

令和元年 第3回浜松市議会定例会
代表質問及び浜松市答弁

質問者 市民クラブ 北野谷富子

| 質問 | 答弁 |
|--|---|
| <p>1 区の再編について</p> <p>(1) 8月1日の特別委員会では、住民投票結果の当局分析が報告された。これから、今後の議論の進め方についての協議が進んでいくものと思われるが、市長の思いを伺う。</p> <p>(2) 住民投票説明会では、参加者から市民サービスの低下に対する懸念についての質問や意見が相次ぎ、再編に対する漠然とした不安や、再編後の姿に対するイメージが浸透していない印象を受けた。改めて、市民が具体的に思い描き、再編への不安を払拭できる「再編後の姿」について伺う。</p> | <p>1 (1)(2)鈴木市長</p> <p>1点目。現在、行政区の再編については、行財政改革・大都市制度調査特別委員会で協議しているところだが、区のあり方については、平成27年4月の市長選挙・市議会議員選挙後、同年5月に議論を再スタートさせ、合併・政令市の検証や、新たな行政区、行政サービス提供体制案について協議してきた。今議会では、今までの議論の繰り返しではなく、住民投票結果の分析として、特別委員会で示した「令和3年1月1日までに再編を行う事への賛否は拮抗」との認識のもと、市議会と再編の結論を得るための議論を進める必要があると考えている。今後の議論に際しては、住民投票で合区による3区案への反対が多数であったことも踏まえ、再編案の前提としていた合区にこだわらず、検討していく。</p> <p>2点目。区再編は、時代の変化に合わせた柔軟で効率的な組織運営と住民サービスの向上の両方の実現を目指すものである。再編後の具体的なサービス提供体制については、協働センターの機能強化によるコミュニティ支援の充実、現在の区役所庁舎など身近な場所でのサービスを引き続き提供すること、福祉分野での相談、申請などに係るアウトリーチ、保健分野での子供から高齢者までを対象とする訪問サービスを提供することなどを提案してきた。こうしたことにより、今後、深刻さを増す人口減少、少子高齢化による社会の変化に対応し、持続可能な形で市民の皆様の暮らしを支える力を高めていくことができると考えている。</p> |
| <p>2 女性の活躍推進について</p> <p>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（通称「女性活躍推進法」）」が平成27年9月に施行されてから、その機運は高まり続け、本市でもさまざまな形で女性の活躍を推進してきた。これまでの経過と取り組みについて、以下4点について伺う。</p> <p>(1) 女性活躍の取り組みについて</p> <p>市長は、平成28年5月31日に開催された指定都市市長会議にお</p> | <p>2 (1)鈴木市長</p> <p>1点目。女性が様々な分野で活躍するためには、男性中心の労働慣行の見直しや、多様で柔軟な働き方の推進が不可欠。本市では、平成29年に多くの企業の皆さまの参加をいただき中、「NAOTORA女性サミット」を開催し、一人一人が働き方や生き方を見つめ直し、自身が望むバランスで仕事と生活との調和がとれる社会の実現に向けて行動していくことを宣言した。併せて、市内の事業所が取り組む、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援するとともに、仕事と生活との調和が図られる取組を進める事業所を認証するなど、女性の能力が発揮できる環境整備を推進している。また、女性が仕事と子育て、介護などの二者択一を迫られることなく、労働の分野において活躍していくためには、意識改革が重要である。このため、男女を問わず、互いに</p> |

| 質問 | 答弁 |
|---|---|
| <p>いて、20政令市の全市長らとともに「イクボス宣言」を行い、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同するなど、組織のトップを務める男性リーダーとしてさまざまな女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう率先して行動してきた。そこで、これまでの成果と、今後の女性活躍に向けた取り組みについて伺う。</p> <p>(2) 女性の登用について 平成28年3月、「はままつ女性職員活躍応援プラン」を策定した。その中で平成32年度までに女性職員の管理職の比率を15%にするという数値目標を掲げている。そこで、本市においてキャリアアシスト研修や女性職員育成研修を行うなどの取り組みをさらに推進すべきと考えるが伺う。</p> <p>(3) 男性の育児参加について 女性の活躍を推進していく中で、男性の育児への協力と職場の理解、管理職の意識改革は必要不可欠であることは広く知られているが、実態が追いついていないと考える。育児参加がしやすい職場環境の実現を目指しているとは理解しているが、本市の育児短時間勤務制度の取得率も含めた現状とさらなる取り組みについて伺う。</p> <p>(4) 消防団における女性活躍推進について 消防団における女性団員の役割と今後の見通しについて伺う。</p> | <p>仕事と家庭を両立できる働き方や生き方を描く機会を設けている。今後も継続して、女性が自らの意志に基づき、個性や能力を十分に発揮できる環境づくりを支援するとともに、多様で柔軟な働き方を推進していく。</p> <p>2 (2)(3)川嶋総務部長</p> <p>2点目。女性管理職の登用率は、平成31年4月時点で、9.8%で、前年度の9.5%から微増しましたが、「はままつ女性職員活躍応援プラン」の目標である15%には達していない。このため、若手女性職員に対して、「キャリアアシスト研修」を実施し、仕事意欲の向上を図るとともに、中堅女性職員には「スキルアップ研修」を実施し、自信を持って責任ある業務にもチャレンジできるよう、必要となる能力の向上を図っている。この他にも、総務省自治大学校での地方公務員女性幹部養成支援プログラムや、外部研修機関が実施する女性のキャリアを学ぶ研修などにも、積極的に職員を派遣している。また、新任所属長を対象に「イクボス研修」を実施し、ワーク・ライフ・バランスを実現する職場運営や、性別に関わらず部下の成長を支える管理職の育成に努めている。</p> <p>3点目。男性の育児参加については、女性活躍推進のために不可欠なものと考え、特に配偶者出産補助休暇、育児参加休暇、男性の育児休業の取得率について令和2年度までの目標値を定め、取得の促進に取り組んでいる。平成30年度の取得率を申し上げますと、配偶者出産補助休暇は、78.0%、育児参加休暇は41.7%、育児休業については4.7%となっている。特に育児休業については、取組み開始当初の平成26年度は取得率が1%に満たないものであったが、近年になり、目標の10%にはまだ及ばないものの、その取得が進み始めている。また、平成29年から新たに導入した育児短時間勤務制度は、現時点で男性の利用実績がなく、特に制度理解へ向け啓発が必要なものと捉えている。今後においては、こうした現状を踏まえ、引き続き制度の周知に努め、研修等を通じた制度を利用し易い職場環境作りに努めていく。</p> <p>2 (4)鵜飼消防長</p> <p>4点目。浜松市消防団では性別を問わず、女性でも男性団員と同様に消火活動や災害対応に従事している。なお、本年4月1日時点では35人の女性が団員として活動しているが、その多くが応急救護技術の訓練指導や救命講習等を行う教育隊に所属している。今後においても応急救護指導のニーズは益々高まっていくことが予想されるため、より多くの女性の方々が消防団に加入し、教育隊をはじめ様々な分野で活躍していただくことが重要である。そのため、女性団員からの意見も踏まえ、加入促進につながる広報活動や、環境整備などを検討していく。</p> |

| 質問 | 答弁 |
|--|--|
| <p>3 はままつ式 30 人学級編制について</p> <p>現在、本市独自の施策として小学 1・2 年生を対象に、30 人学級編制を実施している。そのことにより、学校現場においては、教員と児童、児童同士の親密な関係を築くことができ、児童に基本的な生活習慣や学習習慣を身につけさせることができるとの高評価を得ている。そこで、少人数学級をさらに充実させるべきと考えるが、以下 3 点について伺う。</p> <p>(1) 令和元年度の配置状況について伺う。</p> <p>(2) 30 人学級編制実施による成果について伺う。</p> <p>(3) 今後、対象学年を拡充していく考えはないか伺う。</p> | <p>3 (1)(2)(3)花井教育長</p> <p>1 点目。現在、本市独自の施策として、小学校 1・2 年生を対象に、はままつ式 30 人学級編制を実施。これにより少人数指導が充実し、教員が児童一人一人にしっかりと向き合える教育環境が構築され、きめ細かな指導を行うことができ、良質な教育活動が展開されている。令和元年度については、小学校 1 年生 15 校、2 年生 15 校の計 30 校に臨時講師を配置している。</p> <p>2 点目。配置校からは、議員からの質問にあった評価以外に、「基礎的な学力の定着に効果的であった」、「発達傾向のある児童や外国人児童、登校渋りの児童等へのきめ細かな指導を行う事ができた」などの高い評価も得ている。さらに、学級数を増やすことにより、学級編制に柔軟性が生まれ、児童同士の人間関係を配慮した、個性や能力をより発揮できる教育的効果の高い環境づくりが可能になった。また、学年事務や校務分掌、教材研究等において、教員間で業務を分担して行うことができ、教員の負担軽減につながっているという効果もある。</p> <p>3 点目。小学校 1・2 年生については、配置校における多くの効果及び高い評価が認められているため、引き続き、30 人学級編制を実施していく。今後については、自立に向けて活動範囲や友達との関わりが広がり、多種多様な対応が必要となる小学校 3 年生にも、はままつ式 30 人学級編制の拡充を検討していく。</p> |
| <p>4 小・中学校施設の長寿命化について</p> <p>公共施設等総合管理計画では、小・中学校、高等学校は本市が保有する公共建築物全体の延べ床面積の約 36% を占め、長寿命化を図っても改修・更新経費は今後 50 年間で 3676 億円必要と見込まれている。特に、老朽化が目立つ小・中学校の校舎など小・中学校施設の長寿命化は急ぐ必要があると考える。そこで以下 2 点について伺う。</p> <p>(1) 小・中学校施設の現状について伺う。</p> <p>(2) 小・中学校施設の長寿命化の取り組み状況について伺う。</p> | <p>4 (1)(2)伊熊学校教育部長</p> <p>小・中学校施設の多くは、昭和 40 年代後半から昭和 50 年代前半に建築され、築後 40 年を超える施設の延べ床面積は約 47 万 5 千㎡に達し、小・中学校全体の 6 割を超えている状況。これら小・中学校施設の長寿命化対策は、安全安心な教育環境を提供していく上で喫緊の課題であると認識している。</p> <p>2 点目。平成 29 年 9 月に策定した「浜松市公共建築物長寿命化指針」に基づき、一斉に大規模改修や更新時期を迎える学校施設の長寿命化を図り、長期的なコスト縮減及び予算の平準化、並びに安全安心な教育環境を提供するため「学校施設長寿命化計画」を本年度中に策定していく。今後においては、策定した長寿命化計画を踏まえ、学校毎に施設の課題を洗い出した上で整備手法を検討し、老朽化の状況、維持・更新に係るコスト等を考慮しつつ、優先順位を決め、整備を進めていく。</p> |

| 質問 | 答弁 |
|--|---|
| <p>5 会計年度任用職員制度導入について</p> <p>来年4月から、新たに会計年度任用職員制度が創設されることに伴い、臨時・非常勤職員の任用のあり方が大きく変わる。このことについて新たな枠組みや財政上の影響、人材の確保などの課題について、以下4点伺う。</p> <p>(1) 新制度の創設に伴い、いわゆる非正規職員の枠組みがどのように変わるのか伺う。</p> <p>(2) 現行の臨時・非常勤職員の身分や勤務条件はどのように取り扱われるのか伺う。</p> <p>(3) 新制度の創設に伴い、全体としてどの程度の人件費が増加すると見込んでいるのか。</p> <p>また、増加分について短期的・中長期的にどのように対応していく考えかあわせて伺う。</p> <p>(4) 市内小・中学校において、多くの非常勤講師、支援員、補助員が配置されているが、学校現場では、これまでと同じように非常勤講師などが配置され、学校運営がサポートされるのか不安視されている。現状、サポートしている人員は確保されるのか。今後、学校現場の実態に合わせた非常勤講師などの勤務時間数や人員の確保に関してどのような対応を考えているかあわせて伺う。</p> | <p>5 (1)(2)(3)川嶋総務部長</p> <p>1点目。地方公務員法の改正に伴い、令和2年4月から会計年度任用職員制度が施行される。この改正は、各地方公共団体がそれぞれの基準で臨時的任用職員及び非常勤職員の任用を行っていたものを、会計年度任用職員に統一するものである。これにより、法律上の任用根拠が明確化されることとなる。</p> <p>2点目。本市では、特別職の非常勤職員及び一般職の臨時的任用職員の大部分は、合わせて一般職の会計年度任用職員として任用され、守秘義務などの地方公務員の服務に関する規定等が適用される。給与その他の勤務条件については、基本的に制度の移行前のものを引き継ぐこととしている。なお、学校において、正規の教職員の代替として任用を行う場合には、任期付任用職員又は臨時的任用職員を任用することとしている。</p> <p>3点目。非常勤職員から移行する者については、現在の報酬水準を引き継ぐこととしており、人件費への影響はないものと見込んでいる。長期の臨時的任用職員から移行する者については、期末手当を支給することとなるため、平成30年度ベースで試算すると約2億円の増となる。また、学校においては、任期付任用職員及び臨時的任用職員の任用を予定しており、給与その他の勤務条件は一般の職員に準じて定めることとなるため、約6億円の増を見込んでいる。これらの増加分の人件費については、全国的な制度改正に伴う財政負担のため、地方交付税や国庫補助などの措置を国に求めていく。</p> <p>5 (4)花井教育長</p> <p>本市では、個々の児童生徒に寄り添った、きめ細かな指導や学校運営の支援、児童生徒の問題行動等への対応など、教育活動を充実させるため、多くの非常勤講師や支援員、補助員を市内の小中学校に配置している。来年4月に、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が施行され、非常勤講師や支援員、補助員は、会計年度任用職員に移行する。移行に伴い、勤務条件が見直され、勤務に係る経費等を支給することとなるが、学校現場の状況を考慮し、現行の非常勤講師等の人数は確保していく。また、学校現場の実態を踏まえ、授業を行う非常勤講師の年間勤務時間数についても、今後、拡充を検討していく。さらに、障がい等により特別な支援が必要とされる児童生徒が増加傾向にあるため、計画的に発達支援教室を増設するとともに、指導員やスクールヘルパーの増員も行っていく。会計年度任用職員制度導入後については、本市独自の施策である支援員等の配置を継続していくことにより、引き続き、学校教育の充実に努めていく。</p> |