

発 言 通 告 書 要 旨 (1枚目/全3枚)

氏 名 林 直史

発言番号	発言事項及び発言要旨	備 考
1	<p>乗合タクシー運行事業について</p> <p>乗合タクシーの利便性をさらに高め、市民が安心して移動できる交通環境の拡充を目的として、今定例会に「定期券の本格導入」、「車両の増車」のための予算が計上されており、乗合タクシーの充実が図られることは高く評価したい。</p> <p>その上で、令和7年6月から令和8年1月にかけての実証事業での定期券料金は月額3,000円であったが、今回、一般を月額8,000円、学生・70歳以上の高齢者・障害者手帳等所持者を月額5,000円と設定した理由を問う。</p> <p>また、今回の定期券料金のアップにより利用者が減少することも懸念される。高齢者の外出機会の増加による健康増進という観点からも、利用者が減ることは望ましくない。本格導入後の利用状況をモニタリングし、定期券料金についても柔軟に対応すべきと考えるが、所見を問う。</p>	
2	<p>トイレカー整備事業について</p> <p>令和6年能登半島地震では、避難所におけるトイレ環境の確保が大きな課題となった。避難所でのトイレ不足や衛生環境の悪化は、避難者の健康状態に影響を与え、災害関連死の要因にもなることが指摘されている。こうした中、今定例会で自走式トイレカー2台を整備するための予算が計上されたことは評価できる。</p> <p>その上で、次の3点について問う。</p> <p>(1) トイレカー導入の効果について</p> <p>この車両を選定した理由や、トイレカー2台で何人の避難者に対応できるのかなど、今回の整備事業により期待できる効果について問う。</p>	
	<p>(2) トイレカーの運用体制について</p> <p>トイレカーは、整備するだけでなく、迅速に運用できる体制づくりが重要である。例えば、被害が複数地域で同時発生した場合の優先順位はどのように決定するのか、女性や高齢者、障がい者などへの配慮はされているのかなど、トイレカーの運用体制について問う。</p> <p>また、平時における防災訓練やイベントでの活用はどのように考えているのか。</p>	

発 言 通 告 書 要 旨 (2枚目/全3枚)

氏 名 林 直史

発言番号	発言事項及び発言要旨	備 考
(3)	<p>今後の避難所トイレ環境整備について トイレカーは有効な取組であるが、市内全域で災害が発生した場合には、トイレカーだけで対応することは困難である。本市におけるマンホールトイレや簡易トイレの備蓄、指定避難所や福祉避難所における環境整備なども含め、今後、どのような方針で避難所のトイレ環境向上を進めていくのか。</p>	
3	<p>加賀市営住宅管理業務の委託について 今定例会の債務負担行為調書に、「加賀市営住宅管理業務」の委託費が計上されている。市営住宅は、住宅確保に困窮する方々を対象に、比較的低廉な家賃で提供される住宅であり、市民の居住の安定を目的とした福祉的な役割も担っている。したがって、市営住宅には高齢者、障がい者、低所得者などの支援を必要とする方が多く居住している。 そこで、次の2点について問う。</p> <p>(1) 事業の目的や概要、効果について 民間に委託する目的や業務内容、期待する効果について問う。</p> <p>(2) 入居者サービスの質の確保について 今回の加賀市営住宅管理業務の民間委託によって管理の効率化が進む一方で、入居者一人一人の事情に寄り添った対応がおろそかになることはないのか、所見を問う。</p>	
4	<p>市役所におけるハラスメント防止対策について 市役所でのハラスメントは、個人間の問題のみならず、職員の健康、人材確保、市民サービス、そして行政への信頼に直結する組織課題である。人口減少や人材不足が進む中、本市が持続的に質の高い行政サービスを提供していくためにも、ハラスメントを未然に防ぎ、誰もが安心して働ける職場環境の整備が必要であると考える。 そこで、次の3点について問う。</p> <p>(1) ハラスメントの実態把握と相談体制について 本市において、過去3年間にハラスメントに関する相談や申告は何件あったのか。 また、その内訳（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等）はどのようなになっているのか。 あわせて、例えば匿名での相談窓口や、市役所内部を介さずに直接専門家に相談できる外部相談窓口など、職員が安心して相談できる環境整備はできているのか。</p>	

発 言 通 告 書 要 旨 (3枚目/全3枚)

氏 名 林 直史

発言番号	発言事項及び発言要旨	備 考
(2)	<p>ハラスメント防止研修と発生時の対応について</p> <p>ハラスメントの未然防止には、管理職をはじめとする職員の意識向上が重要であるが、本市ではハラスメント防止研修をどのように実施しているのか。</p> <p>また、ハラスメント事案が発生した場合の事実確認、被害者保護、加害者への対応、再発防止策の実施など、一連の対応フローはどのようになっているのか。</p> <p>さらに、相談した職員が人事評価や職場環境において不利益を受けない仕組みは確保されているのか。</p>	
(3)	<p>職員アンケートの実施について</p> <p>ハラスメントや職場環境の課題は、管理職や人事担当者だけでは把握しきれない場合も多い。特に、若手職員や非正規職員の声は表面化しにくく、問題が深刻化して初めて明らかになるケースも少なくない。</p> <p>近年、他の自治体では、ハラスメントの実態把握や若手職員の離職防止、職員満足度の向上を目的とした定期的な職員意識調査を実施し、調査結果を基に職場環境の改善や人材育成につなげている自治体も少なくない。</p> <p>本市においても、職員の声を組織運営に反映させるため、匿名による定期的な職員アンケートを実施し、職場環境の改善につなげる仕組みが必要であると考え、所見を問う。</p>	
5	<p>婚姻届の記入例見直しについて</p> <p>この質問は、令和6年9月定例会以来、2度目の質問となる。新市長となり、市の方針に変化があることを期待して質問する。</p> <p>加賀市の婚姻届の記入例には、婚姻後の夫婦の氏欄の夫側にあらかじめチェックが入れている。これは、無意識にジェンダーバイアスがかかり、場合によっては妻の氏の選択の余地を奪ってしまうことになりかねない。</p> <p>一方、東京都中野区では、「婚姻後に名乗る氏をお二人で決めてチェックをして下さい」とのコメントのみで、どちらのチェックボックスにもチェックが入っていない。</p> <p>加賀市の婚姻届の記入例についても、夫、妻のどちらの氏でも好きなほうを選択できることが容易に理解できるよう見直すべきと考えるが、所見を問う。</p>	