を紙媒体でも配置することによって配付し、役場内に設置した回収箱に投函を求める方法により提出を受けた。

議員については、議会事務局を通じてアンケート用紙を配付し、議会内に設置した回収箱に投函を求める方法により提出を受けた。

### 3 主な質問項目

#### (1) 職員を対象者とするもの

事情聴取の過程において近年の休退職者の増加に役場内の就業環境が影響を及ぼしている可能性を指摘する声が複数上がったことを踏まえ、議員による不適切言動の有無・内容に関する質問（「議員からのハラスメント等」との項目）に加え、「職場環境、労働環境について（働きづらさの有無、内容）」との項目を設けて、広く就業環境に関する意識についても確認する方法により実施した。

質問事項は次のとおりである。

##### ア 議員からのハラスメント等

議員からハラスメントあるいは不快な言動により、心を傷つけられ又は不快な想いをしたことがある。（「ある」の場合）①いつ、②誰から、③どのような場面で、④どのような言動により、⑤業務への支障の有無、⑥どのように対処したか

##### イ 職場環境、労働環境について（働きづらさの有無、内容）

- (ア) 人事異動、人事配置に問題や不満を感じたことがある。（「ある」の場合、どのような点に問題があり、あるいは不満を感じたか）
- (イ) 残業による影響を感じたことがある（「ある」の場合、具体的に指摘できる点）
- (ウ) 職場におけるハラスメント等、上記以外に問題や不満を感じたことがある。（「ある」の場合、具体的に指摘できる点）

##### ウ 上記ア及びイについて問題ありの場合の改善方法

##### エ 休職者や退職者が多くなっている原因について、上記で回答したほかに思い当たる点

#### (2) 議員を対象者とするもの

本アンケート実施の後に全議員を対象とする事情聴取を実施する予定

であったため、本アンケートの主たる項目を「調査を進めるに当たり、当委員会に述べておきたい事項」として、広く各議員の認識の記載を求める方法により実施した。

質問事項は次のとおりである。

このたび町民有志から提出された要望書には、一部議員から職員に対して威圧的言動や人格を否定する発言がなされているのではないかと、このことと職員の休職・退職との間に因果関係があるのではないかと、といった趣旨の記載がなされています。これらに関して調査を進めるに当たり、当委員会に対して述べておきたい事項（①上記のような発言がなされているか否か（なされているとお考えの場合には、当該発言と町職員の休職・退職との間の因果関係の有無）についての自身の見解、及び、②（上記発言がなされているか否かにかかわらず）議員の町職員への接し方などについて何らかの改善すべき点があるとお考えの場合には具体的な改善内容、といった点を含みますが、これに限りません。）があれば）記載をしてください。

#### 4 回答人数及び回答率

##### (1) 職員

対象職員人数 102 名、うち回答人数 55 名（回答率約 54 %）

##### (2) 議員

対象議員人数 10 名、うち回答人数 10 名（回答率 100 %）

#### 5 回答内容（概要）

回答内容の概要は以下のとおりである。回答内容の重複及び回答者の特定を避ける観点から、回答の趣旨を害しない程度に当第三者委員会において抽象化を行った。

##### (1) 職員を回答者とするもの

ア 議員からのハラスメント等（議員の言動）について

① 全員協議会、委員会において不適切な言動（高圧的な言動、無理難題な質問、ヒステリックな口調での断罪、通告外の質問、理不尽な罵倒や要求、個人を攻撃する発言、議員の専門分野に関する一方的な罵り）を受けた

② 役場窓口や電話で強い口調で話を受けた

③ 許可をしていないのに、議員が執務スペースへ立ち入っていたということに関して、複数の職員から問題である旨の回答があった。

なお、これらについて「誰から」との問いに対しては複数の議員の氏名が記載されていたが、特にC議員の氏名を記載する者が多かった。

また、議員の言動に関連して

① 議員の一部には、町民の声だという大義名分で自身の意見を何としても押し通そうという圧力を感じた

② 町が何かしらの理由で慎重な態度を示すと、町民の意見を聞かない、職員は仕事をしない・考えない等の持論を展開された

③ 攻撃を受けないために言いなりになるか、抵抗する（反対意見を承知の上で議案を出すなど）かだが、抵抗すると報復のように議会で質問や執拗な追及を受け、最終的には否決されるなどの報復を受ける印象がある

などといった回答もあった。

## イ 職場環境、労働環境について

### (ア) 人事異動、人事配置について

人事配置全般に関するものとして

① 現場の実情や意見が十分に把握されないまま職員配置が決定される（異動時に残留者が極端に少なく残留者への負担が大きい、人事異動に職員の希望が反映されていない（他方で「声」が大きい、自己主張が強い職員がいる課には人員が配置されてい

るイメージがある」といった回答もあった。))

② 頻繁な人事異動が負担である

などといった回答があった。

また、管理職（課長職）に関するものとして

① 課長は議会对応・住民対応・課内統括を一手に担い、上長は副町長のみであるため、相談しづらく孤立しがちである

② 議員との衝突を回避するための調整などに管理職が奔走して職員の負担が重くなっている

③ 課室内の配分や効率を考える立場にある管理職がプレイヤーになっている

などといった回答があった。

(イ) 残業（長時間労働）について

① 一人当たりの業務量が多く幅広い、残業なしでは業務が回る状況ではない

② 家庭を犠牲に仕事をしてきたと感じる

③ 残業ばかりなのに宿日直も割り当てられて休みがない

④ 業務が多いため、有給休暇も取得できない

⑤ 休日の動員が多い、仕事が終わらないのに次の仕事がまわってくる

⑥ 仕事ができる人に仕事が集まっていることでどうにか成り立っている

⑦ 子育て中の時短勤務職員が配属されていても、職員補充はされないため皺寄せが来ている

などといった回答があった。

また、議会との関連については

① 特定の事案に対する特定の議員の意見を押し通すために予算

案全体を否決したり、自分の意見と異なる議案の審議に当たり、議論の域を逸脱した攻撃的な発言を繰り返したりすることによって生じる議案の作り直しや、過剰な資料作成に職員の時間と工数が割かれている

- ② 土日も出勤して何とか仕事をこなしているが、議員からは、土日の行事に職員が出て来ない、仕事をしていない、などの言葉を聞かされる

などといった回答があった。

これに加え、再任用職員に関するもの（「再任用職員が十分な業務をこなしておらず業務を押し付けられている」と指摘するものと、反対に「再任用職員に過大な責任を押し付けられている」とする指摘するものの双方があった。）、町長の政治姿勢（具体的には「自ら率先して動くという意思が欠けているのではないか」、「議員や町民に言われるがままに動いているのではないか」とするものがあった。）が各課に混乱をもたらしているのではないかと指摘する回答もあった。

(ウ) 上記以外の問題の指摘や不満として

- ① 上司からの大声での叱責その他の不合理と思われる言動を受けた
- ② 職務怠慢と思われる職員が存在する
- ③ 希望降格制度があることにより、上下関係や待遇の逆転現象が生じ、仕事がやりにくい
- ④ 宿日直業務が負担である
- ⑤ 職員自身の気質（頑張りすぎている）
- ⑥ 町民からの理不尽と思われる要求がある

などといった回答があった。



また

① 慢性化した長時間残業や議会对応などで、結果として管理職になりたくない職員が増えている

② 将来に希望が抱けない

との回答もあった。

#### ウ 改善方法

##### (ア) 議員の言動について

① 議員の自覚を促す取組みを行う

② 執務スペースへの議員の立ち入りを制限する

③ 議会と執行部との関係性の改善すること（背景に「一部の議員は、町当局または議員同士が対立することが議員活動と勘違いしているのではないか。」との指摘があった。）

などといった回答があった。

他方で

① 許可なく執務スペースに立ち入る議員や窓口で大声を上げる町民などに対して毅然と対応できる管理職が存在しない（管理職の意識改革）

② 議会での議員質問に対する答弁内容が不十分であった可能性を前提に、建設的かつ内容が深い議論を交わすためには、職員の能力・経験の向上が不可欠であるといった、職員側の改善が必要である

などといった回答もあった。

##### (イ) 職場環境、労働環境について

① 業務量を抑制する

② 採用方法を改革すること（定員増、経験者枠の採用年齢拡大）

- ③ 現場の実情を踏まえた機構改革・人事配置、労働時間（超過勤務時間）管理を徹底する
  - ④ 待遇（給与）を改善する（ベースアップ、超過勤務手当の支給の有無による管理職と非管理職との待遇の逆転現象の回避）
  - ⑤ 宿日直業務の外部委託化、新人教育・ハラスメント対応等へ組織的な対応をする
- などといった回答があった。

(2) 議員を回答者とするもの

議員から職員に対してパワーハラスメントが疑われるような不適切な言動があった旨回答する者、そのような言動があったとは認識していない旨回答する者の双方があった。

## **第4 議員による職員に対する威圧的言動の有無、内容**

### **1 早島町議会、議員に関する法的規制**

(1) 地方自治法

地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担い（第1条の2第1項）、その議事機関として、当該地方公共団体の住民が選挙した議員をもって組織される議会を置き（第89条第1項）、議会は、地方公共団体の重要な意思決定に関する事件を議決し、並びにこの法律に定める検査及び調査その他の権限を行使する（同条第2項）。権限の適切な行使に資するため、議会の議員は、住民の負託を受け、誠実にその職務を行わなければならない（同条第3項）。議会の会議中、この法律又は会議規則に違反しその他議場の秩序を乱す議員があるときは、議長はこれを制止し、又は発言を取り消させ、その命令に従わないときは、その日の会議が終わるまで発言を禁止し、又は議場の外に退去させることが

できる（第129条第1項）。議会の会議または委員会においては、議員は、無礼の言葉を使用し、又は他人の私生活にわたる言論をしてはならない（第132条）。

議会は、この法律並びに会議規則及び委員会に関する条例に違反した議員に対し、議決により懲罰を科することができる（第134条第1項）。懲罰に関し必要な事項は、会議規則中にこれを定めなければならない（同条第2項）。

他方、普通地方公共団体の長、教育委員会の教育長等は、議会の審議に必要な説明のため議長から出席を求められたときは、議場に出席しなければならない（第121条）。

## (2) 早島町議会会議規則

本会議において、議員の発言は、すべて簡明にするものとし、議題外にわたり又はその範囲を超えてはならない（第54条第1項）。議長は、発言が上記趣旨に反すると認めるときは注意し、なお従わない場合は、発言を禁止することができる（同条第2項）。議員は質疑に当たっては自己の意見を述べることができない（同条第3項）。

本会議の一般質問において、質問者は、議長の定めた期間内に、議長にその要旨を文書で通告しなければならない（第61条第1項）。

委員会において、委員は、議題について自由に質疑し、意見を述べることができる（第67条）。

議員は議会の品位を重んじなければならない（第102条）。

懲罰の動議は、懲罰事犯があった日から起算して3日以内に、書面をもって議長に提出しなければならない（第110条第2項）。

## (3) 早島町議会基本条例

住民が自治体の長及び地方議会の議員を直接選挙するという二代表制の下、早島町民の代表者として選ばれている議員と町長は、それぞれ

が町民の負託にこたえる責務を負っている。議会は、自主自立・町民参加の町づくりを目指し、その役割と責務に基づき、真の地方自治の実現を図らなければならない。そのために（議会は）、町長その他の執行機関とは緊張ある関係を保ち、独立・対等の立場において、政策決定並びに町長等の事務の執行について監視及び評価を行うとともに、政策立案及び政策提言を行わなければならない（前文）。

議会は、自由闊達な討論を通じて、町民にわかりやすい議会運営をめざすとともに、町民と協働し、まちづくりの活動に取り組まなければならない（第2条第2項）。議員は、議会が合議制の機関であることを認識し、多様な住民意思を反映した議員相互間の自由討議を推進しなければならない（第3条第2項）。議員は、町政における町民福祉の向上をはじめとした、課題全般について多様な住民意見を把握するとともに、町政に反映するように努めなければならない（同条第3項）。

議会は、町長等との立場及び機能の違いを踏まえ、町長等と常に緊張ある関係を構築し、協力して町政の発展に取り組まなければならない（第5条第1項）。本会議における一般質問は、論点・争点を明確にするために一問一答形式で行う（第5条第2項）。町長等は、質問の論点・争点を明確にするため質問した議員に反問することができる（第5条第3項）。

議会は、予算案及び決算の審議に当たっては、（第6条において町長が提案する計画・事業等について明らかにすることを求める事項に準じ）施策又は事業等の区分により政策の説明資料を作成するよう町長等に求めるものとする（第7条第1項）。議会は施策又は事業等の執行状況について、町長等に説明を求めることができる（第7条第2項）。

議員は、早島町議会議員政治倫理基準（透明性の高い政治活動と倫理的な行動により、町民の負託に応える）が示す倫理性を常に自覚し行動

しなければならない。いやしくも自己の地位に基づく影響力を不正に行使することによって、町民の疑惑を招くことがあってはならない（第14条）。

#### (4) 法的規制のまとめ

早島町議会も町長等執行部も、それぞれの立場・役割を踏まえ、常に緊張ある関係を構築し、協力して町政の発展に取り組まなければならない。

議員は、課題全般について多様な住民意見を町政に反映するように努め、町長その他の執行機関とは緊張ある関係を保ち、独立・対等の立場において、政策決定並びに町長等の事務の執行について監視及び評価を行うとともに、政策立案及び政策提言を行わなければならない。議員は議会の品位を重んじ、無礼の言葉を使用するなどしてはならず、倫理性を保たなければならない。

議会は、自由闊達な討論を通じて、町民にわかりやすい議会運営を目指し、施策又は事業等の執行状況について、町長等に対し、議会に出席して説明をすることを求めることができる。

議員は議会における質問内容につき、議長を通じて、回答者たる町長等執行部に予告し、町長等は、予め検討して資料等を準備しておくこととなる。

議員の議会における発言等について、問題があれば、議長がこれを制止あるいは修正し、議会の自律性によって、問題を解決することが期待されている。

委員会についても、議会に準じた法的規制がなされており（早島町議会委員会条例）、議会に準じた法的規制があるものと解される。全員協議会についての明示的な法的規制は見出せないが、一般的な会議としての法的規制はあるものと解される。

## 2 パワーハラスメントの定義

職場におけるパワーハラスメントとは

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

であるとされている（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項参照。いわゆる厚生労働省基準。）。

なお、パワーハラスメントのことを以下「パワハラ」という。

## 3 議員の職員に対する言動の吟味及びその言動に問題がある場合、これが職員の休職、退職をもたらしたといえるかどうかの検討

職員や他の議員等から指摘され（アンケート結果、事情聴取結果）、あるいは議会・委員会議事録や録音から読み取れる議員の言動について、吟味した上、不適切言動ないしはパワハラ言動と認められる行為があったといえる場合に、職員の休職や退職をもたらしたといえるかどうかについて、順次検討する。

### (1) 令和4年12月13日予算審査常任委員会

ア 認可外保育所を巡り、民間へ公共施設を無償貸与することについての法的整備をする必要性について、当時の健康福祉課長が「規定等の作成の必要があるようであれば、規定等を作成しながら、・・・」と答え、当時の副町長が「行政財産の目的外使用の規定に則って、・・・」と答えようとする、C議員が「そねえな屁理屈ばあ言うたておえるか」と岡山弁で不規則発言をしたことについては、委員会の品位を軽視しているとの批判は免れないとしても、それが、同課長、同副町長に対する関係で、業務上必要かつ相当の範囲を超えた威圧的言動とまでは認められない。

イ さらに、C議員は、当時の副町長に対し、文書と契約書を提出して議会に詰めた話を持ってくることを求め、「詰めた話をもってこなんだから、こねえなものを認められるわけねかろうが、議会が全然、おめえ、金だけポンと出て、町長の裁量で4百何万円してやりよう。そりゃすることはわしら賛成しとるんじゃから、それに対してあんたらも応えて文書をこしらえて、契約書をこしらえて・・・」と発言している。この中の「おめえ」という表現は、相手を下に見た表現であり、威圧的印象を与えかねないが、上記の文脈の中では、客観的にそのような印象を与えるものとは認めがたい。ただ、岡山弁を使用する場合のC議員の癖とも考えられるが、不適切な表現であることは否めない。

ウ C議員は、当時の町長に対し「そがんなもん議会へ説明もなしにポンとやってじゃな。へえで金だけ出して認めえというて、そねえなばかなことがあるか、もちいたあ町長、ルールに従ってやってくれえ言よん」と発言したことについては、町長との関係で議員が優越的地位に立つものではない上、業務上不必要な事項について威圧的な印象を与える表現をしたものとも認められない。

エ 健康福祉課においてリスク管理を検討することを同健康福祉課長が検討を約束し、質疑が終わった後、さらにC議員が「・・・もちいと答えられる問答書でもこしらえとかんと、全然答えれん課長を連れてきて、へえでこういうようにしたら言うたら、今やこうでも全然答えられんの。だから、町長が問題点を言うてちゃんと答えられるように問答書をこしらえてえたらできるんじやが。何もこたえれりゃへんのにいつまでやるんなら。こねんことを、ほんま。委員長もう休憩じゃ、もう」と発言した点について同課長が健康福祉課の課長に就任して間もない時期に答弁を担当することになり、執行部もこれを援護して、質疑応答の準備を十分にしていなかった問題があることは否定できず、

C議員の指摘が業務上不必要なはずれなものともいえないが、その表現は、同課長のプライドを徒に傷つけることになりかねない不適切なものと言わざるを得ない。

オ しかるところ、同課長が令和6年度中で休職するに至った原因は、後記のとおり、同年4月の機構改革によって業務が膨らみ100時間を超える残業をするようになったことなど他の要因があり、議員の不適切な言動によるものとは必ずしも認められない。

(2) 令和4年12月16日予算審査常任委員会

ア 新型コロナの感染症対策臨時交付金の事業残による給食費の無償化を巡る問題について議員からの再三の要望に対して、早島町が提出してきた議案に対して、C議員が「今頃になってこれ見よがしに出してくるというのはおかしいんじゃないか」「・・・どういう家があってどういう要望を町民が求めとるかというようなりサーチがあまりにも少なえんじゃないか。・・・予算選択を非常に怠ってんじゃないか。・・・年度初めに子育て世代にはこういうことをしたら喜ばれるんじゃないかというて、・・・よそと肩並べるような予算計上をしてくれという熱が余りにも職員に少なえんじゃないか。・・・町独自の予算計上というものをもう少し考えてもらわんと、いつもこれ何ぼも何ぼも補正予算で何でも出てくる。こねえなばかなことがあるもんか。・・・ほんまにやる気が。もうやめとこうか。町長おらんし。情けねえわ。」と意見を述べたことについて

町民の要望をくみ取って、予算計上をすることを早島町が怠っていると、議員の立場から批判することは業務上必要でないものとして許されないことではなく、「職員の意欲・努力を否定する」発言ともいえず、職員に対するパワハラに当たるものとは認められない。

イ マイナポイント事業についての当時のまちづくり企画課長に対する



質問において、C議員が「・・・よそがP a y P a y使えて何で早島が  
使えんのんな。おかしいじゃろうが、おめえ。・・・担当課のこれを企  
画したあんたらはほな何をしよんなら。住民課があれだけええ目し  
てから説明したり何やかんやしてかみんな対応しようるのに企画した  
企画課は何をしよんな。上へ皆おるじゃねえか。そういうような企画  
出しても手伝いに行こうかという気はねえんか。おかしかろうが。・  
・わけのわからんことばあして。早島だけじゃが、P a y P a yやこ  
うねえのは、何でできなんだんな。理由を言ってみい。」と発言した  
ことについて

回答担当職員に対して、終始、見下す表現をして詰問する中で、  
「おめえ」と見下す表現を取り混ぜており、優越的地位を背景として、  
業務上必要相当な範囲を超える威圧的な表現をして職員の職場環境を  
害する言動と言わざるを得ず、懲罰事犯にまでは当たらないとしても、  
パワハラ言動に当たる。

しかしながら、これが職員の休職・退職を招いたものとはいえない。  
ウ 当時の副町長に対するマイナポイントを巡る質問において、C議員  
が「そやから、もう少しよそを見い。・・・この事業はほんま町民に  
喜んでもらえるような事業をせえと言ようるわけじゃ。一個も喜こん  
どりゃへんじゃねえか。おめえらがするような事業、いっつも。銭が  
余るじゃ何じゃ言うて。屁理屈ばあ言いやがってから。間違うとった  
んじゃ、その2500ポイントやこうは。すぐほいで間違うとりませ  
ん言わずに、ほかに喜んでもらえる事業あろうが。ほんま、そこの視  
点をもう少し勉強してくださいと言よんじゃ。・・・」と声を荒げたこ  
とについて

副町長も執行部には属するが、議員が優越的地位を有することは否  
定できないところ、終始、これを見下し、声を荒げて威圧的な態度で

発言しているものと認められ、業務上必要相当な範囲を超える威圧的な言動により、職場環境を害しているものと言わざるを得ず、懲罰事犯には当たらないとしてもパワハラ言動には当たる。

しかしながら、これが職員の休職・退職を招いたものとはいえない。

エ 中小業者に対する電気代の補助、保育園の給食の主食費の補助について、当時のまちづくり企画課長が答えた後、C議員が「企画課は、  
・ ・ 大外ればあの企画が多いんじゃないけど、下の住民課やこうひいひい言ようるのに、ちいとはてごに行くようなことはできんのんか。ぬくいところで2階に座って、わけの分からん企画して、大外れの企画ばあしようところがぬくぬくとしとんじやろう。もうちいと大外れの企画じゃねえような、一発びっくりするようなヒットしてみい、おめえ。もう全然大外れじゃが。」と発言したことについて

早島町において、職務内容、仕事量のアンバランスの課題があり、各課が協力し合うことが必要であるとして、議員として指摘することは相当ではあるが、まちづくり企画課長を見下し、「おめえ」という見下し表現を取り混ぜて、難詰しており、業務上必要相当な範囲を超える威圧的な言動により、職場環境を害しているものと言わざるを得ず、懲罰事犯には該当しないとしても、パワハラ言動には当たる。

しかしながら、これが職員の休職・退職を招いたものとはいえない。

### (3) 令和5年3月7日予算審査常任委員会

ア 早島駅周辺整備事業に関する設計委託料について、F議員が、違法な債務負担行為であると誤認して、当時の整備計画室長に対する質問において、「理性をもって議論せにやいかん・ ・ ・。あなたの理性は何ですか・ ・ ・」などと語気鋭く追及した件について

議員としては、法的に間違いのない認識を前提にして、質問、発言すべきであるにもかかわらず、誤認に基づき回答者を追及し、回答者

を混乱させて負担をかけることは、不当である。

しかし、これが整備計画室長に対するパワハラと認定することはできず、これに対しては、回答者側、あるいは委員長や他の議員等が間違いを正して解決すべきところである。

イ 当時のまちづくり企画課長に対する質問において、小浜の樋の蔵に関する予算を巡り、C議員が「これ納得できるような答弁してくれんと駄目じゃわ。・・・今まで議会が要望したり町民が要望したことの一つもできてねえのに、それでまた要望してできるわけがねかろうが。蔵やこうもう最たるもんじゃが、おめえ。・・・6年も7年もほっといて、へえで今になってから皆さんの、ほんなら今まで言うたことはみんな無視しとるわけじゃろうが、そねえなばかなことがあるか、おめえ。・・・アンケートをしますのに予算つけて審議をしてくれえというて、もう人を、議会をどねんおもうとるんじゃろうかのう、こねえなのは認められん。」と発言したことについて

回答担当職員に対して、終始、見下す表現をして詰問する中で、「おめえ」と見下す表現を取り混ぜており、優越的地位を背景として、業務上必要相当な範囲を超える威圧的な表現をして職員の職場環境を害する言動と言わざるを得ず、懲罰事犯にまでは当たらないとしても、パワハラ言動に当たる。

しかしながら、これが職員の休職・退職を招いたものとはいえない。

ウ 保育料の徴収に関して、業務委託契約書、仕様書の記載に係る問題点を指摘するE議員の質問に対して、当時の健康福祉課長が混乱した回答をしたことで、E議員、C議員らが、さらに説明を求める質問を続けたところ、同課長が回答に窮し、質疑が紛糾したことについて

同課長が、回答に窮し、精神的に追い詰められた状況が生じたことは窺われるが、質問した議員の質問の表現や態様に威迫的な契機は見

出せない。

課長が回答に窮する場合は、補助のために出席している課長補佐や執行部において援護して対応すべきところである。

議員らの質問に係る言動が不適切であったものとは認められない。

(4) 令和5年9月4日全員協議会

アートチャイルドケアとの随意契約およびプロポーザルの問題を巡る当時の副町長の答弁中に、E議員や、F議員、C議員らが納得できない旨の不規則発言をして、批判したことについて

不規則発言が、全員協議会の運営を妨げることになれば、協議会運営上の不適切言動と評価されうるとしても、これが、議員が緊張関係を有する執行部批判を越えて、同副町長に対する威圧言動になるものとは認められない。

(5) 令和6年3月5日予算審査常任委員会

ホームページの更新について、当時のまちづくり企画課長に対する質問がなされた際に、F議員が「委託料を出すには仕様書をきちっと、今現状はどんな問題があるとおめえ調べさしやあえんです。・・・人の使い方を検討してください」と発言している。上記発言中にも「おめえ」という表現がなされているが、話の流れの中では、方言を越えて威圧的な言動に係るものとは認められない。

(6) 令和6年3月7日予算審査常任委員会

C議員が、児童館の機能をどこに補完するのかと佐藤町長に質問したのに対し、佐藤町長が質問の趣旨とはずれた答弁をした後、「これから、検討させていただきます」と答弁したことから、「（これから）検討するんじゃないら、おめえ、こねえな予算案を出すな」と発言したことについて

議員において、相互に緊張関係のある町長は、優越的地位にあるもの

とはいえ、批判をすることが業務上不当であるともいえないから、パワハラ言動には当たらない。

しかしながら、「おめえ」などに見下げた表現をすることは議員の言動としてはふさわしくないものと言わざるを得ない。

(7) 令和6年3月14日予算審査常任委員会

ア 当時の副町長が、児童館の機能移転に言及する答弁をしたのに対し、J議員が「答えになってねえ」「屁理屈じゃ」と発言し、また、E議員が「今の答弁むちゃくちゃじゃ、今言われたの」と発言し、さらにC議員が「むちゃくちゃじゃがな」と発言したことについては、執行部と緊張関係にある議員において執行部の答弁に納得できない場合の表現として、許されない範囲を越えるものとは認められない。

イ C議員が、公約を破ったとして佐藤町長を「私たちに訴えるものが何かあるんか、おめえ。私たちを説得する材料を持ってきて、ここはこうじゃと、変わりました誠に申し訳ねえから変わりますけどよろしいですか」という答弁も全然ねえ。」と批判していることについて

議員において、相互に緊張関係のある町長は、優越的地位にあるものとはいえない上、その姿勢を批判をすることが業務上不当であるともいえないから、パワハラ言動には当たらない。

しかしながら、C議員が「おめえ」などに見下げた表現をすることは議員の言動として、ふさわしくないことはいうまでもない。

(8) 令和6年6月14日定例会

F議員が、電気工事等の専門知識を持ち出して、職員が勉強不足であることを批判する意見を述べたり、自己の関わった訴訟事件に関連する知識を担当職員に質問する場面において、質問の趣旨が判然とせず、あるいは質問の必要性に疑問がある点が見られ、これが、回答者を必要以上に煩わせる結果になっていることが窺われる。しかし、これが、適切

ではないとしても、回答担当職員に対するパワハラとまで認定することはできず、議長において議事を整理する権限を行使することによって是正されるべきものであり、議会の自律性に委ねられるべきものというべきである。

(9) 令和7年3月14日予算審査常任委員会

書類交付申請手数料を上げる条例案を巡って、5名の議員が、回答担当職員の町民課長に対し、入れ替わり立ち替わり質問を重ねて、追及した点について

議会と緊張関係にある執行部に対し、議員がその政策決定並びに町長等の事務の執行について監視及び評価を行うとともに、政策立案及び政策提言を行うことは、義務でもあり、その表現や発言内容が上記趣旨を逸脱し、不適切といえない限りは、許容範囲に属する。

5名の議員らの質問が、上記の許容範囲を超えていると認めうるまでの事情は見出し得ないところである。町民課長が回答に窮して泣いたことをもって、質問自体が直ちに不適切であるとはいえない。

本来、回答をすべき立場にある町長等の執行部において、回答を援護すべき事柄と言わざるを得ない。

(10) 議員の議会、委員会、全員協議会における言動についてのまとめ

ア 本会議において議員の職員に対するパワハラと評価しうるような言動を認めるに足る証左はなく、また全員協議会においても、議員の職員に対するパワハラと評価しうる言動を認めるに足る証左も見出せない。

イ その一方で、一部の委員会において、C議員によるパワハラと評価しうる言動があるものと認定せざるを得ない。

C議員は、本議会では、標準語を使って、品位を考慮しながら発言している一方で、各委員会においては、岡山の方言で発言する中で

「おめえ」などと相手を見下げる表現を多発している。岡山弁で話すこと自体に問題があるとはいえないし、近しい関係で私的に会話をする場合に、話の癖として「おめえ」という言葉を挟むのは自由であるとしても、委員会という公式の場で、「おめえ」を口にするのは、話の流れによっては、受け止める側に威圧感を与え、萎縮効果を及ぼすことは否定できないところである。

その意味で、C議員の前記委員会における優越的地位を有する職員に対する「おめえ」を口にする発言が、話の内容、話の流れと相俟って、パワハラに当たる場合があったものと言わざるを得ない。

他方、議員が職員に対し、「ばか」などと相手の人格を否定するような罵声を浴びせかけたり、根拠なく「職務怠慢」などと誹謗したような要望書が指摘する事実は、裏付けのある特定された具体的事実としては認められない。

ウ 一方、議員からの質問について、事前質問通告書の記載、議員と担当職員との質疑の打合せが十分でなかったり、必要事項を越えて答弁担当者がその場で回答することが困難な細かい事項に亘ったり、執拗な質問がなされる場面があったことが窺われ、このことが、担当職員の負担を増す結果を招いた面は否定できない。

しかし、これは、議員のパワハラに該当するとは言えず、議員自らの自浄努力と、議長や委員長が、指揮・采配、調整の権限を適正に行使し、議会が自律機能を果たすことによって、解決すべき問題と思料される。

また、答弁担当職員と執行部との答弁の準備態勢が十分とはいえず、現実の答弁の場で、町長らが対応すべき事項について、担当課長等現場職員に答弁責任が押しつけられ、執行部のフォローが十分でなかった面も窺われ、さらには、その職場の実務について十分に把握できて

いない課長が答弁に立たされて対応に窮していた面もある。これに加え、町長の政策方針の揺らぎが担当課長の答弁対応を困難にした面もある。

これらが、答弁を担当する課長の負担を増していたことは否定できない。

エ そして、答弁対応に苦勞する課長の姿を目にして、職員の中に、課長になりたくない、課長になる前に退職したいという雰囲気醸成されてきたこともまた否定できない。

(11) 議会等外における議員の職員に対する不適切な言動について

Ｃ議員が、職員の執務スペースに入ってきて、職員に話しかけることがあり、これが職員の職務遂行時間を奪うことになる結果を招いていたことが窺われる。

また、職員を呼び捨てにしていた議員があり、これに不快感を持っていたという職員の声もある。

しかしながら、これらが、職員に対するパワハラ行為に当たるものといえるまでの事情は見出せない。

不適切行為に及ぶ場合は、町執行部において職員の職場環境を守る姿勢を持って、毅然と対処して解決すべき問題というべきである。

(12) 休職や退職の原因について、休職者や退職者に対する事情聴取の結果等をも踏まえて考察すると、後記のような労働環境に関わる要因が影響しているものと認められるところであり、議員の不適切な言動によって職員が休職あるいは退職を余儀なくされた事実は認められない。

(13) 以上のほか、一部の職員から、令和５年３月に開催された議会において、同５年度の当初予算が否決されたことについて、特定の議員による威圧的行為であると感じた旨述べられているが、議会が予算案を否決すること自体は、その独立した権限に基づき職務としてなすものであり、



当該議決に係る議員の言動をもって直ちに、議員の不適切言動ないしパワハラに当たるものと評価することはできない。

#### 4 職員の休職、退職の原因

##### (1) 休職の原因について

###### ア 休職理由は複合的な要因によるものであること

長時間労働が常態化していたことは、別添資料2及び3からも明らかと思われるところ、実際に近年休職した職員に対する事情聴取の結果、「仕事のことが頭を離れず年末年始も自宅で調べ物などの仕事をしていた」などと指摘する者がいた。このような事情聴取の結果などからすると、近年の相次ぐ職員の休職は、いずれも過剰な業務負担による精神的不調を原因とするものと認められた。過剰な業務負担が生じた背景には、複合的な要因があることがうかがわれた（この点は、以下に述べる。）。

要望書において指摘されていた議員による不適切な言動を含む議会対応の負担と休職との関連性（因果関係）については、議会対応が業務負担の一因となっていたことを挙げる休職経験者は複数名いたが、そのみを理由として休職するに至ったと述べた者はおらず、休職に至ったのは複合的な要因によるものであるとのことであった。

###### イ 過剰な業務負担が生じた理由

業務負担が過剰であると感じていた理由として、以下のような要因が複合的に絡み合っていたものと考えられる。

ただし、その多くは小規模自治体であることの特性上やむを得ない面もあること、個々の職員の業務遂行能力・適性との関係も一定考慮されなければならないことには留意する必要がある。

##### (ア) 業務全般に関するもの

業務全般に係る点として

- ① 地方分権の進展などを背景に、町全体で抱える業務量が増加傾向にあること
  - ② 業務量の増加に対して職員の増員数が不十分であること
  - ③ 部署間の業務量に偏りがあり、特定の職員に業務が偏る傾向があること（なお、令和6年度に実施された機構改革が偏在を助長した側面があるのではないかという趣旨の意見があった。）
  - ④ 残業をする職員としない職員の意識に差があること（前者が積極的に業務を引き受けていること）
- といった点が指摘されており、業務負担の一因となっていたことが認められる。

(イ) 人事施策に関するもの

早島町役場においては、ジョブローテーション（職員が数年ごとに異なる部署に異動すること）による人事制度が採用されている。このこと自体は、行政の多様な業務や住民ニーズへの理解を深めるとともに、職員の適性を見極めるためにも、有用な仕組みであるとはいえる。

しかし、一方で

- ① 部署間の繁忙度に具体的な差が生じていたとしても、一時的な追加人員の割り当てや業務の引き取りといったフォローアップ体制が十分に構築できていないこと
- ② 担当経験がない課の課長に登用されたことによる知識・経験不足（これに加えて、課長補佐以下の部下職員も課長と同時に異動となることがあり、経験のある職員が課内に十分残っていないということもあった）
- ③ 課長職には部下職員の管理業務のみならず、一プレイヤーとしての事務処理も相当量求められること

といった点が指摘されており、業務負担の一因となっていたことが認められる。

(ウ) 特定職員への業務の依存（属人化）に関するもの

小規模自治体である中でも職員数が不足している結果として

① 日々の業務に追われ業務マニュアルや異動時の引継ぎ資料が十分に整備されておらず、前任者によるノウハウの言語化・共有がなされていないこと

② 一人一担当制の部署においては担当者が単独で判断しなければならず、そのことが担当者の心理的負担となっていること

といった点が指摘されており、業務負担の一因となっていたことが認められる。

(エ) 議会对応（議員の言動）に関するもの

職員からは、各議員による言動の是非は、両者の関係性も踏まえて判断されなければならないことに理解を示しつつも、一部議員の職員に対する言動が威圧的であるなどとして業務負担の一因になっている旨の回答が複数なされた。

具体的には

① 答弁の事前準備に関する負担として、事前通告及びその後の打合せにおいても十分な情報が与えられないことがあるため、これを踏まえた資料や答弁案の準備が必要（クイズみたいな形で（質問を）して、それに答えられないこと（指摘すること）は議論ではないと思う。）

② 議会答弁時の心理的負担として、必要性や関連性に乏しいと思われるような細かい数字についての質問、すでに答弁済みの事項に関する繰り返しの質問、事前通告等の内容からは想定困難と思われる質問、複数の議員から反対意見を畳みかけるように述べら

れる

などといった点が指摘されており（他方で、議会对応に負担を感じる要因として、町長による政策決定の不十分さを指摘する者や、「うまく捌けなかった自分の力のなさ」など自身の側にも問題があった点を指摘する者があった点には留意する必要がある。）、業務負担の一因となっていたことが認められる。

(オ) 窓口業務に関するもの

窓口業務について

- ① 日中は窓口業務が中心となり、事務作業を夜間に行う必要があるといった窓口業務自体の負担が大きい
  - ② 一部町民（議員を含む）からの過剰とも思える要望（カスタマーハラスメントが疑われるような言動）その他の多様な背景を抱える町民のニーズに応えることが難しい
- などと指摘する者があり、業務負担を生じさせる一因となっていたことが認められる。

(2) 退職の原因について

ア 退職理由は複合的な要因によるものであること

実際に近年退職した者のうち一部の者からの事情聴取等によれば、退職者の退職理由は複合的な要因を背景とするものであるところ、中心的なものとして

- ① 過剰な業務負担による長時間労働の常態化
- ② 管理職として職務を遂行することの負担感の高まり・モチベーション低下

があるものと思われた。

要望書において指摘されていた議員による不適切な言動を含む議会对応の負担と退職との関連性（因果関係）については、一部職員

について議会对応の負担感が一因となっていることの指摘はあったものの、そのみを理由として退職するに至ったと述べた者はおらず、退職するに至ったのは複合的な要因によるものである、とのことであった。

#### イ 過剰な業務負担による長時間労働の常態化

長時間労働が常態化していた要因は上記「(1)休職の原因について」に記載したところと概ね同様のものであり、「平日の退庁時間が午後１０時、１１時に及んだ」、「日を跨ぐ者もいた」と指摘する者がいた。このことが、職員自身の心身面のみならず、家庭生活にも支障を生じさせるに至っていたと指摘する者が多く（具体的には、「私が仕事に邁進すれば負担がかかる」「子供が寝た後にしか帰れないので、引け目を感じる場所もあった」などと述べる者がいた。）、このことが退職の主たる要因となっていることが認められる。

#### ウ 管理職登用への不安の高まり・モチベーション低下

管理職に登用されることについて

- ① 議員との調整などに課長が苦勞されているのをみて、自分では力不足だと思った
- ② 議会において答弁者が返答に窮したことを理由として議案が否決されるような場面を見ると、責任あるポジションにはそれなりに能力がないと務まらないという思いがあった
- ③ 課長が休みなく勤務しているところや、いつもピリピリしているところを見ると、管理職になりたいと思う人はなかなか出てこないのではないか
- ④ 課長に昇進すると、議員の対応や町民からのハードクレームの矢面に立たなければならないという意味で、周囲は「罰ゲーム」

だと言うし、自身でもそうだろうなと思うところがあった

- ⑤ 超過勤務手当が支給対象外となる関係で、非管理職時と比較して給与が下がる場合があることから、責任の重さに見合った待遇とは言い難い

などといった理由から、不安やモチベーション低下を指摘する者があり、このことが退職の一因となっていることが認められる。

#### エ その他

上記アからウにおいて記載したもののほか

- ① 管理職手前の年代の職員が大量退職したことで、そのしわ寄せが来るのではないかと不安があった
- ② 住民ニーズの多様化や専門性が求められる中で、それと待遇とが見合わない
- ③ 機構改革によって建設農林課が建設課と産業課に分かれたことにより、技術職員の連携に支障を来した
- ④ 町民と良くも悪くも距離が近く、窓口に来て大声を出すような町民への対応は負担になっていた
- ⑤ 議員が地域のいろいろな役職を受けていて、要望を伝えに窓口に来られることがあり、高飛車な言い方などをされることがなかったとしても、プレッシャーを感じることはあった

などと指摘をする者があった。

また、退職者から述べられた事項ではないが

- ⑥ 職員の役場や町に対する帰属意識が低下している（その背景に、近年公務員の転職市場が活性化しており公務人材の流動性がかつてより高まりを見せていることや、早島町外出身者が増加したことなどがある。）

と指摘する者があった。

これらの事情も退職の一因となっていることが認められる。

### (3) 小括

以上から、職員が多数休退職した原因は複合的なものであって、議員による不適切な言動を含む議会对応の負担と休退職との間に法的な因果関係があるとまでは認められない。

## 第5 再発防止策及び今後に向けた提言

### 1 職場環境に関して

#### (1) 職員数について

前記第4、3で述べたように、休退職者が増加している一因として考えられるのは、業務過重によるストレスの増大、体力的問題が挙げられるところ、改善するためには、職員数を増加させることによって、職員一人当たりの業務量を減少させることが考えられる。

この点については、令和7年度より、職員定数が従来の110名から120名に増加されており、今後、その効果が現れることが期待できそうである。

#### (2) 業務の偏り

職員からの聴取の結果、町職員の業務量について、その全員が業務過重の状態が生じているのではなく、必ずしも業務過重となっていない職員も存在することがうかがわれた。すなわち、ある職員が長時間の時間外労働を余儀なくされ、かつ、他の職員から応援を得られる状況でもなかったといえる。

このような状況を改善するためには、状況によっては部署を超えて、業務が過重になっている職員に対し、他の職員の応援が行われる体制を整える必要がある。

この点については、令和7年4月に行われた機構改革により、部制が

取り入れられ、これにより、当該部に属する各課の業務量の状況が把握しやすくなり、これによって、他の課からの応援を行いやすくなったといえ、今後、その機構改革の効果が現れることが期待できそうである。

### (3) 適切な人事

前記のように、休退職者が休職・退職に至った原因の一つとして、これまでに経験のない職務を内容とする担当課の課長に就任したことにより、不慣れで責任ある立場に立たされた職員の精神的負担が過大になったことが挙げられる。このような人事は、前町長が町長に就任していた際、ほぼ同町長の独断による人事がなされていたことに起因する。同町長の意図としては、職員に多種多様な内容の職務を経験させ、当該職員のスキルアップを図ろうとしたということであり、それ自体一理あるものとはいえる。しかしながら、前提として、対象となる職員の精神的負担が過大になり休退職に至ることを防がなければ町政に重大な影響を与えかねないことから必ずしも妥当な方法とはいえず、少なくとも、この数年の早島町職員の休退職者の状況に鑑みるならば、妥当とはいえない。したがって、人事を行うに当たっては、町長又は副町長は、職員の希望調査を行ったり、現場の職員から部長・課長等責任ある立場に就任させようとする職員の情報を幅広く収集するなどして、職員の精神的負担が過大にならないように配慮しながら人事を決定したりすることが望ましい。

### (4) 人事異動時の業務の引き継ぎ

調査の結果、人事異動が生じた際、前任の課長から後任の課長に対して、業務の十分な引き継ぎがなされていないことが新たに課長に就任した者の業務量の増加をもたらし、さらに心理的負担を増大させているものと認められた。これについては、令和6年度における課長会議にて、当時の副町長から各課長に対し、人事異動が生じた場合には、引継書を



作成することによって後任に引き継ぐよう指示がなされているところである。引き続き、これを継続し、円滑な引き継ぎの定着がなされることが期待される。

#### (5) 町長、副町長の対応

前記のように、各委員会、議会本会議において、担当課長が議員からの質問を受けることが多い現状にある。その際、議員から、厳しい質問を受け、これが職員の精神的負担となり、このことが職員の休退職の原因の一つになっていると考えることができる。

このような場面における職員の精神的負担を軽減するためには、議員からの質問は、回答責任を負う町長又は副町長が受け答えするというのが原則というべきである。しかしながら、町長及び副町長は、全ての事柄について、具体的詳細な事情を把握できているとは限らず、質問の内容如何によっては、町長・副町長よりも、担当課長が受け答えするのが望ましいものもある。それゆえ、場合によっては担当課長が受け答えするのが望ましい場合であったとしても、担当課長が議員から厳しい質問を受けたことにより回答に窮する状況になった場合には、町長又は副町長は速やかに当該担当課長に代わって回答を行うべきである。

#### (6) 議会本会議前の議会からの質問の事前通告及び職員との打ち合わせ

事前通告が抽象的であったとしても、その後の職員との打ち合わせによりフォローは可能であるため、必ずしも事前通告が常に具体的でなければならないということではないと思われる。しかしながら、打ち合わせの負担の軽減、準備のしやすさからすると、事前通告の内容が具体的であることが望ましい。そして、事前通告が抽象的で、かつ、事前通告後の職員との打ち合わせが十分なされない場合、職員の準備の負担が重くなるから、そのような状況に至ることを避けなければならないことを議会内で周知徹底がなされる必要がある。

そして、議会内においては、各議員に、質問の事前通告をできるだけ詳細に行うこと、及び、もし事前通告が抽象的にならざるを得ないのであれば、職員との打ち合わせを十分に行うことの周知がなされる必要がある。

それにもかかわらず、抽象的な事前通告しかなされず、かつ、正当な理由なく職員との打ち合わせを行わない議員に対しては、本会議の場での質問を行うこと自体を制限することも考えられてよい。

#### (7) 執務スペースへの立入の問題

議員が職員の承諾なく職員の執務スペースに立ち入ることは、個人情報の漏洩の危険、職員の業務に支障が生じるなどの様々な問題がある。この点について、ある時期に議会内においても、職員の執務スペースにみだりに立ち入ることがないように申し合せがあったことがうかがわれるが、その申し合せの存在を把握していない議員もあり、その申し合せが議員間に周知されているとはいえない状況であった。そこで、まずは、議会内で改めて上記申し合せの周知を徹底することが望まれる。

ところで、議員からの聴取の結果、執務スペースに立ち入ることについて、独自の見解により何ら問題がないと認識している議員も複数存在した。そのため、議会内で上記の申し合せの周知が徹底されたとしても議員によってはこれに従わないことも考えられる。

そこで、町長は、施設管理権に基づき、議員に対し、職員の許可なく執務スペースに立ち入ることを一律禁止した上で、種々の打ち合わせを行うなど必要な場合に限り、個別にその禁止を解除する、といった対処をとるのが望ましいと思われる。

#### (8) カスタマーハラスメント・不当要求等に対する対応

行政機関のみならず様々な事業所等において、住民、利用者、顧客等によるカスタマーハラスメント、不当要求が問題となっていることは周

知の事実であり、早島町においてもその例外ではない。そして、このカスタマーハラスメント、不当要求事案の発生が職員の業務負担・精神的負担を増大させている原因になっている。

たとえ議員や町民といえども、度を過ぎたクレームや不当要求は状況によっては、不法行為に該当し、さらには職務強要等の犯罪行為にも該当する場合もあり得る。そして、このようなカスタマーハラスメント、不当要求に対しては、毅然とした対応が求められ、その毅然とした対応を行うことができるようになるためには、職員に対して、専門的知識を有する警察官（又は元警察官）、暴力追放運動推進センター職員、カスタマーハラスメントや不当要求事案への対応に精通している弁護士等による研修を行い、広く職員に受講させることが必要である。

その上で、各職員ができる限り適切に対応することができるよう、カスタマーハラスメントや不当要求事案の対応に精通した弁護士等の専門家の助言を受けた上で、カスタマーハラスメントが発生した場合の対応マニュアルを作成しておくことも必要である。

さらには、カスタマーハラスメントや不当要求事案が発生した際に、カスタマーハラスメントや不当要求事案に対する対応に精通した弁護士等に気軽に相談や委任をできる体制を整えることも有効である。

なお、前記に指摘した研修の実施及び弁護士への相談体制の構築は、既に実施がなされているものの、これまで以上に充実した研修を実施したり、相談しやすい体制を強化したりすることが望まれる。

加えて、早島町職員が安心して職務を行うことができるよう、いわゆるカスタマーハラスメント防止条例を制定することによって、カスタマーハラスメント対策を行うことを条例上も明確にし、その対策に取り組むことが期待される。

## 2 議員によるハラスメント行為を含む不適切言動の防止・事後対応

### (1) 各議員がハラスメント行為を認識すること

前記第4、3で認定したとおり、パワハラ行為を行っていたC議員は、当委員会が行った事情聴取の際「ハラスメント行為を行ったことはない。」旨述べていたものであるが、そもそも、同議員には、どのような行為がハラスメント行為に該当するのかという認識が欠けていたと言わざるを得ない。また、他の議員においても、C議員のハラスメント行為又は不適切な言動を目の当たりにしても、これを問題視しないと述べる議員が複数見受けられた。

ハラスメント行為の発生を防止するためには、各議員にどのような行為がハラスメントに該当するのかを認識してもらう必要がある。

また、職員にもどのような行為がハラスメントに該当するのかを認識してもらう必要がある。なぜなら、今回の調査では、職員がハラスメント被害を受けていたのではないかという観点から調査を行ったものであるが、職員間においてもハラスメント事案が発生する可能性が否定できず、また、いかなる行為がハラスメントに該当するかを知っておくことは、自身がハラスメント被害に遭ったかどうかの判断を行いやすくなり、そうすれば、ハラスメント相談窓口に相談するかどうかなどの判断を行いやすくなるからである。

このように議員及び職員にいかなる行為がハラスメントに該当するかを認識してもらうためには、専門家による研修を実施し、全議員及び全職員に受講を義務付けることが考えられる。

ただ、単に一時的に研修を受講するのみでは、その効果は限定的なものにとどまるおそれがある。そこで、少なくとも1年に1回以上は研修を受講すること、さらに、研修後の確認テストを行い、習熟度をチェックし、得点が一定の水準に達するまで、繰り返しテストを受けることを

求めるなどの対応を行うことが考えられる。

なお、上記の研修の実施時期によっては、職務の都合により研修を受講できない場合や、日常の業務に支障を来す場合もあり得る。そこで、実施した研修は収録して、後にその動画を閲覧できるようにしたり、1年間のうち複数回研修を行うなど、全議員・全職員が研修を受講できるようにしたりするなど、その受講の機会を確保することが望ましい。

## (2) 議員が関与する各種委員会・議会本会議の録音・録画の実施と公開

各種委員会の録音及び議会本会議の録音・録画は既に行われているところ、発言者の言動が記録に残ること自体がハラスメントを抑止する一定の効果があると思われる。しかしながら、今回の調査においては、これら録音がなされているところにおいても、ハラスメント行為が行われていたものであり、録音・録画が十分な抑止にはなっていなかったものといえる。そこで、さらに抑止力を高めるために、本会議はもちろんのこと、各種委員会についてもその議論状況を町民に動画配信サイト等で公開することを検討されてもよいのではないかと思われる（なお、例外的に、公開が相応しくない内容を含む議論が含まれている場面については、非公開とすることもあり得る。）。

## (3) ハラスメント相談窓口

ハラスメント又はそれに準ずると思料される事案が発生したとき、被害を受けた者が、被害を受けたことを相談するための窓口を設けることが必要である。この点については、現在、総務課において、相談窓口を設けている。このような相談窓口が存在することを認識していない職員も多く存在したようにも思われるが、令和7年5月、グループウェア上の掲示板において、各職員に公益通報・ハラスメント対応フローを周知するとともに、グループウェア上のトップ画面に同対応フローのリンク表示がなされている。引き続き、各職員に対して周知を徹底し、相談体

制を強化して有効に機能するように努めるべきである。

なお、現在のハラスメント相談窓口の担当職員は、十分な調査及び判断を行うことができるノウハウを有しているかどうか定かではない。この点については、早島町は、必要に応じて、弁護士その他ハラスメントに関する専門的知識を有する者を調査委員に加えたり、これらの者に調査等を委任したりすることも検討されるべきである。

(4) ハラスメント被害を受けた者の外部への相談体制

前記(3)で述べたハラスメント相談窓口とは、別に、ハラスメント被害を受けた者が、ハラスメント加害者に対する攻撃・防御の方法を弁護士に相談できる体制を整えることも考えられるところである。

これについては、早島町は、既に外部の弁護士や岡山県が設置する公平委員会への相談体制を整えているところであり、さらなる各職員への周知及び同体制の利用が望まれる。

(5) 議会内での対応について

議員がハラスメント行為を含む不適切言動による質問に及んだ場合は、まずは、自浄作用によりこのような質問がなされることをやめさせることが必要である。そこで、議員によるハラスメントに類する口調による質問がなされたり、事前通告外の質問がなされたりした際には、まずは委員長又は議長がその権限により、そのような質問を行った議員による質問を制止することが必要である。

(6) 各種委員会・議会本会議等の場で議員から不適切な言動による質問がなされた場合の町長・副町長の対応について

各種委員会や議会本会議等の場で、議員と町側とが議論を交わすことがあるが、そのような場面において、議員からある程度の厳しい質問がなされることは想定されても、不適切な言動による質問をすることが許されるとは考えられない。それゆえ、質問を受けた側は議員から不適切

な言動による質問がなされた場合には、回答を拒否することが許される  
と考える。とはいえ、質問を受け回答をしようとする者が町長・副町長  
以外の職員であった場合、その力関係が圧倒的に議員より職員が弱い立  
場にあることからすると、職員がその場で判断をして回答を拒否するこ  
うすることは事実上困難な場合も十分考えられる。そこで、町長及び副町  
長は、議員から職員に対して不適切な言動による質問がなされた場合は、  
直ちに介入し、自ら回答し、または、回答を拒否することを表明するよ  
う努めるべきである。

#### (7) いわゆるハラスメント防止条例の制定

パワーハラスメントに限らず、また、議員に限らず、町長・副町長、  
職員においても、いかなるハラスメント行為を行ってはならないことは  
いうまでもない。

そのことを、議員、町長・副町長及び職員が改めて自覚し、ハラスメ  
ント行為の発生を有効に防止し、かつ、ハラスメント行為が発生した場  
合には適切に事後の対処ができるようにすることを目的としたいわゆる  
ハラスメント防止条例が制定されることが期待される。

#### (8) 町民による監視

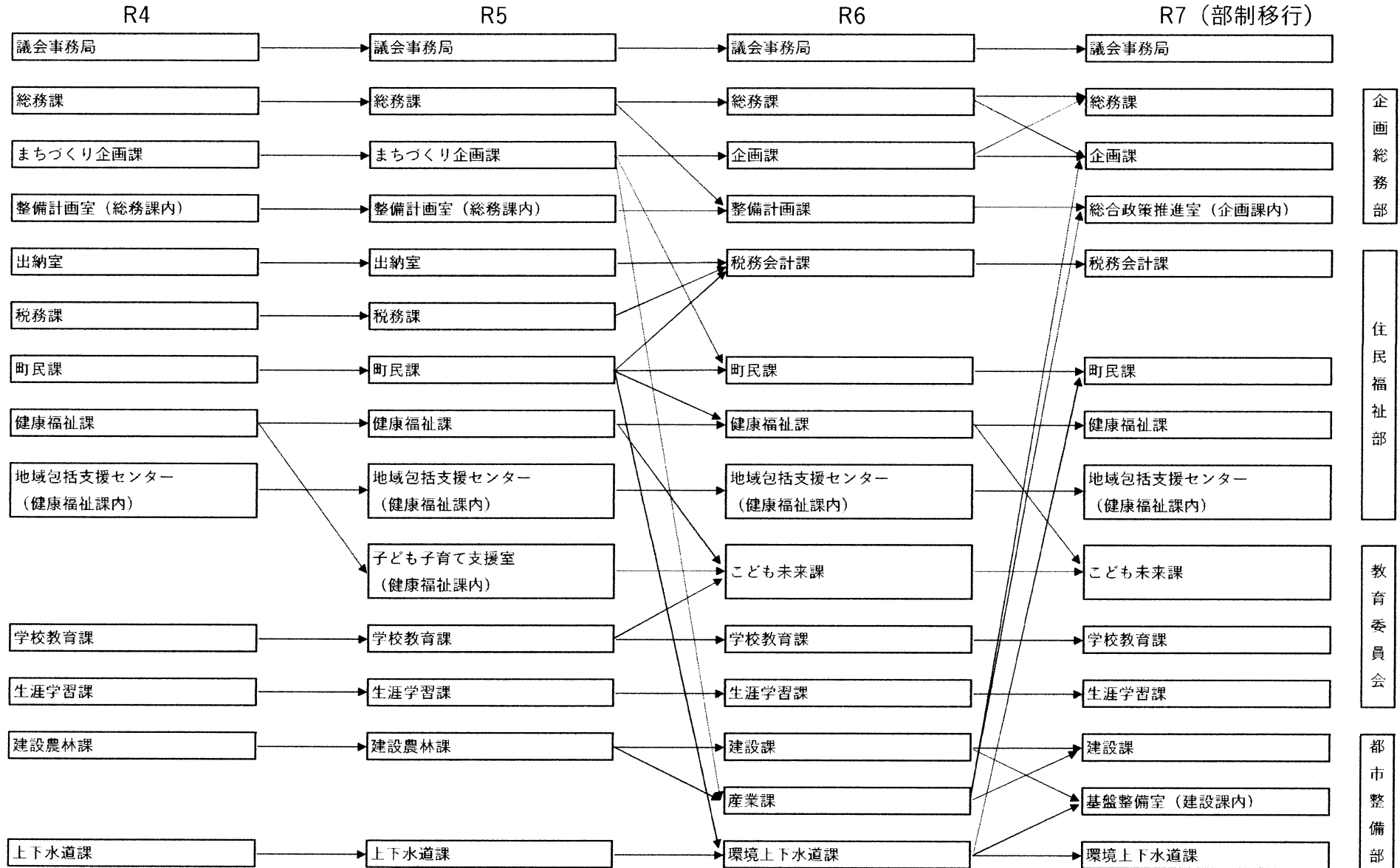
議会、議員がその役割、機能を適正に果たすためには、議会の運営、  
議員の言動、活動に対し、住民の目が向けられていることが必要であり、  
最終的には、住民が選挙を通じて、議員を選択、淘汰することが民主主  
義の基本であることは改めて指摘するまでもない。

議会との緊張関係をもって町政を担う町長に対しても同様である。

以上のとおり報告する。

以上

機構改革経過（令和4年度以降）





## 資料 2

令和 4 年度 超過勤務時間各課集計表（管理職分）

	超過勤務時間		1 人平均時間			360時間超過
	3 年度	4 年度	3 年度①	4 年度②	前年比 ②/①	
議会事務局	43	20	43.0	20.0	46.5%	-
総務課	1,311	1,216	262.2	243.2	92.8%	2名
まちづくり企画課	808	225	404.0	112.5	27.8%	-
出納室	65	24	65.0	24.0	36.9%	-
税務課	205	249	102.5	124.5	121.5%	-
町民課	131	1,058	65.5	529.0	807.6%	2名
健康福祉課	2,745	2,349	686.3	783.0	114.1%	3名
建設農林課	111	466	55.5	233.0	419.8%	1名
上下水道課	112	32	56.0	16.0	28.6%	-
学校教育課	173	449	57.7	224.5	389.3%	-
生涯学習課	158	111	79.0	55.5	70.3%	-
幼稚園	0	0	0.0	0.0	-	-
合計	5,862	6,199	217.1	248.0	114.2%	8名

# 令和5年度 超過勤務時間各課集計表（管理職分）

	超過勤務時間		1人平均時間			360時間超過
	4年度	5年度	4年度①	5年度②	前年比 ②/①	
議会事務局	20	110	20.0	110.0	550.0%	-
総務課	1,216	821	243.2	273.7	112.5%	1名
まちづくり企画課	225	120	112.5	60.0	53.3%	-
出納室	24	441	24.0	441.0	1837.5%	1名
税務課	249	135	124.5	67.5	54.2%	-
町民課	1,058	580	529.0	290.0	54.8%	-
健康福祉課	2,349	1,345	783.0	336.3	42.9%	1名
建設農林課	466	932	233.0	310.7	133.3%	1名
上下水道課	32	229	16.0	114.5	715.6%	-
学校教育課	449	291	224.5	145.5	64.8%	-
生涯学習課	111	125	55.5	125.0	225.2%	-
幼稚園	0	0	0.0	0.0	-	-
合計	6,199	5,129	248.0	207.8	83.8%	4名

## 令和 6 年度 超過勤務時間各課集計表（管理職分）

	超過勤務時間		1 人平均時間			360時間超過
	5 年度	6 年度	5 年度①	6 年度②	前年比 ②/①	
議会事務局	110	217	110.0	217.0	197.3%	-
総務課	821	981	273.7	490.5	179.2%	1名
整備計画課	-	30	-	30.0	-	-
企画課	120	35	60.0	35.0	58.3%	-
税務会計課	576	360	192.0	360.0	187.5%	-
町民課	580	587	290.0	293.5	101.2%	1名
健康福祉課	1345	820	336.3	273.3	81.3%	1名
こども未来課	-	588	-	294.0	-	1名
建設課	932	411	310.7	205.5	66.1%	-
産業課	-	451	-	225.5	-	-
環境上下水道課	229	390	114.5	195.0	170.3%	-
学校教育課	291	823	145.5	274.3	188.5%	1名
生涯学習課	125	545	125.0	545.0	436.0%	1名
幼稚園	0	0	0.0	0.0	-	-
全体	5,129	6,238	207.8	235.1	113.1%	6名

## 資料 3

令和 4 年度 超過勤務時間各課集計表（一般職分）

	超過勤務時間		1 人平均時間			360時間超過
	3 年度	4 年度	3 年度①	4 年度②	前年比 ②/①	
議会事務局	48	20	48.0	20.0	41.7%	-
総務課	2,078	2,329	345.3	465.8	134.9%	4名
まちづくり企画課	1,606	1,044	267.7	174.0	65.0%	-
出納室	307	310	307.0	310.0	101.0%	-
税務課	1,367	1,515	273.4	303.0	110.8%	1名
町民課	1,524	2,828	217.7	404.0	185.6%	5名
健康福祉課	4,635	5,506	386.3	423.5	109.7%	8名
建設農林課	3,004	3,530	300.4	392.2	130.6%	6名
上下水道課	686	347	137.2	69.4	50.6%	-
学校教育課	477	665	477.0	332.5	69.7%	1名
生涯学習課	730	530	182.5	132.5	72.6%	1名
中学校	252	245	252.0	81.7	32.4%	-
幼稚園	378	235	94.5	78.3	82.9%	-
合計	17,092	19,104	267.1	298.5	111.8%	26名

## 令和5年度 超過勤務時間各課集計表（一般職分）

	超過勤務時間		1人平均時間			360時間超過
	4年度	5年度	4年度①	5年度②	前年比 ②/①	
議会事務局	20	22	20.0	22.0	110.0%	-
総務課	2,329	3,108	465.8	392.4	84.3%	4名
まちづくり企画課	1,044	1,061	174.0	212.2	122.0%	1名
出納室	310	604	310.0	604.0	194.8%	1名
税務課	1,515	1,170	303.0	261.6	86.3%	1名
町民課	2,828	2,235	404.0	319.3	79.0%	3名
健康福祉課	5,506	4,632	423.5	343.6	81.1%	7名
建設農林課	3,530	2,356	392.2	274.7	70.0%	3名
上下水道課	347	363	69.4	72.6	104.6%	-
学校教育課	665	706	332.5	353.0	106.2%	1名
生涯学習課	530	823	132.5	179.9	135.7%	1名
小学校	0	117	0.0	58.5	-	-
中学校	245	195	81.7	65.0	79.6%	1名
幼稚園	235	226	78.3	75.3	96.2%	1名
合計	19,104	17,618	298.5	258.1	86.5%	24名

## 令和 6 年度 超過勤務時間各課集計表（一般職分）

	超過勤務時間		1 人平均時間			360時間超過
	5 年度	6 年度	5 年度①	6 年度②	前年比 ②/①	
議会事務局	22	96	22.0	96.0	436.4%	-
総務課	3,108	2,413	416.3	344.7	82.8%	2名
整備計画課	-	403	-	201.5	-	-
企画課	1,061	614	176.8	153.5	86.8%	-
税務会計課	1,774	1,963	340.0	327.2	96.2%	3名
町民課	2,235	1,273	319.3	318.3	99.7%	2名
健康福祉課	4,632	3,472	333.7	346.0	103.7%	6名
こども未来課	-	1,219	-	302.8	-	1名
建設課	2,356	1,570	261.8	224.3	85.7%	4名
産業課	-	923	-	230.8	-	1名
環境上下水道課	363	1,366	72.6	195.1	268.8%	2名
学校教育課	706	762	353.0	371.5	105.2%	1名
生涯学習課	823	1,253	164.6	250.6	152.2%	1名
小学校	117	72	58.5	36.0	61.5%	-
中学校	195	14	65.0	7.0	10.8%	-
幼稚園	226	239	75.3	119.5	158.6%	-
全体	17,618	17,652	255.8	262.7	102.7%	23名