令和５年福井県議会１２月議会報告

北川　博規
一般質問質疑より

1　金ヶ崎周辺デザイン計画について

（1）これからの事業整備の責任主体

（2）総事業費

2　部活動の地域移行について

（1）　部活動地域移行の目標とロードマップ

（2）　本県の人材確保に対する取組みの方向性と進捗状況

3　６０歳定年引き上げの始まりを前に

4　いじめ対応における第三者調査委員会の大切さ

5　県立学校、県職員等のハラスメント対応ガイドラインについて

1　金ヶ崎周辺デザイン計画について

　昨年１１月、「金ヶ崎周辺魅力づくり協議会」の第３回会合が開かれ、「金ヶ崎周辺魅力向上デザイン計画」が策定されました。（補助資料①）
朝刊にその示されたデザインのスケールの大きさに驚きました。県・市・敦賀商工会議所で構成する協議会ですが、北陸新幹線敦賀開業を見据えて、金ヶ崎地区を中心としたまちづくりを検討していくものであり、金ヶ崎エリアと氣比神宮エリアという、大きく２つのエリアを設定し、両エリアの観光活性化を一体で考えるとしています。
　「デザイン計画」の基本方針には、「ＪＲ敦賀駅を起点に、金ヶ崎と氣比神宮の両エリアの魅力を高め、つなげることで、にぎわいを街全体に広げていく。」とあります。
特に、金ヶ崎エリアについては、2022年3月に「敦賀市における賑わい施設整備協定書」を敦賀市と締結した前田建設工業がデザインを世界的な設計事務所ＯＭＡに委託し、ニューヨーク事務所代表の重松象平氏がデザインを担当されたものです。
　それまで、いろいろな事業（特にハード面について）の中で、イメージ図が大きな意味を持っているのを感じてきました。この金ヶ崎エリアに関しても、平成30年(2018年６月)に示された「金ヶ崎周辺施設整備基本計画」の中にもイメージ図が記されていました。鉄道遺産としての転車台と新たな転車台の区間を太陽光を動力としたＳＬが走っている図が示されていました。ただ、実現性が低く、ランニングコストにも言及しないイメージ図であり、その作成主体つまり責任主体、さらにいうならば財源確保の主体は市なのか県なのかという点でのいろいろなやり取りがあったのを思い出します。

質問①　前回の苦い経験に鑑みて、今回のイメージ図の作成主体、これからの事業整備の主体、議論の責任主体はどこなのか、知事の所見を伺います。

答弁【知事】 金ヶ崎の整備につきましては、もともと令和４年３月に敦賀市と前田建設工業、それからアクアイグニス、この３者におきまして賑わい施設の整備についての協定が結ばれております。その翌月の４月に敦賀市と敦賀商工会議所、そして福井県において協議会の設置をさせていただいて、議論を行ってきているというところです。
　そしてこの協議会におけますデザイン計画の策定を前田建設工業が、世界的な建築家であるＯＭＡニューヨークの重松象平氏にお願いをして、基本構想ができて、その基本構想の中にイメージパースが入っている、こういうようなつながりになっているところです。この基本構想の具体化につきましては、まずホテルとかレストランとかマルシェとか、こういった賑わい施設の部分、ここは民間事業者がＳＰＣ、特別目的会社を作って、その会社が作っていく。それから駐車場であったり公園のような公共的な空間、ここは敦賀市が作っていく。そして県が全体について支援をしていく。こういうスキームになっておりまして、そういう意味では責任主体を明確にしながらやらせていただいている。
　いずれにいたしましても、来年の３月１６日に新幹線が参りますと、敦賀駅は当面終着駅になるわけでございますので、多くのお客さんにできるだけ降りていただいて、金ヶ崎とか氣比神宮の前、こういうところに人に集まっていただいて、そこからさらに嶺南全体にお客様が広がっていく、こういう形ができることが最善であるというふうに考えており、この事業についても、県としてもしっかりと支援をしながら前に進められるように努力をしてまいりたい。

質問②　総事業費は、いつどのような形で示されるのでしょうか。国等からの補助金を可能な限り確保するのは当然ですが、それ以外の財源スキーム、負担割合等についても、どのような方向性をもって設定されていくのか、中村副知事に伺います。
また、氣比神宮エリアについては、事業費の算定は可能であると考えますし、事業開始も可能ではないかと考えますが、その点も併せて、今後のロードマップを伺います。

答弁【中村副知事】 金ヶ崎エリアにつきましては、基本構想のイメージ図が示された段階ですので、これから、基本計画・基本設計の策定が進められていき、その中で、概算の事業費を算定していくという段取りになっている。

事業実施の財源ですが、これは公園や駐車場など公共空間の整備については、敦賀市において国庫補助の活用を検討している。また、民間事業として実施する賑わい施設の整備ですが、これは企業からの出資などの資金調達を進めていくと聞いている。いずれにしろ、魅力的な施設となりますよう、県としても財政的に応援していきたいと考えている。

また、敦賀の象徴的な場所であります氣比神宮周辺エリアですが、現在、地元商店街とともに神楽通りの整備内容やソフト事業などを協議している。ここは、非常に地元の商店街が積極的で、核となる女性が非常に活発に動いていらっしゃって、他の商店街のモデル的なエリアとして広がっていくものと考えている。

県としても、事業が具体化できますように、支援を進めていきたいと考えている。

【所感】

氣比神宮エリアについては、商店街関係者が中心となって取りまとめたものであり、「神楽門前町魅力アッププラン」とともに、神楽通りの参道化に向けた方策がまとめられた計画であり、市民にとっても分かりやすいものであるように感じます。

ただ、金ヶ崎エリアの構想の詳細については、イメージ図からはつかめない点も多く、一つひとつの施設の素晴らしさや繋がりが現段階ではつかみきれないのも事実です。あまりにも大きな計画となり、敦賀市の「身の丈」にあったものなのかどうかという点でも、不安が残る点があるのも確かです。今後、このデザイン案を中心に、市民や関係機関の声をもとに、より実現性のあるものに育てていくことが求められると考えます。

要望として２点、提案させてただきました。

〇敦賀市は、JR貨物の敷地を入手することを視野に入れて、調査をする方向で検討を進めていると伺っていますが、その投資はけっして簡単なものではありません。
それだけに、今後の財政スキームには、市の負担に十分に配慮した財源スキームを設定いただくことを強く要望いたします。

〇もう一点、今回のデザイン計画の目的は、街全体に広げていくことにあります。それだけに、敦賀市と情報共有したものに関しては、駅前・本町・相生等の他の商店街はもちろんのこと、市民への詳細な説明と啓発を常に意識して進めていた
だくことをお願いしたいと思います。

2　部活動の地域移行について

「部活動の地域移行」という言葉は、広く認識されつつありますが、段階的に取り組む３年間の「改革推進期間」が本年度からスタートしているものの、受け皿となるクラブや指導者の確保、保護者の負担等、課題も多いのが現状です。
さらには、限られた運動部に限定されており、部によって取り組みに大きな差がみられるのも事実です。
すべての部活動の地域移行を目指すには、受け皿は余りにも少なすぎます。しかも、県として、どこまでを目指しているのかが未だに見えず、「地域移行」の目標をどこに置いているのか、手探りの状況であるように感じます。

質問①改めて、部活動地域移行の目標とするものは何なのか伺うとともに、ロードマップを伺います。

答弁【教育長】スポーツ庁の有識者会議は昨年６月に、文化庁の有識者会議は同年８月に、それぞれ部活動の地域移行に関して提言を行っている。
提言では、少子化の中、生徒数の減少により生徒が希望する活動ができなくなること。また、休日の指導や、競技経験のない教員が指導に従事するなど、教員の負担となっていることなどを理由に、スポーツ文化活動の機会確保と、働き方改革の観点から、休日の中学校部活動を地域に移行するとしている。
国は、今後、令和５年度から７年度を改革推進期間としており、県としても、地域移行を進める市町が、７年度までに少しでも多くの休日の部活動を地域に移行できるよう、引き続き支援してまいります。

小さな地方自治体である本県の「地域移行」については、大都市に比べて、いろいろなハンディキャップを抱えているのは事実ですが、その大きなものは人的な資源です。
「地域連携」や「部活動コーディネータの配置」により調整を図ったり、人材の奪い合いに備え、「人材バンク」を設定している自治体も少なくありません。
特に、近隣の他県に比べ、取組みが甘く、遅いように感じられてなりません。

質問②　本県の人材確保に対する取組みの方向性と進捗状況を伺います。

答弁【教育長】 地域移行では、地域の指導者が個人で休日の活動を指導する場合もあるが、協会や連盟、スポーツ少年団など競技団体が複数の指導者により体制を整え、受け皿となって指導している場合が多くある。

こうした中、県内では９市町が総括コーディネーターを配置して、地域の指導者の発掘や、受け皿となる競技団体と調整し地域移行を進めている。

県では、地域移行に取り組む市町を県独自の補助で支援しており、休日の中学校部活動について、今年度末までに約４分の１が、来年度末までに最大で約２分の１が地域に移行する見込みであり、市町の中学校の運動部と文化部の活動に対して、６年度末で２分の１進むという予定である。

【再質問の中で】

今回明言された「今年度末までに約４分の１が、来年度末までに最大で約２分の１が地域に移行する見込み」について、運動部・文化部のすべてを含めてのものであること。また、私立、公立の区別なく進めていくことを確認しました。

ただ、現状を眺めてみると、今年度末まで３カ月という中で、全体の1/4が地域移行を進めることが可能なのか、厳しい目標であるのは間違いありません。

その進捗状況に注目していきたいと思います。

質問③部活動の地域移行に向けて、教員の兼業・副業の規定や改善は、現在どのように進んでいるのか、それらに対しての教員への情報提供は、誠実になされているのか伺います。

答弁【教育長】 県では、令和５年３月に「学校部活動および新たな地域クラブ活動のあり方等に関する方針」を策定し、教師等の兼職兼業に対する考え方を示し、地域クラブ活動での指導を希望する教師等が、円滑に兼職兼業の許可を得られるようにしている。

兼職兼業を許可する際の勤務時間の管理に関しましては、地域クラブ活動の指導を希望する教員が、その月において学校における時間外在校等時間と、地域クラブ活動における労働時間を通算した時間が、８０時間を超えないよう、学校が管理する必要がある。

教員の働き方改革においても見直しが必要な分野であるが、まずもって、学校長が本務に支障がないかを十分確認したうえで教員に過重な負担がかからないよう、そして、生徒へ適切な指導が行き届くよう考えていく。

地域移行では、地域の指導者が個人で休日の活動を指導する場合もあるが、協会や連盟、スポーツ少年団など競技団体が複数の指導者により体制を整え、受け皿となって指導している場合が多くある。こうした中、県内では９市町が総括コーディネーターを配置して、地域の指導者の発掘や、受け皿となる競技団体と調整し地域移行を進めています。

３　６０歳定年引上げの始まりを前に

２０２４年が始まろうとしていますが、いろいろな意味で大きな年となります。その中でも、公務に携わる者にとって、何よりも大きな変化は、６０歳定年の引き上げが始まるということです。
令和５年４月に、国家公務員法等の一部を改正する法律が施行され、国家公務員の定年が引き上がっています。これにより、令和４年度まで６０歳が原則とされていた定年年齢は、２年に１歳ずつ段階的に引き上げられ、令和１３年度に６５歳となります。
また、定年の引上げに伴い、６０歳に達する日以後に適用される任用等の制度も大きく変わります。例えば、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制といった新たな制度の導入や、定年の引上げ期間中は、従来の再任用制度と同様の仕組みである暫定再任用制度が経過的に措置されることになります。
ちなみに、民間企業では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）により、①６５歳までの定年の引上げ、②６５歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止　のいずれかの措置を実施しなければならないこととされており、多くの企業において、継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度等）が措置されている状況にあります。
公務員に対しても、定年後の措置として、定年退職者等を定年退職日以降も公務において勤務させる制度として、常勤職員と短時間勤務職員があること等、「６０歳で定年退職し、その後は完全リタイアして年金を受給しながら生活する」というのが遠い過去のものとなったのは分かったとしても、５年前まで描いてきた６０歳以降の生活ビジョンやライフ・プランが大きく見直されなければならなくなるのは間違いありません。
そのことを考えたとき、令和6年４月に定年引上げの対象となる職員に丁寧な説明や寄り添った相談活動の場が確保されているのか、大変疑問です。人事院からは、情報提供・意思確認を行い、職員が５９歳に達する年度には、任命権者が職員に対して、６０歳に達する日以後に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報提供をすることが義務付けられたほか、６０歳の誕生日以後の勤務の意思(又は退職の意思を確認するよう努めることとされています。

質問①　県職員の本庁勤務の職員に対しての説明や寄り添った支援がどのように行われてきたのか伺います。また、それらの相談活動の中で、どのような不安を把握し、その解消のために何を行ってきているのか伺います。

【総務部長】定年引上げにあたりましては、本庁および出先を問わずに、昨年の４月に５５歳以上の職員に対しまして、６０歳以降の勤務形態や業務の内容、異動の有無、それから給与の水準など制度を説明しました資料を配布するとともにアンケート調査を行いまして、将来の人生設計に当たって必要な情報を提供しているところでございます。
特に、初めての定年引上げの対象となります今年度に６０歳を迎える職員に対しましては、これまで２回の説明会を開催しておりまして、欠席者にも配慮いたしまして動画の配信も行うなど、不安の解消に努めているところでございます。
また、県立病院では、交代制勤務を行う看護職員の方々より体力面の不安から６０歳以降、夜勤回数の軽減を求める声が多くございました。そうしたことから当面、夜勤の回数を６０歳までの半分程度とすることとし、５８歳以上の全ての看護職員に対して直接説明を行ったところでございます。
定年引上げの対象となる職員の方々は豊富な知識、技術、経験等を持ち、各職場において大事な戦力であると考えておりまして、こうした職員の方々が今後も不安なく働き続けられるよう、引き続き、きめ細かな対応を心がけていきたいと考えております。

質問②　また、学校の教職員の皆さん、また、県職員であっても、県立病院の医療従事者や事務職員といった県立学校や本庁以外で勤務しいる方に対しての説明や支援もどのようになされてきたのでしょう。

【教育長】

令和５年度からの定年引上げ開始に伴い、昨年１２月に情報提供のため、任用、給与、退職手当等に関するスライド資料を全公立学校に配布しました。大きな制度変更のため、令和５年度に６０歳に達する教職員だけでなく、全教職員を対象に資料を配付するとともに、ＹｏｕＴｕｂｅでも説明スライド動画を配信しました。さらに、各学校より質疑等を受け付け、寄せられた質疑等に対するＱ＆Ａを作成し、追加説明資料を配布いたしました。

今後も定年延長に対する教職員の不安解消し、６０歳以後も安心して勤務できるよう、教職員の声を聞き取りながら、丁寧な説明や支援を行ってまいります。

４　いじめ対応における第三者調査委員会の大切さ

代表質問の中で、増え続ける「不登校問題」について伺いました。増加する不登校の人数もさることながら、４割の不登校児童・生徒がまったく支援を受けていないという現実に、課題の深刻さを感じる次第です。
ここでは、その不登校の大きな原因としても考えられる、「いじめ」について取り上げます。
資料の最後のページに掲載しましたが、２０２２年度の文科省の「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸問題に関する調査結果によると、「いじめ」が不登校の要因されているのは、０．２％となっていますが、不登校のＮＰｏ団体の実態調査では、３０．４％との結果を示しており、不登校の理由にいじめを挙げた割合が学校と当事者とで大きく乖離していることから、「重大いじめを受けても大半は見過ごされた恐れがある」と訴えています。
文科省は、令和5年7月7日いじめ防止対策推進法等に基づくいじめ重大事態への適切な対応等の徹底について（通知）を通知し、いじめ重大事態が発生した場合には、「いじめ防止対策推進法」、「いじめの防止等のための基本的な方針」、「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」に基づき、適切に対応することを求めています。
また、その中では、重大事態が発生した場合、第三者で構成する組織などによる調査が義務付けられています。
また、重大事態の調査委員会を巡っては、公立学校で起きたいじめでも、被害者側が委員を推薦できるような規定を持つ自治体は限られているため、委員の推薦を求める被害者側と、受け入れない学校・学校設置者側の溝が過去にも問題になってきています。
いじめ防止対策推進法の成立から10年となるにも拘わらず、学校や教育委員会が問題に真摯に向き合わず、被害を受けた子どもや保護者を一層傷つけるケースがいまだに後を絶たない状況であるとも感じます。

質問①　本県の学校におけるいじめの実態を、どのように把握・分析をされているのか、また、その中での「重大事態」として把握・報告された事案の状況を伺うとともに、その場合の委員の推薦を含めた、第三者調査委員会の設置が、どのように規定されているのか伺います。

【教育長】令和４年度の問題行動調査では、いじめの認知件数について令和３年度と比べて小中学校は減少している。高校と特別支援学校は増加しております。
いじめの内容としましては、ネットによるいじめが増加傾向にある。
「重大事態」の状況としては、県内では令和４年度は国に３件の事案があったと報告をした。
第三者委員会の設置については、国の「いじめの防止等のための基本的な方針」等に基づき、調査の公平性・中立性を確保できる委員の推薦等に配慮し、組織を構成している。

気がかりなのは、調査委員会の設置までにかなりの時間がかかっていることです。いじめが発覚し、長期の不登校等により、保護者が調査委員会設置等の要望をしてから調査委員会設置まで、数カ月、場合によっては１年以上の時間を要している場合もあり、当事者にとっても、また保護者にとっても大変苦しい時間であったことを考えると、その期間もまた、別の意味でのいじめ継続の期間と考えられます。

また、時間が経過することによって、記憶が曖昧になるのに加え、児童生徒が進級・進学し、情報収集が難しくなるのは容易に予想されます。また、当時の教員や管理職が転任・退職等で責任の所在も曖昧になりかねない等の不安も出てきます。

質問②　昨年度、本県の重大事態事案が３件あったと伺っていますが、その３件について保護者からの要請から調査委員会の立ち上げまでにかかった時間をそれぞれ伺います。

【教育長】調査委員会の立ち上げにつきましては、保護者の要請があった後、児童生徒や保護者から事情を聞くなどして、第三者委員会の設置を自治体が判断し、その後、弁護士会や大学等からの推薦を受けた調査委員により委員会を構成している。

本県の重大事態については、保護者の要請から委員会の立ち上げまで早い事案で２か月弱、他は６か月程度の期間がかかっている。

これまでの状況を考えると、再発防止や再発時の迅速な対応のためには、文科省のガイドライン（資料②）にあるように第三者委員会の立ち上げ体制を整えておくことが重要であり、そのためのガイドラインを明確に示しておくことが必要であると考えます。

敦賀市では、昨年の事案を受けて、令和５年7月に「敦賀市児童生徒の重大事案調査委員会設置条例」を制定し、８月９日には、「敦賀市児童生徒の重大事案調査委員会の事務運用ガイドライン」と「公表ガイドライン」を制定しています。その中で、調査委員会の詳細な規定、事務局と調査委員会の事務分担や調査結果の公表等についての流れを明確にしていることは、これからの取組みに大きな力になるものと考えます。

質問③　重大事態事案が発生した敦賀市以外の２件における各自治体の、その後の取組みについて、県としてどのように把握しておられるのか伺うとともに、指導等を含め、県と市町との関係性はどのように規定されているのか伺います。

【教育長】県と市町の関係性については、国の「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」において、「必要に応じて、公立学校の場合、市町教育委員会から都道府県教育委員会に対して、重大事態の対処について相談を行い、支援を依頼すること。」と記載されている。

県として、ガイドラインに基づき、各自治体から重大事態として報告・相談があった場合、適宜、各自治体に助言等を行っている。

5　県立学校における、いじめ対応ガイドラインと県職員等のハラスメント対応ガイドラインについて

昨年の３件の「重大事態」に含まれるか否かは別として、県立学校の発生に対しても、同様の体制を整えていくことが必要であるのは間違いありません。
当然、県立学校の設置者である県がガイドライン等を示していく必要です。

質問①　県立学校におけるいじめ対策のガイドラインの設置、調査委員会の詳細な規定など、いじめに対応する体制づくりについて伺います。

【教育長】いじめへの対応につきましては、県では「いじめ防止対策推進法」に基づき、平成２６年３月に「福井県いじめ防止基本方針」を策定しており、これを踏まえて、各学校は、自校の基本方針を定め、生徒や保護者に周知している。
　県立学校で発生したいじめの重大事態には、弁護士、児童心理の専門家、学識経験者等で構成された「いじめ調査委員会」において、事実関係を明確にするための調査を行っている。

質問②　また、いじめの重大事態と同様に、ハラスメント事案に対するガイドラインの必要性を感じますし、何らかの訴えがあったときには、躊躇することなく、速やかに第三者による調査委員会を立ち上げ、真摯に被害者の立場に立って対応する体制づくりや準備を整えていくべきと考えます。今後の方向性を伺います。

【教育長】教職員からハラスメントに関する相談があった場合には、「ハラスメントの防止に関する指針」に基づき、相談者の希望に応じて、教職員課の教員や教育政策課の行政職員が、当事者や管理職員等の関係職員から聞き取りを行い、事実関係を確認し対策を講じており、必要があれば、顧問弁護士にも相談をしている。
　教育委員会での事実関係の調査にあたっては、関係職員に対してしっかりと聞き取り調査を行い、公平・公正な観点から慎重に対応を行っております。
　なお、第三者による相談窓口や調査委員会の設置につきましては、全国の都道府県教育委員会の対応状況なども今後研究していく。