



たかはし ひろゆき  
高橋 浩之 議員

**問** 行政と教育委員会のハラスメント防止等に関する要綱が制定されているがハラスメントの多様化が進む中、職場環境の改善にどう生かされているのか。また職員が相談しやすい職場環境づくりや外部機関を活用した相談機能の充実をどの様に進めて行くのか。

**答** 町では毎年全職員を対象とした研修や係長以上の職員に外部研修に参加させ、ハラスメント対策をしている。また毎月の産業医面談

や相談員の配置、外部の市町村職員共済組合への相談体制を整備している。

**問** 町はハラスメント相談の傾向をどの様に把握しているのか。

**答** 現在は特に大きな事案は発生していないと認識している。研修を通じてハラスメントの防止を徹底している。



**問** 学校の保護者対応や子供をめぐめる感情的なトラブルや小規模職場での固定

**問** 働きやすい職場環境をつくるには

**答** しっかり対策はしているが、状況に応じ、対応していく



的な人間関係など教育現場の特性を踏まえた独自のガイドラインなどはあるのか。更に保護者からの過度なカスタマーハラスメントへの対応指針を策定する考えはあるか。

**教育長**

**答** 教育委員会では、校長・教頭会議で非違行為防止としてハラスメントが無い様、継続的に周知している。学校では月1回のコンプライアンスシートによる自己点検も実施している。カスタマーハラスメントについては重大な事例はなく学校、保育所が保護者の意を十分汲み取り適切に対応している。

【自己チェックシート】

職場内のハラスメント対策は、研修や振り返りを通じて一定の取組が進んでいる一方、職場の小規模性や教育・保育現場の特殊性を踏まえると、まだ改善の余地があると感じます。

すべて個人の努力に頼るだけでなく、組織として学びを共有し、風通しの良い職場づくりを進めることが大切だと考えます。これらの課題に向け、相談体制やガイドラインの整備、職場内部が個々に協力し合える状況を構築し、特に潜在化したケースを見逃さない視点も重要ではないかと感じました。

今回は町長、教育長のそれぞれに質問を行う事が出来ました一般質問の幅が広がる可能性を感じ取ることが出来たことは非常に意義があると感じています。

**問** 今後の狩猟ハンターの担い手確保は

**答** 狩猟に関心のある方を育成して行きたい

**問** これまで主にサル・イノシシの対策をしてきたが、近年はクマの出没が深刻になっている。全国的にも狩猟ハンターの確保が困難となっており、今後の人材確保はどのように進めて行くのか。

**答** これまで同様に猟友会の協力の下に有害鳥獣駆除隊員の育成を図り、隊員の増員に向け新たな狩猟免許取得者に対する支援として、

資格取得の補助金を実施して行く。

クマ緊急対策支援事業として、住宅地内の不要な柿の木や栗の木は、町が伐採することにした。

**問** 現在の追い払い隊や駆除隊員で対応可能なのか。また実動できる隊員数、人材確保について。

**答** 実働可能な駆除隊員は6名。うち4名は追い払いパトロール隊。当分の間は維持できると考えているが、今後狩猟に関心のある若い方を補充しながら育成して行きたい。

**問** サル・イノシシの増加が西部地区、増加傾向と聞く。特に千蒲地区では人口減少と戸数減少により、集落管理が限界にきている。ク

マの出没も加わり、ヨモギの収穫など困難になるのではないか。

**答** ヨモギ栽培には電気柵が有効である。町民であれば電気柵の設置に4/5町補助を実施しているためぜひ利用して頂き、安心できる体制を考えて行きたい。



**問** 町として、町民向けの勉強会や小学校での安全教育取り組み・見守りなどの考えは。

**答** クマが出没しない環境整備が基本である。生ごみの放置や戸締り・住宅まわりの果樹の管理の徹底。学校・保育所付近に出没した場

合は保護者による送迎や町営バスの有効活用など安全対策を講じたい。又、地域からの相談があれば対応したい。

**問** 罠にかかった獣の処理は危険を伴う命がけの作業であり、高い技術を持ったハンターや担い手の育成が必要でないか。

**答** 経験を積んだハンターが3、4名いる。クマの駆除については、経験をしないといざという時の対応が困難なため、技術を伝承して後継者を育成してもらいたい。

【自己チェックシート】

エサ不足による、冬眠しないクマ出没で人間まで襲われる報道が連日取り上げられている。今後も継続と考えられることから、将来に向けたプロの担い手ハンター育成が重要と質問をした。具体的によようにして確保して行くのか、もう少し質疑すべきだった。