

令和2年11月10日(火) 場所 委員会室

○出席委員

委員長	遠藤 直弘	委員	小口 俊明
副委員長	住友 珠美	〃	藤江 竜三
委員	石井 伸之	〃	稗田美菜子
〃	古濱 薫		

○委員外議員

議員	望月 健一	議員	上村 和子
----	-------	----	-------

○委員外出席者

陳情者	間瀬英一郎
-----	-------

○出席説明員

市長	永見 理夫	市民課長	吉野 勝治
副市長	竹内 光博		
教育長	是松 昭一	健康福祉部長	大川 潤一
		健康増進課長	吉田 公一
政策経営部長	宮崎 宏一	健康づくり担当課長	橋本 和美
市長室長	吉田 徳史		
政策経営課長	簗島 紀章	生活環境部長	黒澤 重徳
課税課長	山田 英夫	(兼) 防災安全担当部長	
収納課長	毛利 岳人		
		生涯学習・文化・スポーツ推進担当部長	雨宮 和人
行政管理部長	藤崎 秀明	教育施設担当課長	古川 拓朗
総務課長	津田 智宏	(兼) 政策経営部資産活用担当課長	
情報管理課長	林 晴子	指導担当課長	荒西 岳広
職員課長	平 康浩		
防災安全課長	古沢 一憲		

○議会事務局職員

議会事務局長	内藤 哲也
議会事務局次長	波多野敏一

○会議に付した事件等

1. 議 題

- (1) 陳情第11号 次期の特定事業主行動計画に関する陳情
- (2) 第74号議案 国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の一部を改正す

る条例案

(3) 第75号議案 国立市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例案

(4) 第77号議案 令和2年度国立市一般会計補正予算（第9号）案

（歳入のうち所管する部分、議会費、総務費、民生費、消防費、教育費、諸支出金）

2. 報告事項

(1) 新型コロナウイルス感染症に対する市の取組状況について

審 査 結 果 一 覧 表

番 号	件 名	審 査 結 果
陳情第11号	次期の特定事業主行動計画に関する陳情	2.11.10 採 択
第74号議案	国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の一部を改正する条例案	2.11.10 原 案 可 決
第75号議案	国立市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例案	2.11.10 原 案 可 決
第77号議案	令和2年度国立市一般会計補正予算（第9号）案 （歳入のうち所管する部分、議会費、総務費、民生費、消防費、教育費、諸支出金）	2.11.10 原 案 可 決

○【遠藤直弘委員長】 おはようございます。定足数に達しておりますので、ただいまから総務文教委員会を開きます。



議題(1) 陳情第11号 次期の特定事業主行動計画に関する陳情

○【遠藤直弘委員長】 それでは、議題に入ります。

陳情第11号、次期の特定事業主行動計画に関する陳情を議題と致します。

陳情者から趣旨説明と、お手元にございますとおり、資料配付をしたいとの申出がありますが、これを受けることに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

それでは、陳情者より趣旨説明をお願いいたします。なお、趣旨説明は簡潔をお願いいたします。

○【間瀬英一郎陳情者】 おはようございます。陳情者の間瀬です。よろしくをお願いいたします。着席にて失礼いたします。

本日、陳情書のほかに、補足資料としてA3用紙2枚、お手元にあるかと思えます。よろしくお願

いいたします。

まず初めに陳情書のほうを読ませていただき、その後、補足資料について説明させていただきます。次期の特定事業主行動計画に関する陳情。

陳情の趣旨。

陳情者は令和2年第2回定例会において陳情第6号女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の改定に関する陳情を提出した。その陳情事項は同年6月23日の本会議において全会一致で採択され、同年6月25日に市長送付、同年8月19日に市長より議長宛てに、国立市女性活躍推進アクションプランの振り返りについて取りまとめ、令和2年8月13日に、市ホームページにて公表しました。また、特定事業主行動計画については、令和2年度中の改定を目標に作業を進めており、新たな計画においては、管理的地位にある職員(管理職)に占める女性職員の割合について数値目標を設定し、毎年度実績値を測定して進捗状況を適宜公表していきますとの報告があった。これに関して、以下の3点を確認したい。

第1に、令和2年8月に公表された国立市女性活躍推進アクションプラン振り返り評価を省みた結果、次期の特定事業主行動計画において、管理職に占める女性職員の割合の数値目標を計画期間中に達成するために、解決すべき課題(ボトルネック)や解決策(ブレイクスルー)が判明していれば確認したい。理由は次のとおりである。

当該の振り返り評価においては、「この5年間で、管理職を希望する女性職員の割合は増加しており、職員の意識に変化があることがうかがえる。その一方で、管理職に占める女性職員の割合に大きな変化は見られず、意識変化の結果が数値に現れるには一定の時間を要することが見込まれる状況となっている」との記載がある。すなわち、アクションプランを実行した5年間、管理職に占める女性職員の割合に大きな変化が見られなかった理由は、一定の時間を要するという時間の問題であり、時間がたてば解決する(管理職に占める女性職員の割合が増える)との認識がうかがえる。しかし、時間の問題として片づけてしまうと、単なる先延ばしや無策と区別がつかない。5年間実行したアクションプランの意義を次期の特定事業主行動計画に有効に生かすためにも、振り返り評価から判明したボトルネックやブレイクスルーをつまびらかにしてほしい。

第2に、次期の特定事業主行動計画では、国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例に市の努力義務として定められている積極的改善措置（ポジティブアクション）に相応する方策が含まれるか、また含まれる場合は、どのような方策であるか確認したい。

第3に、市長より議長宛ての報告において、「新たな計画においては、管理的地位にある職員（管理職）に占める女性職員の割合について数値目標を設定」するとの言述があるが、目標値及び達成期限を確認したい。その設定根拠ないしは意図も併せて確認したい。

なお、内閣府男女共同参画局の有識者会議は、令和2年7月に公表された第5次男女共同参画基本計画の素案において、「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」としている。

陳情事項。

1、国立市女性活躍推進アクションプラン振り返り評価を省みた結果、次期の特定事業主行動計画において、管理職に占める女性職員の割合の数値目標を計画期間中に達成するために解決すべき課題（ボトルネック）や解決策（ブレイクスルー）が判明していれば確認したい。

2、次期の特定事業主行動計画では、国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例に、市の努力義務として定められている積極的改善措置（ポジティブアクション）に相応する方策が含まれるか、また含まれる場合は、どのような方策であるか確認したい。

3、次期の特定事業主行動計画において設定する管理職に占める女性職員の割合の数値目標について、目標値及び達成期限を確認したい。その設定根拠ないしは意図も併せて確認したい。

以上が陳情書の内容になります。

補足として、今の陳情事項の確認したいの意味ですけれども、本日のこの場でも確認できれば幸いとは思っておりますが、最終的には、次期の特定事業主行動計画の中で記載されるというふうになっていけば、私としては確認というふうに認識しておりますので、そのように読み取っていただければと思います。

続きまして、補足資料の説明に移らせていただきます。

左上、「『地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック改訂版』の有用性」と書かれたものを見ていただければと思いますが、こちらは次期の特定事業主行動計画の策定に当たっては、総務省、地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック改訂版（平成31年3月）を有効に活用することをお勧めします。

ガイドブックでは、女性活躍・働き方改革を推進するためのアクションプランを下図のような4つのステップに区分し、4つのステップそれぞれにおいて実行すべき具体的な方策を明らかにしています。

下に、PDCAサイクルのような形で図があるかと思えます。ステップ1としては、取組の実施体制整備・首長による方針表明、ステップ2は状況把握・課題分析、ステップ3は施策立案、ステップ4は施策の実施・取組状況の振り返り・評価というサイクルになっておりまして、こちらのステップ一つ一つにこのガイドブックではかなり丁寧に、具体的に何をしたらよいかというようなことや他の自治体の事例、先進事例に関しても入っておりますので、ぜひ参考にしていただければと思います。

めくっていただきまして、ステップ3の施策立案というものが出てくるかと思えます。先ほどの図のステップ3に当たるところであります。国立市は、その前のステップ2の状況把握・課題分析という手法、総務省のガイドブックを使いますと、タイプ1というものに当てはまります。どういった

自治体かという、女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない団体というのがタイプ1に当たります。タイプ別にこのガイドブックでは、こういった施策が考えられるのではないかというものが幾つか挙がっております。こういったものを参考にぜひ国立市でも採用して施策を検討していただき、次期の行動計画の中に織り込んでいただきたいと思います。

続きまして、右側、陳情補足資料という形で銘打っておりますほうのページを見ていただければと思います。最後のページです。

まず1つ目、女性職員の側の問題ではなく、組織の在り方の問題だと。以下は、先ほどの総務省のガイドブックに書かれているものをそのまま引用したものでございます。重要なことだと思っておりますので抜き書きさせていただきました。「なぜ、時間制約のある女性は管理職になれないのか、という問題を真摯に受け止め、組織としての課題を洗い出す必要があります。多くは、女性職員の側の問題ではありません。まずは、女性だけに働きかけて問題解決をはかろうとする考え方から脱却することが重要です。フルタイムでコミットできなければ役割を果たせない、という組織内の役割分担の硬直性や、残業ありきの働き方で恒常的な長時間労働が前提となっている組織の在り方こそが問題です」というふうに書かれております。

続きまして、これまでも陳情を私は出してきました。女性管理職比率という指標についてもろもろ陳情を出してきましたが、こちらの指標の意義についても、総務省のガイドブックより以下引用させていただきます。

「女性が就業継続を図るだけでなく、時間制約のある時期も能力発揮が可能となり、その後のキャリア形成についても前向きな選択ができるようにする、という自治体の取組についての1つの成果指標」であると、それが女性管理職比率なのだというふうに書いてあります。意思決定や管理職として女性が増えていくということも1つの比率の目安ではありますが、それだけではなくて、組織の中で働き方改革をしていくという、その結果として、成果指標として女性管理職比率というものがあるんだということは非常に示唆に富むものだと考えております。

さらに付け加えれば、ここはガイドブックが女性活躍というテーマで書かれておりますが、この時間制約のある時期というのは、これは男性も女性もどちらにも言えることであります。これからまだまだ男性の育休などの取得が上がっていけば、時間制約のある男性というのも当然出てくるわけでございまして、そういった方々であっても、キャリアなどに影響なく時短という選択をして、市役所で時短の働き方をしながらでもキャリアアップできるようなというのは、これは男性も女性も同じだと考えておりますので、ここは女性だけの問題ではないと考えております。

最後に、国立市において求められている施策というところ、こちらを読ませていただきます。こちらは、総務省のガイドブックや市役所の職員の方々に対する一部のヒアリング、それから担当部署の方々との意見交換などの中で私なりに見えてきた施策でございます。これはあくまでも仮説ですので、検証していただき、採用できるものがあれば採用していただきたいなと思っております参考までのものでございます。

1番目、首長による方針表明、全庁的な取組姿勢の顕示。

業務の見直し・効率化、残業・時間外の徹底削減、リモートワークの導入。

時短勤務者が給与面でもキャリア面でも不利とならない仕組みづくり。先ほど申しましたとおり、主にはマミートラック、女性の問題としての解消ではありますが、これは男性にも言えることでもありますということです。

4番目として、時間外勤務が多いなどの理由で女性職員が配置されづらかった部門、企画部門、意思決定部門、財政部門等の環境改善、その上での女性職員の積極的な配置。

続きまして、女性管理職の多様かつ具体的なロールモデルの提示によるキャリアが先見できない不安の解消。

管理職の現場兼任化（プレイングマネージャー化）に由来する多忙の解消。

管理職の休暇・時短の取りづらさの解消。代替人材補充の困難、年間の半分を占める議会対応、議会出席を忌引以外では休み難い等の課題の解消。

一般職の休暇の取りづらさの解消。現行は代替人材補充として会計年度任用職員が入る仕組みであり、職場の1人当たりの業務負担が増えるため休みづらい。正職員による代替が求められるのではないのでしょうか。

昇任試験の見直し。課長補佐試験等の女性職員の受験率が低調であると伺いました。

ライフステージに合わせて柔軟に職層を変化させられる希望降任制度の導入。

最後に、女性職員向けの研修のみならず、男性職員や管理職向けの意識変革を促す研修の必要性。

こういった施策が国立市において求められているのではないかと、参考までに提示しておきます。

以上になります。

○【遠藤直弘委員長】 説明が終わりました。陳情者に対して質疑を承ります。石井委員。

○【石井伸之委員】 陳情を提出していただきましてありがとうございます。単刀直入に質疑をさせていただきます。

陳情者の主観で構わないので、最も望ましい管理職の男女の比率、どのようにお考えでしょうか。

○【間瀬英一郎陳情者】 私としましては、政府目標というのがあるのであれば、そちらに従うのが1つの目安なのかなと考えておりますので、2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進めるとするのが理想としてはよいのかなと思っています。現実にはちょっと分かりません。国立市の特有の状況もあると思いますので。以上です。

○【石井伸之委員】 そうですね、まずは30%を目指すという、そういった答弁を頂きました。そこで、私も補足資料を見させていただく中で、やはり女性職員が管理職を目指せるように育成をしていくこと、また環境を整えること、この点が重要かと思いますが、陳情者としてはいかがお考えでしょうか。

○【間瀬英一郎陳情者】 そのとおりだと考えております。私としては、女性職員に向けての、ポジティブアクションと言われてはいますが、性別に女性ということでもしかしたら制限がかかっていたり、何かしらのガラスの天井がある部分に関しては何らかの特別な対応をしていくべきだというふうにも考えておりますが、基本的には働き方改革、先ほども申し上げましたが、市役所の中で、例えば時短という選択をしたときに、それが時短の働き方であっても、給与とかキャリアとかに影響がないと思えるようなそういった職場の環境ができれば、男性の方だって休もうと、時短で育休していこうと、あるいは介護がある方もいるかもしれませんし、御自身が病気のある方もあるかもしれません。そういった方も、育休だけではないと思っています。働き方の問題として時短を選んでも、しっかり自治体の公務員として働いていただけるのであれば、同じようにフルコミットしている方、フルタイムで働いている方とも変わらず同じようにキャリアアップできるような、そういう職場環境になればいいと思っています。これは、だから男性でも女性でもという面でもあります。以上です。

○【石井伸之委員】 では、最後の質疑なんですけど、例えば2人の課長さん、その2人の課長さんが

男性、女性で、どちらか1人を部長職に昇進させようと考えた場合に、その際、客観的に見て、男性課長のほうが能力的に部長にふさわしいという判断をされた場合には、それはやはりしっかりと能力主義的なところを見て男性のほうを上げていくという形での客観的な考え方、それは1つ必要かと思いますが、その点はいかがお考えでしょうか。

○【間瀬英一郎陳情者】 その方の性別がどうかということは後から判明することだと思いますので、まずは、どういった方がその部長職にふさわしいかというのを選んでいただいて、結果、その方が男性だったかもしれないし、女性だったかもしれませんということになると思います。

○【住友珠美委員】 今日は陳情、ありがとうございます。1点お伺いしたいことがあります。

第2にポジティブアクションに相応する方策が含まれるか、また含まれる場合はどのような方策であるか確認したいということでもございましたけれども、ポジティブアクションは、内閣府の男女共同参画局のポジティブアクションの実現方法、このことに基づいてということでもよろしかったでしょうか。

○【間瀬英一郎陳情者】 そちらに載っているポジティブアクションというのは一般的なものになっております。本来的なポジティブアクションとか、ほかにもアフーマティブアクションというふうに言われますけれども、そういったものは、そこに載っている以外であっても、市独自としてこういったことを少し積極的にやっていったほうがいいのではないかと。特に女性、ポジティブアクション、アフーマティブアクションというのは、世界的に見ても日本の雇用機会均等法などにおいても、女性に対してポジティブアクションを行うことは差別ではないと言われているんですね。ですので、そういった何か特別女性にとって不利益があるようであれば、その部分は特別な措置をしてもよいというふうにありますので、そういったことも含めて考えております。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。私もそのとおりだと思います。法的に、今までの女性の地位向上ということで、これは認められていることだということもありますし、おっしゃることは、市独自で上げていくことをきちんと考えていってほしいということでもよろしかったと思います。ありがとうございました。

○【遠藤直弘委員長】 ほかに。

(「なし」と呼ぶ者あり)

なければ陳情者に対する質疑を打ち切ります。

それでは、当局に対して質疑を承ります。古濱委員。

○【古濱薫委員】 よろしくお願ひします。陳情事項の3点について確認は可能でしょうか。ここにあるように、ボトルネックですとかブレイクスルーと表現されていますが、課題などつかんでいるのかどうか、いつまでに確認が可能か、可能であれば、どのようにできるかどうかお聞かせください。

○【平職員課長】 お答えさせていただきます。陳情事項にある内容をということだというふうに理解しました。まず、1点目の陳情事項でございます解決すべき課題、ボトルネックや解決策、ブレイクスルーについてでございます。これまでも、阻害要因について説明してまいりました。解決すべき課題であったり、管理職に占める女性の割合が少ない要因については1つではなくて、さらに国立市の職場以外の女性が継続してキャリアの形成に取り組むには、職場外の支援、家族などの支援なども重要になってきます。そういった要因が複雑に絡み合っていますので、1つ何かこれをやれば解決する、そういう話ではないと思っています。

ただ、陳情事項にもございますけれども、女性活躍推進アクションプランの振り返り評価の中では

幾つか大事なポイントとして挙げておりました、1つは、働き方改革によって仕事と家庭の調和がきちんと取れるような職場環境、ワーク・ライフ・バランスのポイントですね。あとはロールモデルであったり、女性の職域拡大などによるキャリアの支援、メンター制度であったり、そういった制度による働く女性を支援していくこと、これらのことを何か1つだけやればよいということではなくて、同時に進めていくこと、こういうことがまずは必要になってくると、そのように考えております。次期計画においてもそういうふうに進めていきたいと考えております。

また、ポジティブアクションに相応する方策が含まれるかどうか、含まれる場合はどのような方策であるか確認したいということ。現在、策定中ですので、詳細のところはまだここでしっかりお話しできる状態ではないんですが、基本的には構成として、育児や介護との両立を支えるための取組とワーク・ライフ・バランスを実現するための取組、あと女性の活躍推進に向けた取組の3つに分けて取組を整理しております。その具体的な中身については、先ほどちょっと申し上げたメンター制度であったり、陳情者が求められている施策として御提示を頂いていますもの、かなりの部分入っているかなと考えております。というところがございます。

また、最後の管理職に占める女性割合の数値目標と、あと達成期限のところ、こちら、数値目標については、すみません、これも今検討中ですのでここで示すのは難しいですが、陳情者がお話しになった政府の目標、これは1つの、それも踏まえて考えていかなければいけないのかなと考えているところです。

あと、達成期限につきましては、特定事業主行動計画の計画期間を5年としておりますので、それが1つなんですけど、それだけではなくて、10年後の目標も設定して、一定のスパンを設けて長期的に考えていかなければいけないと考えております。根拠ということも書いてありましたので、根拠をちょっとお話ししますと、今、定年延長なども議論されておりますが、それを外して考えると、今後5年間で今いる女性の管理職の方々、半数以上は退職をされることとなります。単に増やしていく、当然抜けていくこともありますので、これを増やしていくというのはそんなに単純なことではないんですね。ですので、そういう意味で、ある程度、短期的視点と長期的視点、両方持って継続的に積極的に取り組んでいかなければ難しい部分がございますので、5年と10年、その2つを期限として目標を定めていきたいなと、そのように考えております。以上です。

○【古濱薫委員】 ありがとうございます。市のほうでも課題であるとか、まだ検討中だが定めていかなければならないと考えていること、また特定事業主行動計画では5年と示されているが、もっとそれよりも10年だとか長期継続して取り組んでいかなければならないという意識があるということを理解しました。

もう一点、資料のほうにもありましたが、国立市はタイプ1という例に当てはまると。女性の採用・就業継続はできているが管理職が少ない団体。今、課長の話の中にも、5年以内に管理職の女性たちも辞めていく、抜けていく数かなり出るというお話がありました。この管理職の人数、女性の人数が少ないというのはやはり国立市、特徴的なものであると以前から言われています。その管理職にふさわしいとされるような経験年数を持つ女性の正職員の層の厚みというんですかね、そもそもそういう方たちが国立市にどれくらいいるのか。同じ立場の男性職員と比較して、年齢は同じでも、やはり中途入庁などの方や育児・介護で離れた方など経験年数が違ってくると思うので、そういった女性はそもそもいらっしゃるのかと。その辺はどうつかんでいますか。

○【平職員課長】 今の御質疑なんですけど、国立市の今の現状を見てみますと、標準的には管理職に

なる年齢というのは40歳前後が多いと考えています。経験年数としては、やはり少なくとも15年以上の方が多くですね。18年とか17年ぐらい以降、管理職が増えてくるというような状況でございます。その層の職員自体、国立市の今の組織全体として見ると非常に少ないです。それが全体として見た割合なんですけど、男性職員は、男性の場合は経験年数十七、八年以上の職員というのが約20%おります。これは一般事務もしくは一般技術の397人の中です。

一方、女性の割合、同等の経験年数を持つ女性の割合が4.5%です。そういう意味では、そういう経験年数は、いわゆるベテラン職員と言われている層自体がやはり薄くなっているのに加えて、もともと当時の採用自体が少なかったことによる女性の割合というのは極めて少なくなっていると、そういった部分がございます。ただ、それ以降の採用のところについては、比較的、男性、女性、全く同数ではないですけど、かなり近づいていますので、そういったところがこれからの希望というか、期待というところだと考えています。以上です。

○【住友珠美委員】 では、1点ですけれども、今、陳情者さんからもありましたライフステージが結構変わりやすいと言われているのは女性のほうが出産、育児など変わりやすいと言われております。そうしますと、やっぱり時間的制約、これがすごく大きな壁なのかなと考えているんですけど、こういう面でキャリアアップを図るためにどのような解決策があるのか、その検討というのはされているでしょうか。

○【平職員課長】 時間的制約がある中でどのようなキャリアアップの支援の策があるのかという御質疑だと思います。

様々検討しておりますが、1つは、やはり子育てをしながら、育児をしながら、時短を取るかどうかというのは1つ置いておいて、時間的制約がある中で、きちっと管理職にチャレンジしてやっていただくというそのロールモデルをまずはつくっていかねばいけないと思っています。その前段階にいるような主任職であったり女性職員というのはかなり多いんですが、まずは、いきなりすぐロールモデルがつかれるわけではないので、そういった職員に対してメンター制度であったり、相談できる体制、そういったところをサポートできる体制、そういったものをつくっていきたいと考えています。その検討をしているということです。

○【住友珠美委員】 今現在、課長のほうからロールモデルの検討をされているということで、ぜひ早急な課題だと。というのも、先ほどの古濱委員の質疑の中で、ベテラン職員さんの割合、女性が4%ってすごくびっくりしちゃったんです。私、質疑では、今現在、管理職になり得る位置にいる女性がどのぐらいいるのか聞こうと思ったんですけど、4%と聞いた時点で、もっと少ないんだろうなということですから、本当に緊急にやらなきゃいけない課題かなと思います。その点に対しては、時期的にどの程度でやっていこうというところは考えていらっしゃるでしょうか。5年、10年のスパンとおっしゃっていましたが、私は結構緊急かなと思っているところなんですけれども。

○【平職員課長】 その取組自体はできる限り早期にやっていかねばいけないと思っています。今、実は男性管理職でも、時短を取りながら管理職をしている者がいるんです。そういう意味で、時間の使い方であったり、マネジメントに短い時間でどう取り組んでいくか、そういったところは庁内の中で共有していかねばいけないと思っていますし、そういった職員の経験なんかも、全職員で経験する中で取り組んでいきたいと思っております。以上です。

○【稗田美菜子委員】 それでは、何点か御質疑させていただきますが、女性が管理職になっていくという中で、具体的に女性への働きかけというよりも、男性職員に対して具体的な働きかけを行って

いるのかということが1つと、男性の職員さんの中で育児休業を取られている方が、数値で分かれば数値を頂きたいんですが、分からなければ、どういう傾向にあるのかお伺いいたします。

○【平職員課長】 質疑委員がおっしゃるように、男性職員の理解であったりというのは非常に重要です。もちろん、理解だけじゃなくて実践として家庭に参画していく、それも非常に重要だと思っています。今既にやっている取組としましては、これまで男性職員が育児休業を取った職員の座談会を実施して、そのことを踏まえて、みんなの……。ちょっと待ってください。すみません、名称がすぐ出てきませんが、育児休業であったり、そういった育児に関する休暇制度のガイドブック、そういったものを作っております。その中には、男性職員の座談会の内容なども加えていて、これまでの単なる制度を網羅したガイドブックとちょっと一線を画して、庁内から反響も結構あったところがございます。

やはり実際にそういうふうな休暇などの取り方をして、家庭にも参画しながらきちっと業務を担っていくと、そういったモデルについてはかなり増えてきておりますので、そういった例をさらに当たり前になるように庁内に周知していく、そういった取組の企画としてそういうこともやっておりますので、今後も続けていきたいと思っております。

あと、先ほどの育児休暇の取得なんですけど、率としましては、令和元年度が23.1%でございます。男性の場合は、取得率についてばらつきが結構あるんですが、例年、2名から3名取得をしているというところがございます。全体としては、育児休業については横ばいということになります。こちらにもさらに広げていけるように今後も取り組んでいきたいと思っております。

○【稗田美菜子委員】 その育児休業の中ですけれども、期間がどの程度になっているのか。短い人がたくさんいらっしゃるという傾向があるのか、傾向だけで構いませんので。それとも長い方がいらっしゃるのか。

○【平職員課長】 取得日数ですよ。（「そうです。日数ですね」と呼ぶ者あり）日数ですが、令和元年度は3名取得して、平均が30日。平成30年度は2名取得して、平均取得日数が50日。過去には、2名取得して440日というすごく長いときもありましたけど、やはりまだまだかなりばらつきがあります。これは男性が家計の中心を担っている場合においては、半年は67%保障されますけど、それ以降は50%半減してしまう。これはやっぱりかなり大きいんだろうなと思っております。ただ、人数については、1か月でも1名ですので、できる限り取りたい方が取れるように推進していきたいと思っております。

○【石井伸之委員】 女性も男性もそうなんですけれども、具体的な1つの取組として自己申告票、私は常々、発言をさせていただいておりますが、自己申告票、こちらを年に1回提出をしていただく中で、自分の今後の将来をしっかりと見詰める中で、それをしっかりと文書に記して、そして提出することによって上司との連携であったり、また上司からのアドバイス、そして将来進むべき道であったり、そういったものが見えてくるかと思っておりますので、ぜひ自己申告票の活用についても女性の活躍、そして管理職となる方々が1人でも増えるように活用していただきたいと思います。その辺りは、職員課長、いかがお考えでしょうか。

○【平職員課長】 自己申告票については、これまでの女性活躍推進アクションプランの中でも、さらに周知して活用していくという方向でこれまでやっておりました。過去に比べて、周知であったり提出する人数が増えてきております。庁内の調査では、6割ぐらいの方が提出したことがあると。これは制度を創設したときに比べてかなり増えているのかなと。質疑委員がおっしゃったように、1つ

キャリアプランを自分が考えていくときに、次、じゃ、どこでどういう経験をしたい、これってすごく重要なことだと思います。今後さらに活用していきたいと思います。

あと、令和元年度に、異動提案優先制度という制度を創設しまして、市長の公約でFA制度をつくるよと。一人一人がやりたいこと、チャレンジしたいことを提案して、それを実現していく制度をつくりますと、そのような公約をしておりましたので、提案制度をつくっております。その中で、自分がこういうキャリアを、こういうことを経験して生かしていきたい、こういうことを実現していきたいと、そういう提案ができるように今なっております。そういった制度もさらに活用していけるように取り組んでまいりたいと考えております。以上です。

○【藤江竜三委員】 陳情事項の1、2、3についてです。古濱委員も質疑されていたんですけども、この特定事業主行動計画に具体的に記載していくつもりなのかというところがいまいちはっきりしなかったんで、その辺の御答弁を頂ければと思います。それで、記載していくつもり、またはそれに向けて今議論をし、具体的な数字は今つくっているとおっしゃっていましたが、議論をどれもしているのかというところを分かりやすくお願いいたします。

○【平職員課長】 まず陳情事項の1点目の解決すべき課題と解決策、これについては当然、特定事業主行動計画の中に記載をしていく予定でございます。陳情事項の2つ目、3つ目、こちらについても当然、計画ですので、施策、どういう取組をしていくか、それも当然明記をしていくということで。最後の計画における目標と達成期限についても、これも先ほど申し上げたとおり、5年、10年というものと管理職の割合、これも明記をしていくというふうに考えております。以上です。

○【藤江竜三委員】 ありがとうございます。それと気になった点なんですけれども、資料を頂いたところ、国立市はタイプ1に該当するであろうということで、その中で特徴と主な課題で、「管理職の労働時間が長く、ワーク・ライフ・バランスに問題があると、成長意欲や昇任意欲を低下させる場合があります」というふうになっていて、私も議会から見ていると、管理職の方がかなり長時間労働の傾向があるのかなと思うんですけれども、それを具体的に示す相対的な評価というか、多摩26市うちの市は長いとか、そういうのって調べられたり、そういったデータというものはあるんでしょうか。管理職というのちょっとデータが取りづらいのかなと思うんですけれども、その辺り、どのように評価しているか伺います。

○【平職員課長】 質疑委員御指摘のとおり、恐らく、他市においても管理職のいわゆる時間外勤務というか、時間外勤務ではないですけど、どのくらい職場に行って従事しているか、そういうデータは恐らく他市も取っていないのではないかと思います。そういう意味では、非常に難しい部分があるかと思えます。あとは、時間だけじゃない部分も恐らくあると思えます。やっぱり責任であったりプレッシャーであったり、そういったこともやはり、当然職位が上がれば増えてくるところ、なかなか数値化しにくい部分というのもやはりあるかと思えますので、なかなか難しい部分もあります。以上です。

○【藤江竜三委員】 単純に、データを全く取っていないんですって。労働時間なり管理職の何時間庁内にいるとか。

○【平職員課長】 時間外勤務としてのデータはないです。

○【藤江竜三委員】 多少、どの程度働いているのかという数値化をして、各課長、長過ぎるなとかというのは見える化できないものなのかなと思うんですけど、その辺りのお考えは。

○【平職員課長】 そうですね、何か考えてみたいと思っておりますが、なかなかちょっと。お時間

を頂き検討してみたいと思います。

○【藤江竜三委員】 はい。時間がかかるけど、まあ、やりたいというようなことだと思います。

それで、もう1つ、ちょっと気になるところで、首長の方針表明と全庁的な取組姿勢の顕示みたいなことは、今回、市長選挙が近くにあって、そこで打ち出すというのも1つの手法ですし、今後、仮に市長、もう1期やられるということになれば、やはり市長がリーダーシップを取っていくというのは、この総務省のまとめたガイドブックにもあるように、私は必要かと思うんですけども、その辺り、市長、どう取り組んでいきたいんだとか、もっとこう、さらに次の期はやっていくんだというような意気込みがあれば、ちょっとお話を伺いたいんですけども。

○【永見市長】 これを選挙のマニフェストにするかどうかというのは非常に、何とでも書けますから、それは表明としては。ただし、これは市民向けのPRになりますから、職員に対してどういう形で表明をし、市民理解を得られる形をつくるかというのは、選挙の公約に盛り込んだとしても、別の形でやはり1つの数値目標等を盛り込んだ計画として明らかにしなければならぬだろうと私自身は思っております。計画をつくることによって、その計画を実行する責任と評価に耐えられる行政執行ということが問われますので、そこで私の態度というのはきちっと出していくのが行政的には本来の姿かなと。そういうことでやっていきたいとは思っております。以上です。

○【小口俊明委員】 今、藤江委員をはじめ他の委員が様々確認をされて、この陳情事項の1、2、3について、特定事業主行動計画にその結果を記載していくというお話かと思いました。

その上で、先ほど陳情者が、この場でもし確認できるものがあれば確認をしたいというお話もあったわけでありまして。先ほど来他の委員のお話の中でも部分的に出てきたのかなとも思うわけですが、もう少し具体的に、例えば1番目の、期間中に数値目標を掲げたならば、それを達成するために解決すべき課題ということでの今見えている部分、これは今まだ結論は出ていないという、先ほど来の御答弁では、そういうことというふうに私も認識をしますけれども、今、課長の頭の中で想定しているような部分で、もしこの場で答弁ができるようなものがあれば伺いたいかなと思われました。

例えば職場における職員の意識とか、あるいは端的には上司の意識もあるでしょうし、また働き方の制度の課題もあるでしょうし、また必要とされる職務の内容、例えば市民対応とか、議会対応とか、あるいは職場の管理責任とか、様々あると思います。また、一番大事な本人の意識の部分とか、いろんな角度で検討なさっていらっしゃると思うんですけど、今、課長の中で、こういうところを今後検討していくんだというものがあれば、答弁できる範囲で伺います。

○【平職員課長】 非常にこれは自分としては難しい課題の1つだと思っているのが、やはり今、質疑委員がおっしゃった意識のところですね。長年働いて形成されてきた意識というのはそんなに簡単に変わらないので、容易にはやっぱり変えられないところです。それをいかに、管理職もそうですし、本人もそうですし、組織全体として意識を変えていくかというのは、制度の支えと同時に何かやっていかなければいけないと考えております。意識というところで言うと、当たり前にあるのは研修とかですが、いわゆる研修という形によらず、職員間の、先ほど申し上げたロールモデルでの交流であったり、懇談会であったり、そういった意見交換の中で職員の意識を徐々に変えていく、雰囲気を変えていくというのは必要なかなと思います。

他市で女性管理職が多い市役所に、どういう施策をやっていますかといういろいろ調査をする中で、ちょっと面白い自治体がございます、特に何もやっていないというところもありました。それは当た

り前になっているということ。何が当たり前になっているんですかと聞くと、女性管理職に昇格を打診したら、みんな、ああ、順番ですねと、普通に受け入れるというところなんですよね。これが1つ、みんな順番が来て、自分の番が来たら管理職を担って、職責を担ってやっていく、そういう雰囲気、意識というのをどうやってつくっていくかというのは、非常に難しいですけどやっていかなきゃいけないところなのかなと思います。

それと同時に、制度的な支え、ワーク・ライフ・バランスであったり、子育てと両立しやすい環境であったり、意識啓発というのを進めていかなければいけないので、すみません、具体的な答弁になっていませんが、そのようなことを考えております。

○【小口俊明委員】 そういうことの中で、今まさに検討されているし、これから進めていくんだらうと思いますから、そういう意味で、多分これは陳情書にもあるとおりに、課題を明確にして、それに対する解決策をセットで、具体論でお示してください。そういう内容が盛り込まれた報告になることをぜひ期待しております。

それから、もう1つ、陳情事項の2番目につきまして、積極的改善措置ということについては、もう少し、もう一段踏み込んだ御答弁があれば伺いたいと思います。

○【平職員課長】 積極的改善措置、基本的にはポジティブアクションの類型として、先ほど、住友委員が陳情者の方に御質疑していたと思うんですが、ポジティブアクションの類型として様々提示されておりますが、この特定事業主行動計画を策定して環境整備を進めていくこと、これ自体もポジティブアクションとされています。管理職に占める目標数値を明示して、それを達成するために努力していく、これはゴール・アンド・タイムテーブル方式という方式としてポジティブアクションというふうにされております。

この取組自体もポジティブアクションなんですけど、さらにその具体的な内容というところで言いますと、これは全て検討中という内容にはなりますけれども、例えばですけど、育休に入った職員が孤立しないで、復帰するときにきちっとスムーズに復帰できるように、育休を取った先輩が育休中の職員をサポートするような育休メンターのような制度であったり、あとは、ワーク・ライフ・バランスの実現の1つの手法として、これまでも議論されておりますテレワークであったり、そういった取組ですね。あとは、女性の活躍推進においては、やはり国立市もまだまだ職域によって男女の差が、比率が偏っているところが結構ございます。そういった部分を少しでも改善していく方針であったり、そういった具体的な策についても個別に計画の中に盛り込んでいくと、そういったことを考えております。

○【小口俊明委員】 ありがとうございます。

それでは、陳情事項の3番目ですけども、この数値目標のところですね、目標の数値及びその達成の時期ということですけども、今、これも含めて検討中であって、これも後々結果を出し公表していくと、そういうことでいいですか。今この場で決まった数値、あるいは目標というものを示す段階ではない、そういうことでよろしいですか。

○【平職員課長】 現時点では、数値として提示できるものはないんですが、これは計画の中でしっかり出して記載していきたいと考えております。

○【遠藤直弘委員長】 ほかに。

(「なし」と呼ぶ者あり)

なければ、質疑を打ち切り、意見、取扱いに入ります。よろしいでしょうか。住友委員。

○【住友珠美委員】 本陳情には採択の立場で討論させていただきます。

やはり私も常々、女性管理職の割合を増やしてほしいと要望してまいりました。まさにそのことが書かれた陳情ではないかと思いますが、特にこのポジティブアクションの実現方法の中で、ゴール・アンド・タイムテーブル方式やメンター制度を提案させていただいているところで、課長のほうからもしっかりやっていくというような力強い御答弁を頂けたことはよかったかなと思います。あとは、陳情者さんがおっしゃるように、これがしっかりと明記されて、どのように進んでいるのかということ、市民の皆さんの目にもしっかりと触れるような形にしていただきたいと思います。

女性が管理職になっていく、女性が働きやすい職場を目指すことは、ひいてはジェンダー平等、男性にとっても育休が取りやすかったり、もしくは多様な性の方たちも働きやすい職場になっていくと私は思いますので、ぜひしっかりと、5年、10年の長いスパンでいろいろ考えることもそうですし、先ほど言ったロールモデルをつくっていく、このことは喫緊の課題だと思いますので、その辺の時間的なものは分けながら、そして総合的に考えていただきたいと思います。採択の討論とさせていただきます。

○【石井伸之委員】 陳情第11号には採択の立場で討論いたします。

性別に関係なく、国立市を支える職員として活躍できる社会の到来が求められています。男性と女性がお互いに支え合う社会を構築する上でも、管理職の女性比率が上がるのが望ましいと考えられております。ただ、現在の国立市職員の年齢別職員数、男女比を鑑みると、5年後、10年後に女性管理職を30%とすることは難しいということは容易に想像することが可能です。しかし、陳情文書は、単純に現在の年代別、男女比、職員数だけを難しい理由として掲げ、思考停止に陥ることを懸念しているものと思います。この点は私も同感です。10年後、20年後を見据えて計画をつくり、女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例や他の計画に沿って、可能なことを一つ一つ実施することが結果につながると考えられます。具体的な1つの取組として、先ほど職員課長から答弁を頂きました自己申告票や、また異動提案優先制度、こういったものを活用する中で、若手職員が自らの将来像を創造し、先輩職員が上手に導くといった手法があるかと思えます。

私が議員に初当選した平成15年当時は、上原市政の2期目で、上原元市長による一連の明和マンション裁判、住基ネット切断、教育委員公募制度、国立駅周辺整備といった様々な課題や政策に対して議会が真っ二つに割れ、分断された溝は果てしなく大きなものであったと認識をしております。市長の施策を進める管理職が議員からの厳しい追及に対して答弁に窮する姿を見たとき、市長と議会の板挟みとなり大変な苦勞があったのではないかと感じております。当時の苦勞が絶えない管理職の姿を見て、絶対に管理職にはなりたくないと思う若手職員がいたかもしれません。

そこで国立市議会は、議会の本質を確認する意味も含め、平成26年に議会基本条例を検討し、その中で、ソーシャルインクルージョンという理念が議会の根幹に据えられることとなりました。これによりまして国立市議会が分断から解放され、そして議会が一丸となって連携する機運が高まったかと思えます。

ソーシャルインクルージョンとは社会的包摂とも呼ばれ、社会的に弱い立場にある人々を含め、市民一人一人、排除や摩擦、孤独や孤立から援護し、社会の一員として取組、支え合う考え方であり、社会的排除とは真逆の概念となります。私は、車の両輪と言われる市長と議会がお互いを尊重し、車の車輪の大きさを同じようにそろえて、国立市政を前に進めるという意識を根底に据え、女性も男性もお互いが協力する体制づくりが求められているかと思えます。

陳情事項の1から3の考え方を、次期の特定事業主行動計画に盛り込む中で、女性も男性も共に輝ける国立市役所となるように、職員の皆さんを応援する立場からも、本陳情は採択と致します。以上です。

○【小口俊明委員】 本陳情は採択であります。

国立市における職員の女性の管理職の比率を上げていく、これは必要であります。ぜひ実の上がる取組を期待しております。これまで市は、職員における女性管理職の割合を増やしていく、このために女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、また取組を進めていき、そしてその改定に取り組んでおります。この間、陳情者からは、本陳情以前にも目的を同じくする陳情が出ておりました、国立市議会ではこれを採択しております。そして今回、さらにこれを進める陳情が提出をされた、このように考えております。

その陳情項目につきましては、1つ目には、解決すべき課題とその解決策について国立市の現状を確認したいという趣旨、また2つ目には、積極的改善措置を含む方策があるかどうかという趣旨、また3つ目には、管理職における女性職員の割合の数値目標と達成時期、これを確認したい。また、その設定根拠ないしは意図も併せて確認したいということでありました。

先ほど来の当局への質疑において、このことを全て今、改定に取り組んでいる特定事業主行動計画の中に検討の末入れていくということでもありますから、この陳情の目的とするところは、その段階で達成ができるのだろう、このように期待をしているところであります。

また、1つ目にあります解決すべき課題とその解決策に関しましては、私の考えているところでは、職場及びその上司の意識、また働き方の制度の問題、あるいはまた与えられる役割、職務という意味での市民対応、議会対応、また職場の管理責任というようなところ、そしてまた何よりも大事な御本人の、当該となる女性管理職となるべき方の意欲、そしてまたその意識、この部分、それぞれ各分野、各類型においてどのような具体的な課題があつて、具体的な対策を打つのかということを中心としてぜひお示しをいただいて、また目標、その時期も併せてぜひ明示をしていただきたい、このように考えております。本陳情は採択であります。

○【藤江竜三委員】 本陳情は採択の立場で討論いたします。

陳情補足資料の女性の側の問題ではなく組織の在り方の問題だということは、かなり本質的なところかなと感じました。時間制約のある方が、フルタイムでコミットできなければ役割を果たせないという組織内の役割の分担の硬直性や残業ありきの働き方で恒常的な長時間労働が前提となっている組織の在り方こそが問題というところは、かなり大事なことだと思います。時間制約がある、男女で見ますと、やはり文化や慣習的なことも背景があつて、女性の方のほうがそういったこと、時間制約が多い場合があるというのは私も実感しております。やはり女性のほうが子育てを多く担ってしまうこともありますし、介護、看護、そういったところを担ってしまうというようなことがあります。そういった背景から正していく必要があるんだろうと思いますけれども、そういった中においても、フルタイム、全力で、しかも残業ありきで働きまくらなくては管理職になれない、そういった文化、慣習が市役所に残ってしまいますと、昇進をしようかなという意欲が下がってしまうということはあるかと思うので、その辺の是正を意識していただくことをお願いしまして、採択の討論としたいと思います。

○【古濱薫委員】 本陳情を採択と致します。

市は、陳情事項3点について、先ほど検討中のこともありましたが、複数の課題もつかんでいて、

記載、明記していく形で確認可能とのことなので、ぜひ分かりやすく示していただきたいです。ここで陳情の根底にあると思われます庁内において女性の活躍を推進し、性別にかかわらず自分らしく働ける職場環境にしたいという願いから鑑みてみますと、アクションプラン振り返りには、女性の活躍において大事な事項に、職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性職員の意識改革と管理職を目指すための啓発、この3点が読み取れるところですが、今これらは実行しているまだまだ途中であるとの話でした。この中でも特に、今30代以下のこれから管理職を目指そうとする女性の方々にとっては、環境整備が非常に有効になってくると思いますので、力強く進めてほしいです。

また、一方で、40代以上の4.5%という極めて少ない人数の、男性であればこれから管理職の適齢期と思われる女性の方々にとっては、恐らく子育てで一旦離職をしたり、育児休暇を何年か取って復帰をされたり、また中途採用で入庁したりなどと様々なケースがあると思います。同じ年齢の男性に比べれば、経験年数が少ないことが仕事のスキルの不足とも見られ、しかも社会に出た当時は、恐らく時代は就職氷河期であり、採用人数も、先ほどの話にもありましたが極めて少ない。その層が束になっていない状況、これが見て取れます。

そのような中で働いてこられた方たちにとっては、意識変革と言われても、やはり管理職を目指すなどといった環境になかった。そんな中で、そういう管理職を目指すというような気持ちを持てるような環境で就業してこられなかったことも想像に難くありません。市にはそういった社会背景も考慮の上、有効な研修の実施、先ほどもありましたが、育児休暇を取った方がこれから育児休暇を取る方を支援していくようなメンター制度の活用など積極的に行ってほしいし、また庁内には、そのブランクが、仕事におけるブランクが人間としての経験とみなされるようなまなざしをぜひ持っていただきたいです。それぞれの年代によって必要な策を考えていただきたい。

今、男女の性別、役割分担という言葉さえぴんと来ない人も多いような時代です。人の働き方は社会の構造に大きく作用されますし、決して以前の形が悪いわけでもないと思います。その時代時代に有効な働き方があり、この陳情3事項を確認することにより、今の課題をつかみ、これからの働き方を国立からつくっていけることを望みます。

○【稗田美菜子委員】 本陳情は採択の立場で討論させていただきます。

女性管理職比率という指標の意義と資料の中にもありましたけれども、時間制約のある時期も能力発揮が可能となり、その後のキャリア形成についても前向きな選択ができるという取組についての成果指標の1つであるということだったと思います。まさにそのとおりでと思うんですね。なので、組織として女性の活躍を目指し過ぎて男性が活躍できなくなってしまっただけでは全く意味がないと思いますし、新しい形が必要だと思います。現代に合った働き方改革という観点をぜひ取り入れていただきたいと思います。

以前のように、管理職になるまでに経験年数が重ねられる環境でもありませんし、まさに育児に時間がかかる世代が管理職にならなければいけないと。育児が終わった段階で管理職ではない新しい時代が来ているということも、そういう環境でもあると思います。

また、国や都から下りてくる事業も増えてきたと思いますし、いろんなことに、市民要望1つにしても高度化していますし、多様化しているものに対して対応していかなくちゃいけないということが増えてきたと。時代が変わってきたということで、一言で済ませてしまえばそうかもしれませんが、まさに大変な中で、仕事もして家庭も守ってという方が増えてきたのではないかなと思います。

その中で大切なのが意識改革だと思います。御答弁の中にもありましたけれども、なかなかそれが

進まない。フルコミットしなければ役割を果たせないという組織ではなくなりつつあるというふうには思っていますが、でも、現実そういう壁があるのは事実あると思います。働かなければなかなか評価されない。今、古濱委員の中にもありましたけれども、仕事から離れていた時期がまさにキャリアアップにつながっているということもあると思います。私自身も、議会の中に所属しながら産休も取りましたし、育児休業も、短くはありましたが取りました。その中で、子供を通じて見えてきたこともありますし、家庭の中で夫と過ごした時間によって見えてきたこともたくさんあります。それが仕事に大いに生かされていると思いますので、仕事から離れている時間がどれだけその人にとってキャリアアップにつながっているかという視点もぜひ取り組んでいただきたいと思います。

昔は長時間働いていたことが評価に値していたかもしれませんが、今となっては、それは武勇伝にも何にもなりませんし、私たちの時代は、僕たちの時代はこうだった、ああだったは何にもならないと。新しい視点で本当に取り組んでいただきたいと思います。そういうOJTでは、全くこれからの時代に合った人材育成はできないと思います。

重ねますけれども、育児など、仕事から離れた期間がいかに関係にとってプラスになっているかという評価をしっかりと、そういう指標を、視点を入れていただいて、くれぐれも女性にとって負担になってしまうような女性活躍推進にならないように、伸び伸びと一人一人が活躍できる職場を目指す組織づくりということをお願いいたしまして、本陳情については採択させていただきます。

○【遠藤直弘委員長】 意見、取扱いを打ち切り、採決に入ります。

お諮りいたします。本陳情を採択とすることに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

異議なしと認め、本陳情は採択と決めます。

ここで休憩に入ります。

午前11時10分休憩



午前11時25分再開

○【遠藤直弘委員長】 休憩を閉じて議事を再開いたします。



議題(2) 第74号議案 国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の一部を改正する条例案

○【遠藤直弘委員長】 第74号議案国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の一部を改正する条例案を議題と致します。

当局から補足説明を求めます。政策経営部長。

○【宮崎政策経営部長】 第74号議案国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の一部を改正する条例案につきまして補足説明申し上げます。

本条例案は、性別、性的指向、性自認等にかかわらず、パートナーとともに安心して暮らすことのできる環境づくりを目的として、パートナーシップ制度を導入するため、条例の一部を改正するものでございます。

改正内容につきまして御説明いたします。議案表面を御覧ください。

第2条、用語の意味。現在の第10号以降を1号ずつ繰り下げ、新たに第10号としてパートナーシップを追加しております。本条例案で規定するパートナーシップとは、互いの人権を尊重し、協力関係

を築いていくことを約束した2者間の関係であることとしております。

議案の裏面を御覧ください。

現在の第10条以降を1条ずつ繰り下げ、新たに第10条としてパートナーシップ制度についての規定を新設しております。

第1項は、受理証明書の交付を希望する者は、市長に届け出ることができる旨を規定しております。

第2項は、市長は、届出があったときは、規則で定める要件等を確認し、受理証明書を交付する旨規定しております。

第3項は、事業者等は、本条例におけるパートナーシップ制度の趣旨を理解し、事業活動において必要な対策を行う旨の努力義務を規定しております。

第4項は、事業者等は、受理証明書の提示があった場合、情報の取扱いについて、受理証明書に記載された者の意思を十分に確認し、人権侵害やアウトティングにつながるように取り扱うことを定めております。

最後に付則でございます。

第1項では、本条例案は、令和3年4月1日から施行するものとしております。

第2項では、パートナーシップの届出の受理及び必要な準備行為について、施行日前に実施できるものとしております。

続きまして、総務文教委員会資料No.52を御覧ください。

パートナーシップ制度案の概要につきまして御説明いたします。

1、制度の目的等でございます。本制度の導入により、セクシュアルマイノリティー及び事実婚のパートナー関係の方が抱えている課題の解決を市民や事業者とともに目指すこととし、市は受理証明書の実効性を高めるために制度の周知や理解促進を図ることとしております。

2、パートナーシップにつきましては、条例第2条第1項第10号に規定をしており、先ほどの説明のとおりでございます。

3、対象者につきましては、記載のとおりでございます。市内在勤、市内在学を対象としている点は本制度の特徴の1つとなっております。

4、制度の要件でございます。(1)では、制度の対象者をセクシュアルマイノリティー、または事実婚のパートナー関係にある者とし、(5)までに諸要件をお示ししております。

5、取消しの規定でございます。虚偽その他の不正な方法によって受理証明書を受けた場合や、受理証明書等を改ざんまたは不正に使用した場合には受理証明を取り消すこととし、証明書等の返還を求めるものとしております。

2ページを御覧ください。

6、届出の際の提出書類は記載のとおりでございます。

7、届出の流れとして、届出日は事前予約制とし、複数の届出窓口を用意し、必要に応じて個室対応するなど、届出を希望する方のニーズに沿ったアウトティングに配慮した対応を取ることとしております。

8、アウトティング防止への対応として、届出の際の配慮とともに、パートナーシップ制度の利用者は誰に対してもカミングアウトをしているわけではないことを市民や事業者等に積極的に周知・啓発していくこととしております。

9、新設する条文の解説でございます。内容につきましては、先ほどの説明のとおりでございます。

10、その他として、事業者に対して本制度の周知を図り、特に関連性の強い不動産事業者や医療機関等に対して積極的に周知することとしております。

11、施行日等は先ほどの説明のとおりでございます。

3 ページを御覧ください。

12として、規則（案）の概要を記載してございます。パートナーシップ制度に関し、記載の内容で規則を制定する予定でございます。説明は以上でございます。御審査のほどよろしくお願い申し上げます。

○【遠藤直弘委員長】 説明が終わりました。質疑を承ります。藤江委員。

○【藤江竜三委員】 それでは、質疑いたします。

国立市男女平等推進市民委員会でも御議論していただいているんですけども、今回の条例案では、2者間というところが限定をされております。そして、市民委員会でも指摘があったんですけども、2者間で限定する意味。私は家族として、またパートナーとしてというのは、2者間で限定されるものだけではないのかなというように考えております。3者以上もあり得るのかなと思っておりました。そして、今回はこういった形で2者間に限定しているんですけども、そういった形で限定した理由、また、今後、社会情勢が変化していく中で、そういったところをまた改めていく余地はあるのか、そういった点をちょっと伺いたいんですけども。

○【吉田市長室長】 まず、2者間に限定した理由ですが、本制度はちょうど1年前、令和元年の第4回定例会の陳情、ここが出発点だと考えております。この中で当事者の方は、特にセクシュアルマイノリティーの方々、法律婚を望みたくてもできない状況があるという中において、まずはその法律婚を補完する制度という前提で検討を進めてまいりました。よって、2者間がまずは前提としての制度構築であったというところです。

今、委員からもお話がありました。市民委員会、またはパブリックコメント等でも、3者以上のパートナー関係というような御意見も頂きました。ですが、当事者の実情、またはその課題というのが議論の中で具体的にはなかなか見えなかったという点、または市民の方の意見の中でも、3者以上の認識がそれぞれに異なっているというふうに捉えました。よって、条例という規範に盛り込むまでの議論には至らなかったというところで2者間ということにしております。

もう一方、今後についてということですけども、これまで市では男女平等の分野だけではなくて、人権、福祉、子育ての分野などは当事者の声によって施策が生まれてきたという現状がございます。その当事者の置かれている現状が、市の制度等、行政として支援すべきものであるというふうに考えられるのであれば、検討していく必要があるものと考えておりますので、今後もしっかりとアンテナを張って施策を進めていきたいと考えております。以上です。

○【藤江竜三委員】 分かりました。

○【住友珠美委員】 では、何点か質疑させていただきます。

まず、議案の中の第10条第3項に「事業者等は、その事業活動の中で、市が実施するパートナーシップに係る制度を尊重し、必要な措置を講ずるように努めるものとする」とありますけれども、この必要な措置というのはどのようなものでありますか。具体的内容があれば教えてください。

○【吉田市長室長】 この必要な措置は、例えば事業所内での研修ですとか、これはパートナーシップだけではなく、広くLGBTを含めたSOGIについても考えております。または企業内、事業所内の福利厚生制度ですとか休暇制度等の内部規定の見直し、そういったところをぜひお願いしてい

たいという意味で、この必要な措置という表現を用いております。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。今、福利制度の見直しというふうにありましたけれども、では、国立市役所の中では、そうしたことの見直しというのは行う予定でありますか。その辺についてちょっと詳しく教えてください。

○【平職員課長】 本条例案が可決されましたら、条例の趣旨に沿って判断していきたいと考えております。基本的な考えとして、市の裁量で付与できるものについては、セクシュアルマイノリティ及び事実婚のパートナー関係にある職員が、そのほかの職員と同様の休暇制度などが利用できるような関係規定類を整備し、条例施行の4月に合わせて制度改正を行うということを考えております。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。例えばどんなところがあるんでしょうかね。ちょっと私も想像が、どのようなものかなというのが。

○【平職員課長】 具体的にというところですが、例えばですけど、結婚休暇であったり、忌引、介護休暇であったり、短期の介護休暇、いろいろありますが、あとは出産支援休暇とか、育児参加休暇ですね。現行でも、一部事実婚の方なんか対象となっているんですが、そのパートナーとの関係性に着目した休暇制度については、大体、配偶者という規定があるんですが、その配偶者に事実婚を含むと記載されているものとされていないものが混在している状態になっているところがございます。そういったところを整理していかなければいけないというのと、あとは、出産支援休暇であったり、育児参加休暇につきましては、現行規定では男性職員に性別を限定している。そういった規定になっているところ、その辺りも改正をしていかなければいけないと考えております。条例の趣旨を尊重して、基本的には事実婚でも同性パートナーでも、ほかの職員と同様に、市の裁量で与えられるものについては与えていくと、そのように考えております。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。大分詳しくお話しいただいてありがとうございます。市の裁量でできるところはしていただけるということで、分かりました。

それと関連してというか、市のほうはそういうふうにやっていただけるんですけど、例えば東京都との関係で、証明書の効果はどういうふうになっていくのかということと、連携体制というのはどういうふうに取っていくのか、この辺のことについて教えていただけますか。

○【吉田市長室長】 東京都は、平成31年4月に、多様な性の理解と、それからヘイトスピーチの対策を含みます東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例を施行しております。また、条例に基づく性的指向、性自認の基本計画も策定されております。現在のところは、パートナーシップ制度については東京都としての動きは見えないものの、都としてLGBT施策を推進していく、そういった考えはあるものだと考えております。

今後、男女共同参画の課長会、または、今回この制度が発足となれば、都内のパートナーシップ導入自治体とも連携して、東京都とも連携関係、または必要な施策の要請等も行っていきたいと考えております。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。今、課長から必要な策を連携していきたいということの確認が取れました。ぜひそれはお願いしたいなと思うところです。

それから、最後ですが、例えば今回、パートナーシップ証明書はどのような形状のもので出されていくのかということ伺いたしたいと思います。

○【吉田市長室長】 まず、受理証明書につきましては、サイズとしてはA4サイズの、こちらがきちんとした交付する証明書として考えております。もう1つ、受理証明カードとして、名刺サイズ、

お財布のほうに入るような形状のものを考えておまして、ふだん持ち運び、いわゆる携帯できるような形状のものをということで、この2点を考えております。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。2点考えていらっしゃるということなんですけど、私の会派のほうで出た意見なんですが、カード型の場合、お財布に入れますと、運転免許証とか、結構上のほうに書いてございますよね。例えば、パートナーシップ証明書とか上に書くと、入れたときに自然にアウトディングということが起こり得る可能性があるかなということも想像すると、そのカード自体のつくりに対してちょっと配慮が要るのかなと思うんですが、その点に対して検討とかはいかがでしょうか。

○【吉田市長室長】 これまでも当事者の方々とは、どういう形状だったり、また記載の内容についてもどのような形がよろしいのかということで議論を進めてまいりました。また一方で、カードを製作するような会社さんとも少し意見交換をしておまして、反射できるような素材になるかですとか、当然ながら予算上の部分もありますけれども、そういった要望も伺いながら進めてきております。引き続き、具体的な予算を間もなく定めていかなければいけませんので、検討していきたいと考えております。

○【住友珠美委員】 ぜひその点の配慮がしっかりされて、アウトディング禁止をうたっている国立市の条例に合うような、沿うようなカードを作っていただけたらと思います。私からは以上です。

○【古濱薫委員】 よろしくお願ひします。4点ありますので、1つずつ質疑します。

第2条第10号に付記予定されるパートナーシップ制度の理念とも言える「互いを人生のパートナーとし、相互の人権を尊重し協力し合うことを約した、継続的かつ対等な2者間の関係」という条件がございます。これは法律婚よりもとてもハードルが高いとも見てとれる大変崇高な文言です。ここに込められた理念の厳しさとも言えるこの文章、その考えを聞かせてください。

○【吉田市長室長】 当初はここの文言には、例えば精神的、経済的、物理的な協力関係といった、やや法律的な表現というものを出発点として議論をしてまいりました。その中で、やはりお互いの支え方については、例えば精神的な結びつき、または経済的、または生活上の役割分担、それは、支え方はそれぞれであってよいのではないかと考えております。単に届出を出せばよいというような形式的なものではなくて、パートナーシップの本質的なつながりとは何かというところで議論をしてきました。その根底の考え方としては、やはり国立市としては、互いの人権を尊重するという考え、そして対等な関係であると、この2つの考え方は盛り込んでいくべきだと考えております。

ですので、今回、このパートナーシップの規定については、事実婚やセクシュアルマイノリティーのカップルの方だけではなくて、法律婚をされている方も含めて、パートナー関係とは何かということを示すような最終的な言葉になったのではないかと考えております。

○【古濱薫委員】 大変、人権尊重の考えから発している制度なのだととても感じました。

続きまして、事実婚の方々、この制度は同性だけでなく異性の方にも運用されるということで、事実婚の方々へのメリットは何があるかお聞かせください。

○【吉田市長室長】 事実婚の方の証明というのは、住民票の中では、未届けの夫ですとか未届けの妻というような記載で、いわゆる証明書といいますか、そういった書類のほうはあると。事実婚と分かるものはあると思いますが、やはり簡易に提示できるような証明というものがあると、というような意見は頂いております。また、事実婚の方は名字が異なりますので、書類の、例えば記載の際にそういったことで問われる部分、そういった際に、例えば病院での手術の同意ですとか、不動産の契約

時といったところの際に提示できるような証明書としてというようなお声を頂いておりますので、今回の制度はこういったところのメリットがあると考えております。

○【古濱薫委員】 分かりました。

続きまして、この制度は成人の方に適用されるということですが、法律婚とは違って、国立市にはこういう制度ができたんだ、あるんだということを知らせた子供たちに知らせていく必要があると思うのですが、そういったことはいかがでしょうか。

○【吉田市長室長】 これまでも市では性的指向、性自認、SOGIの考えに基づいて、各学校の皆さんとも連携しながら理念をお伝えしてきたところです。なので、今後はそれに加えて、こういう制度が出来上がったということについても積極的に発信をしていながら、それに基づいて様々な意見交換というのをしていきたいと考えております。

○【古濱薫委員】 今、同性カップルですとか、事実婚の方も含めて、この制度が適用されると思われる方たちもそうですが、まだ年齢の若い、でも、自分の中で性自認が揺れている子たちですとか、そういう子にも本当に希望になることだと思いますので、積極的にやっていただきたいと思います。

続きまして、最後の質疑です。今回のパートナーシップ制度は、届出をする2者間における関係性を示すものであり、法律に基づく相続ですとか税制までは及ばないということは理解しておりますが、例えば子供がいたりして、どのように家族と扱うのか。適用範囲にはこれから課題が生じてくると思います。例えば、こども医療費助成制度を例にとると、現在、事実婚カップルの方々にとっても、要件の扶養家族が何人いるかについては、法律婚と同様に扱われていません。例えば妻に収入がなく、夫の収入で生計を立てている家庭の場合、子供は夫の扶養親族になりますが、事実婚の妻は、たとえ年金などで夫の扶養に入っていたとしても、税制上の配偶者ではないためカウントされません。それによって所得制限で不利になる場合もあります。こういった事例の2人の関係性から家族をどう捉えるか、パートナーシップ制度とのこれからの関わりですとか、市で独自にできるかもしれないと考えられる措置ですとか、あるいはほかに生じてくる事態などについて、今考えていることがあればお聞きしたいです。

○【吉田市長室長】 市の事業というのは、国制度や都制度、また市の単独の独自の制度というふうに幾つか分かれているかと思えます。その中で市に裁量性のある事業については、先ほど職員課長からの答弁がありました。本制度の趣旨を踏まえて、今後、各課の事業を改めて見直していただきたいと考えております。その中で、担当課としましても、一緒にどうできるかというところは考えていきたいと思えます。

○【小口俊明委員】 それでは伺います。先ほど他の委員も質疑をされておりました。継続的かつ対等な2者間というこの課題でありますけれども、先ほど課長の答弁の中で、今回のこのパートナーシップということのテーマのスタート時点で、やはり法律婚によることができないパートナーの皆さんにおいての様々な困難とか、そういったところが出発点というお話もありました。その意味では、いわゆる法律婚というところを基軸にして進めてきているのかなというふうに理解をするところです。このいわゆる法律婚ということにおいては、憲法第24条に基づくところのものかなと考えておりますけれども、その認識を伺います。

○【吉田市長室長】 御質疑のとおりだというふうに認識しております。

○【小口俊明委員】 その意味での法律婚によることができない2者間のパートナーの皆さんに対応できる制度という、そういう条例の改正かと思いました。

また、次の質疑ですけれども、総務文教委員会資料No.52で、2ページ目のところ、先ほど御説明もありました。10番目、その他のところですが、この10番目というのは第10条に対応しているのかな。第10条にありますところの事業者です。先ほどの説明でも、特にということではありますが、不動産事業者と医療機関等ということがありました。それ以外の市内の事業者の皆さんのところはどいう扱いになるのかなと。やっぱり対応は異なるのかな。どいう扱いになるのか、今考えているところがありましたら伺います。

○【吉田市長室長】 基本的には、市内の全ての事業者の方々がこの制度の対象であると考えております。とりわけ医療機関ですとか不動産業者、それから法律関係の方々等、この制度のいわゆる証明を提示されるようなお立場にあるような事業者の方には、さらに先ほどの条例の第10条の規定の中で積極的な取組をお願いしたいと思っております。

一方で、一般の事業者の皆様にとっても、従業員の方でこの証明を提示されるというような方も当然ながら想定されます。それは国立市役所も同様ですので、こちらについても、この制度がスタートするというようなことは、今後しっかりと周知・啓発をしていく必要があると考えております。

○【小口俊明委員】 全ての市内の事業者の皆さんが対象だというお話でありました。さらに、この関連で確認をしたいのが、いわゆる国立市民の日常の生活圏という意味では、市内に限られない近隣他市も生活圏なんだろうなと思うわけで、そうなりますと、国立市が今回立ち上げようとしているこの制度の周知というのは、市内だけじゃなくて近隣にも及ぶべきではないのかなというふうにも思われますけれども、その辺の取組はどのように考えていらっしゃいますか。

○【吉田市長室長】 おっしゃるように、市民の生活の実態からすれば、国立市域だけで生活しているわけでは当然ございません。特に医療機関等は、近隣の大きな病院のほうにかかれる方も多いかと思えます。既に私どものほうで、この検討と並行して近隣の総合病院さんにも働きかけを行っておりまして、制度ができた際にはという前提ですけれども、非常に前向きな回答を頂いております。ぜひ制度ができた際には、基本的には医療機関としてもその制度の趣旨にのっとなって対応したいというような声を頂いておりますので、引き続きそこはやっていきたいと思っております。

同様に、不動産事業者の方々についても、やはり国立の物件を持っているのは近隣の不動産の会社さんも同様だと思いますので、こちらについても、担当課のほうで動いていきたいと考えております。

○【稗田美菜子委員】 それでは、何点か御質疑させていただきます。

先ほど、他の委員の御質疑の中で、この条例の施行に合わせて、国立市役所が1つの事業所と考えたときに、職員さんの手当等、改正が必要だという御質疑があった中で、規則などはすぐに改正できちゃうと思うんですね。内部できちゃうと思うんですけれども、条例改正、特に例えば出産支援休暇でしたっけ、は条例改正が必要だったと思います。それは具体的にどのようになっていくのか。条例改正が必要なものについて。要するに議会にかけなければいけないもののスケジュールとかというものはどうなっているのか、お伺いいたします。

○【平職員課長】 御指摘のとおり、条例改正が必要なものもございまして。出産支援休暇と育児参加休暇は条例で男性と記載があるので、そういった部分については条例改正をしなければいけないと。スケジュールとしては、令和3年度の第1回定例会で提案させていただくということを考えております。以上です。

○【稗田美菜子委員】 そうしますと、制度の趣旨をしっかりと酌んで、制度自体が施行されるのに合わせて、市役所の中の制度もきちんと動いていくという理解でいいのか、確認のためお伺いいたし

ます。

○【平職員課長】 そのとおりでございます。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。

では、次の質疑をさせていただきます。受理証明書を発行する中で、さらにカードという形で携行できるように発行していただくということが書いてありますけれども、それは特に答申書の中ですか、パートナーシップ制度の策定については、答申書の中でも特に留意点として書かれていて、受理カードについては、アウトティングの留意に関する文言をきちんと記載をして事業者に提示できるようにするというふうになっております。その内容がどんなふうなものになるのかということをお伺いいたします。

○【吉田市長室長】 あくまでも現在の想定ですけれども、先ほど条例第10条第4項には、事業者の方々には、とりわけアウトティングには十分気をつけてほしいというようなことを規定しております。カードのほうにも、このような条例にのっとって、いわゆる提示する方がそこを相手方に見ていただいて、その場で理解できるような表現というものをできれば入れ込みたいと思っております。当然ながら、カードの形状の中では入れられる文言は限られてくると思いますので、この辺りは精査した上で進めてまいりたいと考えております。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。そのカードを見れば分かる形にはしていただけるということで、条例があったりとか、当然、条例があつてそういうものを周知している範囲ではいいけれども、それが及ばないようなところで、例えば国内旅行でどこか遠くの地域に行っていたりといった場合で病院にかからなければいけないというケースも想定されると思うんですね。ただ、見れば分かるという形にはなっているということで理解はしたんですけれども、例えばそれを持っていないこと、不携行、カードをたまたまそのとき持っていないことで生じてしまう不利みたいなことはあるのかどうかお伺いいたします。

○【吉田市長室長】 あくまでも1つ、証明としての今回はカードの交付という形になりますので、持っていなかった、携帯していなかった場合にはそういった行為ができないわけですね。場合によって、自治体のほうに、私どものほうに問合せがあったときには、非常にやっぱりセンシティブな情報で、今のところ私たちから、個人情報に類するものと考えておりますので、ここはこちらからはお答えはしないという形で内部では今考えております。ですので、できるだけ携行してほしいというようなことをお伝えしていくことかなと思っております。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。

それでは、最後にもう一点聞きたいんですけれども、事業者への制度周知です。ここの答申書の中にもありますし、それから総務文教委員会資料No.52でしたっけ、の中にも丁寧に書いてありますが、やはりアウトティングについてどうやって防いでいくかというのが1つとても大切な点だと思います。この制度を利用しているからアウトティングしても大丈夫ですねというふうに思われがちだとも書いてありますけれども、そうではなくて、やはり制度として使いたくて、アウトティングをしたくて使っているわけでは決してないということですので、そうすると、他の委員からも似たような質疑がございましたが、病院とか不動産業者、あるいは法律関係の方たちについては丁寧に制度の周知を図るということでしたけれども、一般事業所に向けても必要だと思います。自分自身がこの制度を使うのに当たって、例えば総務なら総務のところ、証明書を出すに当たってお願いをしに行かないといけないとかいろんな場合があると思うんですけれども、そういったときに、一般の事業者に対してどうい

ふうに具体的にこの制度を周知していくのか、お伺いいたします。

○【吉田市長室長】 委員のおっしゃるとおり、やはりこの制度は、ややもするとカミングアウトを誰にでもしているというふうな誤解によって、カードの提示を受けた方が、この方がこうだというようなことを、本人の同意なく周りの方に言ってしまうということで幾つかニュースにも挙がってきております。ですので、今回、第10条第4項の規定をあえてここで入れたというところがございます。

一方で、一般の事業者の方々には、こういった少し細かいかもしれませんが、すごく大切なことですので、改めて、市内でいけば指定企業の事業者連絡会ですとか、または商工会等を通じて、できるだけ多くの事業者の方々にお伝えできるような工夫というのは、関係部署とも連携する中でしっかりとここは進めていきたいと考えております。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。個別具体的にお願いをしに行ったりとか、説明しに行くようなことは考えていらっしゃるのか、お伺いいたします。

○【吉田市長室長】 例えばこの証明の申請届出をされた方から個別のお話があった場合には、そういったところはできれば柔軟に動いていきたいなと思っております。全てに対して動けるかというような課題もありますけれども、なるべくならそういった、もともとこの制度は当事者の方々の生きづらさ、そういったものの課題の解消にありますので、そこに向けてできることはやっていきたいと思っております。

○【遠藤直弘委員長】 ほかに。

(「なし」と呼ぶ者あり)

なければ、第74号議案について、望月健一議員及び上村和子議員から発言したいとの申出がありました。

お諮りいたします。望月健一議員及び上村和子議員の発言を許可することに賛成する方の挙手を求めます。

[賛成者挙手]

挙手多数。よって、望月議員及び上村議員の発言を許可することと決定いたしました。なお、申合せにより、委員外議員は委員と重複した質疑及び意見、討論を行うことができず、採決に参加することができません。また、発言時間は1議題10分程度となっております。発言は委員長において順に指名いたします。初めに望月議員。

○【望月健一議員】 まずもって、遠藤直弘総務文教委員長及び委員の皆様、委員外議員の発言をお認めいただいたことに感謝申し上げます。また、今回のパートナーシップ制度の制定に関しましては、当事者及び市当局の御尽力、誠に感謝するものであります。

では、質疑させていただきます。まずは、国民健康保険の傷病手当金など市で判断する給付金のお金の面から実態的に何が、パートナーシップ制度ができることによって具体的な経済効果、お金の面から質疑させていただきます。

国民健康保険の傷病手当金など市で判断する給付金などの支給について、支給対象に同性パートナーを加えることはできないか。まずは、前回は質疑させていただいた国民健康保険の傷病手当金などについてです。また、そのほか、市で判断する給付金の支給について、2点まず伺います。

○【吉田健康増進課長】 初めに、国民健康保険の傷病手当金についてお答えさせていただきます。

こちらの傷病手当金は、市の判断により条例等に規定し給付する任意給付となっております。新型コロナウイルスの影響による傷病手当金につきましては、第2回定例会で条例改正をお認めいただき、

国の財源により、9月30日までの期間だったものを12月31日まで延長して現在に至っております。本来、この手当金を給付せずに済む状況に落ち着くことが何よりの願いでありますけれども、こちら、今議題となっています本条例案の施行日であります令和3年4月1日以降も給付することとなった場合には、今朝、市長にも相談させていただき、また本委員会で答弁する旨、係員にも話してまいりましたが、本条例案の第10条に規定しております受理証明を基に給付できるよう体制を整えてまいりたいと考えております。以上です。

○【吉田市長室長】 今の御質疑で、その他のというところがございました。先ほども一部御答弁いたしました。市の裁量がある事業につきましては、今後、その条例の趣旨にのっとり、それぞれの部署のほうでも改めて精査をしてもらいたいと考えておりますので、担当課としてもそういった流れで推進していきたいと考えております。

○【望月健一議員】 分かりました。お二方、大変前向きな答弁ありがとうございました。

では、事業者としてのお金の面でさらに伺います。休暇に関しましては改善されることが分かりましたが、お金の面に関しまして、事業者としての市役所、改善される面はありますか。

○【平職員課長】 お金の面でというところでございます。1つは扶養手当などがあると思います。こちらについては、現在も配偶者、規定の中に事実婚も含むというふうに書いております。どのような規定をするかというのは、これは検討がもう少し必要なんですが、対象とできるように検討してまいりたいと考えております。

○【望月健一議員】 分かりました。了解いたしました。ありがとうございます。

では、次の質疑に移ります。こちらは前回の議会で、国勢調査に関する件、議会でも伺いました。同居同性カップルがおじやおばなど、誤った集計の仕方をされてしまうのは、やはりこれは改善されるべきと考えます。まずは国立市でできることをやっていただきたいと思っておりますが、国立市において何らかの調査において、同居同性カップルの実数など、これは調査することはできないでしょうか。

○【吉田市長室長】 例えばですけれども、毎年、市のほうで実施しております市民意識調査におきまして、こちらでは世帯構成を問う設問がございます。こういったところに同性カップルの記載というものを追加するという事は1つ考えられるかと思えます。また、私ども市町村のほうでは、4年に1回、男女平等・人権の意識調査を行っております。そういったものではより詳しく設問をしていくことはでき得るかと思えます。ですが、いずれにしても、全数調査ではなくて抽出調査になりますので、ここで出てくる数値が市全体のいわゆる実数と言えるかどうかというようなところはありますけれども、1つの参考となる数値というものにはなるかと考えております。

○【望月健一議員】 ありがとうございます。ぜひとも、実数調査ではないというのは分かった上で、それでも、例えば選挙における出口調査のように、その傾向は分かると思うんですね。それによって今後の施策にも生かせると思えますので、よろしくお願いします。

こちらに関しましては、難しいということは難しいとお答えを頂ければ構わないんですが、まず国勢調査のデータですね、地方自治体がデータを総務省などから頂いて何らかの調査をする、図ということは法律上は可能なのでしょうか。もし分かっていたら教えてください。分からなければ分からないと。

○【吉田市長室長】 国勢調査につきましては、その集計の過程で、市の判断で独自に別集計をするということは基本的にはないという形になっていると思っておりますので、個別の市の別の意図での計算とい

うのはやや難しいかというふうには考えております。

○【林情報管理課長】 お答えいたします。国勢調査をはじめと致します統計法に基づく統計調査の調査情報につきましては、統計法によりまして、原則として、その統計調査の目的以外の目的に利用することはできませんが、地方公共団体が統計を作成する場合など、一定の場合に特例として二次利用が認められております。しかしながら、二次利用が可能となりますのは、調査結果の公表後であって、利用までに時間がかかるほか、一般的にはデータの抽出、分析等には委託料等、相当の費用をかけなければ対応できないようでございます。

また、提供される情報は、国の審査が終了し、確定した後の情報となりますので、御質疑の同居同性カップルに関する情報につきましては、配偶者ではなく、他の親族に修正されている場合も含まれているものと考えられます。したがって、御質疑の意図にかなうような利用は難しいのではないかと考えているところでございます。以上でございます。

○【上村和子議員】 引き続き、委員外議員として質疑いたします。本当に、委員長をはじめ、皆さんにはありがとうございます。本条例改正、本当にすばらしい改正だということを前置きして、質疑させていただきます。

今回の改正は、当事者市民からの陳情を受けての改正であり、非常に意義深いと感じております。改正のプロセスで、陳情の事項に合った当事者市民参画というのが陳情のときの陳情事項に入りましたが、そのように当事者からの意見は十分に聴けたのか、また反映できたのか伺います。

さらに、今後、本改正案が通り、施行後しっかり運用されていくためにも、人権に配慮した取組がなされていくためにも、明石市がLGBTQの当事者2名を専門職員として採用したような具体的な取組が必要と考えますが、いかがでしょうか。以上、2点伺います。

○【吉田市長室長】 先に1点目のところから御答弁申し上げます。

昨年の陳情から約1年の間、市内在住の当事者の方、陳情者の方も含めますが、当事者の方々や、それから市内在住の市のLGBTアドバイザー、定禅寺カルマ氏との意見交換を非常に多く定期的に行ってまいりました。今回御提案いたしましたこの制度案、条例案も含める制度案は、陳情者も含めて、この制度を望まれていた当事者の方々の声が進められていると考えておりますので、制度案には反映できたものと考えております。

○【永見市長】 2点目の御質疑に御答弁申し上げます。

この条例は、今、質疑議員のお話にありましたように、相当長い期間、当事者の方々の思いがやっとここまで来たなど。過日、Zoomで会議をやらせていただいたのがありまして、そのときにお話したんです。国勢調査の関係でやったんですけれども、国立の市長公室に当事者の方がお見えになってから相当の年数がたっているということがありまして、そのお見えになった方の1名の方が今回、明石市の職員に全国公募の中で選ばれて、今こういう条例づくりですかね、に取り組まれているということで、国立市と全く環境が違うんですけど、明石市はついこの間お見えになりましたが、相当な、議会をどうやって説得したんですかと。どうやってこの条例が議会で認められるようになったんですかというような質問があって、要するに環境が全く違っていて、そういう方々の人権をどうやって守るかというようなことの基礎をまず議論しなきゃいけない状況にある中において、当事者の方に参画していただいて条例づくりをスタートするんだと。あそこはSDGs推進室、SDGs推進の職員ということになっていきますけど、LGBTQというふうには書いておりません。

じゃあ、我々は違う環境下においてこれをどうやって進めるかといったときに、やはりこの間、

様々な当事者の御参画の下にこの条例ができて、これを検証し推進していくためには、当事者の方々のお力というのがなくてはなかなか前に行かないと思っております。そういう意味では、どういう形で御参画していただくのかということがこれから問われるんだろうなと思います。これは十分検討させてもらいたいと思います。

なぜかといいますと、ここにあるような御質疑の趣旨のように、全国公募でやって、必ずしもカミングアウトはしたくないんだけど当事者でやりたいということで、私、今ここで、じゃあ、そうしますよと言ったら、もし採用したら、あの人、カミングアウトしていないのにLGBTだとレッテルを貼られたりとか、様々なことが起きる可能性もありますので、どういう形で市政に、あるいは施策推進に参画していただけるかということをも十分考える中で、その参画の形態みたいなことを4月以降どうつくっていくかということをお考えさせていただきたいと思っております。

○【上村和子議員】 すみません、1点目に戻って、当事者の声反映されているというふうなお答えでした。これ、具体的に条例改正に向けては、市民委員会で議論されたと思っておりますが、具体的に市民委員会が当事者のヒアリングをしたとか、当事者の意見を聴いたとか、そういったプロセスはあったんでしょうか。

○【吉田市長室長】 まず、市民委員会に諮るその前段で、市のほうで今回の制度案というものを作成いたしました。その中に当事者の方々の御意見を、様々なところを入れた上での事務局案という形で市民委員会に提示いたしました。ですので、市民委員会が直接当事者の方との意見交換という場はございませんでしたけれども、間接的にはそういった声を含めて審議していただいたものと考えております。

○【上村和子議員】 当然、カミングアウトしていない当事者の方たちもおりますし、表立って市民委員会の中で当事者ヒアリングとかができなかったということもあり得ると思うのですが、プロセスの中に本当に当事者の声反映したんだということが何らかの形でちゃんと見えてくることは必要かなとは思っています。私の中では、当事者の思いが最後まで全うできたかどうかについて疑問を持っている、疎外感を感じているなど様々な思いを抱いている当事者の声があるように思っています。ですから、やっぱり今回の陳情から始まった一連の改正が本当に陳情の趣旨を全うした結果であるということが証明できるような、そういうプロセスが何らかの形で表になればよかったですかなとは思っております。今後もちゃんとそれを全うしていただきたいということを要望しておきます。

そういう意味で、2点目に入りたいと思うんですが、明石市がLGBTQの当事者2名、1名は市内で活動されている方、1名は公募という形で、カミングアウトしながらしっかり活動されている方を2人採用して、SDGs推進室の中に専門員として置いた。これは国立の場合は、パラソルにもSOGIについて当事者が入り込んでいますが、市役所の中に、政策部門の中にこの専門性——専門性というのは当事者として専門性を持った人がいなければ、今から様々な窓口業務、パートナーシップ制度の運用に当たって具体的な問題が出てきますし、市役所の庁内体制をつくっていくに当たり、当事者職員の声をどんなふうに反映していったかということが見えなくなってしまう。

そういう意味で、私は市役所の市長室の中に当事者として専門職が入っていくことが、その方がカミングアウトしようがしまいが関係なく、そういう位置づけの中で明確に入っていくというような姿勢がないと、実体がないと、今後の運用については、本当に当事者抜きにされたように見えてしまうことが起きてくる。これはちゃんとしっかり政策化していただきたいんです。市長は何らかの形で検討したいとおっしゃっていますけれども、市長室のほうではそういう考えはあるんでしょうか。ちょ

つと最後、確認しておきます。

○【永見市長】 これは人事事ですからはっきりさせなきゃいけないんですが、どういう形で当事者の意見、意思を今後の市政運営の中に反映させるかということの形をちょっと考えてみたいと。それは単純に全国公募をすればいいというようなことでもないし、市の職員の中にも当然そういう立場の方がいるはずなんです。（「そうなんです」と呼ぶ者あり）私自身は知っています、名前を言うわけにはいきませんが、例えばそういう方が適切なポストとして、何らかの形でこういう業務に就くという形もありますし、様々な形があろうかと思えます。ただ、当事者の意思が反映されるような組織運営をどうするのかということを検討させていただきます。

○【遠藤直弘委員長】 ここで質疑を打ち切ります。ここで昼食休憩と致します。

午後0時18分休憩



午後1時21分再開

○【遠藤直弘委員長】 休憩を閉じて議事を再開いたします。

第74号議案の討論に入ります。住友委員。

○【住友珠美委員】 本条例案には賛成の立場で討論させていただきます。

少し古いデータになりますが、2015年度の電通ダイバーシティ・ラボの調査によりますと、日本の人口におけるLGBTの比率が7.6%、約13人に1人が当事者ということです。ちょうど左利きの方と同じくらいの割合と言われています。それほど少なくない方が当てはまっているにもかかわらず、パートナーが同性というだけで、病院で家族としての面会、付添いができなかったり、家を借りようとしても賃貸契約ができにくかったり、本当に1人の人間として1の人を愛しただけなのに、パートナーとして人生を共にしたいだけなのに、当事者が受けている不利益はあまりにも大きいと言えます。そんな苦しみは終わりにしなければなりません。

性はグラデーションであって、性はカラフルです。性の多様性を捉えるためSOGIという概念がありますが、これは性的指向・性自認など、性の在り方の指標になります。SOGIは、どんな性別を好きになるのか、自分自身をどういう性だと認識しているのかということを示していて、私たち全員が含まれます。そうして考えていきますと、私たち全員が性の多様性の一員です。だからこそ、自分と異なるからという理由で他者を排除すべきではありません。リスペクトし合い、認め合っていく。国立市の理念であるソーシャルインクルージョンを生かした多様な個人を尊重する視点が今必要です。

今回、当事者含め支援者さん皆さんが待っていました、この国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の中にパートナーシップ制度を盛り込む意義は大変大きいと考えますし、歓迎いたします。部長をはじめ室長や裏方でしっかりと下支えをし、制度をつくっていったくれた、関わってくれた職員さんには本当に感謝を申し上げます。特に国立市ならではのことで、同居・別居は問わないことや人権侵害、アウトティングにつながるようなならない取組、取扱い、独自の内容が盛り込まれている。当事者の声がしっかり反映された結果だと受け止めております。

私は、総務文教委員会でこの制度の報告を受けておりました時点から、当事者参加、その声をしっかりと聞いて、反映されていることに大変うれしく思っておりましたし、制度のつくり方、こうあるべきだと思いました。今後はこの制度が十分活用できるよう啓発、理解促進、さらに力を注いでほしいと要望いたしまして、賛成の討論とさせていただきます。

○【藤江竜三委員】 この条例案には賛成いたします。

ただ、幾つか懸念もあるというところをお伝えしたいと思います。以前から言っているように、制度をつくってしまうと、その枠に外れた人は取りこぼしがちになるということです。結婚という制度をつくったが上、セクシュアルマイノリティーの方がこれまで取りこぼされてきて、様々な課題があって、今回こういった条例ができたわけです。また、こういった条例をつくることによって、私が指摘しているような点、3者であるとか、また私が調べた範囲だと、キャラクターと結婚している人とか、動物と結婚した人とか、社会的に見れば珍しい状況の方もいらっしゃると思います。そういった方は、こういった制度があるとかえって声を上げにくくなるといった懸念もございしますが、時代とともにこういった在り方は変わってくると思います。

そもそも結婚という制度の歴史を見ますと、国家が当時の形態に合わせて結婚という制度をつくってきたという側面もございしますので、そういったところを鑑みると、時代が変わればそういったパートナーの在り方、家族の在り方というのは変わっていくことがあるのだと思います。そういったことに行政も時代の流れを見るとともに、一歩先をいけるような形の条例の検討を今後もたゆまず進めていってほしいと思います。賛成いたします。

○【稗田美菜子委員】 第74号議案には賛成の立場で討論させていただきます。

丁寧に当事者の声をしっかりと聞いてつくり上げてきた条例の一部改正だと思います。まず、一部改正だけではなくて、この条例の精神をしっかりと行き渡らせていただきたいと思います。行政の近くにいる人たちは様々な情報がありますので、周知しやすかったり、情報が行き届きやすい環境にありますけれども、条例の精神をしっかりと周知しなければいけないのは、さらにその外側といいますか、広くだと思います。ぜひしっかりと周知していただきたいと思います。

この一部改正によってパートナーシップ制度が盛り込まれましたが、陳情にあったセクシュアルマイノリティーの方たちがカップルになった場合に、個として保障されていたことが保障されない不安があると陳情書の中にありました。それがここで1つ形になったことによって、その不安は解消されたと私も思います。

実質的なところとして、質疑の中でも伺いましたけれども、カードを発行した方々に対しては携行をしっかりとするようにお願いいたします。旅先で病院にかかることもあるかもしれません。カードは提示しやすい形にするというふうに御答弁を頂きました。どういったことで提示することがあるか分かりませんので、カード型のものについてはしっかりとその辺もお伝えしていただきたいと思います。

また、もともとの条例、女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の中で、アウトティングの禁止については明確に第8条か何かで述べられていたと思います。さらに、パートナーシップ条例を規定している第10条の中では、第3項で事業所に研修や規定の見直しを入れ込み、また第4項では、受理証明書の提示があった場合には、記載されている情報について、記載されている方の意思を十分に確認した上で取り扱うことも規定いたしております。

この条例がしっかりと生かされていくためには、カードを持っている方だけではなくて、見られる方、周りの方が理解しなければ全く意味がないと思いますので、繰り返しになりますが、より丁寧な周知をお願いしたいと思います。

陳情が出てから1年となりました。ちょうど1年前、私、産休だったので、陳情そのものを議場で聞くことはなかったんですけども、戻ってきたら、当事者である陳情者の方の意見がこのような形で実現に至っているということはとても素晴らしいことだと思いますので、しっかりと進めていって

いただきたいということを申し添えて、賛成の討論とさせていただきます。

○【石井伸之委員】 本条例案は賛成の立場で討論いたします。

本条例改正のもととなった令和元年陳情第33号の審査において、当事者の思いを議会として受け止め、そしてなおかつ当局として取りまとめた中で、この本条例改正につながったものと認識しております。ぜひとも当事者の方々が安心してこの制度が活用できるように、細部にわたる検討をお願いいたします。

また、アウティングの防止については、適切な対応をお願いいたします。

そして、デジタルタトゥーへの対応、この辺り非常に難しいかとは思いますが、ぜひともこの辺りにも思いをはせる中で、十分な対応、検討をお願いいたします。

そして、少々言いにくいところなのですが、パートナーシップの解消につきましては、離婚と同様に様々なトラブルが考えられますので、法律面の支援を含めて、弁護士さんから適切な支援が得られるように、様々な想定をしていただけるようお願いいたします。

そして、令和3年4月1日以降、当事者をはじめとする様々な声を受けて、改善点が必要と感じられた際には速やかに動いていただき、もし必要であれば条例改正も適宜行っていただきますようお願いいたします。賛成と致します。

○【小口俊明委員】 本案に賛成の討論を致します。

同性同士でお互いに人生のパートナーとして認め合い、生活をしている皆さんにとって、また事実婚の人も含めて、人生の節目ともなる幾つかの場面において、社会的認知の不足による困難に直面する場合があります。

例えば一方が病院に入院をしたとき、家族でないと面会ができない場合、同性カップル等であるということ、これを病院に受け入れてもらうことができず、面会ができなかったという事例を伺っております。こうした際に、国立市ではパートナーシップ制度があって、各医療機関に通知され、認識がされているならばスムーズな面会が可能となります。これ以外にも、不動産契約のときも、2人の間柄がパートナーであるということを国立市の証明書類等が示すならば、一般的な夫婦2人による契約と全く同じように契約を結ぶことが可能となります。

今挙げた事例のように、性的マイノリティーの皆さんが抱える課題の解決については、行政が必要な支援を行っていくことが必要であります。誰一人取り残さない共生社会、多様性を認める社会を築いていく上で大変重要な課題であると捉えております。社会における理解の欠如に基づく偏見や不適切な扱いを受ける事案は、人権問題であって、多数者であれ少数者であれ、お互いの人権を尊重してこそ、誰もが安心して暮らしていける社会の実現につながるものと思います。

我が国の法制度の中で、人生のパートナーを法的に位置づけるための婚姻という制度は、憲法第24条に基づいて規定をされております。この条例案に継続的かつ対等な2者間というふうに規定をされていることは意味がありまして、本条例が憲法の範囲内で、これを逸脱することなく、地方自治体ができる限りのパートナーとしての証明を規定する条例改正案である。このように理解いたします。

以上の観点から、本条例改正案には賛成であります。

○【古濱薫委員】 第74号議案、この条例改正案に賛成いたします。

今まで法律婚に該当せず守られなかった方々が希望することにより、市の範囲及び近隣市の施設等において法律婚の夫婦と同等に扱われることは、社会的にも5年前では考えられなかったことだと思いますが、人権を尊重する考えの下、この国立市で行われるのは大変意義があり、国立市らし

い制度だと思えます。

答弁の中で聞かれました、法律婚に比べて高過ぎるとも言える理念については、そもそも婚姻とは何か、どうあるべきかを考えさせられ、その結果、自分を大事にし、かつお互いを尊重することにはほかならないのだと気づかされました。言わば法律婚への挑戦状でもあるかのようで、大変高く評価したいところです。

運用に関しては、市内及び近隣の施設、事業所などに理解と協力を求めていくために、そのお手本となるよう、庁舎内において全ての職員の方、関係者の方々への啓発を、市長室担当者の方と同レベルまで引き上げられるよう望みます。

また、人権尊重の観点から、子供たちへの啓発・周知をしっかりとやっていただきたいです。事業者向けのリーフレット作成などを考えていると事前に聞いておりましたが、それと同様に、市内小中学生や在学の方も対象でありますから、高校生、大学生、その他学校等にも分かりやすい形でリーフレットの配付ですとか、関連する事業内で取り上げていただいたり、担当者が出前授業に出向いたりなど、検討していただきたいです。以前には、中学校の道徳授業地区公開講座において、LGBT当事者の方の講演会などの経験もありますから、子供たちにも受け入れられやすいと思えます。

また、事実婚の方々には、答弁にあったように、住民票で未届けの夫、妻と届けたり、父親が子供を認知することで親子関係が証明されたり、勤め先に家族として届け、同じ社会保険に入る、年金も適用されるなど、相続と税制以外では今でも法律婚にかなり近い扱いがされており、一見この制度のメリットを感じられないところもありますが、改まった場面で一旦書類を書けば、苗字の違いに指摘を受けたり、それに傷ついたりという場面も想定されるということで、行政が2人の関係を認め、後押しする姿勢は大きな勇気になると思えます。

また、子供等がいる場合にどのように家族と認められていくかについては、これから課題がたくさん生じてくると思えますので、一つ一つの事例を人権尊重の考えに基づき精査されたいし、この制度を利用してもしなくても、実際は夫婦と同様、家族として暮らしている人たちが被っている不利益について、市はこれを機に真剣に向き合い、是正を検討していただきたいです。

制度が1人でも多くの人の人生を支えるものになるよう期待して、賛成いたします。

○【遠藤直弘委員長】 討論を打ち切り、採決に入ります。

お諮りいたします。本案は、原案のとおり決するに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

御異議なしと認め、本案は原案のとおり可決することに決しました。

ここで暫時休憩と致します。

午後1時37分休憩



午後1時37分再開

○【遠藤直弘委員長】 休憩を閉じて議事を再開いたします。



議題(3) 第75号議案 国立市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例案

○【遠藤直弘委員長】 第75号議案国立市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例案を議題と致します。

当局から補足説明を求めます。政策経営部長。

○【宮崎政策経営部長】 第75号議案国立市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例案につきまして、補足説明申し上げます。

本条例案は、条例本則第123条の規定により、100分の0.3としている都市計画税率について、条例附則第18条の24を追加することにより、令和3年度の特例税率を100分の0.25に、条例附則第18条の25を追加することにより、令和4年度、令和5年度の特例税率を100分の0.26とするものでございます。

今後想定される事業の財源を確保するため、この3年間の特例税率は100分の0.26を基準とし、令和3年度に限り、新型コロナウイルス感染症による市民生活及び市内事業者への経済的な影響を緩和するため、特に特例税率を100分の0.25に引き下げるものでございます。

詳細については、総務文教委員会資料No.51にお示ししておりますので、御参照ください。御審査のほどよろしく願いいたします。

○【遠藤直弘委員長】 説明が終わりました。質疑を承ります。住友委員。

○【住友珠美委員】 じゃ、何点か質疑させていただきます。

まず、税率改定について伺いたと思いますが、令和3年度分については0.25%、令和4年度から5年度については0.26%というふうになっております。これは3年間ごとが1つの改定と思っておりましたけれども、3年間の中でなぜ税率が違ってきたのか、その点どういった検討をされてこういふふうになってきたのか、内容的なものを教えていただけますか。

○【箕島政策経営課長】 今回の3か年のうちの税率の違いというところでございますが、まず考え方と致しましては、全体として今後必要となる事業費と新型コロナの影響による納税者の方々の負担軽減を考えたところ、3年間については0.26がまずは妥当であろうというところから出発しております。

その上で、令和3年度につきましては、新型コロナ感染症の影響というのが色濃く出るであろうというところを考慮いたしまして、令和3年度に限り、0.25とさらに引き下げたということでございます。以上です。

○【住友珠美委員】 分かりました。まず0.26があって、それから令和3年度はコロナの影響を勘案して0.25ということですね。確認が取れました。ありがとうございます。

それでは、次ですけれども、他市との税率の比較、資料の比較を見ますと、国立市は税率が高い、0.27といったところでしたけれども、これは表では平成30年4月1日のものであります。国立市も今回、社会経済の動向など様々勘案して、下げるという判断をされたと思います。これは他市もちょうど3年、変わると思うんですけれども、どのようにされるのか。そういった情報というのは入っておりますか。

○【箕島政策経営課長】 他市の状況については、今年度の割と早い時期に、武蔵野市さんにつきましては令和2年度に限り0.1%にするというような報道がございました。ほかの自治体につきましては、現時点では私どもには情報は入っておりません。各市共、令和3年度以降の税率は検討しているところだろうと思っております。

○【住友珠美委員】 まだ情報が入ってないということですね。分かりました。

それでは、次の質疑ですけれども、事業計画について伺いたしたいと思います。市は今回、後年度事業の財源確保をしていくため、基金の積立てを行っていくと言われておりましたけれども、積立て目標の設定と期間について、詳しい内容、具体的にお聞かせいただけますか。

○【**箕島政策経営課長**】 都市計画基金の積立ての目標額というのは、かなり難しいところが実はあるかなとは思っておりますが、考え方と致しましては、まず後年度事業として想定しているもの、委員会資料には4つほど載せさせていただいております。これは現時点での計画として、ある程度実施を考えているものでございます。このうち都市計画道路3・4・8号線ですとか城山公園の拡張については、この次の3年間においても事業費が発生してくるような事業になっております。

それ以降でございしますが、南武線の連立交、これはまだ事業費が確定しておりません。しかし、中央線の連立交の事例を引きますと、これでも50億円以上の市の負担が発生しておりますので、こういったところを確定して、また実施するときに、しっかりと財源が確保されてなければいけないということで、今回基金には積み上がっていきますが、税率はここでお願いしたいということで考えております。

○【**住友珠美委員**】 すみません。具体的な目標、どのぐらい積み立てておくかというのは、今のところ、どうなりましたっけ。

○【**箕島政策経営課長**】 現時点では、この3年間の税率を考えております。こちらの令和3年度から5年度までの期間が経過した後、都市計画事業基金には決算時に積立てを行っておりますので、令和6年度の時点で15億円程度を積み立てできればと考えております。

○【**稗田美菜子委員**】 それでは、何点かお伺いします。今の質疑をさらに深めたいんですけども、令和5年度までに15億円とおっしゃいましたっけ。

○【**箕島政策経営課長**】 都市計画税としては令和5年度に入ってくるんですが、事業で余った部分を翌年度に積立てを行っておりますので、今回お出ししているものとしては令和6年度の時点で15億円程度ということでございます。

○【**稗田美菜子委員**】 そうすると、令和6年度までに15億円の積立てをした、その先のお答えですけども、そこまでの中でここからどんどん積み立ててくということだと思えます。この間に大きな事業はあまり進まないということよろしいんでしょうか。

○【**箕島政策経営課長**】 この間は、どちらかという積立てのほうが多くなりますので、実際に事業認可を受けて事業実施するといったものは、さほど多くはないということでございます。

○【**稗田美菜子委員**】 分かりました。

それから、0.26が妥当であるという前提があるというふうに御説明があったんですけども、この0.26の妥当の根拠は何なのかお伺いいたします。

○【**箕島政策経営課長**】 こちらは今後、事業費が数十億円単位でかかってくるだろうという中で、幾つか税率を設定してシミュレーションしております。0.27の場合ですとか、0.25の場合ですとか、こういったことを幾つかしていったところ、今後、事業が始まった段階で、スムーズにといいですか、一定程度柔軟に対応できるようにということで、0.26にしたほうが妥当だろうということで考えておりました。

○【**稗田美菜子委員**】 ということは、令和6年度から数十億円かかるようなものを実施していくという計画で既にいるということなのかどうか、お伺いいたします。

○【**箕島政策経営課長**】 現時点で、令和6年度ですぐ数十億円かかるというものではございませんで、連続立体交差事業につきましてもある程度決まってからにはなると思えますが、単年度で数十億円が一気に出るというのではなく、複数年にわたってかかるであろうところで想定しました。

ただ、今後、どんなものが事業化されてくるのか、これは状況によって変わってまいりますので、

例えば令和6年度の時点では違った事業が事業認可される可能性もございます。

○【小口俊明委員】 大分説明と、また今、各委員の質疑で見えてきたわけでありすけれども、概略を申し上げますと、都市計画税ということで市民から頂いたものがここ数年、それ以前は都市計画事業ということが大きくあったので、余ってこなかった、余剰はなかったんですけども、平成30年度以降これが余るようになってきた。

ということの中で、税率をどうするのかという検討の結果、今お示しのある、こういう内容になってきたんだと思うんですけども、今課長のお話の中で、現行の0.27から0.26が妥当かなというお話でした。それを0.25にするのは令和3年度のときだけ、0.26という数字を妥当しながらも、1年間だけさらに数字を変えてきているのは、先ほど住友委員が質疑されたとき、一部お話もあったんですけども、もう一段理解しやすいように説明をしていただけたら助かるんですけど。

○【箕島政策経営課長】 先ほど申し上げたところで、0.26を基準としながら令和3年度は0.25というところでございますが、ここで新型コロナウイルスの経済状況を見てまいりますと、失業者の方が増えているですとか、給与月額が下がっているといった報道もございます。こういったところを加味しますと、令和3年度につきましては、納税される方の経済状況というのはかなり悪化しているんじゃないかということも考えてございますので、この辺りの支援といった意味も含めまして、令和3年度に限っては0.25%としたところでございます。

○【小口俊明委員】 それは市民にとって大変ありがたいことで、対応していただいてよろしいのかなという判断をするわけです。一方で、その部分に対応することによって、今後の計画に影響しなければいいわけですけども、それに影響が出てしまうと、また別の手だてをしなきゃいけないという様々な行政的な対応が発生してくる可能性もないことはないのかなと考えていて、市民に支援をするというのはよく分かるんですけども、行政判断の中で、令和3年度1年間0.25であっても今後大丈夫だという御判断があったかと思うので、その辺の検討の経過を教えてください。

○【箕島政策経営課長】 具体的に数字を申しますと、0.01%で大体4,800万円程度の税収減ということになります。ここで2つシミュレーションしながら、令和3年だけ0.25%にしますと、基金残高としては15億円をちょっと切る形にはなりますが、先ほども少し御答弁申し上げたとおり、ここ3年間については、そこまで大きな事業がないということも踏まえまして、今回は問題がないであろうということで判断しております。

○【古濱薫委員】 今、0.25%ですとか、0.26%ですとか、その数字が出ておりますが、市民の方がどのくらい負担をするのか、分かりやすい事例を用いて教えてください。

○【箕島政策経営課長】 今まで行政のほうの影響のお話をさせていただきましたが、市民の方がどうかというところでございます。例えばでございますが、課税標準額が仮に5,000万円であった場合につきましては、現在の特例税率0.27%でいきますと、13万5,000円の課税ということになります。

ここと比較していきますと、0.01%下がって0.26になった場合、これは課税額が13万円となります。約5,000円分の減税といえますか、減になります。令和3年度の0.02下がって0.25%になりますと、これは1万円といったことになってまいります。以上です。

○【古濱薫委員】 それは1年間でその負担額ということでもいいですか。

○【箕島政策経営課長】 そのとおりでございます。

○【遠藤直弘委員長】 ほかによろしいでしょうか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

なければ質疑を打ち切り、討論に入ります。住友委員。

○【住友珠美委員】 国立市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例案には賛成いたします。

都市計画税は、一定の範囲であれば、市町村が地域の実情に応じて、税率を自主判断で決定できる点がありますが、今回の改定では社会的な経済情勢、後年度事業の財源確保、他市との比較と、3つの観点から勘案されていました。その中で、税率を下げても対応するといった現状と合わせた結論に至ったことは賛成です。

ただし、1つ要望ですけれども、都市計画道路など億単位で支出しなければならないような場合、私は本当に今の時期に必要なのかしっかり精査して、市民に過剰な負担にならないよう考えていただき、今後も多面的な視点で勘案していただくよう要望いたしまして、賛成と致します。

○【稗田美菜子委員】 第75号議案には賛成の立場で討論させていただきます。

国立市においては12月定例会が前倒しで早いことになっていきますので、総務文教委員会資料No.51の一番最後に、他市との比較で平均値を出していただいていますけれども、実際これからどうなるかということを見ると、逆に言えば、国立市さんこういうふうにやったんだという例になると思いますし、悪く言えば、1市だけ取り残されるという可能性もあると思うんです。

ただ、本則が0.3%ということですので、コロナを鑑みて、0.25%が令和3年度、令和4年度と令和5年度については0.26ということで賛成はいたしますが、実際のところ、1年間だけ、令和3年度だけ経済状況が悪くなって、令和4年度から改善するということはあまりないと思うんです。その影響はこれから出てくるんじゃないかというお話が大きく取り沙汰されてもいますので、この条例改正には賛成いたしますが、制度の周知を図るとともに、今後、市民生活をしっかりと見ていただいて、これから先の改定をどういうふうに考えるかということの参考にもしていただきたいということを申し添えて、賛成とさせていただきます。

○【小口俊明委員】 本条例案に賛成であります。

都市計画税の税率、本則0.3で、現行0.27のところ、この間、平成30年以降、都市計画事業が少なくなってきたという傾向の中で、今般のこういう検討になったのだと思います。

しかしながら、答弁の中でもありましたように将来を見てみると、例えば南武線の連続立交とか、いわゆる都市計画事業においてはそれ以外にも幾つも見えているものがあって、そのことを考えれば、現行の0.27のまま継続して積み立てていくという道もあったのかと推測をするところでもありますけれども、判断としては市民への負担という角度も併せて持っていただいている結果、こういう判断になったのかなというふうに、先ほどの答弁の中からも見て取ることができるかと思えます。

先ほども質疑をしたんですけれども、将来にわたっての見通しをしっかりと確認をした上で、今後の計画をしていただきたいと思います。当面この3年間は、今提案があります税率でいってよろしいのかと考えますけれども、その後もさらに精査をしていただいて、今後の事業に支障のないように適切に行政運営をされることを望んでおります。賛成です。

○【藤江竜三委員】 本案に賛成いたします。

この直近、令和6年度までの見込額などを見ると、妥当なのかなというふうに思います。もしかすると0.25までいけたのかなというところもありますけれども、そこは長期的な視点を持って判断されたということだと思います。こうしてできるだけ市民の方の負担を抑えつつ、長期の財政収支を今後も見ながら検討を重ねていってほしいと思います。

○【古濱薫委員】 本条例案に賛成いたします。

都市計画税、市が行う都市計画や区画整理事業によって土地の評価額が上がることから、利益を得る地権者から受け取る税収で都市整備事業や下水道工事にも充てていく、余剰分を基金に積み立て、今後起こりうる事業に備えていく考えの下、その割合についても、令和3年度はコロナ禍の影響を鑑み、0.25%に抑えるという配慮がなされていることを評価いたします。

また、今、市民への負担額を、5,000万円の評価の土地建物価格を持っている方の事例を出していただきましたが、5,000万円という、ちょっとこれも裕福な方かなと感じますが、それでも負担は、年間0.27%だったとしても13万5,000円と、決して軽くはないと市民の意識からすると思います。これだけの額を税収として市が受け取ることに責任と真剣さを持ち、計画される事業に対しても一般財源からの持ち出し等がないよう、心してやっていただきたいと、賛成いたします。

○【石井伸之委員】 本条例案に関しましては賛成の立場で討論いたします。

何といたしましても新型コロナウイルス感染症対策ということを鑑みまして、都市計画税率、令和3年度は0.25、そして令和4年度、令和5年度は0.26という形で定めたということは、評価をさせていただきます。また、今後、令和6年度以降、様々な考え方があるかと思しますので、その点につきましては今後の経済情勢、また様々な案件を鑑みながら検討をお願いいたします。

そういった中で、後年度負担に関する部分の様々な各事業、特に南武線の連続立体交差化事業等が徐々に見えてきますと、その辺りの負担ということも明らかになってまいりますので、その点も鑑みながら、今後の税率改定についても御検討をいただければと思います。

そういった中で、一財であったり、この税率、そして今後の事業、こういったものをしっかりと見定めた中で、今後の税率改定に向けて議論を進めていただきますようお願いいたします。賛成の討論と致します。以上です。

○【遠藤直弘委員長】 討論を打ち切り、採決に入ります。

お諮りいたします。本案は、原案のとおり決するに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

御異議なしと認め、本案は原案のとおり可決することに決しました。

ここで暫時休憩と致します。

午後2時休憩



午後2時1分再開

○【遠藤直弘委員長】 休憩を閉じて議事を再開いたします。



議題(4) 第77号議案 令和2年度国立市一般会計補正予算(第9号)案

(歳入のうち所管する部分、議会費、総務費、民生費、消防費、教育費、諸支出金)

○【遠藤直弘委員長】 第77号議案令和2年度国立市一般会計補正予算(第9号)案のうち、総務文教委員会が所管する歳入、議会費、総務費、民生費の一部、消防費、教育費、諸支出金を議題と致します。

当局から補足説明はありますか。政策経営部長。

○【宮崎政策経営部長】 第77号議案令和2年度国立一般会計補正予算(第9号)案のうち、総務文教委員会の所管する部分につきまして補足説明申し上げます。

初めに、5ページをお開きください。第2表、繰越明許費補正は、総務文教委員会の所管するものは追加が1件です。防災行政無線受信ユーザー別受信機の購入及び設置が、年度内に完了することが困難なため、災害応急対策事業費として2,001万8,000円の繰越明許費を追加するものでございます。

第3表、債務負担行為補正は、総務文教委員会の所管するものは追加が1件です。貸切バス運行委託料については、令和3年度に実施する小学校野外体験教室に用いるバスを確保するため、期間が令和2年度から令和3年度まで、限度額を608万2,000円とする債務負担行為を追加するものでございます。

次に、第4表、地方債補正は、総務文教委員会の所管するものは変更が1件です。歳出予算の補正に伴い、その財源として芸術小ホール設備改修事業債の限度額を変更するものでございます。

次に、歳入の主なものについて御説明いたします。

14ページ、15ページをお開きください。款15国庫支出金、項2国庫補助金は、歳出の補正予算に対応し、通知カード・個人番号カード交付事務費補助金を増額するものでございます。

款16都支出金、項2都補助金は、歳出の補正予算に対応し、東京2020大会開催関連事業費補助金を減額するものでございます。

項3委託金は、歳出の補正予算に対応し、東京都知事選挙費委託金を減額するものでございます。

款19繰入金、項2基金繰入金は、今回の補正予算の100万円単位の財源調整として、財政調整基金繰入金を増額するものでございます。

款20繰越金、項1繰越金は、100万円単位未満の財源調整のため、前年度繰越金を増額するものでございます。

16ページ、17ページをお開きください。款21諸収入、項4雑入は、歳出の補正予算に対応し、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会機運醸成事業助成金を全額減額するものでございます。

款22市債、項1市債は、歳出の補正予算に対応し、その財源として芸術小ホール設備改修事業債を減額するものでございます。

次に、歳出の主なものについて御説明いたします。

18ページ、19ページをお開きください。款1議会費、項1議会費は、決算見込みにより、議会費に係る職員人件費等を増額するものでございます。

20ページから23ページにかけてが款2総務費、項1総務管理費です。22ページ、23ページをお開きください。くにたち未来寄附の件数及び金額が順調に伸びていることから、寄附システム包括支援委託料を増額するものでございます。

22ページから25ページにかけてが項2徴税费です。24ページ、25ページをお開きください。税制改正により、データレイアウトが変更となったことに伴い、課税資料データ入力プログラム修正委託料を増額するものでございます。

24ページから27ページにかけてが項3戸籍住民基本台帳費です。26ページ、27ページをお開きください。個人番号カードの申請が当初の見込みを上回ったことに伴い、通信運搬費を増額するものでございます。

項4選挙費は、東京都知事選挙の終了に伴い、選挙管理事務員報酬を減額するものでございます。

26ページから29ページにかけてが項5統計調査費です。28ページ、29ページをお開きください。決算見込みにより、職員人件費等を減額するものでございます。

項6監査委員費は、新型コロナウイルス感染症の影響により、全国都市監査委員会総会への出席を

中止したため、特別旅費を全額減額するものでございます。

34ページ、35ページをお開きください。款3民生費、項1社会福祉費は、法改正に対応するため、国民年金システム改修委託料を増額するものでございます。

58ページ、59ページをお開きください。款9消防費、項1消防費は、令和2年度の委託金確定により、都消防委託金を増額するものでございます。

項2災害対策費は、契約差金により、AED賃借料を減額するものでございます。

60ページ、61ページをお開きください。款10教育費、項1教育総務費は、小中学校の夏休み期間が短縮したことに伴う勤務日数の増のため、スマイリースタッフ報酬を増額するものでございます。

62ページ、63ページをお開きください。項2小学校費は、契約差金により、第五小学校改築基礎調査業務委託料を減額するものでございます。

62ページから65ページにかけてが、項3中学校費です。62ページ、63ページをお開きください。中学校の夏休み期間が短縮したことに伴う勤務日数の増のため、中学校司書報酬を増額するものでございます。

64ページ、65ページをお開きください。項5学校給食費です。小中学校の夏休み期間が短縮したことに伴う勤務日数の増のため、会計年度任用職員期末手当を増額するものでございます。

64ページから67ページにかけてが、項6社会教育費です。66ページ、67ページをお開きください。契約差金により、音響設備改修工事請負費を減額するものでございます。

66ページから69ページにかけてが、項7社会体育費です。68ページ、69ページをお開きください。オリンピック・パラリンピック競技大会の開催延期に伴い、会場設営等委託料を減額するものでございます。

項8公民館費は、決算見込みにより、職員人件費等を減額するものでございます。

70ページ、71ページをお開きください。項9図書館費は、決算見込みにより、会計年度任用職員期末手当を減額するものでございます。

72ページ、73ページをお開きください。款12諸支出金、項2諸費につきましては、令和元年度の補助額等の確定に伴い、国・都支出金返納金を増額するものでございます。補足説明は以上でございます。よろしく御審査のほどお願い申し上げます。

○【遠藤直弘委員長】 説明が終わりました。

歳入歳出一括して質疑に入りますが、質疑の際には、補正予算書の該当するページを発言していただきますようお願いいたします。

それでは、質疑を承ります。住友委員。

○【住友珠美委員】 じゃ、何点か質疑させていただきます。

21ページになります。職員人事給与事務費のところ、職員採用・昇任資格試験に係る問題作成等委託料、これはどのような内容になるのでしょうか。

○【平職員課長】 こちらにつきましては、今年度、令和2年度の上半期に職員の採用試験を実施しておりますが、上半期に一次試験を実施した2本の職員採用試験、経験者採用と令和3年4月の新卒採用、そちらに係る一次試験の委託料になります。

試験の方式を決定する4、5月の段階で、緊急事態宣言であったり、どういう方式で感染対策を取りながらやるのかというのを検討する上で、経験者採用につきましてはウェブテスト方式、新卒採用につきましては、全国にあります試験センターというところで実施できるように、やり方を今年度急

遽実施したというところがあります。現在もではあるんですが、大きな施設であったり、これまで大学を借りて採用試験をやっていたんですが、会場の確保がかなり難しく、結局最終的にはぎりぎりまで探したんですが、なかなか確保ができないという状況がございました。そういう中で、方式を変更したことによって申込み人数が非常に増えたというところがございます。そういったことと、新たな採用方式を取り入れたことによる増となっております。以上です。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。今、コロナの影響で試験がなかなか受けづらくなっているの、ウェブ試験と試験センターの二本立てで行ったということが分かりました。

これ人数が、間口が広がったというんでしょうか、私はそれも1ついいことかなと思うんですけども、どのぐらい受験者数が増えたのか伺います。

○【平職員課長】 経験者採用で行いましたウェブテスト方式は、毎年経験者採用をやっております、50人から60人程度の申込みがございましたが、今年度につきましては112名、例年の倍近くの申込みがあったということです。新卒採用につきましては、例年220人から250人程度の申込みがあるものなんですが、今年度につきましては、360名、約110名の申込者の増があったということになります。以上です。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。コロナ禍の影響でもありますけれども、今回こうした間口が広がったことによって、受ける方が増えたこともそうなんですけれども、このことによる市側のメリットというのは、転じてどのようなことが考えられるのか。あと今後、ウェブ試験なりというのをどうしていくのか。今回だけの取組なのか、それとも今回から継続するのか、その辺を教えてくださいませんか。

○【平職員課長】 まず、ウェブ方式につきましては、今回、緊急事態宣言下で採用試験を実施するというので、緊急的に実施せざるを得なかったというところがございます。

ウェブ方式につきましては、本人確認というところで、一定の課題があるというふうに捉えております。ですので、こちらについては恒常的に実施するというのは、現時点ではまだ考えてないところです。

一方、試験センター方式につきましては、市側のメリットとして、1つは申込者の増が見込める。もちろん母数を確保することというのは、有為な人材の確保にもつながりますので。それと、あとは会場の確保の手間、会場を確保するにもこれまでお金を払っていましたから、そういったコストの削減。あとは試験監督がこれまで職員課総出で、時には応援を頼んで試験監督をやっておりましたので、その手間がなくなった。これは結構大きくて、そういった申込者の増とコストの削減という有効性は感じております。

一方、申込みする側にとっても、近くの試験センターで受けられて、密集した状態じゃなくて、一つ一つブースになっておりますので、試験センターは。そういった環境で受けられるという意味では、そういった面もメリットがありますので、こちらについては今年度初めて実施しましたので、最終試験の結果と、あとは新型コロナウイルス感染拡大の今後の状況を見まして判断していきたいと考えております。

○【住友珠美委員】 じゃ、次の質疑です。23ページ、女性等緊急一時保護事業費と、その下の3の女性等相談支援事業費、これがどちらも増額補正になっておりますけれども、増額になった内容はどうのようなものであったか教えてくださいませんか。

○【吉田市長室長】 まず、緊急一時保護事業費のほうですが、こちらは例えばDV等の相談者の方

を支援するに当たりまして、安全性の確保のために、例えば警察や病院または一時保護所等に移動する際には、公共交通機関ではなくてタクシーを手配しまして、相談員が同乗して、安全に移送するための費用となります。

もう一方、女性等相談支援事業費のほうは、女性パーソナルサポート事業の中で、今回コロナ禍によって、新たな相談のニーズとして一時的な住まいの相談が増えております。そういった一時住まいを確保する予算と、そこに対する相談員の人件費をつけているところが趣旨でございます。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。今回、何回かちょっとやらせていただいて、吉田課長とお話する機会が多かったんですけども、コロナ禍で、今おっしゃった居住支援の重要さが浮き彫りになってきた。特にケアを含めて、総合的に相談していかなければいけないと思うんですけども、今のところ国立市で持っているシェルターというか、お部屋というか、数は足りている状況なんですか。

○【吉田市長室長】 女性パーソナルサポート事業としては、市内外に幾つかの緊急的な、数日程度住めるような場所を確保しておりまして、支援の中では今のところまだ足りているといたしますか、どこに行くこともできないというところまでは発生してないところです。

○【住友珠美委員】 今後、もしこのような事態が拡大していくことを考えたときには、市長室だけでシェルターを確保していくのか、それとも例えば全庁的に考えていくのか、その辺の居住支援の在り方というのはどのように考えていらっしゃいますか。

○【吉田市長室長】 私どものところは、まずもって対象者の方が女性であるということがございます。ニーズとしては住まいということなんですけど、今、全庁的な住まいの件というのは課題として挙がっておりますので、その辺りはあくまでも女性という目線ですけれども、こういった課題があるということを全庁で共有する中で、どういう方策が取れるかということは共に検討していきたいと考えております。以上です。

○【遠藤直弘委員長】 質疑の途中ですが、ここで休憩と致します。

午後2時20分休憩



午後2時34分再開

○【遠藤直弘委員長】 休憩を閉じて議事を再開いたします。質疑を続行いたします。小口委員。

○【小口俊明委員】 補正予算書の23ページのところです。款2総務費、項1総務管理費で、寄附事業費の項目があります。先ほど説明の中で、寄附システム包括支援委託料の増というお話でした。さらに詳しくこの事業の内容について、答弁を願いたいと思います。

○【箕島政策経営課長】 こちらですが、ふるさと納税で頂く寄附に関しまして、返礼品ですとか、そういったものをお出しする事務手数料が入っております。

今回としましては、決算のときにも少しお話ししましたが、楽天のサイトを追加しましたので、件数が増えているといったところで、寄附金そのものが増加するだろうと今年度見込んでおります。ですので、そこに係る費用ということで予算を計上しているところでございます。

○【小口俊明委員】 これまでのくにたち未来寄附の、納税者からすると窓口というのか、それがこれまでの従来のサイトに加えて、楽天のものも追加したと。それによって件数が増えたんですか。

○【箕島政策経営課長】 令和元年度の途中から追加させていただいておりまして、昨年度も増加傾向ではあったんですが、今年度引き続き件数が増えているということでございます。併せて、それに

伴って寄附額も増えてきているという状況でございます。

○【小口俊明委員】 件数が増え、寄附額も増えということかと思えます。その一方で、こうした委託料も増えているというわけでありますけれども、収支のバランスという意味では、それに見合った経費という判断でいいのかどうか、収支のところについて答弁を願いたいと思えます。

○【箕島政策経営課長】 今回、寄附額につきましては、年度でおおむね1億円程度を想定した寄附の委託料ということです。ですので、委託料は当然上がってはいくんですが、それに伴って収入のほうが増えていきますので、件数が増えれば増えるほど市に入ってくる分は増えていくと考えてございます。

○【小口俊明委員】 分かりました。

じゃ、別のことで伺います。27ページの個人番号カード交付事務費です。これは件数が増えたんだろうということでしたよね。それで、これに対応する歳入のところも、先ほど説明の中であったかと思えます。これは10分の10ですか、ある一定の割合ですか。確認します。

○【吉野市民課長】 歳出の通信運搬費と歳入のカード交付事務費補助金、これは同額の増補正となります。

この理由でございますが、特別定額給付金のオンライン申請がございました。それから、マイナポイントの予約、公務員のマイナンバーカード取得奨励などによって、マイナンバーカード取得の申請が増大したことで、郵送料が増加することとなったものでございます。以上でございます。

○【小口俊明委員】 そのとおりなんだろうと思えます。つまり、結果としてマイナンバーの申請が増え、市民の中での保持枚数も増えるということだと思えるんですけども、どのぐらいの規模で増えた、あるいは増える見込みなのか。結果、何%ぐらいになりそうなのか、その辺の状況を教えてください。

○【吉野市民課長】 マイナンバーカードの交付率に関してでございますが、人口、10月末7万6,460人中1万9,000枚、率にしまして、現在24.8%という状況でございます。今も、先ほど申し上げたようにマイナポイント等、それから今後、保険証の機能とか、運転免許証もマイナンバーカードにのせられるというお話も出てございますので、今後、今のこの上昇率を保持したまま、ある程度いくのではないかと考えております。以上です。

○【稗田美菜子委員】 それでは、何点か質疑させていただきます。

まず、21ページの職員人件費等のところですか。この時期の補正なので2,045万円ですか、時間外勤務手当ですよ、時間外などの調整が最終的に定まったということの補正だと思うんですけども、内容がどのようになっているのかお伺いいたします。

○【平職員課長】 委員さんおっしゃるとおり、今回、人件費の補正については時間外手当の増がほとんどとなります。

時間外勤務の執行状況なんですけど、9月末時点で、令和元年度の同月までの比較で約3,500時間、10%の削減ができております。時間外勤務は減っているという状況でございます。金額としても、補正予算を作成する締切り8月時点で押さえていまして、約700万円ほど減少しているということでございます。

大きな要因としましては、新型コロナウイルス対応による時間外勤務の増、様々な部署で増要因もあったんですけど、一方でイベントの中止であったり、業務の縮小や見直しなどをせざるを得ない状況であったというところ、そちらの影響が大きいと考えております。4、5月以外でいまだにまだ減っ

ているところがございますので、一定程度各部署で業務の縮小や見直しなどをせざるを得ない状況の中で、効率化を図っていただいている状況が続いていると考えております。以上です。

○【稗田美菜子委員】 昨年度の同月比で減っているということで理解はしたんですけども、業務の固定化というんですか、長時間労働の固定化というんですか、特定の職員さんに偏っているということを決算特別委員会でも代表監査から指摘を受けていますが、それはどうなっているのかお伺いいたします。

○【平職員課長】 個人への偏りまでは、まだ分析できていないところがございます。

ただ、9月までの執行状況を見ますと、例えばですけども、6月、7月の時期に定額給付金の支給事務を一気に集中してやらなければいけなかった政策経営課に業務が集中していたり、緊急事態宣言の頃に保健センターであったり、そういったところに集中したり、全庁的に見ると、部署ごとの偏りというのはまだまだちょっとあるという状況がございます。それぞれの課題に対応するために必要な時間外ですので、これは必要なものと考えておりますが、その中で業務分担がどうなっているかというのも今後見ていきたいと考えております。以上です。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。

では、次の質疑に移らせていただきます。23ページの女性等相談支援事業費のところ、他の方も質疑されていましたが、女性パーソナルサポート事業委託料については、一時的な住まい、シェルターみたいなものも含めたということで理解いたしました。

同じページの女性支援担当会計年度任用職員報酬等のところでも増額補正があります。これは一般質問でも多くの方が取り上げていて、相談件数が倍増傾向にあるというふうに私も理解しているところですが、この職員さんの体制をまずお伺いいたします。

○【吉田市長室長】 体制というところですけども、女性相談のほうは現在3名体制という形です。正職が2名と会計年度任用職員が1名。今回その1名の会計年度任用職員の相談増によって、多少時間外ということも発生しましたので、ここに対して増額補正をさせていただいたものでございます。

○【稗田美菜子委員】 人数を増やす必要があるのか、それはどの程度なのかお伺いいたします。

○【吉田市長室長】 昨年度まで、コロナの状況に至るまではこの3名の中で、時間外等も多少ございましたが、通常どおりの業務で動いていたと思っています。今年度はコロナによって相談が増えていまして、ここがどこまで続いていくのかというのがまだ見えない中では、今この場においてすぐに人員が必要だというのは、担当課としてはまだ言い切れないところです。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。

では、次の質疑に移らせていただきます。同じ23ページの職員研修関連経費のところ、コロナによって研修の機会が少なくなってしまったということでの減額補正だと思いますが、本来だったら受けられるはずの研修がなくなってしまった補償を、どのように取り組んでいるのかお伺いいたします。

○【平職員課長】 今年度につきましては、コロナの影響で上半期に実施する予定だった研修、幾つか実施できない研修がございました。その中でも、実施できるものは下半期に実施するように日程調整をして、できる限り研修を実施できるように組んでいるところではございますが、ただ、全てを実施するのは、場所の面であったり業務の面で難しい面もございまして、減額というところではございます。

今年度実施できなかった研修に参加する予定だった職員につきましては、来年度改めて実施する際

に指名をして、研修の機会の確保に努めてまいりたいと考えております。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。どの程度できてないというのは、ざっくりでもいいんですけども、お伺いいたします。

○【平職員課長】 1つ大きいのは、ユニバーサルマナー研修というのをやっております、50人を集めて、様々な方に対する心遣いができるように、接遇能力の向上を目指して実施しているユニバーサルマナー研修というのがございます。これがかなり大きな会場確保が必要だということと、上半期に実施を予定していたところ、実施できなかったというところがございます。あとはキャリアプラン研修であったり、タイムマネジメント研修、これは職員の能力開発に係る研修が、日程調整して入れ込めないというところがございます。以上です。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。

では、次の質疑に移らせていただきます。59ページ、消防費の防災対策推進事業費のところですが、これはAED賃借料の契約差金だと思いますが、67万4,000円。以前から要望を出しているんですけども、AEDって音声ガイダンスだけなので、絵による使い方の表示も必要だということを申し述べているんです。今回、契約を新しくしたところは怎么样了っているのかお伺いいたします。

○【古沢防災安全課長】 今回、令和2年7月1日から令和7年6月30日までの5年間ということで、AEDの賃貸借の長期継続契約を締結させていただいております。こちらはその契約差金ということになります。

今回、フィリップス社製のAEDになりますが、耳の不自由な方でも御利用いただけるようにクイックリファレンスガイド、ちょっと小さい小冊子のガイドが入っております。6ページぐらいのものになっております。こちらに1番から8番まで順番に文字と絵が記載されてございまして、こちらのほうを見ながら作業というか、手順を取っていただければ、耳の不自由な方でも御利用いただけるようになってございます。

また、フラッシングライトというものがついてございまして、本体のほうに簡単なパットの貼ってある絵が描かれているんですけども、こちらにフラッシングで光ることがございまして、それを追いますと、手順を追って使用することが可能といったものが搭載されているというところでございます。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。ありがとうございます。

それでは、次の質疑に移ります。61ページの学校指導等会計年度任用職員報酬等について。これは説明がありましたように、学校の夏休みが通常だったら4週間だったものが、コロナで2週間になって、自動的に学校に行く日数が増えたので、それに伴って会計年度任用職員さんなど、特にスマイリースタッフの報酬というふうに御説明を頂きました。この人件費はそうなんですけれども、実際のところ、コロナでより対応が増えたとか、現場でどうだったのかお伺いいたします。

○【荒西指導担当課長】 会計年度任用職員、特に支援に携わる職員については、コロナの関係で分散登校の頃は対象の児童も少なく、それから子供たちも落ち着いていたということもあり、それほど負担なく指導をしていたんですけども、大勢来た中で、特に感染症対策を行いながら支援するのは非常に苦労したと聞いてございます。個別に対象者を決めながら、かなり近い距離で支援するのが通常でございましたので、それをどういうふうにやっていくかというところは、現場でかなり試行錯誤したといった状況がございました。以上です。

○【稗田美菜子委員】 支援員さん、会計年度任用職員さんですね、負担が増えたということはある

と思うんですけども、今の御説明ですと、感染症などで対策をした上での支援が大変だったということですが、実際子供たちにとってはもっと多く支援が必要だったとか、そういう量的なところでいうふうになっているのかお伺いいたします。

○【荒西指導担当課長】 こちらはコロナというところに限定して必要だということではなく、学校によっては対象児童が非常に多く在籍する学校もございますので、日常的にもうちょっと支援をしてほしいなとお感じになっている御家庭や子供、それから教員もいるような状況でございます。

○【稗田美菜子委員】 学校が休業中の間に、例えば何らかの形でそういう会計年度任用職員さんが関わることで、それは改善されたりということがあるのか、あるいはそういうことを考えられたりしているのかお伺いいたします。

○【荒西指導担当課長】 臨時休業中ということで、今後のことでよろしいですか。（「今後のことです」と呼ぶ者あり）今後、臨時休業というのが一律に行われるということは、今現在、想定してないんですけども、実際に行われるのが学年単位とかクラス単位、特にクラス担任が多いと思いますので、その際は別のところ、学級で支援していくという形になります。

○【稗田美菜子委員】 ありがとうございます。

では、次の質疑させていただきます。63ページの小学校施設改築事業費のところでは415万円の減額補正なんです。どうしてこんなに安くなっちゃったのかなというのがちょっとあれなんですけれども、お伺いいたします。

○【古川教育施設担当課長】 安くなった要因の1つは、簡単に申し上げると、企業努力ということになるかと思いますが、実際落札された事業者さんは立川市で同様の業務をなさっております。恐らくそういったところの知見も含めて、企業努力でこの金額で落札されたということかと思えます。以上になります。

○【稗田美菜子委員】 企業努力はいいんですけども、間違いなく工事の検査等問題がないのか、確認のためにお伺いいたします。

○【古川教育施設担当課長】 業務自体完了しておりますし、検査のほうもきちんと通っております。それから実際に、私のほうも業務、一緒に携わらせていただきましたけれども、内容としましては100点満点以上、よくやってくれたと考えております。以上になります。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。ありがとうございます。

それでは、67ページの社会教育費、マタギ体験学習会負担金の減額補正、これもコロナ対応であると思うんですけども、対象が4年生から6年生までで、今回6年生、次から体験できないということになってしまうのかなというのが、私の知人も今年申し込みたかったのにできなかったのが残念だという声を頂いているんですけども、本当に貴重な体験なんだと思うんです。あれは親御さんと一緒に行きますし、絶対できない体験ができますので、そういった今回できなかったことに対する補償とか何とかということを考えているのかお伺いいたします。

○【雨宮生涯学習・文化・スポーツ推進担当部長】 今おっしゃったとおり、対象が4年生から6年生ということがございますので、6年生の方は、来年、中学生になってしまうので対象にならない。これは非常に申し訳ないと思っています。じゃ、そこの枠を広げるのかどうなのかという部分については、これは正直申し上げて、まだ未検討ということになります。

実は今回のこれもお子さんだけということで、保護者の方は想定していません。もうお子さんだけでいいだろうと。保護者の方も入れてしまうと、かなり規模が大きくなってしまって、充実した内容

もちよつとしづらいということ为先方の実行委員会から伺う中において、児童の方々に想定をしたという形で予算化をしているところがございます。以上でございます。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。詳しくは討論で私もさせていただきますが、未検討といったことで理解いたしました。ぜひ検討していただきたいと思います。

質疑に戻ります。同じ67ページ、芸術小ホール管理運営費のところ、音響設備改修工事の減額補正と芸術小ホール指定管理料というふうに出ているんですが、芸小ホールについては指定管理料は当初予算で出ていると思うんですけども、これがどういう内容なのかお伺いいたします。

○【雨宮生涯学習・文化・スポーツ推進担当部長】 御案内のとおり、芸術小ホールですとか郷土文化館、この後、体育館も出てきますけれども、4月、5月は休館という措置を取らせていただきました。そのことによって、それぞれの機能において、運営に非常に支障が出たということでございます。

その内容を少しお話しさせていただきますと、これらの施設は利用料金制を取っており、入ってくる利用料がそのまま財団の収入になるということがございますので、4月、5月休館をしたということで、その影響が大きいということが1点と、また感染症の拡大予防対策に費用がかかっているということでございます。その場で体温を測らせていただくですとか、あるいは手指消毒をしていただくような形でお願いをする部分で費用がかかっているということがあります。

一方で、4月、5月は休館をしました。通常どおりの開館にはなっておりませんので、例えば光熱水費ですとか、あるいは館の委託料は100%支払わないで済むという状況になっています。

これらを相殺した中において、それでも財団そのものの運営に支障が出るということで、指定管理料の増額について要請があって、それに基づいて、今回、増額補正予算をお出しさせていただいているという状況でございます。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。休館期間が終わってからかかってきた費用と、残っているお金ですね、それから休館中に収入がなかった、ゼロだったということから、現段階でお金がなくなってしまって、これから開き続けるに当たっては足りないの、補正をということで理解したんですけども、その補填をする根拠というのはあるのかどうかお伺いいたします。

○【雨宮生涯学習・文化・スポーツ推進担当部長】 これはそれぞれの機能において基本協定書というのを交わしています。芸術小ホールにおいても、体育館等も全部同じなんですけれども、その中で基本協定書の第17条第1項にリスク分担というもの定められておりまして、様々なリスクを限定列挙しておりまして、その中に該当した場合は市が負担する、あるいは指定管理者が負担するという区分けをしています。

今回の場合につきましては、不可抗力に該当するであろうと判断いたしまして、その場合の負担者は市という形になっておりますので、市のほうで負担をさせていただこうということでございます。

ただ、その場合においても、財団にもなお一層の努力はしていただきたいと考えておりまして、実はこの補正予算書が出てくると同時に、国の持続化給付金の対象にもなり得るのではないかと。収入が前年同月と比べて50%以上減っていれば対象になるということがありますので、そのことも併せて申請してくださいというお願いをしてきました。

実は、今日、確認が取れたところによると、上限いっぱい200万円が入金されたという形になります。これを想定しないで、今回補正予算案を出させていただいておりますので、年度末になりますけれども、様々な要素を精算する中において、200万円の収入があったということは、市からの持ち出しが減る要因としてあるのではないかと思います。以上でございます。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。その点は理解いたしました。

休業要請を行って、芸小ホールなど、特に年間を通じて毎年やっている事業があると思います。例えばすたじお寄席だったりとか、いろんなパフォーマーさんが毎年この時期に必ずやりますよというのが、通年行事とか——通年じゃないのか、定期的に必ずやっているものがあると思います。休館によって、そういうパフォーマーさんたちからすると、そういう場が奪われてしまったということがあると思うんです。今、持続化給付金とか使ってということで、館の運営について、芸小ホールと体育館と併せてですけれども、運営については一定程度補償ができるという話は理解したんですが、そういった休館によって、さらにその先の演者さんたちにも、特に定期的にやっているものについては当てにしているというか、必ず国立市でやるんだということが分かっているものだと思うので、そういった方たちに対する補償はどうなっているのかお伺いいたします。

○【雨宮生涯学習・文化・スポーツ推進担当部長】 今おっしゃったような補償については、市、くにたち文化・スポーツ振興財団も特に制度事はないということで、まずお答えをさせていただきたいと思います。

一方、詳細を御説明するのは難しいんですが、文化庁においては文化芸術活動の継続支援事業ということをやっております、様々な条件があるんですけれども、フリーランスの個人事業者さんなども、それに該当すれば上限20万円まではお出しできますよですとか、あと団体さんでも上限150万円の助成が出るという事業がありますので、そちらの活用はあるんだろうと思っています。

実は財団のほうに確認をして、4月、5月に事業が行えなかった方々から、財団のほうに何か支援してくれみたいな要請はありましたかと言ったら、それはないということでした。じゃ、文化庁のこういう補助制度を使っているような状況を、財団のほうで把握はできていますかという形で聞いてみたんですが、そこまではさすがに分らないと。でも、やっている団体はあるのではないかという推察はできるという御返事を頂いたところでございます。以上でございます。

○【古濱薫委員】 大きく5点質疑いたします。

住友委員、稗田委員の質疑の中にもありましたが、23ページ、女性支援担当会計年度任用職員報酬等が増額されております。他の委員の質疑の中、また一般質問の中でも、コロナ禍において女性相談が倍増していたり、その内容が大変重たいものであったりすることが分かってきました。会計年度任用職員さんの時数が増えたり、同行支援など丁寧にやってくださっているということですが、その時数が増えたことにより扱っている内容も、いくら専門性があるとはいえ、重たいことなので、職員さんのメンタル面ですとか、疲労感ですとか、今、学校の先生方のお疲れが話題にも上がっておりますが、そういったことを差し支えない範囲で結構ですので、室長の持った感想などを教えてください。

○【吉田市長室長】 相談件数が増えたと同時に、相談の内容も例年とはちょっとまた違う印象を受けております。先行きが見えないという不安感の中で、相談者の方に対しての面談ですとか同行支援というものが、一つ一つ時間がかかっていると捉えています。

また、DV被害者支援の中には、時には一定期間支援した後に加害者のもとに帰ってしまうということも、ごくまれにございます。これはDV特有のコントロール下に置かれる中で、被害者の方も御本人の意思とは別に、そういう行動となってしまうと。そうすると、相談員としては非常に徒労感や無力感というものにさいなまれるという中で、自身の支援がどうだったのかということまで考えていく。

なので、御質疑のように相談員のメンタル面、健康面についての管理というのは、私、管理職とし

でもしっかりと見ていかなきゃいけないと思っております。3名の相談員は意欲的にやっております、今日この時間もDV被害者の方の支援のために市外の医療機関に面談に行っております。

このような中で、今回補正予算案の中で、今後に向けても恐らく相談がまだ減ってはいかないだろうと思いますので、このような形で体制をまた改めて組み立てていただきたいと思いますと考えております。

○【古濱薫委員】 分かりました。

次の質疑いたします。63ページ、学校管理費、学校司書会計年度任用職員報酬等、小学校と中学校の司書の方の報酬の増額です。これもさっきの話にありましたが、学校の夏休みが短縮されたことによる学校営業日の増によって、司書の方も出てきていただいたと聞いておりますが、全校でそもそも司書の先生が週に何日、1日何時間ですとか、どういう体制、開室で従事なさっていたのか教えてください。

○【荒西指導担当課長】 学校司書でございますけれども、1日5時間、週5日間という形の勤務体系で勤務していただいています。

○【古濱薫委員】 週5日ということは、毎日来てくださって図書室を開けて、1日5時間は全ての学校において同じ時間帯なのか、ずれているのかとか、何かあれば教えてください。

○【荒西指導担当課長】 こちらは学校によってまちまちでございます。特に小学校、中学校で差がございます、中学校の場合は放課後に中学生が学校図書館を訪れるということが多いため、放課後に勤務できるような時間帯に設定をしております。小学校は授業内での支援ということが多いため、午前中からしっかりと稼働していくといった勤務体系でやっております。

○【古濱薫委員】 分かりました。

次の質疑いたします。同じく63ページ、特別支援学級運営整備事業費、これは情緒固定級が今まで第二小学校にのみ設置されていたものを東側の地区にもということで、第七小学校に令和3年度から開設予定だと聞いております。実際の部屋の配置ですとか備品ということで、その内容、どんなものをそろえるのかとか、またなぜこのタイミングなのかなどお聞かせください。

○【荒西指導担当課長】 こちら今回、補正で出させていただいたのが、令和3年度スタート時に備えていなければならない備品ということで、大型テレビ、棚、教員用の机、椅子、ホワイトボード、それから個別指導を行うための簡易パーティション等を購入予定しております。

なぜこの時期の補正かということでございますけれども、特別支援学級の 신설については、東京都に設置の許可を得ることが必要になってございます。その相談が令和2年、今年度の5月にございましたので、年度当初の予算にはのせられないという状況がございました。ここで東京都から内諾を得ましたので、この時点で令和3年度の開設準備のための補正予算案を計上している状況でございます。

○【古濱薫委員】 ありがとうございます。備品など分かりましたが、部屋の大きさとか形、配置、隣り合って2部屋なのか、1部屋なのかとか教えてください。

○【荒西指導担当課長】 まず、メインとなる指導場所については、今、本多家の資材が置いてある場所を空けて、そこをメインの教室とし、その代わり、かつて通級指導の職員室があった場所がございます。それを残してありますので、職員室があり、その隣に普通教室分の1教室分、指導ができるスペースを設けるといってございます。これはプラタナス同様に、今後、増学級が見込まれるだろうということがございますので、今のうちからそういったところも確保していく構想になってございます。

○【古濱薫委員】 分かりました。

次の質疑に移ります。65ページ、新給食センター整備事業費、謝礼とあります。これは委員の方の増員によるもの、あと会議を1回増やすための謝礼だと聞いておりますが、そもそも委員の方々は当初で何名いたのかですとか、その増員の理由とか過程とか、またどのような方が追加されたのかですとか、教えてください。

○【古川教育施設担当課長】 内容としましては、給食センターの事業者を募集するために要求水準書を検討していただいたりですとか、事業者から提案を頂いたものを評価していただく会議体、名前としましては国立市立学校給食センター整備運営事業PFI事業者評価委員会とちょっと長いんですが、評価委員会というふうに呼ばせていただいて説明させていただきます。

増額の要因は、質疑委員おっしゃいましたように、1名の委員分の謝礼と、それから次年度想定しておりました評価委員会の前倒しの分になっております。

予算の策定時には、学識経験者で3名、PFI、金融の専門家、給食とか調理の専門家、大学の先生ですね、建設とか設計の専門分野の方、それから保護者の2名を想定しておりましたけれども、そういった形で5名掛ける3回の予算と、それから次年度にも引き続きということで考えておりました。今年度、委員の検討をさらに進める中で、議会での議論なども踏まえまして、給食に今後、直接携わるであろう学校長と栄養士を加えることですとか、それから食育の専門家、こちらを加えることとなります。学校長と栄養士のほうは謝礼がかかりませんので、食育の専門の方1名の費用増ということになっております。

それから回数につきましては、令和5年2学期の開設を見据えることですとか、評価委員会を開催する中で、日程を含めて確認していくといった状況がありました。その中で、次年度にまたいで想定していたものを、前倒しして年度内に事業者の評価・選定まで完了するというので、回数としては1回分、次年度でやるものを今年度に行うということで増やしております。以上になります。

○【古濱薫委員】 ありがとうございます。5名掛ける3回で会議を考えていた当初、すみません、当初というのはいつのことですか。

○【古川教育施設担当課長】 予算の策定を行う段階というふうに考えております。以上です。

○【古濱薫委員】 すみません。それが令和何年度とか、いつの段階だったんですか、当初というのは。

○【古川教育施設担当課長】 昨年度になりますので、令和元年度になります。

○【古濱薫委員】 分かりました。食育の先生と栄養士さんと校長先生の計3名が追加になったということですが、計8名で専門家であったり、各立場、保護者の方ですとか、給食に関わるメンバーの方々に、事業者の選定を行うメンバーがそろったということによろしいのでしょうか。

○【古川教育施設担当課長】 実際に7月と9月に会議を開催しておりますけれども、皆様に様々な御意見を頂いて、かなり細かいところまで含めて御指摘を頂いております。ですので、そろったかという御質疑ですが、いろんな方面の分野から御意見を頂くような形で、そろったというふうに考えております。以上です。

○【古濱薫委員】 分かりました。

では、最後の質疑いたします。67ページ、社会体育事業費、オリンピック・パラリンピック関連事業費、こちらのまず1,669万7,000円の中の、69ページにいきまして、会場設営等委託料がありますが、これが1,100万円、これは随分高いなと思ったんですが、事前に内容を聞きましたので、オリンピック・パラリンピックそれぞれ1回ずつ、会場設営と沿道の方の応援の手持ち旗など、また街灯につけ

るフラッグなどで沿道をにぎやかにする事業3つの経費だということに理解はしております。

その上のほうにモニュメント等作成委託料とあって、これが52万3,000円、これについてなんです、モニュメントとはどのようなものを創ろうとしていたのか。また、その持つ意義ですとか、創る方法とかアイデアなど、どんなことを考えていたのか聞かせてください。

○【雨宮生涯学習・文化・スポーツ推進担当部長】 それでは、委託料のモニュメント等作成委託料という内容になります。

これはオリンピック・パラリンピックの聖火リレー、国立市は両方とも行います。この聖火リレーが国立市内を通過したということを説明する記念のモニュメントを作成して、設置をしようということでございます。

物の仕様と致しましては、一定程度記録として残すようなことがございますので、アルミ製のもので、高さが約120センチ、幅が90センチ程度のものを一応仕様としては想定しております。

それから、設置の想定場所は、今後、景観等を含めて関連部署と協議が必要だろうと思っておりませんけれども、大学通りの緑地帯のどこかがいいのではないかなど。それで、先ほど申し上げたように、オリンピックの聖火リレーで、例えば聖火皿に灯がともっている写真などが掲示できたり、あるいはパラリンピックでも大学通りでランナーが走る様子の写真が、そこに行けば見ることができるというものを考えているのが、現時点でございます。

これはあと、財源と致しましては、市長会が機運醸成事業補助金というのを設けていまして、10分の10の補助が頂けるということで、52万3,000円歳出を想定しておりますけれども、補助金も同額という構成になっています。以上でございます。

○【遠藤直弘委員長】 ほかに。

(「なし」と呼ぶ者あり)

なければ、第77号議案について、上村和子議員から発言したいとの申出がありました。

お諮りいたします。上村議員の発言を許可することに賛成する方の挙手を求めます。

[賛成者挙手]

挙手多数。よって、上村議員の発言を許可することに決定いたしました。

なお、申合せにより、委員外議員は委員と重複した質疑及び意見、討論を行うことができず、採決に参加することができません。また、発言時間は1議題10分程度となっております。上村議員。

○【上村和子議員】 ありがとうございます。早速、質疑に入ります。

23ページにある女性等相談支援事業費の女性パーソナルサポート事業委託料36万8,000円について、一般財源からの支出とありますけれども、コロナ禍における国の臨時補正予算との関連はどうなっていますでしょうか。国からの通知で、DV等シェルター事業、女性支援事業にも使えるという通知が出されたと聞いておりますが、その関係の予算と考えてよいのでしょうか。これが1点目の質疑です。

2点目に、コロナ禍で激増する女性相談の対応に追われている市内NPO団体との連携はどうなっていますでしょうか。

3点目は、その中で見えてきたコロナ禍の課題をどう捉えているか伺います。以上です。よろしくお願ひします。

○【吉田市長室長】 まず、1点目ですが、こちらは新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の該当事業として、新型コロナウイルスに関連したDV被害者支援に関する事業が該当するというのが示されております。今回の計上させていただきました補正予算案、これは全てではございませ

んが、新型コロナの影響による相談増ですので、当該交付金の該当事業となるものと考えております。

ただし、財政部門のほうでは、この交付金の充当は予算規模の大きいものから順に充てているという考えですので、今後の交付金の動向によっては一般財源ではなく、充当ということも考えられるかと思えます。

次に、2点目、市内NPO団体との連携というところですが、まさに今回、この女性パーソナルサポート事業が、昨年度からスタートした官民の連携した取組だと考えております。コロナ禍において住まいのニーズ、いわゆる住むところがないという相談が増えている中では、今回、ここの補正予算案で上げさせていただいた上で、今後、そういったニーズにも対応できるような支援体制を整備していきたいと考えております。

また、コロナ禍における課題というところですが、特にNPO法人など民間の支援団体は、私ども行政と違って市域での限定はございませんので、コロナの状況で、特に他市や他県からの相談が入ってきている状況というのは捉えております。その相談件数が増加しておりまして、必然的に行政のほうにもつながってくる件数も増えている。いわゆる潜在的だった相談が、コロナ禍によって顕在化されているというのが非常に顕著に見えてきたと捉えております。以上です。

○【上村和子議員】 まず1点目は、今回コロナ禍の国の臨時交付金の対象になると。実はこの件に関して、わざわざ内閣府は、地方自治体にDV等の女性支援に使えるんだという通知を2回出しています。そのことが自治体で反映されていません。ですから、今回金額は小さいとおっしゃるけれども、ぜひ国の臨時交付金の対象にしてください。そうしないと、国のほうの動きにつながっていかない、コロナ禍での女性相談がどれだけ増えているかという実証にもならないんです。ですから、財政当局、大きい金額からとおっしゃるけれども、質からもしっかりこれは検証していただきたいんです。いかがでしょうか。

○【簗島政策経営課長】 国への交付金の申請につきましては、こちら件数がかなり多くなるということもございまして、金額の需要という考え方でございました。これから決算見込みも見えてきます。まだ申請する機会がございますので、そこに向けて検討させていただければと思います。

○【上村和子議員】 それで、2点目のほうにそれがつながってくるわけですが、女性パーソナルサポート事業というのは市の事業なんです、これは極めて先駆的な事業であって、物すごく特徴的な市の事業だと思うわけです。これは国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例の中に、困難を抱えた女性をエンパワーメントするんだというのが、しっかり永見市長の意向をくんで入り込んでいるんです。

その象徴的事业でありまして、行政がこれだけしっかり条例にまで盛り込んでやっているの、これは国ではないと思うんです。それを受託できるNPOが市内にあったということで、これで注目して、実は国の政策を超えた政策が行われているんです。だから今現在、国立市の女性パーソナルサポート事業は全てが一財です。国と東京都が追いついてないんですよ。

だから、そこに向けてこれが必要なんだというアプローチがコロナ禍で見事に見えてきたと思うんですけれども、それを積極的に伝えていかなきゃいけないと思うんです。そのための仕組みをつくっていかなきゃいけない。これはコロナ禍の課題として、市内NPO団体との連携を強化するというような話とか、コロナ禍で様々な問題が見えてきたとおっしゃっていますが、最後の質疑です。これをしっかり連携を強化するために、市役所の体制、NPOとの連携の仕組み、ちゃんと一歩進められる具体的な仕組みを考える必要があると思いますけれども、最後の質疑、市長いかがでしょうか。

○【永見市長】 かなり抽象的な表現ですので、どうしんしゃくをするかということがあります。ただし、コロナ禍において表れてきた様々な課題を総括して、来年度以降どういうふうに進めていくのかということは、行政内部で十分検討しなきゃいけない課題だろうと思います。

国との関係等でいえば、あるいは東京都との関係等でいえば、私は都知事であるとか関係者の方に様々、これは事務事業評価の中でも広域的にやる課題じゃないか、あるいは個々でやるんだけれども、財源的には公益性のところからお金を取ってくればいいじゃないかという御指摘を受けておりまして、様々なところで私も動かさせていただいております。

ですから、そういう直接的な動きと、今度は市内のNPOさんと市とがこういう困難なところでどうやって連携していくのかというシステムづくりをさらにもう一步レベルアップするにはどうしたらいいんだろうかということも、恐らく課題の中にあるんじゃないかと思います。その辺、十分検証させて、研究をさせてみたいと思います。以上です。

○【上村和子議員】 研究はいいんですけれども、研究をどう政策に結びつけていくかということ、コロナ禍で、これまで国立市が条例で定めて、具体的にエンパワーメントできるパーソナルサポート制度を見つけて、それを国立市の事業として受託先を市内NPO団体において連携を進めてきたという、この実績の中で見えてきた課題というのは物すごく深刻なんです。これは国がまだ見えてない中身、行政責務がしっかり入っているんです。だから、これは研究するのは、国よりも国立市のほうができるんです、実態として。

現実には、市内NPOは、アメリカから相談が来ていると言っていました。信じられないけれども。なぜならシェルターはずっと隠していますので、シェルターに相談できないんですよ。それで窓口で唯一開かれたのが、女性パーソナルサポート事業としてオープンにしているから、そこなんだそうです。だから様々、あらゆる困難に対応できる総合的な受入先なのに、オープンにできているんです。だから、それを求めて女性たちが殺到していくわけです。だから、それは行政がパーソナルサポート事業として打って出ているからなんです。それが守っているんです。

ですから、調査とおっしゃっているのをもう一步進めて、具体的政策につながるようなことを考えていただきたいんですが、市長、もう一步どうですか。研究というのが分からないんですよ、私は。

○【永見市長】 要するに私のところに一般論としての様々な課題が見えてきているということは報告はありますけれども、それをもう一步突っ込んで、さらにこの成果をどういうふうに高めていくのかということについての具体的な報告はまだありません。ですから、こうしたらいいんだというのはまだないわけです、私のところには。ですけれども、それを担当の職員が、コロナ禍においてどういう課題、どういう成果があったのか、あるいは解決すべき課題は何かということをちゃんと検証して、次の政策へつなげられるのは何かということを研究させてみたいと思います。

○【遠藤直弘委員長】 ここで質疑を打ち切り、討論に入ります。小口委員。

○【小口俊明委員】 本補正予算（第9号）案は賛成であります。

女性支援関係、先ほど来、何人かの委員が質疑をされておりました。答弁を聞いておりますと、女性支援担当会計年度任用職員報酬等、女性等緊急一時保護事業費、また女性等相談支援事業費、いずれもこうした市民が困難を抱える状況の中で、またコロナ禍という大変な状況の中で女性に関連する課題も深刻なものになってきている状況がうかがえます。こうしたところにぜひ市はしっかりと寄り添っていただいて対応できるよう、こうした増の予算もしっかりと活用して対応願えればと考えております。

同ページにあります寄附システムのところでは、ふるさと納税に関連する、国立市で言うくにたち未来寄附の関連でありますけれども、ここについては様々なメディアというところの工夫も活用しながら、歳入増という部分の大きな取組でありますので、今後とも工夫をしていっていただきたい。このように考えます。

そしてまた、個人番号カードのところでは、増の補正予算でありますけれども、状況を伺いますと、国のほうから10分の10の費用をつけての状況という中で、これはマイナポイントとか、あるいは今後の展開で様々な行政サービスの一元化というところも含めて、今後の見解があるということでもあります。

また、今、行政のデジタル化というようなところも言われている中で、国立市としてもこうした将来に向けての対応にも備える中で、ぜひ的確に対応しながら進めていっていただきたい。このように考えております。賛成であります。

○【住友珠美委員】 本補正予算案には賛成の立場で討論いたします。

一般質問でも取り上げさせていただきましたけれども、女性支援、女性パーソナルサポート事業でございまして、本当にこの新しい事業、コロナ禍で新たなニーズというふうに課長おっしゃっております。確かに本当に、コロナで浮かび上がってきた困難さが多々あるなということを実感しております。

その中、この女性パーソナルサポート事業は大きな可能性を秘めている事業ではないかと思えますし、これが職員さんの発議からこうした事業を行うようになってきたことは大変すばらしいと思えます。

ただ1点、要望させていただきたいのは、前の10万円の給付のところでも、なかなか支援がうまくつながらなくて、10万円給付が最初断られたということがございました。ぜひワンストップで相談がしっかりできるような直通の相談、こうしたことを考えていただきたいというところを要望いたします。

それから、稗田委員の質疑の中で明らかになりましたけれども、マタギ体験、これのできなかった子供が未検討だったということが分かりましたけれども、これはしっかりと、どんなことができるのかという検討だけでもしていただきたいとお願いいたします。

以前ちょっとニュースで見したのは、修学旅行に行けなかった子たちがズームを使って、イギリスの生活体験じゃないんですけれども、ズームの中で見ながら勉強されたというところ、行って体験とは違いますけれども、何らか検討していくということは必要なことだと思いますので、ぜひお願いしたいと思えます。

それから、職員のウェブ試験のことですけれども、間口が広がってきて、さらに受ける人数も試験センターでは360名、またウェブ試験でも大きく広がっておりますので、今後、新しい生活様式の中でどのようにできるようになるか検討していただきたいとお願いいたします。賛成の討論と致します。

○【稗田美菜子委員】 それでは、討論させていただきます。

まず、職員さんの時間外勤務の点についてですけれども、時間外は減少傾向にあるということですが、今回コロナということですので、課によっては対応が増えて、固定化しているとは言いませんけれども、業務の負担が偏ってしまったという現実があったということは理解しました。

そういったときにどういう制度が庁内で使えるのか、どういうサポートができるのかということは、

今回のコロナでとてもいい経験になったと思うんです。これからいよいよ感染症の広がる季節になってくると思います。どういったことがこれから起きるのか分からない社会になってくると思いますので、ぜひしっかりと庁内の中でそういったことを見直して、これまでの経験を生かした、次のステップにつなげてほしいと思います。

それから、女性等相談支援につきましては、相談件数が増加をしていると他の委員からも多く出ていますけれども、まさに本当に今まで出てこなかったところが出てきたと。直面しなかった、あるいは直面していたかもしれないけれども、真正面から受け止めるにはとてもつらかったことが、本当に出さなければ自分も耐えられないという現状が出てきたということなんだと思います。

そういった補正予算案ですので、スタッフのフォローもしっかり行っていただきたいと思います。委託先も含めて安全をしっかりと確保して、あそこに行けば大丈夫と思ってもらえる施設になりつつあると思います。相談の取りこぼしとか接遇の不備がないようにしていただきたいと思いますが、まさに相談には丁寧な対応が必要で、しっかりといただいていると思いますが、何気ない言葉とか振る舞いであっても、本当に闘い続けていて疲れている人とか、傷づいてしまっている人には思わぬ心のけがになつたりすることってありますよね。私自身も自分の経験の中で、全然平気だったのに、翌日に聞いたらすごくつらかったということがありますが、こんなに元気で飛び回っている私ですらあるので、本当につらい人たちからすると、そういう経験はあると思うんです。

そういう方たちと向き合っていかなければいけない職員さんたちがいかに神経を使っているかということだと思うので、支援をしている方たちの相談員さんに負担がかかっていることをよくよく理解していると思いますが、そこを丁寧にフォローしていただきたいと思います。

また、今回コロナですということで、担当課からはぜひ増やしていただきたいという言葉は出てきませんでしたけれども、どういう人の対応が必要なのか、どういう体制が必要なのかということをしつかりと分析して、必要などころについては人を増やす作業など、ぜひしていただきたいと思います。

それから、職員研修についてですけれども、コロナによって不利益が生じないようにぜひしていただきたいと思います。また、今年入った新しい職員さんたちは恐らく歓迎会もできないまま、急にコロナが始まって、どうしようかというところで働いている方も多くいらっしゃると思うんです。さらに研修もなくなってと言って、孤立をするとまでは言いませんけれども、本来だったら、いろんなネットワークが1年かけてできてくる時期にもかかわらず、どうしていいのかわかっている方も多くいらっしゃると思いますので、そういうことがないように、対応しなければいけない内容は、市民対応を含めて複雑化していると思いますので、しっかりと職員さんの体制を整えるために研修の充実をぜひ図っていただきたいと思います。

AED賃借料の件ですけれども、私自身も女性消防団員ですので、AEDの研修は自分でも受けて、3年ごとに更新して、私たちは1日研修ですので5時間ですよね。24時間研修ですので、最初は8時間掛ける3日やって、その後3年ごとに5時間研修を受けてきています。

そこでよく習うことなんですけれども、最近よく感じることはAEDが音声であることに無理が出てきているのかなということ。音声そのものが聞き取りにくいということもありますけれども、実は防災に関して関心が高いというのは、外国籍をルーツに持っている方だったりとか、あるいは聴覚しょうがいしゃだったり視覚しょうがいしゃだったり、自分自身の体に不安がある人たちがとても、私自身もそうですけれども、子供が小さいので、より防災に関心が高まるんですよね。防災訓練に来る人も割にそういう方が多いと思います。

今回の防災安全課の担当課長の答弁では、フィリップス社製のもので、ガイドブックが簡単なものが入っているという、フラッシングライトですか、ぴかっと光ることによって順番が分かると。だから日本語が分からなくても、音声聞き取れなくても対話できるということだと思いますので、それにしても半分ずつの入替えだったと思います、AEDは。全部一遍に入替えじゃなくて、半分ずつの更新だったと思うので、今回5年間の委託契約で半分入れ替えましたが、残りの半分も音声ガイドだけではなくて目で分かるようなもの、仮に日本語が分からなくても、聴覚にしょうがいを持っている方であっても、それが理解できるようなものにしていただきたいと思います。

それから、夏休みの短縮によって、学校での会計年度任用職員さんですけれども、特にスマイリースタッフさんですか、時間外というか、純粋に時間数が増えたので補正が増えました、増額補正となっております。子供たちが安心して過ごすためには、丁寧な支援がより必要なんだということがよく分かりました。御答弁の中でありましたけれども、分散登校のときには比較的人数が少なかったのも、大人の手がたくさん入って安定してきたものが、だんだん通常になるに従って、大人の手が少ないのかなという印象を持ったところです。

そして、その中でも感染症の対策を立ててしなきゃいけないことが大変だったと。確かにそうですね。うちも小さな子供のママ友なんかでいますけれども、子供が逃げようとしたりとか走っていこうとしたときに、触っていいかどうかとか気にするようになりました。もしかして自分がかかっているかもしれないとかいうことを考えると、ぱっと今まで手を出せたものがなかなか出しにくかったりとか、感染を防がなきゃいけないという意識が恐らく多くの人の中に根づいたと思うんです。

そうすると、それを踏まえて、さらに丁寧な支援となるとなかなか難しいと思いますので、市としては、学校の支援員さんたちには優先してPCR検査を受けてもらうなど、そういう取組も広げていただきたいと思います。

先ほど申し上げましたけれども、これからまさに感染症が広がる時期になると思います。コロナだけではありませんが、いろんな感染症が増えてくると思いますので、安心して学校に行けるように支援員さんをしっかりと支援していく体制を、市としては取っていただきたいと思います。

それから、マタギ体験についてです。先ほど住友委員からもありましたけれども、どういう形で補償するのか。今ちょうどコーヒーの商業か何かでズームで、銭湯の壁に富士山の絵を描くんじゃないで、銭湯の壁一面に画面を入れて温泉を映し出しして、温泉気分を味わうみたいな、それはあくまでも民間企業の商業ですので、それがそのまま当てはまるわけではありませんけれども、これから雪の季節で、考えられないような雪が恐らく北秋田市には降りますよね。見たこともないような雪が。そういったことを取り入れるなど、ズームも含めていろんなことが考えられると思いますので、ぜひそういった体験をさせてあげてほしいと思います。

ちょうど本会議のときに見に来てくださった6年生たちですね、あの6年生たちが今回たまたま行けなかったということだと思いますし、日光についてもまだ検討中だったと思いますが、いろんな貴重な経験を奪われてしまっていると思いますので、そういうことがないように少しでもその補償をどうするかというのが、大人の力の見せどころだと思いますので、しっかりと見せていただきたいと思います。

それから、保護者から離れることも1つあると思いますので、御答弁の中にありましたが、子供だけの体験も非常によろしいかと思います。弟とか妹が小さいと、親子でお兄ちゃんについていくとか、お姉ちゃんについていくってなかなか難しいので、子供だけの体験というのもまた1つだと思います。

ので、ぜひ進めていただきたいと思います。

それから、芸小ホールと体育館ですけれども、総合体育館の指定管理料は1億2,721万7,000円、令和2年度の当初予算で。それから、芸小ホールについては、6,479万3,000円の指定管理料が当初予算に含まれております。コロナによって収入が下がってしまって、お金が回らなくて会社が潰れてしまっているというのが、多分町なかで起こっているコロナの大変なことなんだと思うんです。それを芸小ホールだから、何とか補償してもらえるとということではなくて、それなりの努力をしてもらっているということなんだと思います。

御答弁の中にもありましたが、ちょうどお答えを頂いたので、雇用調整助成金とか使えないんですかって聞こうと思ったんですけれども、そっちではなくて持続化給付金のほうで獲得ができて、そういう努力をしているということで理解はするところではありますが、民間では人件費を削ったり、休業したりということで対応しているところが多いと思います。そういった努力をしていく財団ですよ。困ったときに市に頼むということも、もちろん今回はそういうことではないですけれども、努力をどんどんしていく財団であってほしいと私自身は願います。

また、質疑の中でも触れましたけれども、特に芸小ホールについては、今回は4月、5月ですか、休館したのは。あの小さいホールで毎年4月に必ずこういうイベントやっています、5月にこういうイベントやっていますということも、明確に休館になりました。そういう毎年決まっているものについては、補償してもいいのかなと思います。国立市のために、そのときのためにパフォーマーたちは一生懸命練習をして、訓練をして、そこに臨んでくださっていると思いますので、ぜひ財団のほうにもその旨伝えていただきたいと思いますし、そういった補償を、例えばほかのところでやっていないのか調べていただいて、先進的に国立市としては取り組んでいただきたいと思います。

また、県とか都で持っている大きなホールにおいては、何千万円もするピアノがホールにあったりします。楽器などは弾かないと駄目になってしまうので、どこの県だったか忘れてしまいましたけれども、そのホールを1日2人だけ貸切りといった形で、ピアノとか楽器を弾いてもらうといった取組もしております。これから閉館することはないというふうに御答弁もありましたけれども、そういったことになったときに、どうやったらこの苦難を乗り越えられるのかという財団でいてほしいと思いますので、そういう働きかけをぜひ市としてはしていただきたいということを申し添えまして、本補正予算案には賛成の討論とさせていただきます。

○【古濱薫委員】 本補正予算案には賛成いたします。

女性支援、コロナ禍で苦しい状況に追い詰められている女性の増加が、はっきりと手に取るように分かりました。丁寧に取りこぼすことなく、市が支援していただきたいと思います。

また、他の委員の討論にもありましたが、相談を受ける支援員についても、相談内容は相当重たいものばかりでしょうし、答弁の中でも無力感、徒労感に襲われることもあるだろうということでした。時間数を増やすだけでなく、人員の増加ですとか、または民間と協力していく、内容によってさばいているというようなことを前に聞いたことがあります。そういった検討を一層されたいと思います。

学校司書の先生方への報酬増、1日の時間数各校5時間、週5日開室しているということで、小学校、中学校によっても開室時間を、朝からなのか、放課後に及ぶようにしているとか、工夫をしてくださっている。また、週5の開室というのは、近隣自治体と比べても長い、多い、手厚いと聞いていますので、大変評価したいところです。

しかし、従来どおり、これでよいのか。子供たちにとって、今コロナ禍、授業時間以外で朝や帰り

に図書室へ寄れるということは、本を読むだけでなく、気分転換をしたり、心を休められたり、担任の先生には言いつらいことも図書の先生には話せるなど、チャンネルの1つとも言えて、特に中学生にとっては放課後居場所にもなり得ると思います。

司書の方でなくても図書室は開室可能と聞いていますが、先生方にとっても、司書の方がいてくれて、多くの手で子供たちを育てていくというのは助かることだと思いますし、保護者としてもうれしいことです。子供たちの様子を見て、これを機会に図書室の在り方など検討されたいと思います。

これまで第二小学校のみに設置されていた情緒固定級の開設について、都に申請し許可が下りて、第七小学校に設置の運びとなったということで、令和3年度の開設に間に合わせるよう、急ぎで補正予算の計上となったと聞きました。環境を整えて情緒的な配慮を受けたり、トレーニングをされたりすることによって、学校に来られる子供たちは仲間と成長できて、学習の保障につながる大事な場所であると思います。学校内にしっかりとスペースを確保して、運用をぜひ期待しております。

また、新給食センターのお名前がとっても長い事業者選定のための評価委員会の委員の方の増員について、当初5名の見込みで計上していたところ、専門性とか必要性を感じ増員したということでした。それも、ほかで聞きましたが、他市の例では3名ほどのところが多い中、最初から5名分計上していたし、それは手厚いと言えるのかもしれませんが、当初、令和元年度とはいえ、これだけ議論されていたり、給食センターの運営方法についても多くの声が聞かれるところだったので、重要な事業者選定において、各専門性や立場の方がどれだけ必要か、指を折れば5名ではどうなのか、5分野でどうなのか、何分野ぐらい、それぞれ立場の方から来ていただくのが妥当なのか、もうちょっと分かりそうなものではなかったのかなという感想を持ちました。それは伝えておきます。

オリンピック・パラリンピックのモニュメントについて、聖火リレー通過記念のための作成が予定されているということで、しかも52万3,000円もの予算、市長会から10分の10頂けるということで、そこは無難に終えることなく、文化芸術推進基本計画にも記されているように、例えばですけれども、若手アーティストの育成に生かすなど公募するとか、地元や近隣の大学、美術系の方々に依頼をするとか、そういったことも1つ検討され、唯一無二のぜひ国立市らしい作品の制作に取り組んでいただきたいです。

次に、個人番号カード交付事務費の増額補正が入っておりました。カード作成申請者の増加によるためだということですが、国ではこのカードに付随するマイナポイント事業のために、宣伝費だけでおよそ五十数億円もの予算をかけていると聞きました。個人番号カードが真に有用で便利なものであれば、このようなポイント事業や膨大な宣伝費の必要が果たしてあったかどうか、国民にそういったことがなくても、受け入れられていたのではないかと疑問があります。市には、国の事業だから従うのみではなく、時にはそれはどうなのかと批判を持って考える姿勢を忘れずにいていただきたいです。

以上の討論をもって賛成いたします。

○【藤江竜三委員】 賛成の討論を致します。

コロナ禍でかなりいろんなことが中止になったり、様々な仕事の内容を変えなくてはならないといったことがあるかと思えます。そういったピンチを、ぜひチャンスに変えていっていただきたいと思えます。中止になったもの、もっとほかのやり方はないか、このまま中止にしてもよいかということも考える。そういったことで新しい展開をしていっていただきたいと思えます。

そういった中で、職員採用・昇任資格試験に係る問題作成等委託料ですけれども、試験がうまくできないかもしれないといったピンチの中を、新しい試験のやり方を模索しているいろんな門戸を広げるこ

とによって、受験していただく方が増えたといった、ある意味でうまくピンチをチャンスに変えたなと思います。こういったことをほかの事業でもできないか検討していただいて、今回の補正予算案はそういったものも入っていますし、また来年度予算をつくる中においても、そういった視点を持ってうまくつくっていただきたいと思います。

また、子供のいろんなイベントができないといったことがありますけれども、ニュースを見ていて、修学旅行が中止になったところが、学校の校庭にテントを張って寝泊りをするという体験をやっている、修学旅行で一番大切なものって、結局、親のいないところに行って、みんなで泊まる場所だよなって考えると、確かに学校でもいいなとか思うと、そういうふうには実際はできないかもしれないけれども、十分代わりになるようなやり方というのはあると思いますので、ぜひともそういったことを考えていただいて、今後、よりよい事業を展開していただきたいと思います。以上です。

○【石井伸之委員】 本補正予算案には賛成の立場で討論いたします。

先ほど藤江委員からもお話しありましたとおり、新型コロナウイルス感染症対策の中で様々な苦勞があったことが、この補正予算案からもうかがい知ることができます。時間外勤務手当の中で2,045万円の支出があるということは、それだけ時間外において様々な苦勞があったかと思えます。まだまだ新型コロナウイルス感染症、残念ながら終息が見えないというところから、いろいろ御苦勞があるかと思えますので、ぜひとも職員さんの体調管理、特に心のケア、その辺りはぜひ職員課長、また管理職の皆さんを中心に、各職員の方々が疲れてないか、病んでないか、その辺りしっかりと休養が取れているか、生き生きと仕事ができているか、顔色1つからぜひとも注意をしていただきますよう、どうぞよろしく願いいたします。

そして職員採用等、その辺りにつきまして特技とか、資格とか、そういった観点からもぜひ検討いただければと思います。以前、議会事務局の臨職という形で入っておられた方で、中国語が得意な方がいらっしやいまして、たまたま中国からのお客様を迎えたときに、簡単な中国語を教えていただいたといったこともございました。職員一人一人の皆様がどういったことをスキルとして持っているのかということも、またぜひ把握をしていただければと思います。

また、女性のサポートの件につきましては、DVにおいて追い詰められている、そういった女性の方々に対して、市外の医療機関にまで赴いて、今現在苦勞されている職員の皆様に対して、本当に心から敬意を表したいと思えます。ぜひともいろんな苦しい立場にある女性の方を助けるために、これからの支援をしていただきますよう、どうぞよろしく願いいたします。

そして、24.8%のマイナンバー交付率まで高めていただきました市民課職員の皆様、そして市民課長をはじめとする方々の努力には、心から感謝と敬意を表したいと思えます。まだまだこれからマイナンバーの活用につきましては、様々な形でのひもづけ等あるかと思えます。いろんな国の情報が入ってきたものに関しましては、ぜひ市民の方々に分かりやすく御説明を頂いて、マイナンバーがこれからの活用されるように今後とも努力をお願いいたします。

そして少し飛びまして、先ほどあったオリンピック・パラリンピック関連事業費につきましては、残念ながら、今年度は1年延期となってしまいましたが、また来年度、すばらしい形で実施ができるように様々な御意見を承る中で、よりよいものができるようお願いいたします。

特にモニュメント作成等、これは長年残るものとなりますので、ぜひとも知恵を絞って、新進気鋭の若手の芸術家の方々とか、まだ学生の方とか、いろんな形で多くの方々の、作品と言えればいいんですか、そういった方々が関係できるような何かできればと思います。1人の方に絞って1人の方とい

う形でいくと、それはそれで簡単かもしれないんですけども、どうやって多くの方の手がそのモニタメントの中に込められるのかという視点も大切かと思っておりますので、いろいろと知恵を絞っていただきますように、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

○【遠藤直弘委員長】 討論を打ち切り、採決に入ります。

お諮りいたします。本案は、原案のとおり決するに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

御異議なしと認め、本案は原案のとおり可決することに決しました。

以上で、本会議から付託されました事件の審査は終了いたしました。

続いて、報告事項に入りますが、当委員会で報告事項のない部署の説明員の方は、これで退席をしていただいて結構です。

ここで休憩に入ります。

午後 3 時 5 7 分休憩



午後 4 時 1 4 分再開

○【遠藤直弘委員長】 休憩を閉じて議事を再開いたします。

それでは、報告事項に入ります。



報告事項(1) 新型コロナウイルス感染症に対する市の取組状況について

○【遠藤直弘委員長】 報告事項(1)新型コロナウイルス感染症に対する市の取組状況についてに入ります。

当局から報告を願います。健康福祉部長。

○【大川健康福祉部長】 初めに、本定例会常任委員会の開催に関しまして、議員の皆様には引き続き感染拡大防止のための特段の御配慮いただきまして、各部ともに、感染症対策を講じながら業務を継続することができており、この場をお借りして感謝申し上げます。ありがとうございます。

それでは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に関する市の取組状況について御報告いたします。

対策本部事務局を所管しております私のほうから、国立市健康危機管理対策本部会議の経過及び本委員会所管の各部局の取組状況、その進捗について、総務文教委員会資料No.53により補足的に御説明させていただきます。

では、お手元の総務文教委員会資料No.53の1ページを御覧ください。(1)国立市健康危機管理対策本部会議、以下、対策本部会議と申し上げます。これの開催状況でございます。令和2年9月の常任委員会で報告した以降、対策本部会議を2回開催しております。令和2年9月25日の第7回では、国立市医師会長より、感染防御策を継続して実行していく必要がある。ただし、極端に外出を控えることは、特に高齢者にとってよくないと思われる。人混みを避けるなど、十分注意をした上で活動していくことが大切であるといったコメントを頂きました。

また、本部長である永見市長からは、あらゆるチャンネルを使って市民に接する機会に質問に答えながら、正確な情報が伝わるよう、細やかな対応に取り組んでいく必要があるとの指示がありました。

令和2年10月27日の第8回対策本部会議では、市医師会長から、PCR検査の状況について、唾液を検体とするPCR検査は、市内の複数の医療機関で実施している。インフルエンザの検査について

は、それぞれのかかりつけ医に電話で相談してほしい。保健センターに受診先の相談をしてもらうとよいとのコメントを頂いております。

また、本部長からは、国立市の新規感染者数がそこまで少ないとは言えず、常にリスクと背中合わせであると感じる。新型コロナウイルス感染症は誰もがかかり得る病気であることを啓発しつつ、差別のないまちづくりを目指して取り組んでいてもらいたいとの指示がありました。

併せて、対策本部会議の下部組織として、9月に1回、10月に1回の運営部会を開催し、市内の感染状況の確認、対策に係る事業の進捗等について共有し、課題整理や方針の確認を並行して行っていました。

次に、(2)新型コロナウイルス感染症に関連する各部の取組状況についてです。総務文教委員会に関する部署のみ、私のほうから御説明させていただきます。

1番、政策経営部です。(1)特別定額給付金は、申請のあった全ての世帯に給付を完了いたしました。給付結果は、資料に記載してあるとおりでございます。

2ページを御覧ください。(2)徴収猶予の特例制度については、9月末現在で182件の許可を行いました。

2、行政管理部です。(1)庁舎の環境整備については、各課へのサーキュレーター配備、庁舎トイレ水栓台の自動水栓への取替えを行いました。

3ページを御覧ください。6、教育委員会でございます。(1)各市立小中学校へのウェブカメラの配付を行ったほか、(2)各施設の開館状況等については、くにたち市民芸術小ホール、くにたち郷土文化館、くにたち市民総合体育館の利用定員を従来の定員に戻す、あるいは利用定員の制限の緩和を行ったところがございます。また、学校開放につきましては、校庭の個人利用を既に再開してございまして、体育館の個人利用については、今後、再開予定ということでございます。

最後になりますが、現時点で国立市民でPCR検査陽性が確認された方は55名、うち療養等が終了した方が、直近で50名でございます。

この間、市民の感染者数が増えておりますが、市民の皆様並びに市内事業者の皆様によります感染拡大防止に向けた取組への御協力、御対応によりまして、これまでに継続して市内のクラスター発生は見られず、重症化した方もいらない状況でございます。

今後も市民の皆様や地域の専門職の方々と協力して、一丸となって市の新型コロナウイルス感染症対策を進めてまいりますので、議員の皆様にも、引き続き、御協力のほど、何とぞよろしくお願い申し上げます。私からは以上でございます。よろしくお願いたします。

○【遠藤直弘委員長】 報告が終わりました。質疑、意見等を承ります。稗田委員。

○【稗田美菜子委員】 3点だけお伺いいたします。

運営部会では、どのようなことを話されているのでしょうか。

○【大川健康福祉部長】 こちらの運営部会ですが、いずれも対策本部会議に向けた準備を兼ねた、それまでの間の様々な状況の情報共有が1点。

さらに、その時点で課題となっているものについての対策の検討が1点。併せて、その他、様々な情報がございまして、その辺りを、核になるメンバーの中で、まずは情報共有していくというようなことがございます。

ちなみに9月につきましては、国や東京都の情報についての共有、市内の状況の情報共有、さらに、これまで検討してきた中身の進捗状況の共有、あるいは課題となっている職員に対しての対策、ある

いは環境整備などの進捗状況についての確認をさせていただいています。

併せて、10月につきましては、市内の感染状況、自宅待機者等生活支援事業の進捗、在宅要介護者に対する支援体制の整備をどのようにやっていくかの検討。家庭内感染の予防をどうするか等の共有などを行ってまいります。以上です。

○【稗田美菜子委員】 分かりました。ありがとうございます。文字どおり運営をしていくための準備の部会という意味で理解をすればいいということですね。分かりました。

じゃ、あと2つ伺いたいです。これは議事録というよりも、会議録は、今、参考資料で頂いているんです。前からちょっと要望は出しているんですけども、発言者別の議事録みたいなものは作らないというふうには御答弁を頂いたと思うんです。今こういうふうにしてやっているというのはよく分かるんですが、これからというか、大変なことになっていたときに、誰がどういう発言をしているという整理をするのは必要だと思うんですけど、発言者別の議事録のようなものはどんなふうにお考えなのか、お伺いいたします。

○【古沢防災安全課長】 今御提案を頂きました発言者別の議事録ということで、以前にもこちらの議事録については、議員の皆さんから御指摘を頂きまして、一応こういった形でまとめさせていただいたところがございます。こちらから言うのも何ですが、うまいことまとめているかなというふうに思っているんですけども、今また御提案を頂きましたので、内部での検討をさせていただければと思っております。

○【稗田美菜子委員】 うまいことまとめているとは思っています。これを見れば、市長が大まか何をおっしゃって、進行が誰で、例えば医師会の会長の先生がどんなことを申し上げているかというのは分かるんですが、細かな経過について、どんな議論でこういうふうになったのかということが分からないので、経過が多分必要だと思うんです、議事録というのは。当然、音声から文字起こしをしているわけじゃないと思うんです。音声から文字起こしをしていないですよ。

○【古沢防災安全課長】 一応、ICレコーダーで録音いたしまして、そちらのほうから起こしているといったことはございます。

○【稗田美菜子委員】 大変だと思うので、そういうものはICT化というか、ぜひいろいろなものを導入していただければと思います。そこに、特に人件費というか、人を割く必要はないと思うので、便利なものというか、使えるものについては、ぜひ使っていただければいいと思います。それこそ、ここの委員会室で使っているのであれば、いろいろなものが使えると思いますので、ぜひ使っていただければと、私が言ったらいけないかもしれないんですけども、工夫をしていただければと思います。

この会議録によりますと、いろいろな資料がその会議で、今これで言うと、9月25日の10時半から11時半の1時間の会議の中で、資料が、資料No.1から7までというふうにして添えられていると思うんですけども、この会議録とともに、そういう資料はどのような形で保管されているのか、お伺いいたします。これが最後です。

○【大川健康福祉部長】 こちらの会議録に関しては、防災安全課のほうでの継続的な保管ということをやっておりますが、公表に関しても、ちょっと申し上げますけれども、ホームページ上で、この資料が公表されているということでございますので、それを見ていただければ、そういうような形で、どういうものが出されたかということが分かるということでございます。以上です。

○【稗田美菜子委員】 ホームページに載っていたんですね。すみませんでした。私、そこまで確認できなかったの、大変申し訳ありません。

要望としてだけ入れておきますが、議事録の形をより議事録に近い形、これでも十分よくまとまっていると思うんですけれども、もう一步、もう一声、議事録に近い形にさせていただければということをお願いしておきます。私は以上です。

○【小口俊明委員】 教育委員会のところで、各施設の定員の制限、これの緩和という話が出てきました。これについて緩和をするという判断に至ったところの背景、また、検討の経過について説明をお願いします。

○【雨宮生涯学習・文化・スポーツ推進担当部長】 それでは、定員の緩和ということでございますけれども、国がこういうイベント等に関して、上限の撤廃とかという動きがございました。例えば芸術小ホールで言えば、音楽会とか落語とか、見る側が声を発しないというものについては、もう上限は設けないというようなことを受けて、芸術小ホールについては、最前列については、今までどおり使わないという形で、それ以外はもう全部使えるような形に取ったということでございます。

例えば、郷土文化館の部分で、定員を、貸し館の場合は今までのどおりの運用しているんですが、これはなぜかといいますと、様々な利用形態があって、聞いたところによりますと、例えば演劇の練習をされるような方々もいらっしゃるということなので、そうすると、やはり声を出すというようなことがありますので、今まで同様、やはり半分がいいだろうというような形で、そういう運用させていただいているところでございます。

それから、体育館はやはり身体接触があったりとか、あるいはトレーニングルームですと、体を動かす中で飛沫の問題とかが出ますので、本当は100%いきたいというところがありますけれども、それでもやはり市民の皆様方の利用に供したいということで、2分の1を4分の3というような形で、財団側と協議する中で、11月、あるいは11月8日から緩和をさせていただいたところでございます。

それで、今日ちょっと確認をしたんです。体育館のほうは11月1日から拡大して、人の動きはどうですかというのを確認しました。これは正確な数字上ではないんですが、体育館のほうはさほど利用が増えているということは今のところは見受けられない。それぞれの皆様方、最近の感染動向ということもありますので、そういうところを勘案して判断されているのかなというふうに思います。

それから、芸術小ホールについては、もう半年後の予約なんかも当然やっているんですけれども、通常に近いような形で予約が入っているということを聞いておりますので、これは一方、順調なのかなと私どもは感じております。以上でございます。

○【小口俊明委員】 国の動向をなども見る中で、各施設の運用の状況、実態に即して判断をしたということかと思えます。

また、このコロナ禍の状況というのは、時々刻々、また日々変わってくることもありますし、また、地域によっても変わってくるということで、この国立市においてははというところで我々は判断をしていくわけでありましてけれども、そうした総合的な情報収集の中での、また、今後の変化というところも的確に捉えていただいて、これらの対応については、今後もまた的確に判断をしていただきたいと思います。以上です。

○【住友珠美委員】 2点、お伺いします。やっぱり市役所の職員さんってエッセンシャルワーカーさんであると思うんですけれども、本当に日々、市民の皆様さんと接している中、このコロナ禍、体調管理とメンタルケアはどういうふうにされているかというところが心配なんです、その点に対してはいかがでしょうか。

○【大川健康福祉部長】 対策本部会議のほうからお答えさせていただきます。この対策本部会議の

ほうにも行政管理部が入ってございますので、その中で出てきた内容を一部御報告させていただきます。職員の健康管理に関しては、行政管理部のほうで、職員課を中心に職員に向けてメッセージを繰り返し出ししているというようなことがございます。その中に、仮に発熱したり、体調が悪くなったらすぐに職場の中で報告をして、その職員は休む、あるいは職場を外れるというようなことを一旦やりつつ、その後、職場の衛生管理をやっていくというようなことまで細かく周知がされており、それを共有しているところでございます。

メンタルケアに関しては、職員課の保健師も絡むような形で、引き続き、職員課のほうに御相談することもさることながら、それぞれの各部各課の中での職員のコンディションをきちんと管理職が見ていくというようなことは継続してやってきているということでございます。以上です。

○【黒澤生活環境部長】 ちょっと補足させていただきますと、労働安全衛生委員会というものがありまして、こちらを定期的を開いております、各部署で、そういったコロナ関係の聞き取り等も行っております。

私の所感のところでは、例えば、やっぱり個人差がどうもあるみたいでして、この状況にメンタル的にも慣れてきた職員もいれば、やはりまだちょっと気になる職員もいるということですので、その辺り、感染防止を各職場でこの先、また冬に向かって強化していく必要があるだろうと、そんなことを考えております。以上です。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。なかなか、体調管理とメンタルケア、メンタルを崩しやすいということをテレビ報道なんかでも聞いていますので、特に市役所職員さんはエッセンシャルワーカーさんとして大切なところですから、しっかり管理職の方は管理してあげてほしいというふうをお願いいたします。

それともう一点ですけれども、小中学校のことで、マスク着用のことについて聞きたいんです。以前、ちょっと聞き取りをした際に、授業中と登校するときにはマスクをして、体育の授業とかは外すということを聞いたんですけど、それでよろしかったでしょうか。

○【荒西指導担当課長】 これは季節にもよるということがございまして、一応、夏場については、当下校中についても、非常に熱中症のリスクがあるということがありましたので、一時期マスクはしないでもよいという共通理解を進めてございました。

今は気候のほうも変わってまいりましたので、教育活動の中でできる限りマスクは着用していくことを原則としつつ、やはり体育とか、呼吸器系とかが激しい運動になりますと、マスクが非常にリスクにつながることもございますので、そういった教育活動によって、マスクの着脱を学校のほうで判断しているというような状況でございます。

○【住友珠美委員】 学校で判断ということで、分かりました。ありがとうございます。

その際に、実は特別支援学級に通っているお子さんの中では、何かマスクをつけると、皮膚の感覚が嫌だとか、あと呼吸器系の中で疾患があったりとか、ちょっとマスクがしにくいというんでしょうか、がいらっしゃるということを聞いたんですけども、そうした特別支援学級に通っているお子さんのほうの対応としては、それでもマスクをつけさせているのか、どのように対応されているんでしょうか。

○【荒西指導担当課長】 マスクも、あくまでも感染症の対策の一部でございますが、やはり個別の状況というのがございますので、その事情については個別に対応しながら、マスクができないというような状況になりましたら、相互に間隔を取るであるとか、換気をしっかりとするとか、別の感染

対策をしながら対応している状況でございます。必ずマスクはしなければならないということで、強制するというようなことございません。

○【住友珠美委員】 ありがとうございます。その確認を取りたかったので、助かりました。ありがとうございます。私からは以上です。

○【古濱薫委員】 1項目だけ。2ページ、行政管理部庁舎の環境整備について、サーキュレーターとの配備とトイレの水栓台の自動水栓、この2点、議員控室にもサーキュレーターを置いてくださいましたし、どうもありがとうございます。

また、手洗いのためのトイレ、庁舎の雰囲気には似つかわない、美しい自動水栓がついて、すごく快適に皆さんも使われていることかと思えますけれども、すごく便利ですし、非接触は本当にそうですし、節水にもなっているのかなと感じますし、本当にありがたいなと思いました。

なんですけど、ちょっと女性目線からしますと、トイレの一連の動線ですとか、中でなされることについて、あそこで手を洗うときに、蛇口を触るかどうかというのは、本当に衛生面で見ると一部であって、あそこだけが自動水栓になったからといって、非接触に対してすごく効果的かどうかというところ、ちょっと疑問がありまして、個室に入ってから、どんなことをするかとか、ちょっと男性ばかりで申し上げにくいんですが、そういったことを女性からの聞き取りですとか、生理の時の汚物入れもありますし、トイレットペーパーの交換も、やはり女性のほうがきっと回数が多いんですね。私でさえも、10時から例えば5時まで庁舎にいたら、今日も1回、ペーパーがなくなって、自分で取り替えました。それぐらい女性職員も多いですし、取替えを皆さんがされていると思います。例えば、よく店ですとか、ペーパーの紙巻き器が2つ並んでいますよね。なのだと回数が減りますし、上から落ちてくるタイプだと触らなくて済みますし、そういったこととか、自動水栓だけではなく、もうちょっと女性目線の非接触ですとか、コロナ対策として、トイレ中の動きを考えていただけたらなと思います。

汚物入れに関しては、本当に床に置いてあるので、床に近いところに伸ばさないといけなくて、ちょっと手が滑ったりすると、ぼろぼろとどこかへ転がっていっちゃったりして、床に落ちた物をこうしなければいけない場面もあつたりすると思います。職員の方々も同じような感想をお持ちかと思えます。コロナ以前からの衛生面での課題だと思いますので、ぜひ総務課のほうには考えていただきたいです。よろしくをお願いします。

○【遠藤直弘委員長】 ほかに。

(「なし」と呼ぶ者あり)

なければ、報告事項(1)新型コロナウイルス感染症に対する市の取組状況についてを終わります。



○【遠藤直弘委員長】 以上で本日の案件は全て終了いたしました。

これをもって、総務文教委員会を散会と致します。

午後4時38分散会

国立市議会委員会設置条例第29条の規定により、ここに署名いたします。

令和2年11月10日

総務文教委員長

遠藤直弘