



1. 管理職登用などの男女差を無くし、積極的に女性登用を進めること
2. 新潟市立乳児院「はるかぜ」の今後のあり方
3. 交通量の多い狭隘な通学路の安全対策・歩道整備を具体化に

1. 管理職登用などの男女差を無くし、積極的に女性登用を進めること

この議場には 51 人の議員、市長をはじめ執行部の方が 40 人、いわゆる新潟市の政策・方針決定を担う 90 人が座っています。その中の 13 人(14%)が女性です。20 年前に初めて市議会を傍聴した時は、執行部側に座っている女性がただ一人でした。まだ幼い子どもを育てていた私には、自分を含め女性の地位の低さを見る思いがしました。そのたった一人から、20 年後の今、約 1 割の女性が管理職に就いて、仕事を全うしている姿は、働く女性のロールモデルとして頼もしい存在です。一般企業では男女共同参画が進みにくい現状がありますので、まずは市役所から、範を示していくことが公共政策であると考えます。評論家であり、東京家政大学名誉教授の樋口恵子さんが、「女性の社会参画は、日本の未来をゆるがす、極端な少子化の原因や、急激な人口減による、様々な問題と関連していることが明らかになってきた」として、3つのポイントを挙げています。

1. 「女性議員が少ない地域ほど若手女性の人口流出が多い」。
2. 「女性がリーダーシップを担い、地域社会に参画することが、若手女性の流出を防ぎ、持続可能な地域を作る」。
3. 「地方創生と女性の活躍は多くの部分で重なり合う。弱者を包括する女性の視点こそ、社会の強靱性の要である」。

女性たちは仕事をしながらも、家事や子育て、介護などの暮らしを担い、地域の様々な人たちと関わっています。多様な人と関わるには、共感力、対話力が必要となります。生活者である視点、多様な人との関係性の持ち方は、市民が必要としていることをきめ細かく理解し、市民の多様なニーズに応えることに繋がります。女性の登用は新潟市政の市民サービスの質の向上、市民のニーズに合った政策提言に大きく寄与すると思っています。

また、市の女性政策は女性市民と協働で作り上げた 30 年の歴史があります。市は「第 2 次 新潟市男女共同参画 行動計画」において、政策・方針決定の過程へ、女性の参画の促進を図り、女性の登用を、数値目標を持って取り組んできたことを評価します。

今後、新潟市の男女共同参画がより進むことを願い以下の質問をします。

Q 管理職登用の男女格差の状況。

ア 市役所 男女職員数と管理職の割合。

イ 教職員 男女数と管理職の割合。(教育長)

ウ 審議会委員等の平均登用率(低い審議会委員会名と高い委員会名)。

Q 男女格差の原因は何か。

ア 男女平等教育を進める学校現場において、教職員全体の女性比率に比べ、管理職の女性の比率が低い原因は何か。またその対策をどのように講じているのか。(教育長)

イ 男女の課長への登用率が大きく違うが、その原因は何か。

Q これらの格差をどう考えるか。かつ登用が進むことの意義をどのように考えるか。

次に、昨年、男女共同参画課が実施した「男女共同参画に関する 職員意識調査 報告書」についてです。この調査によると、「女性が職業を持ち続けていく上で課題だと思われること」では、「家事や育児・介護との両立が難しい」と答えた人が、78%で最も高くなっています。

また、「家事・育児・介護等に従事する時間平均」は平日、女性は 128 分に対し、男性は 56 分で、女性は男性の 2 倍以上となっています。同じ職員に、これだけの差があるのですから、固定的役割分担意識の解消と、ワーク・ライフ・バランスの見直しが、女性の登用の重要なカギとなってくると考えます。

実際には、課長以上の管理職は男性の 1 割です。「管理職にふさわしい能力」の問い直しと共に、女性をより積極的に登用しようとする方針はあるのでしょうか。そこで質問します。

Q 女性が管理職に手を挙げにくい理由は何か。

ア 解消する具体的な対策は。

イ 特に女性のワーク・ライフ・バランスを考える必要があるがどうしてきたのか。

ウ 該当する女性の意見をどのように聞き、施策に反映してきたか。

次に、「新潟市男女共同参画 推進条例」の第 2 条の 2 項では、積極的格差是正措置を、「男女間の格差を是正するため、必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と定義し、第 4 条では「市は、男女共同参画の推進に関する施策(積極的格差是正措置を含む)を、総

合的に策定し、実施しなければならない」と規定しています。

格差を是正するために、女性を優位に扱う措置であるため、「女は得」「女に下駄をはかす」と抵抗感を持たれる場合があります。この措置は、あくまでも格差がある中で、男女が対等になるため必要な措置です。世界で女性進出が進んでいる国が、クォーター制に取り組み出したのは、1970年代の後半から80年代にかけてです。決して歴史が古いものでなく、やる気になって制度を変えていけば、必ず実現出来ることです。この措置の有効性と意義をどのように考え、啓発しているのでしょうか。最後になりますが、以下のことをお聞きします。

Q 男女格差の是正措置が不必要、逆差別だとする考えもあるが、どう考えるか。

Q 女性の登用と市の政策との関連について

ア 市の最優先課題である少子化対策との関連はどうか。

イ 女性の抱える多様な問題解決に登用の効果をどう考えるか。

Q 女性の登用を推進するために、どのような対策を講じているか。

Q 市が市民と協働で進めてきた女性政策のメリットは何か。

Q 「第3次 新潟市男女共同参画 行動計画」の策定のスケジュールと基本的な考え

■高井総務部長

管理職登用の男女格差の状況のうち、市役所男女職員数と管理職の割合についてお答えします。

本市の職員数は平成27年4月1日現在で、7,353名となっており、男女の内訳は、男性職員4,265名、女性職員3,088名です。課長以上の管理職における女性職員数は、339名中29名であり、割合は8.6パーセントとなっています。

■前田教育長

管理職登用の男女格差の状況に関して、教職員男女数と管理職の割合についてお答えします。

平成27年5月1日現在の市立小・中・特別支援学校の教職員数は、3,849人です。このうち、男性が1,631人で42.4パーセント、女性が2,218人で57.6パーセントです。管理職である校長・教頭の人数は、343人です。このうち、男性が290人で84.5パーセント、女性が53人で15.5パーセントです。

■井崎市民生活部長

審議会委員等の女性委員割合についてお答えします。

平成26年7月1日現在、平均40.7パーセントとなっており、政令市で北九州市、岡山市について第3位となっ

ています。女性委員割合が最も高いのは「新潟市自校給食調理等民間委託モデル実施検証委員会」の77.8パーセントで、救急医療に携わる医療関係者に女性が少ないという理由から、「新潟市救急医療対策会議」が最も少なく10パーセントとなっています。女性委員の登用を一層推進するため、平成24年に「新潟市附属機関等への女性委員の登用促進要綱」を制定し、改選時の女性委員割合が目標に達しない場合には「事前協議書」の提出を義務付けたほか、女性人材リストを作成し、附属機関等の所管課に情報提供を行うなど、全庁で取り組みを進めてきました。その結果、「平成27年度末までに女性委員割合40パーセント以上」という目標を、昨年度、1年早く達成することができました。今後は、「平成32年度末までに女性委員割合45パーセント以上」という新しい目標を設定して、さらに男女共同参画を推進していきます。

■前田教育長

次に、男女格差の原因は何かのうち、教職員の管理職の女性比率が低い原因と対策についてです。

まず、主な原因については、教頭の業務が多岐にわたり、負担が大きいと感じている女性教員が多いこと、また、生涯一学級担任として子どもと向き合いたいと考える女性教員が多いことと、とらえています。こうしたことから、対策としては、主幹教諭の配置や校内組織の見直しによる教頭の業務の軽減に取り組むとともに、女性教員の主任層への積極的配置、さらに、研修を通じた女性教員の学校運営参画意識の啓発などにより、管理職のやりがいや魅力を伝えています。今後も積極的に女性教員の管理職、の登用につとめていきます。

■高井総務部長

次に、男女格差の原因は何かのうち、課長への登用率の男女の違いについてです。

男女の課長への登用率が異なる原因について、現在の管理職が採用された時点では、そもそも女性職員の採用数が少なく、将来の管理職となる係長への女性登用が男性職員に比べて低かったことが挙げられます。そのため、本市では、平成24年4月期より将来の管理職となる係長への女性登用の目標値を42パーセントに定め、積極的に推進し、その目標値を毎年達成することで管理職登用への土台づくりに努めてきました。

次に、男女の格差をどう考えるか、かつ登用が進むことの意義をどのように考えるかについてですが、管理職の登用にあたっては男女を問わず、意欲、能力、実績などを適正に評価することが重要と考えます。複雑化・多様化する行政ニーズに柔軟に対応していくには、本市の人材をフル活用することが不可欠であり、適正な評価のもとに女性管理職の登用が進むことが必要と考えています。今後はさらに積極的に女性登用を進めていくために、女性部長を増員することや、課長以上の女性管理職の割合10パーセントを早期に達成し、将来は30パーセントを目指すことなどの数値目標を設定し、その達成に向けて女性職員の研修などのキャリアアップ支援や、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性職員の意識改革などの取り組みを合わせて進めます。

次に、女性が管理職に手を挙げにくい理由について一括してお答えします。

女性職員が管理職に手を挙げにくい理由の一つとして、家庭内の役割分担で、女性が主に家事を担当する割合が多く、そのことが管理職への昇任の負担となっていることが挙げられます。今後は、男性職員も積極的に家事に関わり、家庭内での役割分担を見直すことや、長時間労働を前提とした働き方などを見直し、

多様で柔軟な働き方を推進していくこと、研修等で女性職員のキャリアアップ支援や昇任への不安解消を行っていく必要があります。本市では、これまでも特定事業主行動計画を定め、ワーク・ライフ・バランスを推進してきましたが、今後も引き続き、全ての職員がライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう取り組んでいきます。

また、本市では、人事異動の際、職員に自己申告書の提出を求めています。特に育児や介護等の必要がある場合には、できる限り本人の意向を尊重した人事異動を行っており、今後も引き続き、職員の意向や事情を把握しながら、柔軟な人事配置に努めます。

次に是正措置が不必要、逆差別だとする考えについてですが、本市では管理職の登用に際して、男女を問わず、意欲、能力、実績などを適正に評価してきました。複雑化・多様化する行政ニーズに柔軟に対応していくために、先にお答えした女性管理職の数値目標の達成に向け、今後も積極的に女性登用を推進していくとともに、全ての職員が意欲を持って働き、その能力を十分に発揮できるような環境作りに努めます。

次に、女性の登用と市の政策との関連について一括してお答えします。

これまでも本市では、事業計画の企画・立案においては市民の皆さまからの意見をいただきながら策定を進めており、本年 3 月に策定した「新潟市子ども・子育て支援事業計画」でも多くの女性から参画いただきました。また、登用についても、意欲、能力、実績のある職員は男女を問わず、あらゆるポストに登用すべきと考えているため、危機管理防災局や用地部門など、これまで女性職員の配置がなかった所属にも積極的に配置してきました。

今後も、女性ならではの視点を施策に活かしていくことは重要と考えますので、分野を限定せずに女性職員の登用を進めていきます。

次に、女性の登用を促進するために講じている対策についてお答えします。

女性が組織の中でより輝きながら活躍し、さまざまな行政課題の解決にその声を生かすことができるよう、平成 25 年度から「女性リーダー研修」を実施しています。研修では、主に係長昇任前の 30 代後半の女性職員を対象とし、その立場と役割を改めて理解しながら、管理職としての活躍も視野に入れたキャリアデザインを図るほか、同性の先輩職員の体験談などを通して、登用に伴う不安を払しょくする内容としています。これからも、引き続き、職員のワーク・ライフ・バランスや、男性職員の意識改革など効果的な取り組みを行うことで、女性の登用を進めていきます。

■篠田市長答弁

石附議員のご質問にお答えします。

はじめに、女性登用についてのご質問のうち、市が市民と協働で進めてきた女性政策のメリットについてです。本市では、男女平等に関する運動が、市民と市とで一体となって始まったという経緯や、いわゆる「新潟方式」と呼ばれる市民参画型の運営システムで男女共同参画推進センター「アルザにいがた」を運営してきたことなど、これまでも市民と協働で女性政策、男女共同参画を推進してきました。アルザにいがたで開催する講座やアルザフォーラムに企画委員、実行委員という形で市民から参画していただくことで、市民目線を取り入れた企画ができることなどがメリットだと考えています。男女共同参画の推進は、行政の取り組みだけで成し得るものではなく、関係機関や企業・団体・さらには市民一人ひとりが取り組むことで実現できるものと考えていますので、引き続き市民と協働で進めていきます。

次に、次期新潟市男女共同参画行動計画についてですが、来年度を始期とする計画として、今年度「男女共同参画審議会」において、ご意見をお聞きしながら、策定作業を行います。4月の審議会で諮問を行ったところですが、11月に答申いただき、その後、12月にパブリックコメントを実施し、市民の皆さまのご意見を反映した後、今年度中に策定します。次期行動計画は、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女平等社会の実現を目指す現在の第2次行動計画を踏襲しつつ、国が策定している新たな「男女共同参画基本計画」や、前回策定した5年前からの社会情勢の変化などを反映させながら、策定していきたいと考えています。

2. 新潟市立乳児院「はるかぜ」の今後のあり方

新潟市立乳児院「はるかぜ」の今後のあり方について質問します。

私は児童虐待の予防分野の一つを担うCAP（子どもへの暴力防止プログラム）の活動を20年続けてきました。その中で、虐待を受けている子どもたちと出会い、その子たちの満たされない寂しさや、生き辛さを見てきました。県内の児童養護施設にも関わることがありますが、職員の献身的な働きにも関わらず、子どもたちは多くの辛さを抱え、18歳になって施設を出なければならぬ時には、この社会の荒波の中で、抛り所を失くした小舟のような状況になっています。

また、児童福祉施設では慢性的な人手不足、資金不足で労働条件も悪く、職員が燃え尽き、早い段階で職場を去ることも多くあります。子どもにとってみれば、親から捨てられた気持ちを持って施設に保護され、施設で、やっと信頼できるおとなに出会ったというのに、また大事な人を失う経験になります。心の安全基地となる信頼できるおとなが不在のまま育つことになります。

「子どもは社会の宝」と、「にいがた未来ビジョン」に書いてありますが、家庭で育つことができない子どもたちの社会的養護の問題は手つかずで、政治に取り残された無法地帯にさえ感じることがあります。子どもはどこで生まれようと、誰から生まれようと、どんな状況で生まれようと、幸せに生きる権利があります。もし命や育ちに差別があるとしたら、それは子どものせいではなく、社会の責任であり、親に代わって家庭的な場所を用意することが、児童福祉法でも、子どもの権利条約でも謳われているところです。

私は新潟市に乳児院が出来ると聞いたときから、大きな関心を寄せてきました。親から育てることを拒否された赤ちゃん、ほっておけば死んでしまうかもしれない命が、まずはそこで救われます。しかしながら、乳児院は概ね2歳までの子どもの養育を担うわけですが、乳児は1対1の安定した愛着体験が、その子の一生を支える基盤になります。そのためには、逆説的な言い方ですが、子どもはなるべく早くに、乳児院を出ることが望まれます。施設から家庭へ、家庭に戻れない場合は里親等の家庭的養護に切り替えていく努力が必要です。

2011年に厚労省から出された「社会的養護の課題と将来像」では、「子どもは出来る限り、家庭的な養育環境の中で、特定のおとなとの継続的で安定した愛着関係のもとで育つべきである」等の方向性が出されています。子どもたちの幸せを願って、以下の質問をします。

Q 施設養護から家庭的養護に大きく舵が切られた世界の趨勢や、日本でも特に、乳児はなるべく早い段階で家庭的養護が必要とされる中で、あえて乳児院建設に踏み切ったのはなぜか。

Q 施設入所による愛着障害とその対応についてどう考えるか。

Q 新潟市の社会的養護の現状。について質問します。

- ア 乳児院を含め社会的養護のもとで暮らしている子どもたちの数。
- イ 乳児院の入院年数は平均で何年か。
- ウ 乳児院退所後の子どもたちの暮らす場所をどう考えるか。
- エ 市の里親委託の現状はどうか。

今までは、見附にある聖母乳児院を新潟市も利用してきましたが、新しく乳児院を開設する場合は、特に新潟市児童相談所との連携や、里親委託を進めるにあたって、市の責任として、市直轄であるべきと私は考えていました。質問です。

Q 新設の新潟市立乳児院「はるかぜ」はなぜ市直轄としなかったか。

- ア 現、指定管理者が選定されたのはなぜか。
- イ 市から監査以外に日常的な指導はどれくらい反映されるのか。

現在の国の基準では、1人のスタッフが1.7人の赤ちゃんの世話をすることになっています。3交代ですので、単純計算で職員1人が5人の赤ちゃんを見ることとなります。子どもの最善の利益のため、どのような体制を取っているのか、お聞かせください。

Q 現在の利用状況（どんな経緯でどんな子どもが何人いるのか）と職員体制

- ア 主たる養育者（ケアリングマザー）を決めて養育しているか。
- イ 一定の営利を目的とする民間経営で、職員の質と数、勤務年数の保障はどうか。
- ウ 国の設置基準は最低基準であり、市はどれだけ上乗せしたのか。
- エ 第三者評価はどのように行っているのか。

次に里親委託についてお聞きします。

乳幼児はなるべく早い段階での里親委託が望まれます。特に生まれてすぐの新生児、更には、養育を望まない妊婦と、赤ちゃんの欲しい里親とのマッチングを進めることも必要となります。これは愛知方式と呼ばれ全国でも注目されている取り組みです。質問します。

Q 里親委託を進める具体的対策はどうですか。

- ア 里親に対する支援やケアはどうですか。
- イ 里親支援 専門相談員 の配置と活用はどうですか。

ウ 新生児と里親との早期のマッチングを進める予定はありますか。

新潟でも赤ちゃんの遺棄事件や新生児や乳児の虐待死亡事件がありました。それらを無くす方策の一つが、いかに悩んでいる人が相談できる体制を作るか、です。親が相談することは、産まれてくる命を救うことになります。乳児の遺棄事件、虐待死亡事件を無くすために質問します。

Q 出産する前（虐待死、遺棄防止）の相談をどのように進めていくのでしょうか。

社会的養護や里親制度に、もっと社会の関心が高まることを願います。関心の高まりは、政策を後押しする力に変わります。施設を、地域や市民にオープンにしていく事、予防・啓発活動への今後の展開、同じ政令市の福岡市では、行政と市民が協働で取り組んだ「里親養育支援共同事業」によって、里親委託率が大きく増加しました。それも含め今後の取り組みをお聞きします。

Q ボランティア、社会福祉士や保育士の実習生の受け入れを予定しているのか。

Q 子どもが乳児院に入らなくてもいい社会、新潟市を作るために、どのような具体的な予防・啓発活動をしていく考えでしょうか。

■佐藤福祉部長答弁

新潟市立乳児院「はるかぜ」の今後のあり方についてお答えします。

はじめに、乳児院建設の理由についてです。本市では政令市移行とともに市児童相談所を設置し、増え続ける児童虐待に対応してきました。児童虐待の増加に伴い、保護者の適切な養育を受けられない児童も増加しており、全国的に先駆けて、里親制度の充実に取り組んできましたが、施設養護を必要とする児童も多く、これまで県内に1つしかない乳児院は、常に満員状態となっていました。

望まない妊娠などにより0歳児が生命の危機にさらされる場合もあり、緊急一時保護への対応や、社会的養護の充実の一環として、支援が必要な子どもたちを健やかに育み、困難を抱えた子育て家庭への支援を行う環境が必要と考えたことから、乳児院を建設することとしたものです。

次に、施設入所による愛着障がいについてです。

乳幼児期に施設へ入所した子どもの中には、虐待などの影響により心の傷を抱えていることや、特定の大人と愛着が育まれないことなどにより、愛着障がいが生じる場合があり、子どもの情緒や行動、自己認知・対人認知、性格形成など、非常に広範囲で深刻な影響を及ぼすと言われていました。

そのため国では、施設養護において、より家庭的な環境の中で、特定の大人と継続的で安定した愛着関係が形成できるよう、小規模なグループでの養育などを進めており、本市乳児院においても小規模なグループでの養育に対応し、少人数の子どもたちが特定の施設職員と、きめ細やかな養育環境で愛着形成が育まれるよう取り組んでいます。

次に、本市の社会的養護の現状については、関連がありますので一括してお答えします。

乳児院を含め社会的養護のもとで暮らしている子どもたちの数は、6月1日現在128人です。内訳は、乳児院7人、児童養護施設60人、児童自立支援施設5人、母子生活支援施設14人、ファミリーホーム、

5人、自立援助ホーム3人、里親委託34人です。見附市にある聖母乳児院における、平成27年3月末現在の入所児童の平均入所年数は1年9ヵ月です。乳児院退所後の子どもたちの暮らす場所については、実親による養育が望めない場合、里親委託を優先的に進めていきます。

本市の里親委託の現状については、平成27年6月1日現在で、登録里親数は81世帯となっており、引き続き新規里親登録の拡大に取り組んでいきます。

次に、なぜ市直轄としなかったかのうち、現指定管理者の選定についてです。

市立乳児院の管理運営は、民間事業者のノウハウや能力を活用することにより、効果的・効率的な管理運営ができるものと考え、指定管理者制度を導入しました。業者選定にあたっては、応募のあった1者について、評価会議の評価結果を参考に、法人として培ってきたノウハウや事業実績、ネットワークを活かした人材育成、職員配置、養育・支援についての取り組みを評価し、総合的に検討し、指定管理としての業務遂行能力を有すると認められたため、現事業者を選定したものです。

次に、市からの監査以外の日常的な指導についてです。

乳児院の運営にあたっては、市立乳児院、児童相談所、こども未来課の職員による月1回の定例会議を開催しており、3者の連携を図りながら乳児院の運営の向上を図っています。

次に、現在の利用状況と職員体制についてのうち、主たる養育者についてです。

現在、8人の児童がさまざまな理由から乳児院で生活しており、より家庭的な環境の中で特定の施設職員と継続的で安定した愛着形成ができるよう、小規模なグループによる養育を行うとともに、子ども1人ひとりに養育担当者を決めています。

次に、職員の質と数と勤務年数の保障についてです。

施設の指定管理料は、国の定める措置費の基準に基づき算定しており、措置費に含まれる人件費は国の給与基準を基に積算されていることから、施設の適正な管理運営に必要な職員の質と数、勤続年数に対応した制度基準になっていると認識しています。

次に、国基準に対する市の上乗せについてです。

国の保育士・看護師などの職員配置基準は、子ども1:6人に対して養育者は1人で市立乳児院の定員にあてはめると、養育者数の最低基準は10人となりますが、養育体制の強化と養育担当者制の実現を図るため、子ども1人に対して養育者1人の15人を配置することとしています。

次に、第三者評価についてです。

社会的養護の施設では、第三者評価を3か年度に1回以上受審し、その結果を公表しなければならないこととなっております。本市乳児院においても、平成29年度までに第三者評価を受審することとしています。

次に、里親委託を進める具体的対策についてお答えします。

はじめに、里親に対する支援やケアについてです。虐待などにより、社会的養護を必要とする児童が全国的に増加を続けていることから、里親制度の必要性は高まっています。里親に対する支援やケアとして、児童福祉司が定期的に里親宅を訪問し、里親を孤立させず養育の具体的な相談に応じています。また、

相談しやすい関係を構築するとともに、関係機関と連携して子どもの状態を客観的に把握するなど、里親による適切な養育が行われるよう支援しています。

次に、里親支援専門相談員の配置と活用についてです。

乳幼児期に家庭の中で愛着形成を図る里親制度の役割は大切であり、乳児院において、退所後の里親及び児童に対するアフターケアの充実が重要と考えています。里親支援専門相談員の配置については、今後、児童相談所における里親制度の充実と整合性を図りながら、児童相談所や乳児院との協議をしながら、配置に向けて検討していきます。

次に、新生児と里親との早期のマッチングについては、家庭での養育が困難な子どもたちが、早期に特定の大人との愛着関係を形成できるものと考えています。また、迎える里親側も早期に親子の関係を築くことが期待でき、有効な方法であることから、実親の同意がとれた場合には、積極的に実施していきたいと考えています。

次に、出産前の相談についてです。

本市では、各区において、母子健康手帳交付などの機会を通して、妊婦の妊娠・出産・育児への不安について確認し、保健師を中心に相談支援を行っています。

また、妊娠期からの支援が特に必要と思われる場合や児童虐待につながるおそれがある場合は、区、児童相談所、その他の関係機関が連携して妊娠期から出産後の子育てに至るまで切れ目のない支援を行っています。さらに、妊娠や出産に関する悩みや不安を抱える人に向けては、行政の相談窓口のほか、助産師会による電話相談など気軽に相談できる窓口について、リーフレット、カードなどの啓発物を活用し、周知を図っています。

今後も引き続き、これらの相談・支援体制の`充実を図るとともに、気軽に相談できる窓口が身近にあることについて、市報なども活用しながら広く周知を図っていきます。

次に、ボランティアや実習生の受け入れ予定についてです。

地域のコミュニティ協議会の皆さまからもボランティアの意向があることを伺っており、地域から支援される開かれた乳児院としていきたいと考えている一方で、子どもたちの養育環境に配慮する必要があることから、本市乳児院では、入所児童の状況や運営体制を見ながら、ボランティアなどと事前に十分な協議をしたうえで、受け入れを行っていくこととしています。

次に、子どもが乳児院に入らなくてもいい社会の実現に向けた具体的な予防・啓発活動についてです。子どもは、できるだけ施設養護よりも里親のもとで養育できる環境の整備に努めていきたいと考えています。また、児童虐待は重大な人権侵害であり、児童の心身の成長及び人格の形成に影響を与えることから、虐待の発生予防から早期発見・早期対応に至るまで関係機関の連携のもと、総合的な取り組みを行っています。予防・啓発活動においても、社会全体で子どもを大切にする環境づくりを目指して、保護者が妊娠・出産や子育てに関する悩みを抱え込むことがないよう、身近な相談先や子育て支援策について周知するとともに、11月の児童虐待防止推進月間において、本市でも「オレンジリボンキャンペーン」を実施して啓発を行っています。

児童虐待の増加が施設養護の必要な子どもたちが増える主な要因となっていることから、児童虐待の防止に向けて、引き続き、通告義務・通告先の周知や子育てを支える市民意識の醸成に関係機関と連携しながら取り組んでいきます。

3. 交通量の多い狭隘な通学路の 安全対策・歩道整備を具体化に

私は、小学校に入学したばかりの1年生の子どもを持つ親御さんから、通学路の危険個所について何度も相談を受けました。私はこの相談を受けた時、2つの事故を思い出しました。

1つは、私がかつて東区海老ヶ瀬にある県立幼稚園に勤めていたので印象深く覚えているのですが、2007年頃、津島屋地区から大形小学校に通う1年生が、海老ヶ瀬5差路の大きな道路を、青信号で渡ろうとした時、車に巻き込まれ死亡しました。そして1年後、同じ場所でまた小学生が交通事故で亡くなったのです。もう1つは、五十嵐小学校区に住む、当時小学2年生の子どもの事故です。家の小路から出た国道で、スピード違反の車にはねられて亡くなりました。取り返しのつかない子どもの未来、そして突然の子どもの死によって、家族は癒えることのない苦しみの日々を送りました。道路の安全確保は、単に、道路整備の問題ではなく、子どもの生存権、教育権、そして子育てしながらそこで住むという居住権の問題と切り離せません。

私は、相談を受けた「産業道路」五十嵐一の町の辺りを、その親御さんと一緒に歩いてみました。歩道はないに等しく、S字カーブでは見通しが悪く車は減速せずに走ってきます。私は子どもが、走行車の風圧で、吹き飛ばされるような感覚に襲われました。また、五十嵐の子どもの事故でもそうですが、小路から国道に出たところが大変危険です。体が小さいうえに、認知の仕方も、行動も、おとなと違うので、衝動的に飛び出したりすることは往々にしてあります。

歩道の整備を早急に進めていただきたいと思います。すぐにできないとしたら、少しでも改善できる対策を、早急にとって頂きたい。速度規制や、運転者に子どもが住み、通学路であるということを積極的に知らせ、注意を喚起する方法を今以上に取ってください。

同時に、道路上の安全対策が、子どもの目線から見たときに、子どもにわかりやすい表示であるのか、考慮していただきたいと思います。子どもの安心、安全は、結果的には高齢者や、障がいのある方、妊産婦、子どもを連れた方々にも、安全が保障されることになります。

浦山・青山地区、内野地域「弥彦街道の歩道未整備」、新通南から新通小学校への通学路の一部など、他にも市内には危険箇所がたくさんあります。「人が一人死ななければ、制度は変わらないのか」と、事故や事件が起きたときに市民が持つ感覚です。「歩道が未整備」という、市の不作為によって、子どもが交通事故に巻き込まれた時、市は責任をどう考えるのかをお聞きし、子どもや、地域の人たちの安心・安全対策を早急に進めて頂きたいと思い、質問をします。

Q 市内において交通量が多く、危険な通学路は、どの程度か。

Q 市内の過去 5 年間の子どもたちの交通事故、その内、通学時の事故はどうか。

Q 五十嵐小学校区の過去 5 年間の子どもたちの交通事故、通学時はどうか。

Q 子どもたちが、安全対策未整備の通学路において、事故に巻き込まれた時、市の責任をどう考えるか。

Q 教育長はこのような実態をどう考えるか。(教育長)

Q 通学路の安全対策について、現在どのような議論がなされているか。(教育長)

Q 最も緊急性を要する整備箇所を、どこと認識しているか。かつ主幹課とどのような協議をしているか。

Q 子育てしやすい町、安全・安心な町づくりのために、通学路の安全確保は重要と思うが、市はこの現状をどう考えるか。計画はどうか。

Q エバーグリーン団地から、五十嵐小学校までの通学路の危険性についての考えと、具体的計画はどうか。

Q この地域の、S 字カーブが続く特に危険な箇所について、特別な対策は何か。

Q 「五十嵐一の町西」バス停付近の、危険部分の改修を先行的にすべきでないか。
(地権者は協力的である)

Q 産業道路で、歩道確保が難しい、浦山・青山地区について、現状より少しでも改善できる、安全対策を考えるべきと思うが、どうか。

■大沢土木部長答弁

交通量の多い狭路な通学路の安全対策、歩道整備を具体化にのうち、危険な通学路、未整備の通学路における事故、緊急を要する整備箇所及び通学路の安全確保の重要性については、関連がありますので、一括してお答えいたします。

通学路の安全確保に向けた国からの通知に基づき、平成 26 年 8 月に、「通学路交通安全プログラム」を区ごとに策定し、警察、学校、地元自治会、教育委員会、道路管理者等で、通学路の合同点検を行いました。その結果、全対策箇所は 260 箇所確認されたことから、その解消に向けて、関係機関と役割分担を定め、対策を講じることとしています。そのうち、道路管理者が行う対策は 151 箇所確認されました。その後の改善により、平成 26 年度末時点では 121 箇所となっておりますが、平成 29 年度を目途に完了する計画です。

■高島教育次長答弁

市内過去 5 年間の子どもたちの交通事故、五十嵐小学校区の子どもたちの交通事故、実態に対する考え、通学路の安全対策については、関連がありますので、一括してお答えします。

平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間に発生した、交通事故報告件数は、小学校 566 件、中学校 174 件、合計 740 件で、この内、通学時は、小学校 164 件、中学校 105 件でした。

また、五十嵐小学校区で発生した交通事故報告件数は、小学校 11 件、中学校 4 件、合計 15 件で、この内、通学時は、小学校 3 件、中学校 2 件であり、五十嵐小学校区の交通事故報告件数は、市内全児童生徒数からみた発生件数の割合とほぼ同じです。

全市的には過去 5 年間に、児童生徒の登下校における交通死亡事故は発生していませんが、それ以前には死亡事故も発生しており、交通安全対策は重要な課題と認識しています。

通学路の安全対策については、教育委員会、道路管理者、警察などからなる、区ごとの「通学路安全推進会議」において、「通学路交通安全プログラム」を策定し、関係機関の他に、自治会長や保護者などにも協力を得ながら合同点検を実施し、対策箇所を協議しています。

子どもたちが安全に登下校できるようにすることが大切であることから、引き続き各学校において、交通安全教育を推進するとともに、登下校時の見守り活動の充実を働きかけていきます。

■土木部長答弁

より緊急を要するものについては、対策を進めていく中で、関係者と連携し、具体的・優先的な対策を講ずることとしています。今後も、「通学路交通安全プログラム」に基づき、児童生徒が安全に通学できるように、継続的に通学路の安全確保を図っていきます。

次に、西区地内のエバーグリーン団地から五十嵐小学校までの通学路整備、S 字カーブの対策及び五十嵐一の町西バス停付近の部分改修については、関連がありますので、一括してお答えいたします。

ご質問の産業道路については、歩道が未整備となっている区間や車両の円滑な通行に支障のある区間が混在していることから、その改善に向けて、現在エバーグリーン団地側から西総合スポーツセンター交差点までの区間 (L=1,120m) において整備を進めており、今年度は一部区間 (約 50m) で歩道工事を行うとともに、引き続き用地買収を進めることとしています。

なお、S 字カーブにおける当面の安全対策としては、交通管理者と協議のうえで注意喚起を目的とした路面表示を行い、通行車両の速度抑制を図っていきます。また、ご提案いただいた五十嵐一の町西バス停付近の改修については、その前後の区間における歩道との一体的整備が望ましいことから、現在整備中の区間の進捗状況を見ながら、検討を進めていきます。

次に、産業道路の浦山・青山地区における通学路の安全対策についてお答えします。

浦山・青山地区については、歩道の確保が難しい狭除区間となっていることから、平成 26 年度に調査・設計を行い、側溝の上部を安全に歩くことができるように、平坦性を持たせて改修する計画となっています。平成 28 年度の完了を目指し、今年度から整備に着手します。

【再質問】

1. 学校職員の女性の管理職の登用をさらに進めるための数値目標はあるか
2. 出産に悩む親が早期に相談できる24時間の相談体制と行政と他機関との連携は

*市からの答弁はいずれも前向きに検討していきたいということでした。

以 上