

## 第3回定例会議事日程（第2号）

### 第1 一般質問

田畑和彦君

#### 1. 人口減少・少子化対策について

市長は昨年、「人口減少・少子化緊急対策元年」と位置付け、子どもや若者に絞り込んだ政策として、保育料の無償化・イクボス企業応援などの取組を開始。更に今年度、これまでの取組を拡充・継続のほか、学校給食費の無償化・保育士等就職支援などの新規事業に取組まれた。

- (1) 市長はこれらの取組に対し、現状をどのように評価しているのか伺う。
- (2) 保育士等就職支援事業の周知方法と活用状況について伺う。
- (3) 公立の小中学校を対象とした給食費の無償化は、本市に居住し私立の学校に通う児童生徒も対象とすべきと思うが如何か。

#### 2. ハラスメント等について

- (1) 市職員全体に関わるハラスメントに対する、市長の見解と再発防止対策等について伺う。
- (2) 窓口でのカスタマーハラスメントの状況について伺う。
- (3) カスタマーハラスメントの対策は、急務と考えるが如何か。

#### 3. 炎天下の道路補修等について

- (1) 市長は、炎天下で作業する土木作業について、どのように評価されているのかを伺う。
- (2) 都市建設課直営班の人員体制等について伺う。
- (3) 熱中症予防対策グッズの支給・貸与等について伺う。
- (4) 炎天下での作業は、生命の危険を伴う。土木作業員の処遇改善を行うべきと思うが如何か。

東 育代君

#### 1. 地震、津波への対策について

日向灘地震が発生した。南海トラフ地震臨時情報が出され、突然発生する地震と津波への不安と備えについて改めて考えさせられた。地域や個人の防災意識を高める取組の充実が重要となってくる。

- (1) 自主防災組織による避難訓練や防災意識を高める研修の実施、もしもの備えについて伺う。
- (2) 緊急時、市からの情報発信、市民が情報を受け取る方法等について伺う。
- (3) 家庭内における防災意識や連絡体制、防災グッズの整備など、市民意識の啓発について伺う。
- (4) 避難所や自主避難施設の状況、避難の考え方について伺う。
- (5) 要援護者への対応について、受け入れ施設との連携、寝たきりや自力での避難が困難な方々への対応はどのように考えているか。
- (6) 外国人への対応について、外国語での情報提供、地域住民との連携等、どのような状況か。

#### 2. 男女共同参画の推進について

市では、男女共同参画基本計画（令和5～10年度）が策定され、取組が進められている。県内の自治体では、推進条例を制定しジェンダー平等と多様性の尊重について、自分事としての取組が始まっている。

- (1) 男女共同参画推進条例の制定について伺う。
- (2) パートナリシップ制度について伺う。

江口祥子君

1. こども誰でも通園制度について

令和6年6月5日、「こども誰でも通園制度」の創設を含む、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案が可決成立した。同制度は、親の働き方を問わず、時間単位で保育所などを利用できる制度である。

(1) 国では令和8年度から全国展開を目指しているが、本市の受入体制など課題を伺う。

(2) 本市でも一時預かり事業があるが、違いについて伺う。

(3) 保育士の確保をどのように見込み、補充していこうと考えているのか。

2. 子宮頸がん検診とHPVワクチンについて

(1) 厚生労働省は、子宮頸がんの原因となるHPV（ヒトパピローマウイルス）の感染を調べる検査について、令和6年4月から市区町村が実施する検診への導入を可能としているが、本市での導入について伺う。

(2) 子宮頸がん検診の受診状況と受診率向上のための取組について伺う。

(3) HPVワクチンキャッチアップ接種について伺う。

(4) HPVワクチンを接種する男性に対し、接種費用の一部を助成する考えはないか伺う。

吉留良三君

1. 市民に頼りになる市役所をつくるために、今なすべきことについて

(1) 市役所は、市民の暮らしと安心のよりどころである。市民に期待される市役所となる人員体制等を再構築する時ではないか。

(2) 若手職員の退職など、職場が安定していない懸念がある。退職した市職員の内訳とその理由について伺う。

(3) 本市のような小規模自治体でも、大規模自治体に負けない行政執行能力が問われる。そのためには、有能な人材の確保が必要であると考えますが、市としてどのような努力をしているか。

(4) 最低賃金の改定などの対応（非常勤職員、指定管理者など）をしっかりとやるべきではないか。

(5) 消防職員の処遇改善のため、緊急消防援助隊派遣手当について、早く条例化すべきではないか。

(6) 市民に期待される市役所となるためには、人材育成の上で、職員研修が特に大事だと考えるが如何か。

---

本日の会議に付した事件

議事日程と同じ

---

出席議員 14名

1番	田畑和彦君	10番	濱田尚君
2番	西田憲智君	11番	東育代君
3番	高木章次君	12番	竹之内勉君
4番	江口祥子君	13番	下迫田良信君
5番	吉留良三君	14番	原口政敏君
6番	松崎幹夫君	15番	福田清宏君
8番	（欠員）	16番	中里純人君
9番	大六野一美君		

---

欠席議員 1名

7番 田中和矢君

---

職務のため議場に出席した事務局職員の職氏名

局	長	石元謙吾君	主	査	神藺敦子君
補	佐	岩下敬史君	主	査	福谷和也君

---

説明のため出席した者の職氏名

市	長	中屋謙治君	教育総務課長	吉永康彦君	
副市	長	出水喜三彦君	消防長	下池裕美君	
教	育	長	相良一洋君	子どもみらい課長	久徳和久君
総務課	長	岡田錦也君	都市建設課長	吉見和幸君	
企画政策課	長	山崎達治君	まちづくり防災課長	宮持大作君	
財政課	長	長畑正博君	健康増進課長	久保さおり君	

---

令和6年9月9日午前10時00分開議

△開 議

○議長（中里純人君） これから、本日の会議を開きます。

△日程第1 一般質問

○議長（中里純人君） 日程第1、一般質問を行います。

これより、通告順により、順次質問を許します。

まず、田畑和彦議員の発言を許します。

[1 番田畑和彦君登壇]

○1 番（田畑和彦君） おはようございます。今年の夏も全国高等学校野球選手権大会で、今年の夏に引き続き、神村学園が厳しい練習に耐え、培った実力をいかに発揮し、2年連続ベスト4という輝かしい成績を残してくれました。最後まで諦めない、粘り強い見事な戦いぶりで、元気、勇気、そして感動を与えてくれたほか、選手のユニフォーム右袖の文字、いちき串木野市の文字が幾度となくテレビに映し出され、本市のPRに大きく貢献してくれました。

一方、野球部のほか直近この1年の全国大会の高校の部で、女子駅伝、女子ソフトボール、中学の部で、男子サッカー部が見事優勝しており、僅か人口2万6,000人のまちから日本一という成績を残していることは、称賛に値するものであり、地元として誇りであり、今後のさらなる活躍を期待するところでもあります。

さて、先に通告いたしました三つの項目について質問をいたします。

市長は昨年、令和5年度から人口減少・少子化緊急対策元年と位置づけ、国のこども未来戦略方針に先駆け、これからの社会を担う子どもや若者に絞り込んだ政策とし、保育料の無償化・イクボス企業応援助成金事業の取組を開始されました。

昨年の本市の出生者は103人と過去最低であり、人口減少が加速していく中、市長は6月議会の最終本会議で、本市の最重要課題は人口減少と少子化対

策である。このことは国をはじめ、全国の地方自治体で模索が続いている難しい課題である。

本市においては、今年度、子育て世代の経済的負担軽減をはじめ、転入促進、市外への転出抑制を図る定住促進制度が奏功するよう様々な機会を捉え、周知広報に努める。

さらには本市が選ばれるまちになるためには、本市の強み、特色を見極め、魅力として磨き上げ、魅力あるまちづくりにつなげていくことは、身近な事柄の積み重ねでもあり、同時に大きな夢に向かって真柱を立てることであると述べられました。

これらの思いを込め、昨年度から取り組んでいる保育料無償化の継続、医療費無償化を拡充のほか、子育て世代の経済的な負担の軽減と若者や子育て世代を中心とした施策に重点化し、新たな事業として、公立の小・中学校に在学する児童生徒の学校給食の無償化に取り組まれました。

人口減少対策として、目玉である三つの無償化は、県内19市初の取組で、予算額2億4,000万円、そのほか、移住・定住促進補助金、未婚・晩婚対策、安心して子育てできる環境整備として、保育士等就職支援事業を、さらには子どもの居場所づくり推進事業など、合計3億5,000万円を計上し、取り組んでおられます。

これらの取組を広報紙やホームページ、のぼり旗、そして数回にわたるこのような新聞広告を多く出され、様々な工夫を凝らしながら市内外に広く周知広報に努めているようではありますが、市長はこれまでの人口減少、少子化対策の取組に対し、どのように評価しているのかを伺い、壇上からの質問といたします。

[市長中屋謙治君登壇]

○市長（中屋謙治君） おはようございます。田畑和彦議員の御質問にお答えをいたします。

人口減少・少子化対策に係る取組への現状評価であります。

我が国においては、毎年出生数が過去最低を記録するなど、少子化が加速的に進み、言わば危機的な状況にあると言えます。

そのため、国においては、これからの六、七年が

少子化傾向を反転させるラストチャンスとして、昨年、こども未来戦略方針を閣議決定し、異次元の少子化対策に取り組むこととされております。

こうした国の動向を踏まえ、本市においても急速な少子化の進行による人口減少に歯止めをかけるべく、令和5年度を人口減少・少子化緊急対策元年と位置づけ、保育料の無償化や結婚新生活支援補助金など、子どもや若者に重点を置いた施策を展開してまいりました。

今年度からは、子育て世代や若者の経済的負担の軽減を図るため、小・中学校の給食費や18歳以下の子ども医療費を無償化し、保育料の無償化と併せて、三つの無償化に取り組んでいるほか、定住促進補助金の拡充や転出した子どもたちが将来帰ってきてくれることを期待する薩摩スチューデント奨学プログラムなど、子育て世帯や若者を中心とした幅広い施策に取り組んでいるところであります。

少子化対策において重要なことは、地域や事業者など、社会全体で若者や子育て世代を応援し、支える環境を整備することであり、現在取り組んでいる三つの無償化やイクボス企業応援助成金などに加え、保育士等就職支援やファミリーサポートセンター事業など、子育てしやすい環境整備は着実に進んでいるものと考えております。

これらの取組に加え、若者や女性に選ばれるまちとしての魅力を高めていくことが今後必要になってくると考えております。

このため、今後につきましては、若者や女性がまちの未来に対する期待感を持ち、チャレンジできるような施策に取り組んでまいりたいと考えております。

こうした人口減少・少子化対策については、その効果が現われるまでには、一定の期間を要するものであり、中長期的には出生率の向上や地域の若者の定住促進、さらには持続可能な人口構造の維持につながっていくものと考えておりますので、今後とも引き続き、継続して取り組んでまいりたいと考えております。

**○1番（田畑和彦君）** 市長からただいま御答弁をいただきました。

様々な取組をされ、効果は一定の期間が必要というようなお話がございました。

現在のところで、主な取組状況はどのようなものかをお伺いいたします。

**○企画政策課長（山崎達治君）** 人口減少・少子化対策に係る取組と現状についてであります。

主な取組と現状といたしまして、まず、令和5年度からの保育料の無償化では、本市の0歳児から2歳児の数は、制度開始前の令和4年4月と比較しますと減少しておりますが、入園者数は増加し、0歳児から2歳児までの入園者の割合が約10%増加するなど、効果が現われ始めているものと捉えております。

次に、イクボス企業応援助成金は、現在12社の企業がイクボス宣言を行い、これまでに4社が助成金の対象として男性職員の育児休業に積極的に取り組んでおります。

また、薩摩スチューデント奨学プログラムでは、令和5年度に8件、令和6年度現在まで4件の利用申請があったところであります。

令和6年度からの移住・定住施策としまして、定住促進補助金の大幅な拡充を行い、市内に家を持ちたいという人を支援し、移住促進と転出抑制を図っております。8月末現在、17件の申請を受け付けており、また、市内外から問合せをいただいているところであります。

このほか、若者の結婚の後押しとしまして、結婚新生活支援事業補助金などの年齢要件の見直しや不妊治療制度の拡充、学童クラブの利用料助成の対象拡大など、出会いから子育てまで、それぞれのステージにおける取組を強化しているところであります。

こういった一連の取組につきましては、PRも非常に重要でありますことから、LINEや広報紙などの周知に加えまして、特に、定住促進補助金と三つの無償化につきましては、チラシ、ポスター、のぼり旗、新聞広告などを活用しているところであります。

また、来年1月をめどに、主に移住や定住の促進を目的としましたウェブサイトを開設し、本市の魅力や実際の移住者の生の声を全国の移住を希望され

ている方々に発信していきたいと考えております。

**○1番（田畑和彦君）** 課長から今答弁をいただきましたが、政策によっては1年半、あるいは半年を経過しているわけでありますけれども、そこそこの成果と申しますか、出ているような感じを受け止めました。

市内の保育園の経営者の方と話をしてみたいと思います。

三つの無償化をはじめとする人口減少・少子化対策は好評のようで、市外からの見学者が、幼稚園、保育園を回っているところ、全部で二十数件あるようであります。1組は来年3月入園予定で、移住につながる話があるともお聞きをしました。

しかし、肝腎な受皿である園では、園児を受け入れたいけれども、保育士不足で受け入れられない深刻な状況であるともお聞きをいたしました。

壇上で申し上げましたように、人口減少・少子化対策の一つとして、市内の私立認可保育所または認定こども園に保育士として新たに就職した方への補助する新規事業であります保育士等就職支援事業の周知方法と利用状況はいかがなものかをお伺いをいたします。

**○子どもみらい課長（久徳和久君）** 保育士等就職支援事業の周知方法と利用状況についてであります。

本事業は、保育士等を確保することにより、保育の質の向上を図るとともに、多様化する保育ニーズへ対応するため、市内の私立認可保育所、または認定こども園に保育士等として、新たに就職した者に対して、補助金を交付するものであります。

周知方法としましては、市の広報紙、ホームページへの掲載や市保育連絡協議会及び認定こども園に対して、補助制度のお知らせをしたほか、市立ハローワークとハローワーク伊集院に対して、本制度について、仕事を探しに来られた方に紹介していただくよう依頼し、周知・広報に努めているところであります。

本制度の利用状況につきましては、8月末時点で補助金の申請件数は7件で、合計150万円の補助金を交付しております。

**○1番（田畑和彦君）** 就職支援事業ということで、

予算はたしか200万円あったと思いますが、そのうちの7件、150万円の執行ということで、そこそこの効果はあるようであります。

それでもなお現場では保育士不足は解消されておらず、資格を持たない保育補助を雇用し、保育士不足を補っているようであります。

この状況はすぐに解決するとは思えないため、資格を持たない保育補助者への補助制度の取組が必要であると思いますが、いかがですか。

**○子どもみらい課長（久徳和久君）** 保育士不足を補う資格を持たない保育補助者への補助制度の取組についてであります。

市内の保育事業所等については、保育士を募集するが、応募がないとの声を聞いております。

現状としましては、保育士配置の特例措置を活用した看護師や子育て支援員などや高齢者等雇用に対する加算の対象となる保育補助者を雇用して、保育士不足を補っている状況であります。全ての保育補助者に対して、国の給付費等が支給されてはいないところであります。

保育士の業務負担を軽減する国、県の補助事業の一つとして、市立保育所及び幼保連携型認定こども園が保育士の負担軽減に資する業務や園外活動時の見守りなどを行う保育支援者の配置に要する費用などへの補助を行う事業があります。

保育士不足を補うために必要な補助事業と考えられ、各園に要望を聞いたところ、この補助事業の実施要望があったため、事業実施に向けて進めてまいります。

**○1番（田畑和彦君）** ただいま答弁の中で、実施に向け進めてまいりたいということでもありますので、ぜひ期待をしたいところであります。

また、身体障害者手帳保持者には、園に対する補助制度がありますが、例えばASD、ADHD、LDなどの発達障がい傾向があり、療育施設に通うが手帳を持たない子どもに対する認定補助制度がなく、補助制度の取組が必要であると思いますが、いかがでありますか。

**○子どもみらい課長（久徳和久君）** 発達障がいの傾向があり、療育施設に通う手帳を持たない子ども

に対する補助制度への取組についてであります。

市の単独事業として実施しております障がい児保育事業、軽度障がい児保育事業については、身体障害者手帳や療育手帳などを所持している児童や同程度の障がいを有すると児童相談所などの公的機関から認められた園児を対象に、障がい児保育を行う保育施設に対して補助を行っているところであります。

現在、複数の園から現制度の補助金額や補助対象では、発達に問題を抱えている園児を手厚く保育することは難しいとの声を聞いております。

そのようなことから、他市の状況を参考にしながら、補助制度の拡充について、療育施設に通っている園児を対象にするなど、制度の見直しを検討してまいりたいと考えております。

**○1番（田畑和彦君）** 保育所等において、療育施設に通う発達が気になる子どもへの支援は重要であります。本市においても、そのような子どもへの支援をしっかりと充実させていただきたいと思っております。

次に、学校給食費の無償化についてであります。

南さつま市では、教育環境の整備充実策として、学校教育費の保護者負担の軽減を位置づけ、高齢化社会を支える子育て世代への経済的支援を図るとともに、子どもたちが心身ともに健康でたくましく、成長することを目的に、平成29年度から学校給食費の無償化に取り組んでおります。

対象者は南さつま市公立の小・中学校に通う児童生徒のほか、私立の小・中学校に通学する児童生徒に対しても、市の給食費と同額を補助する制度で、これらに係る令和6年度の予算は、公立小・中学校に通う2,214人の児童生徒へ月額、小学校4,400円、中学校5,100円、保護者負担はゼロ円、合計予算額は1億1,280万円。

一方、私立小・中学校に通う35人の児童生徒へ月額額は公立と同額補助、差額は保護者負担とし、合計予算額160万円。保護者への支払いは、学校ごとにかかった費用の証明書を保護者が市に提出、年度末の3月に希望口座に振り込みを行う制度であり、予算総額1億1,400万円、財源は63%がふるさと寄附金、35%が繰越金の一般財源で賄っているようです。本市と大きく違うのは、本市にある神村学園や市外

にある私立の小・中学校へ通う児童生徒への支援がないことでもあります。

ちなみに、神村学園に係る普通交付税の影響額は、市外から本市内の学校の寮に入った場合や外国人が日本語学科に入学した場合も対象となることから、現在の入寮生550人から試算しますと、約4,000万円の普通交付税が交付されていることとなります。

そのほか、常勤の職員262名の市税や通信制課程の約900名の生徒を除いた幼稚園、初等・中等・高等部、通信制課程の生徒数約2,300人、先ほど申し上げた常勤の職員を含めた合計約2,500人による経済効果、波及効果は本市にとって極めて大きなものであり、まさに市長が言われる宝的存在であります。

言うまでもなく、市役所の基本中の基本は常に公正であり、市民に公平に対応することでもあります。

本市に居住し、納税されている保護者のお子さんが、市内、市外の私立小・中学校へ通う児童生徒への給食費無償化が対象外であることは、公平性の面から甚だ疑問が残るものであります。

学校給食費の無償化は本市に居住し、私立の小・中学校に通う児童生徒も対象とすべきと考えますが、いかがでありますか。

併せて、私立の小・中学校に通う児童生徒の対象人員は何人かをお示しをください。

**○市長（中屋謙治君）** 私立の小・中学校給食費無償化をすべきではないかという、こういう御意見であろうかと思っております。

壇上からも申し上げましたように、人口減少、少子化対策というのは喫緊の、そして、本市の最大の課題である。こういうことで、昨年度からそういう位置づけの下に、昨年度は保育料無償化ということで取り組んできたところでございます。

そして、今年度からは、子育て世代の経済的負担の軽減を図る。このことが少子化対策、あるいは人口減少に有効、奏功するんじゃないだろうか、そういうことで取組を始めたところでございます。

御案内のとおり、学校給食費、市内の公立の小・中学校学校給食費の無償化につきましては、今年の2月からエネルギー物価高騰対策ということで、公立の小・中学校学校給食の無償化というのは、本年

2月から実施し、そしてこれに引き続く形で、6月から人口減少・少子化対策ということで、公立の小・中学校学校給食費の無償化、これが有効ではなかろうかということで今取組を始めているところでございます。

仰せのように、人口減少・少子化対策、やはりこれはもう中期的あるいは長期的に取り組まないと効果が出てこない。そして、本市において、子どもを産み育てたい、そういうまちだという、そういう環境づくりということで、いろんな施策に今取り組んでいるところでございます。

おっしゃいますような観点からいたしまして、私立の小・中学校に通う御家庭の子育てをされている世帯の経済的負担の軽減を図る。こういう面からしますと、公立だけではなく、私立を含めた小・中学校学校給食費を無償化して、経済的負担の軽減を図っていく、このことも有効ではなかろうかと、こういうふうに思うところでございます。

そういうことで、来年度に向けて、私立の小・中学校学校給食費の補助制度が創設できないものかというのを検討していきたいと考えております。

なお、人員等については、担当課長のほうから答弁をいたさせます。

**○教育総務課長（吉永康彦君）** 私立の小・中学校に通う児童生徒の対象人員についてでございます。

本市に住所を有し、学校給食費無償化事業の対象者となっていない学校に通う児童生徒数は8月末現在で125人となっております。

内訳といたしましては、私立の市内外の小・中学校に通う児童生徒数が91人のほか、特別支援学校に32人、市外の公立中学校に2人となっております。

**○1番（田畑和彦君）** 学校給食費の無償化を私立に通う児童生徒も対象とすることは、得心が行くもので、人口減少・少子化対策にさらに効果が生まれるものと思います。

このことは市長が言われる本市の宝、強みを磨く、とがらせることにつながるものであります。

実現することを期待し、次の質問をいたします。

ハラスメントについてであります。

このことは、先の6月議会で同僚議員から消防行

政に対し、複数人が退職したことに消防業務に支障がないかと危惧され、認定されたパワーハラスメントとの人間関係に関連した質問がありました。

当局からの答弁は、再発防止に向け、アンケートや研修会を実施し、職場環境の改善に努め、良好な人間関係、信頼関係を構築するよう取り組むとのことでありました。

言うまでもなく、ハラスメントは相手の嫌がることをして、不快感を覚えさせる行為全般であり、パワハラ、セクハラ、モラハラなど、多くのハラスメントがあります。

今、ハラスメント事案はマスコミで毎日のように報道され、社会の大きな問題となっているにもかかわらず、国会議員や知事、市長、議員、また、各職場でハラスメント事案が多く発生をしております。

ハラスメントを受けた被害者は人としての尊厳を著しく蹂躪をされ、フラッシュバックや不眠に悩まされるほか、日常生活に深刻な支障を来し、将来の人生設計が損なわれ、家族まで巻き込まれ、重大な被害を受けるものであります。

このようにハラスメントは許されない、絶対あってはならない行為であります。

改めて市職員全体に関わるハラスメントに対する市長の見解と取組についてお伺いをいたします。

**○市長（中屋謙治君）** ハラスメントについては、今縷々お述べになられたとおりであります。

このハラスメントの発生、様々な要因があると思うんですが、職場においては、主に職場環境にあるんじゃないかなと思うところであります。職場内のコミュニケーション不足、人間関係の希薄化など、こういったものが大きな要因ではなかろうかと思っております。

いわゆるパワハラの定義というのを見てみますと、職務に関する優越的な関係を背景として行われる業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的、身体的苦痛を与え、職員の人格尊厳を害し、職場環境を害するもの、こういったパワハラの定義があるようであります。

先ほど申し上げましたように、職務上の優越的関係を背景として、必要以上の言動で、精神的、身体



的苦痛を与える、こういうことであります。

被害者の心に深刻なダメージを与えるだけでなく、業務に支障を生じさせることから、許すことのできないものだ、このように思っております。

私は機会あるごとに、選ばれるまち、そして、選ばれる職場という、この選ばれる職場、楽しい職場というのは、いわゆる職場環境であると思っております。

先ほど申し上げたようなコミュニケーション、あるいは人間関係、これをうまく保って行って、楽しい職場をつくるのが、ハラスメント対策、特に中でもこのパワハラ対策、大事なことではなかろうかと思っております。

具体的な再発防止策については、担当課長のほうから答弁をいたさせます。

**○総務課長（岡田錦也君）** 具体的な再発防止対策につきましては、市のハラスメントの防止等に関する規定により、ハラスメントの防止及び排除のための措置及びハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めており、苦情相談につきましては、ハラスメント相談員を串木野庁舎、市来庁舎、消防本部、定員10名でございますが、配置しているところであり、また、総務課のほうでも直接受け付けをして、相談があった場合は速やかに対応していることとしております。

そのほか、毎年、職員の接遇の基本となる人権について、職員が正しく理解し、人権尊重の意識を高めることを目的とした人権啓発研修を行い、研修の中でハラスメントについて正しく学ぶことで、ハラスメントの防止に努めております。

また、消防においては、再発防止に向けて、今年度もアンケートや研修会の実施など、ハラスメント防止に関する取組を強化するとともに、検証を行い、訓練の在り方なども含め、職場環境の改善に努めているところでございます。

**○1番（田畑和彦君）** アンケートや研修を行っているとのことですが、私に入ってくる情報では、あえて具体的には申し上げませんが、効果が、そして改善がまだ見られないとの声を聞いておりま

す。アンケートをして、研修をして終わりではありません。その後の評価・検証、チェックを行い、次の対策、アクションを講じていかなければ意味がありません。

パワハラ防止策の研修の中に、最近、民間企業で人気なアンガーマネジメント研修というのがあります。これは、1970年、アメリカで生まれ、怒りの感情と上手に付き合うための心理教育、心理トレーニングを行うもので、怒らないことを目的とするのではなく、怒る必要のあることは上手に怒り、怒る必要のないことは怒らないようになることを目標にするものです。

アンケートやアンガーマネジメントを含めた各種研修は1回でなく、継続的に実施し、周知啓発を行い、アンケートや相談で得た事実を確認し、適切な注意・指導、警告などをスピーディーに行い、ハラスメント防止を全職員に根づかせる必要があると思っておりますが、いかがですか。

**○市長（中屋謙治君）** 具体的なハラスメント防止に関する規定、この取組については、先ほど総務課長のほうから答弁したとおりであります。

そして今、縷々お述べになられたような取組、これは当然必要だろうと思っております。

私は先ほど申し上げましたように、課長会のたびに、そして、今年の仕事始めにおいて、選ばれるまち、そして、選ばれる楽しい職場づくりをしよう。この二つを今年目標に掲げて、職員に話をし、そして課長会のたびに選ばれる職場、それぞれの市役所が、市役所の中のそれぞれの部署が、選ばれる楽しい職場づくりをしようじゃないかと、こういうことを繰り返し繰り返し申し上げております。

今お述べになりましたそういったことを参考にしながら、徹底して、ハラスメントのない楽しい職場、みんなが憧れる、そういった職場づくりに取り組んでいきたいと思っております。

**○1番（田畑和彦君）** 厳しい姿勢で、迅速な、そして対応で、ハラスメント根絶に向け、選ばれる職場、楽しい職場づくりという言葉がありましたが、ぜひ取り組んでいただきたいと思っております。

パワハラ、セクハラなどのほか、最近、客の立場

を利用して、自己中心的で理不尽な要求をする行為、カスタマーハラスメント、いわゆるカスハラが社会問題化しております。このカスハラに対し、サービス業に関してであります。労働組合でつくる、U Aゼンセンの組合員対象に行ったアンケート調査、3万3,000人からの回答によると、2年以内でカスハラ被害に遭った方が46.8%、実に2人に1人、客のカスハラ行為や暴言、威嚇、脅迫、何回も同じ内容を繰り返すクレーム、長時間拘束などであり、カスハラを受けた方の中には、心身の不調で休職や離職、自殺に追い込まれたなどのケースもあったようであります。

かつてお客様は神様と言われてきましたが、相次ぐ被害に厚生労働省の有識者検討会は、安心して働ける職場環境をつくることを願い、従業員の保護を企業に義務づけるよう明記した報告書素案の公表がありました。

そこで、本市窓口でのカスハラ事案はどのような状況かを伺います。

**○総務課長（岡田錦也君）** 本市として、窓口での行き過ぎたクレーム、いわゆるカスタマーハラスメントに当たる事案につきましては、一番多いケースが、来庁者が窓口での証明書等の申請時において、本人以外の証明書等の発行、例えば、住所の違う兄弟等の住民票発行などの際、個人情報保護の観点から、委任状などの必要書類の提示を求める場合がございます。そのような際に、委任状を提示せず、大声で執拗な言動にて証明書等の発行を迫るケースなどがございます。

このようなケースにつきましては、窓口での担当者だけではなく、係長、課長なども入れて、組織的に対応しているところでございます。

また、窓口の事例ではございませんが、特定の職員に、長電話を頻繁にかける事例もございます。これにつきましては、市民からの電話であるため、むげに切ることもできず、対応には苦慮しているところでございます。

**○1番（田畑和彦君）** 窓口でのカスハラ行為が幾つか御紹介がありました。

先ほど委任状を持ってこない場合の対応も少し御

説明がありましたけれど、具体的にはどのような形でもう少し対応するか、分かったら教えてください。

**○総務課長（岡田錦也君）** 来庁者が本人以外の証明書等を請求される場合、先ほども申したとおり委任状等の提示が必要となってきます。この委任状を持参していない場合は、法令上、証明書は発行できないこととなっておりますので、再度、委任状等を持って来庁していただきますよう、来庁者へは丁寧に説明して、御理解をいただいているところでございます。

**○1番（田畑和彦君）** カスハラ対策事例として、少し御紹介をしたいと思います。

民間では、全日空が2人以上で対応、相手の承諾を得て、録音・録画を行うとするマニュアルを作成、J R東日本や西日本では、理不尽で過剰な要求には応じない方針を明示。コンビニのローソンでは、従業員から理不尽な要求から守る基本方針を発表、個人の対応とせず、組織的対応、カスハラ対象行為を例示し、社内外に周知。行政の例としては、札幌市役所で令和5年7月から市役所本庁にカスハラ防止啓発ポスター、今日持ってまいりましたが、このようなポスターであります。下のほうには「暴言、時間拘束、過度な要求、SNSへの投稿」などが該当しますよというポスターであり、最後の下のほうには「お客様も働く人も、お互いに尊重される社会へ」というような形を書いてあります。掲示方法については、御覧のように、こうした窓口で対応しているというような対応を札幌市のほうでは取っておられるようです。

これにより市民へのカスハラに当たる行為の周知が進み、来庁者の口調が和らいだことや、当該行為に当たる可能性のある方が録音を意識し、暴言などを控える傾向が出てきているとのこと。

また、東京都はカスハラを受けた人の心身に深刻なダメージを与え、企業活動にも悪影響を及ぼすため、全国初となるカスハラ防止条例を来年の4月からの施行を目指し、今月の都議会定例会に条例案を提出する予定のようであります。

このようにカスハラ被害は、民間企業だけでなく、官公庁や自治体で働く公務員にも及んでいる現状か

ら、職員の休職や離職防止のため、また、離職や休職により市民サービスの低下にならないよう、本市もカスハラ対策は急務と考えますが、いかがですか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 近年、SNSの普及により、全国的に職員の実名がネットにさらされ、拡散されるカスタマーハラスメントが多発していることに鑑み、本市におきましても、カスタマーハラスメント対策の一つといたしまして、職員の名札を令和6年6月にフルネームから名字のみに変更したところでございます。

そのほか、カスタマーハラスメント対策の一つとして、悪質な電話があった通話内容を録音するため、市の電話機の一部に録音機能を実装しております。

カスタマーハラスメント対策につきましては、職員を守るという観点から、近年、民間、公務を問わず、急速に拡大していることは、議員がお述べになったとおりでございます。

また、厚生労働省がカスハラ対策企業マニュアルを策定するなど、国も力を入れてきており、他市におきましても、先ほど議員がお示しされました札幌市役所のカスタマーハラスメント防止ポスターによる市民への啓発や対応マニュアルの作成など、取組を強化していることから、本市におきましても、他市の事例等を参考にしながら、カスタマーハラスメントの基準設定や組織的な対応、職員のメンタルケアなどを行い、対応した職員を孤立させないよう、実効性のあるカスタマーハラスメント対策に取り組んでまいります。

**○1番（田畑和彦君）** 意見や要望は従業員、職員の成長につながるものでありますが、暴言は何も生み出しません。

組織的に守られていると自信が生まれ、市民へのよりよいサービスの向上につながるものであります。

市役所の窓口や学校現場でのカスハラ対策を早急に取り組み、暴言、脅迫、侮辱、業務妨害などカスハラ行為は許されないことを周知し、職員の人権や就業環境を害する行為に毅然と行動し、組織的に対応するほか、カスハラ基準を明確に許さない雰囲気醸成することが重要であります。

もちろん職員のスキルアップに向けた必要な教育の実施は当然のこと、カスハラを受けた方々への身のケアにも努めることを強く要望し、質問をいたしました。

次に、3項目めの炎天下の道路補修等についてであります。

市長はmanifestoに快適な都市環境整備の推進を掲げられております。この整備の一端を担う現場での作業に関連し、質問をいたします。

地球沸騰化と言われる時代、特に今年の夏は、空を仰ぎ見ることをためらうほどの暑さ、焼けつくような暑さが続き、連日の猛暑で、熱中症警戒アラートが発表され、県と総務省消防庁による8月中旬の段階で、県内では、6月以降に熱中症で救急搬送された人が1,596人、死者が9名となり、過去5年間で最多であったとの記事がありました。

このように危険な暑さの中で、作業に従事される方は往来する車両との接触事故防止に気を配り、物の飛散、ハチやマムシからの被害等の危険にさらされた作業環境の中で、道路の草払い、道路に覆いかぶさった樹木の伐採作業をされ、通行車両の見通しの改良、事故の軽減につなげるほか、何よりも道路の整備、安心・安全な快適なまちづくりに大きく貢献をされておられます。

市長はこのような炎天下で作業する土木作業員についてどのように評価されているのかをお伺いをいたします。

**○市長（中屋謙治君）** 本市の直営作業班でありますけれども、業務内容としましては、軽微な道路補修であったり、道路、公園の除草、こういった言わば市民からの要望に迅速に対応していただいているところでもあります。

今、お述べになられましたように、連日30度あるいは35度という、言わば危険な暑さが続く、こういう厳しい環境の中での作業であります。

また、先週は台風10号の通過後に、いち早く倒木の除去であったり、道路側溝の清掃など、市のライフラインの復旧活動に大きく貢献しているところでございます。

このように、直営作業班は市民の身近な要望に迅

速に対応し、市民生活に不可欠なインフラを維持する大きな役割を担っており、本市の土木行政に欠かすことのできない、そういうものだと考えております。

毎朝、直営班の方がみえますけれども、8時前の早い時間に出勤し、そして就業時間の8時半にはもうすぐ現場で作業ができるようにということで、8時前後には現場に向けて出発する。こういう形で一生懸命作業、自分たちの役目役割というのを遂行しており、大変ありがたく、感謝するところでございます。

大変厳しい状況ではありますけれども、体調管理に気をつけながら取り組んでいただきたい、このように思うところでございます。

**○1番（田畑和彦君）** これまで公民館活動などで、草払いなどの維持管理作業を実施していただいている路線も高齢化が進み、市に要望する路線が増えているほか、市道以外の生活道路や、あぜ道、いわゆる赤線などについても市道と同等の要求が多くなっていると伺っております。

また、アスファルト道路の耐用年数は、道路の交通量や車の種類により異なりますが、一般的に10年と言われ、本市も道路破損箇所の補修依頼が多く、市の担当窓口も対応に追いつかない状況であると思っておりますが、都市建設課直営班の人員体制や平均年齢はどのようなかをお伺いいたします。

**○都市建設課長（吉見和幸君）** 直営作業班は3班、11名体制で現在作業に当たっております。うち道路作業班が2班7名で軽微な道路の維持補修等並びに清掃等を行い、公園班が1班4名で、冠岳の花川砂防公園などの維持管理の業務を行っているところでございます。

職員の年齢につきましては、60歳から74歳で現在平均年齢が、67歳となっております。

勤務につきましては、週4日、8時30分から17時までの勤務となっているところでございます。

**○1番（田畑和彦君）** 現場作業では、配管や配線など、破損するおそれのある場所や、業務に必要な知識やスキルを実践しながら、現場で教育するOJTが重要であります。

そのためには、若い人材も含め、後継者の育成が必要であると思われまます。若い方の採用は難しい状況と聞いておりますが、市長の答弁にありましており、直営班は必要で不可欠な存在でありますので、少しでも体制を改善するよう取り組んでいただきたいと思っております。

先ほど暑さについて話をいたしました。直営班作業の現場の温度を測ってみたところ、7月23日、16時、冠岳神社付近で温度35.5度、湿度52.9%。6日後の7月29日、10時15分、東塩田町の現場で温度36.5度、湿度52%と極めて熱中症のリスクの高い作業環境であります。

直営班の作業は、夏に繁茂する草木の除去・伐採、加えて、お盆が控え、市民からの清掃要望が多いため、熱中症による生命の危険を伴うリスクの中での作業は避けられない状況であります。

そのため、熱中症予防グッズは必須であります。熱中症予防対策グッズの支給、貸与などはどのようなかをお伺いいたします。

**○都市建設課長（吉見和幸君）** 熱中症予防対策として、空調服を全員に貸与しているところでございます。

熱中症予防対策としましては、10時、15時に定期的な休憩と各自体調に合わせた休息を、水分補給を行うように指導しているところでございます。

**○1番（田畑和彦君）** 空調服の支給、そしてまた、定期的な休憩をしていただいているということではありますが、参考まで、市内のある会社では、熱中症対策として、先ほどの答弁と同様に空調ファン付の作業着の支給、塩あめの支給、そしてポカリなどスポーツドリンクや、そのほか、OS1を現場事務所の冷蔵庫に常時完備し、体調に合わせて遠慮なく補給してもらうほか、今年から持ってまいりましたけれども、こういった熱中症対策ウォッチ、カナリアというものを社員全員140人に支給した。これは熱中症になる二歩手前で、アラームとLEDが知らせてくれるものであります。

暑い中での作業環境で作業していると検知し、深部体温の上昇のみ反応するという優れたものであり、ゴールデンウィーク以降導入し、8月までに70件が

作動し、水分、塩分補給の休憩をしっかりと取り、熱中症防止が図られ、効果があったとのことであり  
ます。

暑さは年々厳しくなってきましたので、熱中症対策の支給品の見直しも必要と思われ  
ますが、いかがでありますか。

**○都市建設課長（吉見和幸君）** 熱中症予防対策グッズの支給につきましては、現場の意見を聞きながら、必要な機材について支給を検討してまいりたいと考えています。

**○1番（田畑和彦君）** 炎天下の道路補修で今取り組まなければいけない大事なことはもう一つ、先ほどから何度も申し上げておりますが、気温40度近い生命の危険を伴う作業環境の中で働く方々への処遇改善であります。

これまで同僚議員からも同様の質問があったところではありますが、炎天下での土木作業員の処遇改善を行うべきと考えます。

また、これまでの土木作業員の処遇の状況も併せてお伺いをいたします。

**○総務課長（岡田錦也君）** 土木作業員の処遇ということで、賃金体系を申しますと、土木作業員は市の会計年度任用職員であり、その報酬につきましては、令和2年度から技能労務職の給料表に準拠し、正規職員同様、人事院勧告に基づき改定しているところでございます。

処遇改善といたしましては、本人の経験年数や、資格がある、なしに関係なく、同じ時給をしておりましたが、令和2年度から経験年数を加味して、時給を設定しており、また、令和5年度からは、車両系建設機械運転技能講習修了者の資格がある方につきましては、資格がない方と比較して、時給を引き上げております。

また、時給を市内事業所と比較いたしますと、市の土木作業員の勤務は週4日の勤務であり、民間のフルタイムの方の週5日の勤務と比べると、月給といたしましては、少なくなりますが、時給ベースで比較した場合、市内の求人情報で調査したところ、現在、土木作業員で資格がない場合の時給は1,196円で、市内事業所の同業種とほぼ同等となっている

状況でございます。

なお、資格がある場合の時給は1,242円で、市内事業所の同業種より、若干上回っている状況となっているところでございます。

そのほか、炎天下における特別な手当等はございませんが、令和6年度の人事院勧告についても、昨年度より給料表のベースが上がっており、来年度も時給は上がると思われ、今後も人事院勧告に基づき、処遇改善は図ってまいりたいと考えております。

**○1番（田畑和彦君）** 住んでみたいまち、安心・安全なまちづくり、そしてまた、先ほど市長が述べられました選ばれるまちという、まちづくりに、現場で苦勞されておられる土木作業員の役割、貢献度は極めて大きな存在であります。

また、市長が掲げておられるマニフェスト実現には、欠くことのできないものでもあります。

命を脅かす重大な健康被害につながる熱中下で働く方々を守るため、せめて夏場の土木作業員の方々の処遇改善見直しをさらに進め、先駆者的改善で、他市から模倣されるような処遇改善が図られることを強く要望し、これで一般質問の全てを終わります。

**○議長（中里純人君）** 次に、東育代議員の発言を許します。

[11番東 育代君登壇]

**○11番（東 育代君）** 皆さん、おはようございます。

8月18日、午後4時43分、宮崎県で震度6弱を観測した日向灘を震源とする地震が発生しました。気象庁が南海トラフ地震臨時情報を発表してから1か月を過ぎます。9月1日は関東大震災に由来する防災の日と言われております。

本市では南海トラフ地震防災対策推進地域の指定を受け、令和4年5月、計画を策定しています。

推進地域の指定基準では「震度6弱以上の地震の発生が予測される地域、津波3メートル以上で海岸堤防が低い地域、防災体制の確保、過去の被災履歴への配慮が必要な地域」とあります。

県内では日向灘地震を想定した被災者支援の流れや災害ボランティアセンターの設置、運用訓練で役割や支援の流れなどの確認作業が進められている自

治体があります。

地域や個人の防災意識を高める取組が重要となつてきますし、自主防災組織の整備や見える化は、住民の意識を高め合う一歩であるように思います。

そこで通告に従い、地震・津波等への対策について質問をし、市長の見解を求めます。

日向灘地震が発生しました。南海トラフ地震臨時情報が出され、突然発生する地震と津波への不安と備えについて改めて考えさせられました。

地域の防災意識を高める取組の充実が重要となつてきております。

まず初めに、自主防災組織による避難訓練や防災意識を高める研修の実施、もしもの備えについてお聞きしていきます。

自治公民館や地区まちづくり協議会で自主防災組織を設置しているところがあります。一方で未整備のところもあります。自主防災組織による避難訓練や防災意識を高める研修の実施、もしもの備えが重要であると考えますが、本市における自主防災組織の取組について、現状と課題をお伺いいたします。

壇上からの質問といたします。

[市長中屋謙治君登壇]

**○市長（中屋謙治君）** 東育代議員の御質問にお答えをいたします。

自主防災組織によります避難訓練や防災意識を高める研修の実施についてということであります。

市内には地区まちづくり協議会で5か所、自治公民館で26か所、婦人防火クラブが1か所、合計で32か所の自主防災組織があります。

各組織で日頃から風水害等を想定した避難訓練等に取り組んでいただいているところであります。

いちき串木野市南海トラフ地震防災対策推進計画、この対象区域においては46か所の自治公民館が対象となるようではありますが、このうち、自主防災組織が結成されているところは、地区も含めて31か所、組織率約7割というところでございます。

自主防災組織は、市民の協力によります隣保協同の精神と連帯感に基づく、自助、共助の役割を担う組織であり、災害発生直後の住民避難誘導、避難所での安否確認と安否情報の共有、人命救助などの応

急活動体制を確立するなど、本市の災害対策本部の協力組織の一つとして位置づけているところであります。

本市の自主防災組織は、風水害や火災を想定した活動が主となっているようでございます。今後は南海トラフ地震や津波を想定した活動も推進していく必要がある、このように考えているところでございます。

**○11番（東 育代君）** ただいま市長のほうに答弁いただきました。現状については、今お述べいただきましたが、今後課題としては、南海トラフを想定したということの取組ということでございます。

自主防災組織の取組について、現状・課題をお聞きいたしました。

本市の南海トラフ地震防災対策推進計画では「地震防災対策の推進を図ることを目的」とあります。地震・津波だけでなく複合災害も想定されます。まちづくりを進める上でも自主防災組織の整備は重要です。

自主防災組織の設置は住民の生命と財産を守るためには必要な組織です。未設置の地域に対して今後、市としてどのように取組を推進していくのか伺います。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 先ほどの市長からの答弁でもありましたように、自主防災組織は市民の自助・共助の役割を担う組織であり、災害発生直後の住民避難誘導、避難所での安否確認と避難情報の共有、人命救助等の応急活動体制を確立するなど、本市の災害対策本部の協力組織の一つと位置づけております。

これまでは風水害や火災を対象にした組織づくりや訓練が主な活動でしたが、能登半島地震や日向灘での地震、南海トラフ地震を対象とした避難訓練等も推奨してまいります。

また、自主防災組織が未設置の地区におきましては、まちづくり協議会を通じて地域の話合いを進めていただき、組織の結成を依頼してまいります。

**○11番（東 育代君）** まち協のほうにということで、地域の話合いを進めていくということで答弁いただきました。そうですね、まち協という大きな組

織がありますので、そこを中心に進めていただきたいと思いますが、まだ、全体的に7割ということですが、残り3割が残っているわけですので、そこに対しても、ぜひ進めていただきたい。

それから、先ほど答弁いただいたんですが、避難対象地域46か所の自治公民館ということでございます。

防災対策推進計画では「自主防災組織等の津波避難計画作成等に対する支援を行う」とあります。避難対象地域として46か所の自治公民館があるということでございますが、住民は対象地域であることを自覚し、津波避難計画や避難対策等を周知しているのか気になります。避難対象地域の自主防災組織の設置状況はどうでしょうか。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 津波による避難指示の対象となる46の自治公民館につきましては、ハザードマップにおいて津波浸水想定区域として図示してあります。

対象となっております自治公民館におきましては、今後、ハザードマップの説明と自主防災組織の結成を呼びかけてまいりたいと考えております。

**○11番（東 育代君）** やはり避難対象地域というのがきちっと計画書の中に明記がございます。46か所の自治公民館が対象とありますので、ここの地域に関しては、やはり、まち協等あるいは自治会と協力しながら自主防災組織、ここをきちっと早めに設置していただけるように取り組んでいただきたいと思っております。

令和4年度に策定された防災訓練計画の中で「市及び防災関係機関は、地震防災対策推進計画の熟知、関係機関及び地域住民等の自主防災体制との協調体制の強化を目的として、推進地域に係る南海トラフ地震を想定した防災訓練を実施するものとする。なお、その訓練は、少なくとも年1回以上実施するよう努める」とあります。

もしもの備えについて、避難訓練や防災意識を高める研修の実施等とは、自主防災組織の見える化につながることを期待されます。

地震・津波だけでなく、まちづくりを進める上でも自主防災組織の整備は重要です。市内全域に自主

防災組織を設置し、市民の防災意識を高める研修の実施、もしもの備えに取り組むべきと思っております。自主防災組織数の設置率を一日も早く増やす取組、設置目標を明確にして、年次的に進めるべきと思いますが、いかがでしょうか。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 市総合防災訓練は、関係機関の連携や地域住民等の避難行動の確認、防災意識の高揚を目的として、16地区の持ち回りで毎年実施しております。

訓練は各地区の地域性を考慮し、地震・津波や大雨、土砂災害等を想定しております。

今年度は羽島地区で地震・津波等を想定した訓練を行うこととしております。

また、先ほど申しましたように、自主防災組織は、自助・共助の役割を担う重要な組織であると考えますので、市内全域で結成されることを目標に推進しております。

自治公民館単位での結成は、人口減少や高齢化を考えると、組織運営が難しい公民館もあることから、今後はまちづくり協議会の地区単位での結成を推進するなど、まちづくり協議会と連携して進めてまいりたいと考えております。

**○11番（東 育代君）** 進めていくということですが、設置目標を明確にし、年次的に進めるべきと思いますが、いかがでしょうかとお聞きしました。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 組織目標を毎年、年次的に考えておりますが、地域の協議の下に進められていくものですので、地域の総会ですとか、そういう研修会等を活用して、皆さん方に結成をしていただくように進めてまいります。

**○11番（東 育代君）** なかなか動いてもらうのは難しいと思いますけれども、そのところは、やはりもしもの備えというところで、市のほうも危機管理意識を持って訴えていただきたいなあと思つての質問でございます。

南海トラフ地震防災対策推進計画が策定をされております。県内では日向灘地震を想定した被災者支援の流れや災害ボランティアセンターの設置、運用訓練で役割や支援の流れなどの確認作業が進められている自治体もあります。もしもの備えについて本

市の取組状況についてお聞きします。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 災害についての備えであります。本市におきましては、土砂災害や風水害、また、地震や津波等、本市特有の災害が想定されておりますので、今後におきましても本市の防災行政無線ですとか、そのような伝達情報の整備と、また、市民の皆様方の意識の高揚を図ってまいりたいと考えているところであります。

**○11番（東 育代君）** 今回は地震・津波に関しての質問をさせていただいておりますので、南海トラフ地震についての危機管理ということで、県内では、日向灘地震を想定した被災者支援の流れや災害ボランティアセンターの設置、運用訓練等々の確認作業が進められておりますが、本市については、このことに関しては何も動きがなかったのかということをお聞きしました。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 先ほども申しましたが、本市では甕島東方沖地震というのを想定した動きをしております。そのほか風水害等もやっておりますので、また、8月の日向灘の地震を教訓に、また、まちづくり防災課や地区まちづくり協議会とも協議しながら体制を進めてまいりたいと考えております。

**○11番（東 育代君）** 災害ボランティアセンターは社協のほうに設置されてあるんですね。そこと連携を取りながら、そして対策本部を立ち上げてという流れは私も承知しておりますが、今回の日向灘地震を受けて、何か確認作業をされたのかという質問しましたが、なかったということですね。

そこがやっぱり危機管理意識がちょっとということで気になって今回の質問をいたしました。

やはり、いろんな事案をきっかけに見直し作業というのが必要ではないかという思いがしての質問でございました。

これ以上は結構でございます。

次に、行きます。

緊急時、市からの情報発信、市民が情報を受け取る方法について伺います。

戸別受信機や屋外でも受信できるよう防災無線等の整備が進められております。LINEの活用など、

いろんな媒体を使って緊急時からの情報発信の取組がありますが、誰でもいつ、どこにいても情報が受け取れることが重要です。

先月の台風10号の課題点として、停電時に対応できるよう、戸別受信機の電池のチェックを定期的に行うことが必要ではないかという意見が出されました。停電が発生したときでも安心して市からの情報が受け取れるような仕組みづくりも検討されたいかがでしょうか。

緊急時、市からの情報発信、市民が情報を受け取る方法について、また、LINEを使えない市民や情報を受け取ることが困難な人への配慮について、全ての市民が情報を受け取れる体制となっているか伺います。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 先月の台風10号の際には、市が配布している戸別受信機は、停電時にも電池で作動するようになってはありました。しかし、機器の都合上、電池の寿命は約1日となっており、停電が数日続いた場合は使用できなくなるおそれがありました。その機能を補完するため、防災行政無線の屋外放送や市公式LINEによる情報発信も行っております。

しかし、先日の台風のように、停電が長期化した場合、携帯電話の電源が喪失してしまうことから、本市では充電場所を設け、対応したところであります。

また、スマートフォンが普及したとはいえ、まだ全ての住民がスマートフォンを所有しているわけではありません。スマートフォンの普及により情報を得る機会は増えてはおりますが、スマートフォンをお持ちでない方への情報発信につきましては、防災行政無線での情報発信や、テレビでのJアラートによる字幕、本市での情報も出るようになっております。

また、聴覚に障がいがある方に対しては、国のJアラートや防災行政無線の情報が文字で表示される戸別受信機を整備する計画であります。

**○11番（東 育代君）** 障がいをお持ちの方は戸別受信機を計画ということですので、早めに進めていただきたいと。これいつ来るか分からないわけなの



であしたかもしれないし、今日かもしれないというときに、計画していますので、今からというのではちょっと間に合わないかなと、できるだけ早急をお願いしたいと思います。

それとやっぱり停電が発生したときの対応、あるいは防災無線、戸別受信機についても電池がきちっと対応期間を過ぎているかどうかという、チェック体制に対する取組、仕組みづくり、これは自治会になっていくと思うんですが、やはり住民は、いつでもどこでも聞けると思っている中で、停電のときには電池に切り替わってと、そこら辺までは、あまり意識をせずに過ごしていますので、そこら辺についてのきちとした仕組みというのを作り上げていただきたいと思っています。

これからの取組になるとと思いますが、停電時の対応、充電場所ということはお聞きしました。

いつ電気が来るのか、いつ水道が来るのかという防災無線からの連絡が聞けなかったわけですので、停電で、そこら辺のところについて、やはり住民が不安を覚えている。そういうときの対応もきちっとしていただきたいと思っていますが、再度お聞きします。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 先ほど説明しました聴覚に障がいがある方への対応につきましては、今年度と来年度で実施しております防災行政無線の更新の際に、同時に整えたいとする計画であります。

また、電池の寿命により戸別受信機が使えなくなる点につきましては、また改めて、広報紙等で周知を行いまして、最低3日分ぐらいの電池を買い置きしていただきますような広報をしたいと考えております。

**○11番（東 育代君）** 本市の計画書には「滞留旅客等の保護等のため、避難所の設置や帰宅支援等必要な対策を講じるもの」とあり、「市は施設設備等の点検と日頃からの自治の備えを再確認するもの」とあります。

正確な情報と市民の防災意識の向上につなげようと、避難所の混雑具合などを確認できる防災アプリの導入を計画されている自治体もあるようです。

また、自治体によっては旅行者への対応として、「防災アプリ導入を検討、避難場所やハザードマップなどを確認できる仕組みで、外国語にも対応、旅館や観光施設に読み込み用の二次元コードを設置する予定」とあります。

本市も具体的に踏み込んだ取組が必要ではないか伺います。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 本市におきましても、防災アプリの導入につきまして、検討しているところであります。

防災アプリは外国語にも対応しており、観光客に向けて防災情報を発信できることから、有効な手段だと考えております。

また、旅行者に限らず、住民の保護のため、避難所につきましては、日頃から点検等を行っております。

また、新たな避難所の設置に向けましても、検討を行っているところであります。

**○11番（東 育代君）** 次に、行きます。

家庭内における防災意識や連絡体制、防災グッズの整備など市民意識の啓発について伺います。

いつ起こるか分からない地震では、平時からの家族間での連絡体制や地域での避難方法の確認も重要とあります。

避難対策等では「地域住民等に対し、避難場所、避難路、避難方法及び家族との連絡方法等を平常時から確認しておき、国からの指示が発せられた場合の備えに万全を期するよう努める旨を周知する」とあります。

もしもの備えについて、市民一人ひとりが自分事として取り組むことが大切ですが、家庭内における防災意識や連絡体制、防災グッズの整備など市民意識の啓発についてどのような取組をしているか伺います。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 本市では、自治公民館や女性団体、小・中学校からの依頼により防災に関する防災出前講座や防災センターの見学を実施しております。

さらに県の防災研修センターや近隣の防災に関する施設の見学も紹介しております。

7月には、公益財団法人日本公衆電話会から、災害時の連絡方法について冊子をいただきました。

災害用伝言ダイヤルの使い方につきまして、冊子を元にし、まちづくり連絡協議会において体験したところでもあります。

本市での防災講座の際は、防災に関する資機材の紹介や、本市の備蓄状況の紹介等を行っております。

また、地区行事の際に、非常食について理解してもらうため、非常食の配布や試食を行っております。

最近では防災用品とアウトドア用品が共通するものが増えてきたことから、防災用品をアウトドア用品としてふだん使いできるものにつきましては、個人で購入することも進めております。

**○11番（東 育代君）** 様々な取組が市民と一緒に進められているということの答弁でございました。

災害時、親がいつも子どものそばにいるとは限らない。いざというときに子どもが自分で行動できるように、今のうちに取りべき行動を親子で話し合っほしいと、災害時の行動を親子で確認することが重要とあります。

自治体によっては、地震の翌日、保護者にメールで避難先や連絡先の確認を呼びかけた。その後も学年だよりなどを通じて周知を図る。就業時間以外の安否確認や津波や豪雨などの複合災害時の避難方法を今後の検討課題に挙げると小学校での取組が紹介されておりました。

実践的な教育が大事なことのようにですが、本市の取組はいかがでしょうか。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 地震や津波の災害は、いつどこで発生するか分からないため、日頃から家庭や職場で訓練を繰り返していただきながら、防災意識を高める必要があります。

市としましては、今後も関係機関と協議しながら、身近にできる防災意識の啓発について広報紙等を用いて情報の発信を行ってまいります。

**○11番（東 育代君）** やはり子どもたち、親がいつも子どものそばにいるとは限らないということですので、実現的な教育についてもう少し踏み込んだ取組も必要かなあと考えているところがございます。

次に、行きます。

避難所の状況、避難の考え方について伺います。

ワンストップの避難所として近くにある自治公民館を自主避難所とすることもあります。ルールやマナーなど、住民が利用しやすいように市として考え方を示すこともあっていいのではないかと思います。

自分の身は自分で守る、自己責任とは思いますが、避難所や自主避難施設の状況、避難の考え方について伺います。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 地震における避難生活を想定する場合、家屋が倒壊するなどして中長期にわたって避難所生活を行うことが予想されます。

市が所有する施設におきましては、避難所専用施設とすることが可能となりますが、自治公民館等を長期使用となりますと、その間、施設で自治活動ができなくなることが懸念されます。

しかし、自宅から近く、近隣住民との共同生活となることから、自宅への見守りができることや、ふだんからの近所付き合いが維持できるため、比較的安心して避難生活を送ることも考えられます。

また、1か所の避難所に多くの方がいるよりも分散して避難生活を送ることができることから、感染症のリスクなどが減少することも考えられます。

中長期の避難所運営につきましては、避難所運営ガイドラインがあります。

市の指定避難所に準じた運営をお願いすることになりますが、自主避難所の規模により活動内容は様々ですが、災害対策本部と情報連絡体制を密にいただき、食糧、衛生、健康管理、防犯、配慮が必要な方への対応等を基本にした運営を行っていただきたいと考えております。

また、そちらのほうも周知してまいりたいと考えております。

**○11番（東 育代君）** そうですね、やはり身近にあるところが中長期的にということであれば、また別ですが、ワンストップの避難所として考えられることもありますので、情報、あるいは連携、対応を進めていただきたい。

次に、行きます。

要援護者への対応について、受入施設との連携、寝たきりや自力での避難が困難な方々への対応はどのように考えているかについてお聞きします。

在宅で寝たきりや自力での避難が困難な要援護者は、受入施設との連携、支援体制の整備が欠かせません。

全ての人が希望する施設へ安心して受け入れてもらえるよう、体制整備を期待していますが、要援護者への対応について、受入施設との連携はいかがでしょうか。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 医療機関や施設におきましては、かかりつけの方を優先して医療や介護サービスの提供を行っておりますが、災害時は市と協定を結んだ民間福祉施設を福祉避難所として開設することとしております。

避難行動要支援者のうち、福祉避難所への避難が必要な方につきましては、本市ではまだ受入れに余裕がある状況であります。

**○11番（東 育代君）** 福祉避難所等で、まだ受入れに余裕があるということですが、大きな地震等で災害が発生した場合は、やはり、大丈夫なのかなあということをお慮しております。

特に、寝たきり、自力での避難が困難な方々への対応、ここら辺についても考えていただきたいと思っております。

次に、行きます。

外国人への対応について、外国語での情報提供、地域住民との連携とどのような状況かについて伺います。

県内の自治体で旅行者への対応として、防災アプリ導入を検討、避難場所やハザードマップを確認できる仕組みということで、先ほど紹介をいたしました。

本市には多くの外国人留学生や技能実習生、外国人労働者がいます。学校や事業所等では昼間の時間帯であれば、災害発生時の情報提供ができます。早朝や夜間については、地域住民との連携も必要であるようです。

先日の新聞記事で「身の守り方や避難に対する意識が日本人より薄く、緊急時は連絡がつきにくい現

状が見えてきた」とありました。

また、管理団体は「実習生にとって津波や火災などの2次被害を想像することは難しい、それどころか揺れさえ収まれば安全だとの認識がある」と話されています。

外国人も含めた地域ぐるみでの備えが命を救う上で重要となりました。

本市の現状について伺います。

**○まちづくり防災課長（宮持大作君）** 本市には、語学留学生や技能実習生など、アジア圏を中心に18か国から420人の外国人が生活しております。

先日、神村学園日本語学科におきまして、災害に対する意識と情報の伝達について意見交換をしたところであります。地震や津波に対しましては、地震や津波がない国もあり、意識は様々でありました。

また、日本語の情報を正しく翻訳するには、情報の出し手側が誤解を与えないような言い回しが必要なことが分かりました。

ほとんどの外国人はスマートフォンを所有しており、文字による情報の伝達は可能であることから、日本語で情報を発信する場合、誤訳しにくい、やさしい日本語で表示し、漢字には読み仮名をつけるなど、一定のルールが必要であることが分かりました。

先日の台風10号の際、市の公式LINEにて、避難情報を発信したときに、やさしい日本語でも併記したところあります。

災害情報についての定型文につきましては、神村学園日本語学校の協力を得まして、やさしい日本語で作成することにしております。

また、意見交換の中で、学生が地震や津波、水害や台風について研修や訓練を行いたいということでありましたので、居住している地域の防災訓練にも参加していただき、協力してみたいとの申出もありましたので、今後検討してまいりたいと考えております。

**○11番（東 育代君）** 答弁いただきました。

神村学園を中心にいろいろと作業が進められているということですが、やはり就業時間以外、昼間は学校にいたり、あるいは企業さんにいたりしているんですが、就業時間以外の場合はやはり地域

との連携が必要になります。そこら辺のところも、もう少し意識を持って進めたいなあと思っているところです。

いつ起こるか分からないが、地震は必ず起こると言われております。本市の南海トラフ地震防災対策推進計画で46の自治公民館が避難対象地域となっております。東日本大震災のときに、釜石の奇跡と大川小学校の悲劇がありました。日頃からもしものに備えていたので、子どもの命が守られた。津波は想定していなかった。もしもの備えが甘かったと反省がつづられております。

市民の意識はもちろんです、行政の危機管理意識はどうだろう、住みやすいまち、住み続けたいまちと願っていますが、一人ひとりの命を大切に災害に強いまちづくりが前提であるように思います。

最後になりますが、地震・津波等への対策について市長の見解をお聞きし、この項を終わりたいと思います。

**○市長（中屋謙治君）** 今回は、地震・津波への対策ということで、縷々いろんな方面から御質問、そして、現状・課題、大丈夫かという、こういう観点で御質問、議論がされたところでございます。

本市も南海トラフ地震の防災対策の推進地域という指定を受けております。

要件を見てもみますという、三つほどある中で、津波高3メートル以上で、海岸堤防が低い地域という、こういうことで46の公民館がこの津波対策、必要ですよということで、地域指定をされております。

先ほど担当課長のほうから話しましたように、この46を見てもみますという、地区単位でもって公民館です。例えば私のところ、野平地区で、平江、野元というのが対策が必要だとあるわけですが、実際、本市で3.7メートルという津波が来たときという、こういうことでありますけれども、この3.7メートルあるいは3メートルで堤防高が低いという、そうしたときに、我が家はどうかという、ここをしっかりと確認しながら、地震があった、津波があったといったときに真っ先に避難しなくちゃいけないんだという、このことをしっかりと。通り一遍の情報ではなくて、やはり一人ひとりが自分が住んでい

る地域の、あるいは自分が住んでいるその家庭の危険性という、このことをしっかりと自覚をする、確認をする、このことが大事かなという。

そして、先ほど防災無線の電池の話もされました。通常、我々は台風時期ですので、広報紙でもって、防災無線の電池を確認してくださいよ、交換してくださいよ。普通に言ってもなかなか動いてくれる市民というのはそうそういないだろうなど。そうしますとやはりタイミングというのがあるんだろうなど。先日の台風10号が接近しました。そして、停電も予想されますという、こういうことであれば、どのタイミングで、防災無線が停電になったときに作動するためには、電池交換が必要ですよ。こういったやはり生きた情報といいたいまいしょうか、タイミングを考えながら、市民に届く情報の伝え方というのも工夫が必要だなと改めて今お話を聞きながら感じたところでございます。

いずれにしても、私ども情報伝達Jアラートがあり、防災行政無線があり、エリアメール、それから市の公式LINE、いろんな形でもっていざといったときの情報伝達、市民の皆さん方に届けるような施設整備、工夫はやっておりますけれども、先ほど申し上げたようなことで、やはり市民に届く、そのタイミングであったり、方法であったりは、いまい工夫が必要だな、今改めてそのような思いをしているところでございます。

今後もいろんな形でもって、防災に関する市民意識の啓発というのをやっていく必要があるなど。

実は、先ほどの日向灘の地震があったとき、私はたまたま鹿児島島のほうで、会議でホテルにいたところでした。ホテルの2階だったんですが、突然にもものすごい揺れが、ホテルの中でもって鹿児島市は揺れました。そして、しばらくして、震源地は宮崎の日向灘ということで放送が、お知らせがあつて、いや鹿児島でこれだけ揺れてということであれば、宮崎はどれぐらいの被害があるんだろうかと、ものすごく不安を感じたところでございました。

そのようなことで、こういったタイミングで、どういう地震、災害が発生するか分かりませんので、やはり日頃の備え、しっかりと取り組んでいきたい

と思っております。

**○11番（東 育代君）** 次に、行きます。

男女共同参画の推進についてです。

市では第4次男女共同参画基本計画が策定され、取組が始まっています。

県内の複数の自治体で推進条例を制定し、ジェンダー平等と多様性の尊重について自分事としての取組が始まっています。

1番目に男女共同参画推進条例の制定について伺います。

基本計画の中にイクボス企業応援事業があります。市長が先頭に立たれ、イクボス宣言をされました。賛同された企業も複数あり、男性の子育てへの参画の推進、介護休業、休暇の取得促進など、市民意識が高まりつつあるように思います。

県内の自治体では、男女協働の推進に関し、その基本理念となる条例を制定しています。

本市でも基本計画が策定され、取組が進められていることは承知しておりますが、市や市民、事業者、教育関係者と取り組むことを条例で定めることで、さらに男女共同参画の意識が高まります。

そこで、条例制定について市の考えを伺います。

**○市長（中屋謙治君）** 男女共同参画推進に関する条例の制定ということでございます。

本市においては、ただいまお述べになりましたように人口減少、少子化対策、これが本当に喫緊の課題だと。こういうことで、令和5年度からその対策を重点的に取り組んでいるところであります。

この中で、女性の社会進出、それから、男性の家事・育児への参画、また、多様なライフスタイルの在り方を受け入れるんだと、こういった雰囲気づくりというのは、壇上でも申し上げたと思いますが、これからの若者、女性に選ばれるまちという、こういう観点からは大変大切な要素であろうと思っております。

男女共同参画の推進については、現在第4次の基本計画を策定し、様々な施策に取り組んでいるところであります。

お述べになりましたように、条例の制定はこのような男女共同参画の理念のさらなる浸透と取組の

強化を図っていく上で、取組に法的根拠を持たせ、一貫性を備えることとなり、計画を確実に実行していく、その基盤となるものと考えております。

また、条例の制定によって、男女共同参画社会の実現に向け、継続的に取り組むことを市内外へ広く発信することにもなり、市民や事業者の意識の啓発、取組の推進にもつながっていくものと考えております。

このような考え方の下に、条例の制定に向けて、市民や有識者で構成する男女共同参画推進懇話会という組織体があります。ここで様々な意見を伺った上で、庁内組織としては、男女共同参画推進会議というのがございます。ここで検討をし、目標としては、令和7年4月に施行、条例ができないかなど、こういうことを目途に作業を進めてまいりたいと考えております。

**○11番（東 育代君）** 推進懇話会、庁内会議ということで、令和7年4月に向けて条例をとという答弁をいただきました。やっとなあという思いがしております。

県内19市の中で、条例制定をし、ジェンダー平等に取り組んでいる自治体はもう既に13市ございます。もちろん、条例で市民の意識がすぐ変わるとは思いませんが、市や市民、事業者、教育関係者等に対して、取組を明確に示すことが重要と思っております。

ジェンダー平等の実現と誰もが生きやすい地域づくり、先ほど市長もお述べになりましたが、若者や女性に選ばれるまちづくりということで、ここをもう一回聞こうと思いましたが、もう答弁の中で、もう制定をすると。令和7年4月に制定するということがございましたので、いい条例ができますことを期待したいと思います。

次に、パートナーシップ制度について伺います。

8月22日に議員研修会がありました。人権及びハラスメントに関する研修でした。国や自治体、企業、学校に対して性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進を求める法律、LGBT理解増進法が令和5年に施行されたことと、誰もが持っている無意識の思い込みについての研修

でございました。県内の自治体では制度導入について取組が始まっております。

パートナーシップ制度を宣誓することは、誰もが多様性を認め合い、生き生きと暮らし、人権尊重のまち、住みやすいまちとなります。

制度導入で一部の行政サービスや民間サービスが利用可能となるようです。

パートナーシップ制度導入について本市の考え方を伺います。

**○市長（中屋謙治君）** パートナーシップ制度でありますけれども、私は同じような問題として、今、選択制夫婦別姓問題というのがあります。それから、同性婚の問題があります。

例えばこの同性婚の問題、G7の中で唯一認められてないのは日本だけだということであるようでございます。

そして、選択的夫婦別姓、これも夫婦が同じ姓でというのは、世界中見ても日本以外あるのだろうか、という記事であります。

こういう状況の中で、昨年6月、国においてLGBT理解増進法という法律が制定をされました。地方公共団体の役目、役割として「地方公共団体は、LGBTの理解増進に関する施策を策定し、実施するよう努める」こういうことが法律の中でうたわれております。

したがって、本市においても、パートナーシップ宣誓制度の導入に向けて今検討を進めているところでございます。これは、今年度の施政方針の中でも触れたと思っております。

今年8月には、人権啓発に関する外部の方々とこのことについて意見交換を行っております。その中でいろんな意見が出ておりますが、1点目に、LGBTに関する相談がないからといって、そういう方がいないわけではないんだという、こういう御意見、それから、そういった問題で苦しむ方がいらっしゃるわけだから、その環境整備、それを取り除く環境整備が必要じゃないかと。

そして、全ての方が生きやすいまちであるべきだよなど。8月の意見交換の中ではそのような意見が出されております。

こうした御意見等も踏まえながら、性的マイノリティの方々の不安や生きづらさが解消される環境とすること。

加えて、制度導入をすることで理解の促進にもつなげ、多様性を認め合い、安心して暮らせるまちづくり、これをつくっていく必要があるなど。こういうことでございます。

現在、全庁的に、このパートナーシップ制度を導入したときの例えば、市営住宅の入居要件の緩和といたしましうか、制度導入によってこれが利用できると、こういうことでありますので、行政サービスとしてどのようなものがあるのだろうか。

また、民間サービスとしては、どのようなことがあるのだろうか、先行事例を参考にしながら今整理を行っているところでございます。

今後、庁内において、これらを基に、制度の詳細を検討しながら、外部を交えた検討会ということで、このパートナーシップ制度についても、先ほどと同じようなことで、来年4月を目途に作業を進めていったらどうかと、こういうことで今作業を進めているところでございます。

**○11番（東 育代君）** 来年4月をということで答弁をいただきました。

そうですね、夫婦別姓問題、同性婚問題いろいろありますが、このLGBTQプラスということでございますけれども、相談がないわけではないと、見えないところに潜在的にあるかもしれない。そういう方々を、やはり、一緒になって環境整備を整えていくということが、私たちがすべきことだと思っております。

無意識の思い込み、誰もが持っているようです。私たちが今からできることは、当事者だけでなく市民誰もが多様性を認め合い、生き生きと暮らすことのできる人間尊重の人権尊重のまちづくりです。

本市も人権に配慮したまちづくりを期待しています。

来年4月に向けてという、制度導入に向けてということでもございましたので、行政として、市として何ができるかということを引きちと整理しながら、一日も早く、制度導入に取り組んでいただきたいと

思います。

人にやさしい住みやすいまちづくりとなることを願っております。

以上で、一般質問の全てを終わります。

**○議長（中里純人君）** ここで昼食のため休憩いたします。再開は午後1時15分とします。

休憩 午前11時52分

再開 午後1時14分

**○議長（中里純人君）** 休憩前に引き続き、会議を開きます。

次に、江口祥子議員の発言を許します。

[4番江口祥子君登壇]

**○4番（江口祥子君）** 皆様、こんにちは。公明党の江口祥子でございます。

初めに、先の台風10号により、犠牲になられた方に心からお悔やみ申し上げます。また、被災された方々に心からお見舞い申し上げます。早期に復旧が進みますことをお祈り申し上げます。

さて、9月1日は防災の日です。大正12年、9月1日、今年で101年を迎えます。発生した関東大震災が由来です。最近では経験したことのない豪雨や、その災害も増えています。いざというときの私たちの対応は日頃からの地域と関わりや情報も大いに関わってくると思います。一人ひとりが防災に対しての心がけも大事にしながら、自分も身近な人の命を守っていきたく思います。

それでは、通告に従い質問してまいります。

まず、こども誰でも通園制度について、令和6年6月5日は、こども誰でも通園制度の創設を含む、子ども・子育ての支援法等の一部を改正する法律案が可決成立しました。

同制度は、親の働き方を問わず、時間単位で保育所などを利用できる制度です。未就園児の親の育児負担軽減や孤立化を防ぐのが目的です。

新しい制度ですので、市民の皆様には理解していただけるよう伺います。

国では、令和8年度から全国展開を目指していますが、本市の受入体制など課題を伺いまして、壇上からの質問を終わります。

[市長中屋謙治君登壇]

**○市長（中屋謙治君）** 江口祥子議員の御質問にお答えをいたします。

こども誰でも通園制度における本市の受入体制など課題についてであります。

こども誰でも通園制度は、国が示すこども未来戦略の加速化プランに盛り込まれた施策であります。

全ての子どもの育ちを応援し、多様な働き方やライフスタイルに関わらない形での支援を強化しようとするもので、現行の幼児教育・保育給付に加え、月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず、時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園制度であります。

利用対象者は生後6か月から満3歳未満の未就園児となっているようであります。

課題といたしましては、本市は令和5年度から課税世帯、ゼロから2歳児の無償化を始めたことにより、当該児の保育施設等の利用が増えていることや、国における職員の配置基準の見直しなどにより保育士の確保や保育する子どもが増えることによる対応時間、労力、業務量が増えるのではないかと考えております。

現在は、令和8年度の本格実施を見据えた試行的事業が実施されている段階であります。

この試行的事業の結果を踏まえて、利用方法、利用時間、人員配置等について検討されることとなっているようでございます。

このようなことから、国の試行的事業の結果を踏まえた上で、関係施設との協議を進めていきたいと考えております。

**○4番（江口祥子君）** 育児経験者だと御理解いただけたと思いますが、子どもと2人で1日中いるということは本当に大変なものであります。特に小さければ小さいほど、なかなか思うようにいかない。例えば1時間でも2時間でも保護者がほっとする時間、また、自分だけ一人買物や病院とか美容室などいろんな場面で、短時間でも預かってくれる、そういう制度ができると助かると期待はしております。

質問ですが、本市でも一時預かり事業があります。本制度との違いについて伺います。

**○子どもみらい課長（久徳和久君）** 一時預かり事業とこども誰でも通園制度の違いについてであります。

どちらの事業も一時的に子どもを預かるという点では共通しておりますが、主には実施する自治体数、事業目的、対象年齢及び利用時間などに違いがあります。

一時預かり事業は、市町村が実施主体となる補助事業で、自治体のニーズにより、事業実施が決定され、約7割の自治体で実施されております。

保護者のけがや病気などにより、家庭での保育が難しい場合に、一時的に乳幼児を保護することを目的としており、保護者の立場から必要なときに利用する制度で、補助事業としての利用時間の定めはありません。

一方、こども誰でも通園制度は、新たな給付事業として、全ての自治体での実施を想定しており、子どもの成長のために通うという考え方を基本に、子どものよりよい発達や成長を促し、保護者の孤独を解消することを目的に、良質な成育環境の整備や保護者の多様な働き方、ライフスタイルに合う支援の強化など、生後6か月から満3歳未満の未就園児を対象に、月一定時間までの利用可能枠の中で、目的を問わず利用できる制度となっております。

こども誰でも通園制度と、一時預かり事業との関係につきましては、国のこども誰でも通園制度の本格実施を見据えた試行的事業実施の在り方に関する検討会において、制度の本格実施に向けて、さらに整理が必要な事項として、制度の運用など、両制度の関係をどのように整理していくかについて、試行的事業の実施も踏まえつつ、より検討が深められるべきであるとの中間取りまとめが出されていることから、国の試行的事業の結果などを周知してまいりたいと考えております。

**○4番（江口祥子君）** これまでの保育園は、基本的に共働き家庭のための施設として運営されてきましたが、子どもが未就園児のいる家庭では、親が孤独な子育てに陥りやすいということで、また、孤独な子育てに追い込まれ、誰にも相談できない状況下の育児は子どもへの虐待リスクが高まるおそれもある

ことに光を当てまして、この制度も今進めてきて、始めたようでございます。

質問ですが、こども誰でも通園制度を導入することのメリットはどのようなものがありますか、伺います。

**○子どもみらい課長（久徳和久君）** こども誰でも通園制度を導入することのメリットについてであります。

こども誰でも通園制度では、今まで保育園等に通っていなかった子どもたちが育ちに適した環境の中で、保育園等ならではの体験、様々な関わりや経験を得られることが見込まれること。また、0歳から2歳児の未就園児を含め、家庭保育の多くが孤立や不安を抱えながら子育てを行っていることも多く、専門的な知識を持った保育士等と関わることで、育児の相談ができるなど、孤独感や不安感の解消につながる。保護者の就労要件等を問わず利用できることで、保護者がリフレッシュでき、育児に関する負担軽減につながるなどがメリットであると考えております。

**○4番（江口祥子君）** 子どもや親にとってはよい制度とは思いますが、保育所の実態として保育士の人手不足が悪化する懸念があるようです。保育士の確保をどのように見込み、補充していこうと考えているのか伺います。

**○子どもみらい課長（久徳和久君）** こども誰でも通園制度が本格的に実施されれば、保護者の事由等を問わず、誰でも利用できるようになり、保育士不足が言われている中、実施施設については、業務負担が増えることが懸念されております。

保育士の確保については、本年度、保育士等を確保することにより、保育の質の向上を図るとともに、多様化する保育ニーズへ対応するため、保育士等就職支援事業を創設し、市内の私立認可保育所、または認定こども園に保育士等として新たに就職したものに対して補助金を交付しております。

なお今後、保育支援者等に対する国・県補助事業の活用を進めていくこととしております。

こども誰でも通園制度については、令和8年度の本格実施に向けて、現在、試行的事業が実施されて



おり、利用方法、保育士の人員配置等を含む制度が確立されていない段階であります。

また、国の検討会においても、制度の本格実施に向けて、さらに検討が必要な事項として、保育人材の確保及び育成に対する支援の充実、強化の検討が挙げられております。

このようなことから、国の試行的事業の結果などを注視しながら、現在のところは、本市の補助制度及び国・県補助事業等の活用などを行い、保育士確保の支援に努めてまいりたいと考えております。

**○4番（江口祥子君）** 制度が本市でスタートするまでに若干時間があります。制度について受皿となる保育所との意見交換や現場の声を常々聞いておく、この準備の時間がとても大事だと思っております。

また、本市では、市独自の市内保育所等に就職した保育士等への補助制度もありますので、積極的な情報発信を行うことで、保育士を目指す学生を増やす取組に期待しております。

また、本市でも様々な課題がある。難しい面もあると思いますが、本当に子育てが安心して、誰でも育てていける環境があれば、子どもを育てていきたいという人も、家族を持ちたいという人も増えていくことを期待して、令和8年度の実施に向けて、本市の導入を要請したいと思います。

市長の決意を伺います。

**○市長（中屋謙治君）** 壇上からも申し上げましたが、令和8年度に向けて今は試行段階であります。

一時預かり制度と似通っている部分があるこのことについても調整が必要だと。そして、御指摘ありましたように、保育士の確保、市の単独事業それから国・県の補助事業、こういうものを取り込んで対応していきたい、このように考えております。

**○4番（江口祥子君）** 次に、子宮頸がん検診とHPVワクチンについて伺います。

まず、9月はがん制圧月間です。早期発見、早期治療によってがんを制圧することが重要です。

子宮頸がんはウイルス感染を原因とする数少ないがんと言われ、日本では年間約1万1,000人の女性が罹患し、約2,900人が亡くなっております。発症は20歳から30歳代で急増し、40代がピークになりま

す。原因となるHPVは性的接触によって感染するありふれたウイルスと言われております。

2番目に、HPVの感染を防ぐワクチンは、2013年4月に定期接種化されましたが、接種後に強い痛みなど多様な症状が報告され、国は接種を促す積極的勧奨を停止しました。しかし、その後、接種の有効性が副反応のリスクを上回ることが専門家会議で認められ、2022年4月から接種勧奨が再開されました。

3番目に、接種については本人と保護者の判断であるものの、知らなかった、だから接種できなかったということがないように、理解促進と周知が必要です。

質問ですが、厚生労働省は子宮頸がんの原因となるHPVの感染を調べる検査について、令和6年4月から市区町村が実施する検査への導入を可能としているが、本市での導入について伺います。

**○健康増進課長（久保さおり君）** HPV感染検査の導入についてであります。

子宮頸がん検診は、国の指針では20歳以上の女性を対象に、2年に1回の細胞診が推奨されておりますが、県におきましては、毎年実施することとされ、本市におきましても、毎年実施し、子宮頸がんの早期発見、早期治療に努めているところです。

この子宮頸がん検診について、本年4月からHPV検査が新たに導入可能とされました。この検査法はがんの原因とされるウイルスの感染の有無を細胞診の前の段階で検査し、仮に感染結果が陽性だった場合に、次に実施する細胞診を同じ検体で検査ができるものです。

基本的に30歳以上の方が対象となり、健診結果が陰性の場合、次の検査は5年後でよく、検診受診者の身体的負担も軽減されるため、受診率の向上にもつながると期待されております。

一方で、このHPV検査は検査結果により、その後の検査の時期が1年後や5年後とばらつきがあり、検査内容も異なってくるため、検診受診者一人ひとりについて、長期にわたる追跡管理を行い、個々の状況に応じてより慎重にかつ適切な受診勧奨等を行うための管理体制を整える必要があるなど、複雑な

運用面に課題もあるところでございます。

現時点ではこの新しい検査法を導入している、または導入を予定している県内の自治体はなく、また、本市検診委託機関におきましても、この検査法の導入に対応する検診体制が整っていない状況であります。

このようなことから、今後この検査導入に関するノウハウや情報等を収集し、検査法が変わることにより混乱することがないように、県や関係機関、他の市町村等とも連携をしながら課題の整理等に努めたいと考えております。

**○4番（江口祥子君）** HPV検査で早期発見、早期治療につながり、また、受診率の向上にもつながると思いますので、実施に向けた検討を要請したいと思います。

質問であります、子宮頸がん検診の受診状況と受診率向上のための取組について伺います。

**○健康増進課長（久保さおり君）** 子宮頸がん検診の受診状況と受診率向上のための取組についてであります。

まず、本市の受診状況であります、令和3年度は受診者が1,722人で、受診率が13.79%、令和4年度は受診者が1,700人で、受診率13.82%、令和5年度は受診者が1,612人で、受診率13.30%となっております、横ばいの状況が続いております。

県内の平均受診率は、令和5年度はまだ確定値が出ておりませんが、令和3年度は11.64%で2.15ポイント、令和4年度は12.23%で、1.59ポイント、本市が若干上回っている状況であります。

次に、受診率向上のための取組についてですが、子宮頸がん検診と同時に、乳がんと骨粗鬆症の検診ができる複合がん検診を基本として実施しております。

また、できるだけ待ち時間が少なくなるために、検診日、検診時間の個別指定制の導入や、平日の受診が難しい方のために休日検診日を設けるなど、対象者の方が受診しやすい環境づくりを行っているほか、広報紙やホームページ、公式LINE等を活用した検診情報の提供に努めております。

今後も引き続き、がんの早期発見、早期治療に向

けて、検診受診率の向上に取り組んでまいります。

**○4番（江口祥子君）** ありがとうございます。受診しやすい取組を引き続きよろしく申し上げます。

それでは、キャッチアップ接種についてであります。

若い女性を中心に罹患者が多い子宮頸がんについて、その予防に高い効果のあるHPVワクチン接種が推進されています。

過去に接種を逃した1997年4月2日から2008年4月1日、16歳から27歳です。その時期に生まれた女性を対象にしたキャッチアップ接種も今年度が最終年度となります。

9月までに1回目接種することで、年度内に無料で接種の完了が可能となります。原則3回の接種で6か月の接種間隔が必要となるために、期限内に接種するには、令和6年9月までに1回目を接種しないと間に合いません。3回目が令和7年4月以降になると、接種費用は自己負担となり、9価ワクチンの場合は1回3万円程度かかります。

質問として、HPVワクチンキャッチアップ接種について、直近の接種状況、対象者人数、初回接種人数、3回接種終了者人数、接種率、勧奨をどのように行っているか伺います。

**○健康増進課長（久保さおり君）** HPVワクチンのキャッチアップ接種についてであります。

本市のキャッチアップ接種の対象者は、本年7月末時点で、860人で、そのうち初回接種完了者は157人、接種率は18.26%であります。

3回の接種完了者は104人で、接種完了率は12.09%であります。

勧奨についてでございますが、今年度は個別の勧奨通知を2回、4月と7月に送付し、接種勧奨記事を広報紙に7月と8月の2回掲載いたしました。

併せてホームページにも情報を掲載しております、情報提供に努めております。

今後もあらゆる情報ツールを活用し、丁寧に正しく、情報を発信することに努めながら、子宮頸がん予防の啓発に取り組んでまいります。

**○4番（江口祥子君）** 接種対象人数に対し、未接種が多いような気がします。

インターネットで子宮頸がんという項目を検索して見ました。子宮頸がん経験者の声もあり、自分自身の後悔とともに予防できる手段があることや、正しい知識を適正な年齢で知りたかった、知ってほしいという声、子宮頸がんは予防できるがんです。10代、20代は男女問わずHPVワクチンの接種を検討してほしい、女性は定期健診に必ず行ってほしいと訴える声もありました。

広報紙やホームページでの周知だけでは届かないと思います。小・中学校に出向いて映画上映や若い世代に意識啓発事業をしていただきたいと要望します。

次に、近年、男性へのHPVワクチン接種費用を助成する自治体が出てきました。

熊谷市では、令和5年9月から男性へのワクチン接種費用の助成を始めていて、女性と同じ対象年齢の小学校6年から高校1年生相当の男子が対象となっています。

HPVは、子宮頸がんという女性の病気の原因というイメージがありますが、中咽頭がん、肛門がん、陰茎がん、線形コンジローマなど、男性に起こるがんの原因にもなります。HPVワクチンの接種によって男性をHPV由来のがんから守るとともに、パートナーへの感染も防ぐことができます。

現在、男性ワクチンの接種は任意接種であり、全額実費、3回合計5万円と高額です。HPVワクチンを接種する男性に対して接種費用の一部を助成する考えはないか伺います。

**○健康増進課長（久保さおり君）** 男性へのHPVワクチン接種費用の助成についてであります。

令和2年12月から男性へのHPVワクチンは任意接種となっており、これを定期接種として位置づけることの是非について、現在国において議論が進められているところであります。

県外の一部自治体で接種費用の助成が実施されていることは承知しておりますが、本市としましては、まずは子宮頸がん検診の受診率向上と定期接種となっている女性のHPVワクチン接種率の向上に努めたいと考えております。

HPVワクチン接種や子宮頸がん予防に関し、今

後も多くの方々に理解いただけるように、正確な情報を伝え、HPVワクチン接種と検診受診による子宮頸がん予防の取組を進めてまいります。

**○4番（江口祥子君）** 一般的にHPVワクチンは女性のみが接種するというイメージが強いと思われます。しかし、HPVは男性にも感染しますし、感染している男性がパートナーの女性に性交渉による感染させてしまうことも考えられ、女性の子宮頸がんを予防するためには、ワクチンによる男性の感染を防ぐことが効果的であると言われております。

私からの結びといたしまして、先ほど課長も言われましたが、女性の接種は公費負担であることに對し、男性接種は5万円の費用がかかる。これは確かにハードルが高いと感じます。

まずは現在無料で接種できる女性への接種率を高めていただくこと、また、がん教育の観点からも男性への接種に対する有効性の案内とともに、がん検診の重要性を改めてお伝えしていただき、子宮頸がん、さらには全てのがんに対する予防となるように努めていただくことを要望いたしまして、一般質問を終わります。

**○議長（中里純人君）** 次に、吉留良三議員の発言を許します。

[5番吉留良三君登壇]

**○5番（吉留良三君）** 今日最後となりましたが、午前中も、選ばれるまち、選ばれる職場、楽しい職場という議論がされたところです。

市民に頼りになる市役所にするために、私もそういう観点から、今なすべきことについてお伺いしたいと思います。

私どもは議会として、あるいは当局も含め、8月1日の日に、鹿児島市で開催された市町村政研修会というのがありまして、講師から、未来は地域にしかない。未来への共有のビジョンを住民とともに作り上げ、自分たちが手綱を握り直すこと。さらに、外部に依存し過ぎずに、持続できる地域経済の構築について提起がありました。

まさに、今の時代、しっかりと本当の地方自治を確立すべきじゃないかと私は聞きました。

その後、お盆の15日、戦没者追悼式の日でござい

ますが、その後、私は農政課の皆さんが汗だくで、軽トラックを使って、串木野ダムから冠岳に通ずる農道の生い茂った草の除草をするために農道に除草剤を散布していました。農道は通常、シルバー人材センターとか民間業者で作業しているはずですけども、いずれも多忙で、人材難で間に合わないということで、農政課の皆さんがそういう作業に当たっておりました。さっきの話じゃないですが、空調服でもあればなあという思いで見っていました。

このように、災害などの際はもちろん、朝晩の生活においても、行政が最後の頼りの状況というのは増えていると思います。

住民にとって一番身近な基礎自治体が困り事を抱える住民にとって一番身近な存在になっているか、今こそ再点検するときじゃないかと思います。

これにつきまして、市長に見解をお伺いしたいと思います。

壇上から終わります。

[市長中屋謙治君登壇]

**○市長（中屋謙治君）** 吉留良三議員の御質問にお答えをいたします。

市民に頼りになる市役所をつくるためにということで御質問であろうかと思いますが、私は機会あるごとに職員に、我々市役所はオープンで、分かりやすく、そして、頼りになる市役所を目指そう、ということで、機会あるごとに申し上げております。物事はオープンでないと駄目だよ。そして、相手に伝わって、初めて意味がある。分かりやすく話をすること。そして、何事につけても、頼りになる、そういった市役所を目指そうではないか、こういうことで話をしております。

そういう中で、選ばれる職場、選ばれる市役所で。午前中の議論ではありませんけれども、パワハラ、セクハラのあるような職場、誰がそんな職場で働きたいものでしょうか。職場環境のいい、そういった市役所をつくらうではないか、それがすなわち選ばれる職場を目指していこうではないか、こういうことを申し上げております。

市民に信頼され、そして評価される職員がいる、それがいわゆる頼りになる市役所、これを我々は目

指すべきだとかねがね申しているところでございます。

本市の人員体制でございますけれども、本格的な人口減少社会に突入する中で、社会経済情勢や市民ニーズも多様化してきております。

中長期的な視点での職員数の管理が必要である。こういうことで、本市においては、現在、定員管理計画というのを策定して、原則この計画に基づいた職員管理を行っているところであります。

この職員定員管理計画を策定したのが令和2年であります。今、令和6年、4年ほど経過しておりますけれども、この間、コロナ禍以降、業務がかなり変わってきております。例えば、コロナ禍以降に急速にマイナンバーカードの業務というのが増えてきております。また、コロナワクチンの業務、これもここ数年大変な労力を要したわけでありまして。

このように計画時点では想定していない業務、この人員配置、このために現在、これまで主に、会計年度任用職員を配置して対応してきたところであります。

今後、人口減少はさらに進んでいくものと思っております。

職員数についても、業務量が増えれば、ただ単に増やす、これでは対応できないわけでありまして、業務量を削減し、また、DXを導入する中で、業務改善を図る。こういった視点が重要かと思っております。

現在の定員管理計画、令和7年度が最終年度になることから、正規職員、会計年度職員、こういったものを含めた全ての職員数の再構築、再点検、これを計画いたしております。

いつも申し上げますが、我々の使命としては、最少経費で最大効果を上げる、こういうことでありますので、定員管理につきましても、そういう観点で見直しを行っていきたいと考えております。

**○5番（吉留良三君）** 今、市長が選ばれるまちななるためにも選ばれる職場、楽しい職場というのを言われたと思いますが、やっぱり、選ばれるまちななるためにも、要となる市役所、やっぱりここがしっかりと安定して機能することが市民の負託に応じて、頼りになる市役所ということになると考えます。

小規模都市では、市役所が最大の雇用先であって、その要となる職員の役割は大です。職員力が最大限発揮できる状況、環境が市政運営には欠かせません。台風、地震、火災などの災害時はもとより、朝晩の基本的な生活でも、行政が最後の頼りの状況はさらに増えると考えます。

しかし、今日、職員の早期退職など職場が安定しているのだろうかという懸念があります。

そこで伺います。最近の職員の募集状況、応募、採用、採用辞退、早期退職などの現状とその理由をどう把握しているかお伺いします。

**○総務課長（岡田錦也君）** 最近の職員の募集状況等についてでございます。

まず、今年度4月に実施いたしました職員採用試験におきましては、一般事務及び土木技師を募集し、一般事務については53名、土木技師については4名の応募がございました。このうち一般事務につきましては、8月採用者を3名、令和7年4月からの採用者を9名、12名を合格者とし、そのうち8月採用者3名につきましては、8月1日から事務に従事していただいております。

なお、土木技師の合格者はございませんでした。

次に、その中での採用辞退者につきましては、現在のところ、令和7年4月採用予定の合格者のうち、2名の方が辞退をされております。辞退されました理由といたしましては、ほかの自治体への採用が決定、また、民間への就職先が決まったということでございます。

この採用者の辞退につきましては、本市に限らず、民間企業が早期に行う採用活動に対抗するため、これまで統一されてきました採用試験日が、各自治体が前倒しで実施するようになり、試験日にばらつきが生じ、自治体間の併願受験が容易となった結果、複数の自治体に合格する事態が生じ、辞退者が増えたと考えられます。

次に、令和5年度の職員の退職状況につきましては、定年退職を除く、普通退職者が14名でございます。この14名の主な理由といたしましては、新たな人生の選択によるものや、体調不良といったものがございます。

**○5番（吉留良三君）** 土木技師4名応募の合格なしの状況は、受けたけれど、採用できなかったということですか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 受験者4名でございましたが、合格者はありませんでした。

**○5番（吉留良三君）** とりわけ技術職については、あのと言ったらいけませんね、鹿児島市役所でさえ何か採用困難だと聞いていますし、民間へ行くのが多いのか知りませんが、その辺がある意味では、公務員にとって課題になっているところがあるのかなあと感じます。

あと、14名が普通退職、この数は例年からするとどうなんですか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 令和4年度におきましては、普通退職者は4名、普通退職、早期を含めて7名ということで、昨年度はちょっと若干多い状況でございます。

**○5番（吉留良三君）** せっかく本市に採用されて働くということで採用されたんでしょうけれど、昨年度、その前年よりも倍に増えていると。非常に気になるところです。だから、これも若手なのか、先輩なのか分かりませんが、その辺を含めてちょっとしっかりと議論して、これをとどめる、せっかく採用されて、本市で働くということになったわけですから、その辺について少し議論をしたいと思っております。

それに続きまして、この採用辞退なり、早めの退職なりが賃金水準での辞退なりになってないかと思うんですが、その辺はどのように考えられますか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 賃金水準でございますが、地方公務員の給与決定につきましては、国の人事院勧告に準拠するという原則を踏まえ、各自治体が自主的に決定するものであり、本市の場合も同様の考えでいるところでございます。

本市においても人事院勧告に準拠し、対応していることから、賃金水準のみをもって採用の辞退ということはないものと考えているところでございます。

**○5番（吉留良三君）** 賃金、やっぱり働く以上は、1円でもという思いがあるし、例えば、本市よりも県に、あるいは鹿児島市にというのが私はあると思うんですけど、その辺を含めて、例えば昔は県な

んかも獣医師の採用困難のときには調整額をどんどん上げて、人材を確保しようとか、そういう努力もしていました。だからその辺も含めて、今後、公務員制度の問題かもしれませんが、少し検討が必要かなと思います。

続きまして、本市のような小規模自治体でも大規模自治体に負けない行政執行能力を問われると思います。そのためには、有能な人材の確保が必要であると考えます。市はそれに向けてどのような努力をされているのか。

例えば、先ほどの話じゃないですけど、選ばれる市役所、働きやすい職場のために、業務量に見合った人容になっているのか、その辺はどのように考えておられますか。

**○総務課長（岡田錦也君）** まず、職員数につきましては、定員管理計画に基づき、最少の経費で最大の効果を得るために、事務事業の見直しやICTの活用による事務の効率化などを進めながら、業務量の縮減に努めているところでございます。

また、現在の定員管理計画では想定しない行政需要が増えた業務については、特性に応じて会計年度任用職員を配置して対応しているところでございます。

令和5年度実績におきましては、会計年度任用職員の対計画に対し、44人の増となっております、これらも業務量に応じて配置しているものと考えております。

**○5番（吉留良三君）** さっき申し上げましたように、大規模であろうと小規模であろうと、どう小さくしようと、例えば、国や県の報告事項とか、変わらぬ、あるいは従来以上に増えている可能性もあると思うんですけど、その辺のことを含めたら、やっぱり、小規模といえども、しっかりと人材を確保する。さらに、会計年度任用職員でこなすというか、業務を回すんじゃないかと、しっかりと必要なところには、人を配置していくということを含めて、やるべきじゃないかと思います。

それから、超勤の実態ですけども、火曜日の日でしたか定時退庁前のアナウンスがされていまして、水曜日の定時退庁日のあらかじめのアナウンスだと

聞きましたが、超勤の実態としては、どのように把握していますか、増えている、減っているも含めて、その辺を伺います。

**○総務課長（岡田錦也君）** 時間外勤務のお話だと思いますが、時間外勤務手当につきましては、職員が申請した上で、その日に必要な業務であると所長が認めたものにつきましては、全額支給しているところであり、特にサービス残業とか、そういうのはないと認識しております。

**○5番（吉留良三君）** 例えば定時退庁日は、ほとんどというか、退庁できる現状はあるんですか。

少なくとも平日以外はとにかく水曜日は帰ろうよということですよ。これまでどこの自治体も決めていますけれど。例えばそれでもやっぱり夜中までこうこうと電気がつく実態がこの間ずっとあっていきますけれど、その辺の実態はどうですか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 火曜日の放送で、水曜日は5時15分定時退庁しましょうという放送を流しているところでございますが、現状といたしましては、まだ職員のほうが残っている状況でございますので、今後はまたこちらの総務課で、各課の状況を把握して、残っている状況であれば早く退庁のほうを促すようにしていきたいと考えております。

**○5番（吉留良三君）** これは非常に難しい問題ですけど、帰りづらい雰囲気を含めて、この間ずっと、県も市もだと思わなくて、ずっとありますよね。だからこの辺の整理は非常に難しいことで、だから今後、職員とも十分議論されてというか、研修等を含めてされて、本当に帰れる職場、課長の皆さんの意識も含めてそういう職場にするようにやっていただきたいと思います。

それと、今、夏季休暇期間ですが、休暇取得等の現状というか、状況はどうですか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 休暇取得につきましては、今、議員仰せの夏季休暇期間といたしまして、7月から10月の4か月間を夏季休暇期間として、特別休暇の3日間と夏季休暇を有効活用して、職員が心身ともにリフレッシュすることを目的に実施している状況でございます。

また、そのほかにも、月1回の年次有給休暇、リ

フレッシュ休暇を、各課の所属長から職員のほうに年休を取るように促しているところでございます。

あと休暇の平均日数につきましては、今、資料を持ち合わせておりませんので、後ほど回答させていただきます。

**○5番（吉留良三君）** 次に、一般的な働きやすさもそうですが、今課題になっています若者、女性をどう本市に残ってもらい、働いてもらい、定着してもらうかというのを含めて、女性職員の採用、働きやすさがどうかと考えます。

依然として、東京に出ていく状況がずっと続いていますし、東京に行っても0.99しかない出生率の中で、今の現状は非常に厳しい状況が続いていますが、その辺の女性職員の採用や働きやすさをどう考えていらっしゃるのか。とりわけ気兼ねなく権利行使できる状況があるのかについて伺います。

**○総務課長（岡田錦也君）** 先ほど保留しておりました職員の休暇日数でございます。令和5年度が平均12.5日となっております。

続きまして、先ほどの質問についてです。女性職員について、近年の採用状況についてでございます。

過去3年の新規採用職員で申し上げますと、令和4年度が8名のうち女性が2名、令和5年度が11名のうち女性が3名、令和6年度が8月採用も含めて、19名のうち女性が12名採用となっております。

なお、この令和6年度につきましては、専門職を5名採用されておりますので、その分も含まれますが、女性職員の採用は年々増えている状況でございます。

また、育児に関する休業制度といたしまして、出勤時間を遅らせたり、退勤時間を早めたりする部分休業、また、1日当たりの勤務時間を短くする育児短時間勤務などの制度についても活用がされている状況でございます。

これらの休業制度の利用に当たりましては、事前に総務課に連絡を受け、確認の上、所属部署とも連携して利用されており、職員の理解、御協力の下、安心して取得されているものと考えております。

また、市としましては、令和4年4月から生理休暇を女性休暇と名称変更するなど、女性職員が権利

を行使しやすい配慮をしているところでございます。

**○5番（吉留良三君）** 今、女性休暇もお聞きしましたけれども、そういう配慮も非常に大事なかなと思いますし、あと、市長が提案されていたイクボス宣言、この浸透状況がどうなのか。私はこれは女性の働きやすさという観点からしても、これを男性が取るあれでしょうけれども、地域の役割分担意識、その辺を徹底的に議論しながら変えていかないと、今言われています女性は東京に行くという状況を含めて、地方の困難さは続くんじゃないかと思うんですけど、これをしっかりとやっぱり広げながら、役割分担の問題とかを含めて、地域が変わっていく、男も変わっていく、そういうことが大事じゃないかと思うんですけど、イクボス宣言などの浸透状況はどうでしょうか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 男性職員の育児休業の取得状況についてでございます。

市長が子育てしやすいまちづくりを推進するため、イクボス宣言を行いましたのが令和4年5月19日でございます。

男性職員の近年の育児休業の取得率を申しますと、消防職員を除き、令和4年度が対象職員8名のうち5名が取得、令和5年度は対象職員2名のうち2名とも取得、令和6年度も対象職員2名のうち2名が取得しており、ここ2年は100%の取得状況となっております。

今後も子育て中の職員を職場で支える体制づくりに取り組んでまいりたいと思っております。

**○5番（吉留良三君）** それらを含めてやっぱりちょっと聞いたのは、あとの人たちの、残されたじゃない、職場で支える人たちの気持ちというか、それを含めてしっかりと対応していく必要があるんじゃないかなと考えるところです。

それと、先と同僚議員の質問にありました男女共同参画条例が来年4月ということで、非常にこれまたいい方向でされるかなと思います。ということで、やっぱり地域の後進性と言ったらいいんでしょうか、保守性と言ったらいいんでしょうか。女性がやっぱり働きづらい、役割分担を含めてある。そこで、何で女性が東京に出ていくのか、その辺を含め

て、女性職員だけじゃなくて、男性も必要でしょうけれど、女性職員との対話とかアンケートとか、そういうことをしたことはないですか。それを今後ぜひしてもらって、やっぱり活かす方向も大事じゃないかと思うんですが、いかがでしょうか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 女性職員との面談ということでございますが、毎年、総務課と所属長の管理職面談を年に2回実施しているところでございます。その中で、各課からの各職員、女性も含めて、そこでの状況とか、そういう各課の勤務状況等について、所属長には聞き取りを実施しているところであり、その中で女性職員の状況などもある程度把握はできているところでございます。

**○5番（吉留良三君）** 直接ではなかなか言いにくい部分もあるでしょうから、アンケートを含めて、また今後対応してほしいと思います。

それから、先ほど同僚議員からもありましたが、一つはやっぱり職場の関係で、パワハラ、セクハラなどの状況があると思うんですが、苦情受付の体制、どのような対応で解決されている。これは市民の皆さんが窓口に来られて、様々な注文を含めてあると思うんですけど、それらを受け入れる流れですか、その辺はどのような対応で解決されているか伺います。

**○総務課長（岡田錦也君）** 窓口での苦情受付の体制ということでございますが、窓口対応につきましては、若い職員が対応する機会が多いです。窓口業務で直接、市民と接する機会があり、職員にとっては最も基本的な接遇の機会であるとも考えております。

窓口に出て市民からの相談や要望に対応し、市民にとって必要な手続や情報提供をスムーズかつ確実に果たすことで、市の職員として、成長できていくのではないかと考えております。

しかし、今言われるように業務の範囲を超えるような苦情への対応となると、一職員では難しい状況もあると考えます。

また、苦情の程度によっては対応する職員を孤立させず、係長や課長など組織的に対応している状況です。

今後、苦情への対応につきましては、他市の事例等も参考にしながら、カスタマーハラスメントの基準設定や組織的な対応、職員のメンタルケアなどを行い、対応した職員を孤立させないよう、カスタマーハラスメント対策に取り組んでまいりたいと考えております。

**○5番（吉留良三君）** そこで一つ提案というか、私のほうもたまに窓口に行って、再任用職員というか、先輩職員がちょっとこう受けていただくと、すっと仕事流れるというか、そういうことも含めてあるんですよね。それで、やっぱりそういうときに、先輩職員、再任用職員等を含めて、以前、同僚議員が長島町役場のことを課長が前面に出てきて対応して、うまく流れているとありました。

今課長が言われたように、若手職員が研修というか、そのことで、いろいろ学んでいく点もあると思うんですけど、その辺をうまく組み合わせながら、あまりトラブルにならないような、うまく流れる体制を含めて、再任用職員は非常に経験豊富ですから、うまく流れるような気がします。それを含めて今後、工夫されたらどうかと思うんですけど、その辺はどうでしょう。

**○総務課長（岡田錦也君）** 今、議員言われましたように、再任用職員など組織的な対応を取って、職員を孤立させないように、カスタマーハラスメント対策に取り組んでまいりたいと思います。

**○5番（吉留良三君）** ぜひ、また検討してください。

あと、市民の要望・相談の受付体制ですけど、そういう窓口での直接の苦情にならないためにも、例えば、電話とかメールでのやり取りもあるようなんですね。こういうことでということで提案をしたりとかがあるようなんですが、ある方に聞いたら、返事が返ってこないんだよなあということもありました。ですから、その辺の市民との意思疎通を円滑にすることが庁内でのうまく業務ができる体制を含めてあると思うんですけど、その辺の状況はどうなんですか。相談の電話とかメールとかの対応の仕方ですね。

**○総務課長（岡田錦也君）** 市民からの電話相談等



につきましては、各課のほうで、内容等に応じて、市民への返事はされていると思っております。また、電話でなく、メール等につきましても、各課で対応して、その内容等に応じてそれぞれが返事のほうは出していると思っておりますが、内容によっては、相手側の連絡先とか、そういうのが記載がないと返事ができませんので、そういう方についての返事はされないと思っておりますが、通常であれば、メールであれ、電話であれ、その対応については、各課のほうで対応していると思っております。

**○5番（吉留良三君）** あまりないことかもしれませんが、そういうことが現に言われていますので、それを含めて今後の庁内での事案を含めた研修会等も含めて、しっかりと市民との対応、意思疎通の回り方を含めて、また、研修会等で高めていただければと思います。

次に、行きます。

今度10月から最低賃金が56円という、かつてなくと言いますか、引き上げられて953円になります。

これが影響してくるわけですが、会計年度任用職員への遡及改定、併せて勤勉手当の支給等は他市並みにやるべきじゃないかと思うんですが、その辺はいかがですか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 会計年度任用職員への報酬等の遡及改定についてでございます。

人事院勧告により会計年度任用職員の報酬額や期末勤勉手当の支給率が改定となった場合の遡及改定につきましては、令和5年度に改定された総務省マニュアルには、対象となる会計年度任用職員の範囲及び実施時期は、国の取扱いを参考にしつつ、各自治体が設定すると記載されておりました。

そのようなことから、昨年度は、県内各市の実態を調査したところ、遡及しないところが多かったことから、本市におきましても、遡及改定は行っておりませんでした。

今年度、総務省から会計年度任用職員に対し、令和6年度から勤勉手当を支給する通知があり、本市も、今年度の6月から勤勉手当を支給している状況でございます。

会計年度任用職員につきましては、今年度からこ

れまで支給していた期末手当に加え、勤勉手当も支給することにより、正規職員と同等な処遇が整ったところでございます。

このような状況を踏まえて、本市におきましても、今年度から人事院勧告に準じて、会計年度任用職員に対しても、遡及改定を行いたいと考えております。

**○5番（吉留良三君）** 全国の自治体に74万人の非正規がおられて、5人に1人だそうでございます。同じような仕事をしながら身分保障が全く違うということでもあります。特に女性が多い、こういうことに鑑みましても、今、課長が言われたことをしっかりと、せめてその辺を実施していただいて、非正規の皆さんにも処遇改善を及ぼしていただきたいと思っておりますし、さらに、指定管理者への対応、契約期間3年でほぼやられていると思うんですけど、最低賃金がこれだけ上がって、あと何年か、少なくとも3年の間にはこの次期の状況からするとかなりの改定も予想されるわけですが、その辺の対応、あるいは外郭団体等への対応も必要じゃないかと思うんですけども、その辺はいかがでしょうか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 指定管理者につきまして、募集の段階で、最低賃金を勘案して、基準額を設定し、応募があった場合は基準額以下で契約をしているため、その後、契約期間中に最低賃金が上昇した場合でも、基本的には契約の変更はせず、一義的には指定管理料の範囲内で人件費を調整してもらうこととしております。

ただし、市と指定管理者との基本協定において、指定期間中に、賃金水準または物価水準の変動により、当初合意された指定管理料が不相当となったと認められた場合は、指定管理料の変更を申し出ることができるとしており、指定管理料の範囲内で人件費が調整できない場合は、委託業者のほうから市のほうに申し出ていただき、場合によっては、補正予算等で対応しているところでございます。

なお、最低賃金の引上げがあった場合は、指定管理施設の所管課を通じ、指定管理者へ最低賃金の遵守と指定管理料変更の申出について、周知徹底を行っており、今後も指定管理者に対しては、情報提供を行い、連携を図ってまいりたいと考えております。

**○5番（吉留良三君）** 今言いました外郭団体というか、関連団体等への対応はどうか。市の外郭団体、関連団体、市の予算でやっている、例えば社協とかそういうところとはどうなんですか。特に対応はないんですか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 今言われました団体につきましては、そこ独自でやっていらっしゃると理解しております。

**○5番（吉留良三君）** 次にいきます。

消防職員の処遇改善です。

日向灘沖地震等がありました。今回は多分緊急派遣はなかったと思うんですが、能登半島を含めて、今後そういう可能性を含めてあると思います。

とした場合に、これ消防庁も求めていると思うんですけれども、緊急消防援助隊派遣手当について条例化をすべきだという通知が多分来ていると思います。これは見ましたところ、指示で派遣された場合は国が出す。求めに応じた場合は、市町村の振興協会ですか、出すということで、市の持ち出しはほぼないんだらうと思うんですけれども、条例化しないと出せない。しかし、今さっきもありましたように消防職員の様々な問題を含めて、やっぱり安定して定着していただくためにも、万が一の場合にはこういうことで手当はということで、ぜひ条例化を急いだほうがいいんじゃないかと思うんですが、その辺については、いかがでしょうか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 消防職の緊急消防援助隊派遣手当についてでございます。

令和6年1月1日に発生した能登半島地震を受けて、1月に総務省から国家公務員の特殊勤務手当の一つである災害応急作業等手当の運用についての通知があったため、本市におきましても、職員が災害応急作業等に従事した場合の手当の創設について、検討していたところでございます。

このような中、8月に消防庁から災害応急作業等手当に準じて、災害緊急消防援助隊として出勤した場合の手当の創設を検討するよう通知があったところでございます。

緊急消防援助隊は、大規模災害の被災地において苛酷な環境の下、危険性の高い救急、救助活動等を

実施するものでございます。

近年の災害の状況を見ますと、能登半島地震や熊本地震などの大きな地震に加え、近年、毎年のように50年に一度と言われるような水害が頻発し、今や日本中どこでも災害が発生してもおかしくない状況でございます。

また、災害が大規模なものになると、復旧作業や救助活動においても都道府県を越えての派遣要請が想定されております。

消防職員及び一般職員につきましても、災害が発生し、災害応急作業等に従事した場合に、国家公務員との待遇の均衡を図り、作業従事者に報いるため、令和6年12月議会におきまして、特殊勤務手当条例の一部改正議案を提案したいと考えているところでございます。

**○5番（吉留良三君）** それでは、次にいきます。最後です。

市民に期待される、頼りにされる市役所となるためには、採用した職員の人材育成の上で、特に職員研修は非常に大事な課題だと考えます。やっぱり自分たちが、職員が、行政が、地域の現状をしっかりと握り直して、未来のビジョンを策定して、真の地方自治推進のためには、職場研修を含めた幅広い研修で資質を高めていくことが大事じゃないかと思うんですが、例えば、職場では、先ほどありました接客の対応、先輩上司と若手の対応とか、現場の研修とか、他の市町村、県、国への研修、民間への研修、それからふだんの庁内研修とかあると思うんですけれども、それらの研修が必要で非常に重要なことじゃないかと思うんですけれども、いかがでしょうか。

**○総務課長（岡田錦也君）** 市民に期待される市役所となるためには、市民に直接、対応する職員が最も大事であり、市民に信頼され、評価してもらえる職員になるには、市民と接する際の接遇が重要であり、外部講師による研修を定期的に行い、市民への親切的な対応に努めております。

また、職員は机上の事務だけではなく、積極的に現場に出て実践でいろいろなことを学ぶことが日々の研修だと思っております。

そのほか、一般的に職員が参加する職員研修とし

まして、庁内で各課が個別に実施する研修のほか、県自治研修センターで行う研修をはじめ、県、他市への派遣による様々な研修を行っておりますが、議員が仰せのとおり、これまで実施してきました自治研修センターなどでの基本的な研修も必要ではございますが、今後は特色ある研修といたしまして、他市職員との合同研修、また、研修事務の一部外部委託などの研修も検討し、職員は先を見る力や変革する力を養い、事業を行うにも、現状ではなく、将来を見据えた上での考える職員の育成が必要だと考えております。

現在は人口減少社会ではございますが、市民からの要望は多種多様にわたっております。市民に期待される市役所、また、選ばれる市役所となるためには、人材育成は欠かせないものであり、継続して取り組むべきものだと思っております。

今後も様々な研修を通じて、職員の人材育成を図ってまいります。

**○5番（吉留良三君）** 様々な研修があると思うんですけど、ここに月刊自治研という地方自治を研究した冊子があるんですけど、その中の一つに、職員は単に外部からの要請に応えるためのみならず、職員自身の自己実現のためにこそ、自分の働き方を見直さなければならない、いわゆるポジティブな前向きな職員に育っていく、育てていく、そういう観点が大事じゃないかと書かれているんですけど、私もそういうふうに思います。

ですから、今後そういう観点も含めて、ぜひ様々な研修を含めて、人材育成をしてほしいですし、ただ、これにも書いてあるんですが、国や自治体の人材育成給与にもっと予算をとということで、自治体の金だけで職員が育つとは思わない。人材を育てるには金を使ってほしい。人材育成も自治なんだと考えています。私もそのように思います。それを含めて、先ほどからありましたように、行革がという言葉がもう来年からなくなるんじゃないかとは思いますが、小泉・竹中構造改革ということでどんどんどんどん減らされて、私はもう底に来ていると思うんですけども、ただ住民に最も身近な基礎自治体として、大都市であろうと小規模都市であろうと、住民サー

ビスに差があってはならないと考えます。人材も大きいところは確保できるけれど、小さな都市はなかなか人材確保ができないと、そういうことではいけないんじゃないかと。やっぱり、公平な行政サービスを求めるためにはそういうことがしっかりとされるべきじゃないかと思います。そして、市役所はやっぱりどっしりとして住民に答える、住民とも安定的な対応もできるという市役所をつくるべきでないかと思います。

前市長も、仕事は6だけれど、金は4だと、地方はですね。そういうことを再三言われていました。市長ぜひ、今後、こういう観点からもやっぱり地方自治、本当に真の地方自治を自分たちの手でしっかり再建というか、つくっていくためにも市長会等でもそういう議論をぜひ議論してほしいと思うんですが、その辺を最後にいかがでしょうか。

**○市長（中屋謙治君）** 職員研修ということで、最後、御質問でありますけれども、私は壇上のほうから、職員の基本として、オープンで分かりやすく頼りになる市役所、そういった職員を目指そう。このオープンという部分は、我々が実施しよう、あるいは実施するこの行政事務というのは、ここだけではないんですよ。今だけではないんです。そして、あなただけ特別ですよということはありませんよ。どこに出しても誰が見ても、これは自信を持って言える仕事だという。よく言います。ここだけ、今だけ、あなただけという、これは我々の行政ではあり得ませんよという。ですから、誰が見ても自信を持って言える、そういう職員、そのためには当然、知識も必要でしょうし、そして先を見る目というのも必要でしょう。

冒頭言われました。さっきの鹿児島であった研修会、枝廣さんが講師だったと思いますが、将来から今を見る。あるいはシステム思考ということを言われたと思いました。目先の現象だけでもって、そして対応を考えるのではなくて、その奥底にあるもの、根っこに何があるかという、このことを見据えて、そして、対応を考える。これがシステム思考、たしかそのような話をされたと思っております。

私はちょっと話が飛びますけれども、マニフェス

トの中で「2040年のまちを考える会」というのを話をしております。つまり、何が言いたいかというと、10年先、20年先、どういうまちになっているだろうか。一日一日の変化というのはさほど大きくありません。でもこれを10年あるいは20年というスパンで見たときに、大きく世の中は変わっているはずだ。そのバックシステム、将来から今を見てしたときに、10年後、20年後、我がまちはどういうふうになっている。だとすると今、何が必要か、どういう手を打っていかなくちゃいけないかと。そういった将来を見る目というのが職員の中に必要じゃないのかなと、こういう研修が必要だと思っておりますので、今、国を含めた、県を含めた、行政の在り方というお話もされましたけれども、まずは足元の職員がしっかりとそういうものを培っていく、これが必要だと私は思っております。

**○議長（中里純人君）** 以上で本日の日程は終了しました。

---

△散 会

**○議長（中里純人君）** 本日はこれで散会します。

散会 午後2時42分