

もくじ

京都府議会 2024 年 12 月定例会

みつなが 敦彦議員の一般質問	1
成 宮 まり子議員の一般質問	7
他会派の一般質問項目	13

●京都府議会2024年12月定例会で、日本共産党のみつなが敦彦議員、成宮まり子議員が行なった一般質問の概要を紹介します。

みつなが敦彦議員（日本共産党・京都市左京区） 2024 年 12 月 9 日

「生きた植物の博物館」守るため府立植物園条例の制定を

【光永議員】日本共産党の光永敦彦です。通告に基づき、知事ならびに関係理事者に質問いたします。

はじめに、次の百年を展望した京都府立植物園の在り方についてです。

今年開園 100 年を迎えた京都府立植物園は、幾多の職員の皆さん、園芸倶楽部、協力会をはじめとした関係者のたゆまない努力の積み重ね、府民による支援、時々の園長や知事などによる決断により、歴史が今日まで刻まれてきました。

それだけに、今後の 100 年に向け、今日、京都府が何を行うべきなのか、が問われていると思います。

振り返ると、府立植物園の最大の危機が、戦後、連合軍駐留により米軍家族用住宅地として当時 2 万数千本あった樹木の 7 割強が伐採されたことです。昭和 33 年 12 月 26 日によりややく実質の返還が実現し、昭和 34 年、臨時無料開園の際のアンケートには「一日も早く昔の植物園にせよ」「公園化することなく純粋の植物園にせよ」など、大典記念京都植物園設立時の崇高な理念が府民に脈々と息づいていることが明らかとなり、昭和 36 年 4 月 25 日に再開園されて以降、「遊びの場ではなく、あくまで自然観察を中心とする府民の憩いの場であり、単なる公園ではなく総合植物園であること」とする理念が今日まで受け継がれてきました。

再開園以降「第二の危機」が、平成 16 年前後に入園者数が減少し、指定管理者制度の導入や翌年にはサッカースタジアム候補地の一つとして上がるなど、公の施設として行革や「にぎわい」の波に翻弄された時期でありました。しかし、「生きた植物の博物館」として、職員さんをはじめ様々な努力により危機を脱してまいりました。

また、私は「北山エリア整備基本計画」が第三の危機だと考えています。京都府はふたたび「にぎわい」をもちだし、実質公園化するような計画や、植物園の面積を削る可能性もある府立大学に 1 万人規模のアリーナ建設計画が盛り込まれたこと等です。

これに対し、16 万 3000 筆を超える「府立植物園を守れ」「アリーナいらない」とする署名や、地元の皆さん、多くの府民、日本・世界の植物園関係者から、ホンモノの植物で勝負する生きた植物の博物館として存続・発展を願う声が寄せられ、大芝生地への屋外ステージ建設やウバメガシなど北山通の植栽を伐採し、出入り口を多数設ける案も、アリーナ建設計画も頓挫をすることとなりました。

そこで伺います。

いま述べてきた府立植物園の苦難の歴史について、知事はどう受け止め、京都府として総括し、次の百年にむけ、府立植物園を「生きた植物の博物館」としてどのように引き継いでいこうとしているのか、まずはご所見をお聞かせください。

次に、今後の 100 年にむけ何を教訓とするのかについてです。

植物園とは、1951 年制定の「博物館法」に位置付けられる施設で、令和 5 年 4 月 1 日施行の博物館法改正にあたって、その第一条で、「社会教育法に基づく」施設と位置づけ、法改正の論議でも「社会教育の振興とその成果を生かす社会の実現が行政には求められている」と、当時の文部科学大臣が答弁をされております。

私は、苦難の歴史を振り返る時、時々、政治や知事により翻弄されないことが最大の教訓だというふうと考えております。

実は、こうした努力が行われているところがあります。

廃園の危機にあった北海道旭川市立旭山動物園が、当時の小菅園長を先頭に「行動展示」という生きた動物の生態や暮らしそのものを展示する方法で施設整備をすすめ「奇跡の復活」と言われました。その後、小菅元園長は札幌市円山動物園長に就任をされ、令和 4 年 6 月 6 日に市民的論議を積み重ねた上で、「札幌市動物園条例」が施行されました。この条例は、動物園のあるべき姿を明確にするとともに、動物園、市、市民、事業者が「野生動物の保全を通じて、生物多様性の保全に貢献する」という共通目的を共有しながら、各主体の取組を促進するための仕組みを規定しております。

今日、気候危機による植物をはじめとした自然環境への深刻な影響と生物多様性の危機、それに伴う、植物の維持存続への特別の取り組みの必要性や、植物に対する福祉的な視点での保護や育成、府民への享受の機会の確保、また植物園そのものを規定した包括的な法律がないことなど、将来にわたり持続可能な府立植物園の役割を規定し運営を保障することが今日ますます必要と考えております。

そこで、「札幌市動物園条例」に学ぶとともに、その成果と教訓を生かした府立植物園条例が必要と考えますが、今日の府立植物園の役割もふまえ、ご所見を伺いたいと思います。

植物の栽培管理技術を継承するため職員体制の強化を

【光永議員】次に、今後の栽培技術の継承発展のための人材確保についてです。

行革の対象となっていた平成 21 年に開かれた「府立植物園『魅力あふれる施設』整備計画検討委員会」で、当時、東京大学小石川植物園の邑田仁（むらたじん）園長を座長に出された提言には「植物を栽培する栽培管理技術の継承が重要」として、確実な人材確保が必須の条件であることが指摘されました。

この指摘をふまえ、その後、松谷園長をはじめ、「生きた植物の博物館」として今後の発展方向がぶれないように、受け継がれてまいりました。

もちろん、府立植物園の将来を考える時、観覧温室の建て替えや標本庫の整備をはじめ、ハード整備が必要で、それ自身、手を付けないままとされている事は問題と考えています。

それに加え、職員体制問題は緊急の課題と考えます。

現在、府立植物園の技術課には今年度 23 名おられ、そのうち再任用 3 名で、年齢構成は 20 代 2 名、30 代 3 名、40 代 1 名、50 代 9 名、60 代 8 名で、職種はほぼ農業関係技術職。また現在 3 名の樹木医のうち、お一人は 60 代、もうお一人が今年 60 歳を迎えられるとお聞きをしております。

現在、京都府の採用は農業関係技術職員として試験があり、配属はその後決定されることになっております。大学等で花卉について学ぶことは多くなく、学生も少ないのが実態となっております。そこで栽培管理技術の継承を保障するため、府立植物園に配属することを前提とした、意欲ある方を採用するなど、採用のあり方を見直すことも含め体制強化に向けた具体化を図る必要があるのではないのでしょうか。現在、その点について、どう検討され具体化されようとしているのか、お答えください。

【西脇知事・答弁】光永議員のご質問にお答えいたします。府立植物園の歴史の受けとめと、次の 100 年に向けた取り組みについてでございます。京都立植物園は、大正 13 年、1924 年 1 月 1 日に大典記念京都植物園として、全国で初めて広く住民に公開された総合植物園として開園をいたしました。これまでの 100 年の間には、第 2 次世界大戦中の園地の農地への転用や、終戦後の 12 年間に及ぶ連合軍による接収がございましたが、府民の皆様の熱い願いと関係諸団体のご支援に支えられ、昭和 36 年に再開園を果たしました。ほかにも、室戸台風や鴨川大洪水による被害など、幾多の困難がございましたが、職員を初め関係の皆様と並々ならぬ御尽力によって、現在では国内外から年間 80 万人以上が訪れる、わが国を代表する植物園へと成長したものであると考えております。府立植物園は「植物の知識と天然の摂理一般を普及すること、植物学会、各分野の学術研究に資すること」を目的として設立されましたが、この 100 年間、園運営に携わる全ての職員の意識の中に脈々と受け継がれてきたところでございます。

植物園の次の 100 年に向けましては、外部の有識者による懇話会を設置し、京都から世界の生物多様

性保全に貢献することを将来ビジョンに掲げ、誰もが楽しく学べる学びの入り口としての学習機能の強化、京都府内の植物把握等を通じた植物多様性保全への寄与などに取り組んでいくこととし、今年度は、子どもたちがどんぐりを手に取り、遊びを通して原体験を学べるどんぐりの森の整備や、京都の多様な植物の保全に資する京都植物種プロジェクトなどを進めているところでございます。今後とも、栽培技術など守るべきものは引継ぎながら皆様から愛される植物園であり続けられるよう、時代の変化に合わせた植物園の魅力向上に取り組んでまいりたいと考えております。その他のご質問につきましては、関係理事者から答弁させていただきます。

【角田文化施設政策監・答弁】植物園の役割を踏まえた条例についてでございます。気候変動を始めとするさまざまな環境問題に直面する中で、植物園が植物を保全するとともに、生物多様性保全の意義を普及啓発していくことが重要であり、こうした役割は今後大きくなっていくものと認識しております。府立植物園は、「植物を育成、栽培し、憩いの場として公開すること、植物の観賞を通じて一般の共用に資すること、植物学の研究に寄与すること」を設置目的として、京都府立植物園条例で定め、園の運営を行ってきたところでございます。開園 100 周年を機に、外部有識者にご意見を伺うとともに、自治会や商店街、学校、福祉関係の方々を始め多くの府民の皆様からご意見などを踏まえ、多くの府民の皆様からのご意見などを踏まえ、将来ビジョンを策定し、植物の保全、栽培、育成や生涯学習支援など、植物園の役割を踏まえた取り組みを進めていくこととしたところでございます。今後とも、府民や事業者の皆様から愛される植物園であり続けるよう、次の 100 年に向け、植物が生態系にもたらす役割をわかりやすく伝え、京都から世界の生物多様性保全に貢献できる施設としてまいりたいと考えております。

次に、栽培技術の継承、発展に向けた職員体制についてでございます。植物園では、植物栽培を担う技能労務職員の退職に合わせ、剪定や灌水の一部について民間委託を実施するとともに、非常勤職員の任用を含めまして、執行体制の確保に努めてきたところでございます。また、OJT による栽培技術の伝承に取り組んでおり、若い会計年度任用職員の中には、京都府の採用試験を受験し採用され、引き続き植物園に配属後、樹木医資格を取得した職員もいるところでございます。今後とも、栽培技術の継承、発展に向け、執行体制の確保に努めてまいりたいと考えております。

入園料値上げの一方、観覧温室・標本庫の整備計画は無いのはおかしい

【光永議員・再質問】まず 1 点要望したいと思います。知事は先ほどの答弁で、私が指摘した第 2、第 3 の危機については全く答弁で触れられませんでした。私はここが非常に大事だと考えています。時々の政治やあるいは知事の判断などによって植物園のあり方が翻弄されては絶対ならない。ここは非常に大事なので、その意味では要望として、府立植物園条例について現在ある条例の変更など、形は問いませんので、これはぜひ見直していただきたい。といいますのも、先ほど答弁にあった今ある府立植物園条例は、第 1 条で若干規定はしていますが、ほとんどが設置条例になっておりまして、中身についてはほとんど述べられておりませんので、だから、その中身の充実を図っていただくということで要望しておきたいと思います。

再質問は 2 点します。1 つ目は、いまだ撤回されていない「北山エリア整備基本計画」を見ますと、観覧温室は令和 7 年度内に供用開始なのに、計画すら全く示されておりません。そして、標本庫の具体化も全くわかりません。これで 101 周年を間もなく迎える府立植物園の発展に、京都府として責任を果たしていると言えるのでしょうか。この点、知事に答弁を求めたいと思います。

もう一点、職員体制についてですが、世界一高く臭い花と言われるショクダイオオコンニャクが、2021 年 7 月に 30 年栽培続けて初めて開花をし、そして今年 8 月にも開花し、私は両方見させていただきましたが、このように次の 100 年展望したときに、栽培技術については直営で引き継ぎ、積み重ねてきた、このことが決定的に重要だったというふうと考えておりまして、その認識についてお聞かせいただきたいのと、あわせて、体制強化に向けた採用のあり方、これを見直すべきではないかという質問だったんですけれども、その点、明確なご答弁がありませんでしたので、明確にお答えください。

【西脇知事・再答弁】光永議員の再質問にお答えをいたします。北エリア全体の構想につきましては、一旦叩き台としての構想を示し、その後、それぞれ個別の施設ごとについてより詳細な検討をしております。今ご指摘がありましたスケジュールにつきましては、構想段階のスケジュールとして示していることは十分認識しておりますけれども、その後、それぞれの個別の施設ごとの検討を進めているところでござ

いますので、その今のご指摘の点につきましても現在検討しておりますので、いずれ示せる 때가来ればお示しをしたいというふうに思っております。その他の再質問につきましては、関係理事者から答弁させていただきます。

【角田文化施設政策監・再答弁】植物園の職員体制についてでございます。職員の配属につきましては、職員の希望や適性を踏まえ、意欲ある職員には勤続を長くするほか、府の採用試験を受験し採用された会計年度任用職員を引き続き植物園に配属するなど、意欲と専門性を備えた職員の育成、確保を行ってきたところでございます。今後とも、こうした取り組みを進め、執行体制の確保に努めてまいりたいと考えております。

【光永議員・指摘要望】ご答弁いただきましたけれども、向日市のアリーナ建設にはまともな市民的説明もないまま、今議会に債務負担行為 348 億円提案をしながら、一方、府立植物園については、施設整備のための計画も予算措置もないし、そのめども答えられないで、実際 100 周年でやられているのはイベント的ライトアップや値上げ提案のみということになっています。こんなことは絶対におかしいんじゃないかというふうに府民の皆さん思われるのは当然だと思います。体制強化やそのための採用のあり方、施設整備を速やかに具体化し、次の 100 年に向けた今の知事、京都府の責任を果たしていただくよう強く求めて、次の質問に移りたいと思います。

国民皆保険の命綱である国民健康保険の課題解決は国と府の責任で

【光永議員】次に、国民皆保険制度の今後についてです。

政府は 12 月 2 日をもって、健康保険証新規発行を中止してしまいました。先日、左京区で保険証の相談会を開催しましたが、「母が入所していてマイナ保険証手続きできないけれど、どうしたらいいのか？」「今の保険証では病院にかかれないのか？」など、現場で大混乱が起こっています。

また、2022 年 10 月から、後期高齢者医療制度の窓口負担割合が一定の所得の方は 2 割負担へと引き上げられ、本年 9 月に閣議決定した「高齢社会対策大綱」で、今度は 3 割負担の対象拡大の論議を行うとしました。この時に京都府は、老人医療助成制度について、自己負担 2 割、所得制限を厳しくするなどにより、令和元年には受給者が 26,164 人だったのが、今年 8 月 1 日では約 1 万人と激減しているにも関わらず、現在、「福祉医療制度のあり方に関する意見聴取会議」で、見直し論議が始められています。一方、市町村からは「本制度の継続をお願いします」とする来年度の予算要望も出されています。

こうした中、国民健康保険の都道府県化にあたりとられてきた激変緩和措置も（令和）6 年から廃止となりました。

同様に、介護保険でも、2 割負担の対象者の拡大が検討されているほか、今春の介護報酬・診療報酬改定では、訪問介護事業所が倒産・廃業に追い込まれる等、医療や介護の提供体制を壊すような動きが政府により続いています。

こうした中、看過できないことが起こりました。

それは、党首討論会で「社会保障の保険料を下げるため、高齢者医療、特に終末期医療の見直しにも踏み込みました。尊厳死の法制化も含めて」と国民民主党代表が発言され、総選挙政策にまで盛り込みました。高齢化により社会保障財源負担が増えるとして、若年者への財源投資を呼びかけることで、分断を煽り、高齢者の尊厳をないがしろにし、社会保障の理念の根幹を歪めるもので、その考えは断じて許すわけにはいきません。

そもそも国民皆保険は、診療報酬の地域差、制限診療、給付制限、市町村格差などの実態を前に、医療関係者や国民的運動により、1968 年に国民皆保険制度として国民健康保険制度が生まれました。

国民健康保険法第 1 条には、「社会保障及び国民保健の向上に寄与することを目的とする」とされ、無保険者を生まない命綱として運営されてきました。ところが、2018 年 4 月、市町村を保険者とする制度が「都道府県化」されました。もともと法律改正がおこなわれた 2015 年 5 月には、国民健康保険について「年齢構成が高く医療費水準が高い」「所得水準が低い」「保険料が重い」「収納率が低い」「一般会計繰り入れ・繰り上げ充用がある」「財政運営が不安定になる小規模保険者の存在」「市町村格差の存在」を現状として説明し、京都府は当時の知事が「安定的な国保運営のため」「ある程度の人口規模や財政力のある単位でやっていかないと非常に難しい」とし、「都道府県の責任と覚悟」が必要だとまで述べて、率先して「都道府県化」を主張してきました。

そこでまず伺います。今年、国民健康保険運営協議会が開催され、市町村納付金を大幅に引き上げることとなりましたが、全国に先駆けて都道府県化をすすめてきた京都府として、政府が説明してきた「国民健康保険の構造問題」の解決が、都道府県化したことで解決されたとお考えですか。府として、この間の総括も含めお答えください。

さて、先に述べた構造問題が解決されないまま、今年の京都府国民健康保険運営協議会で示された方針の一つとして「保険料の統一化について論議をすすめる」とあります。

しかし、京都府の現状を見れば、被保険者数は、都道府県化した 2018 年は 564,906 人であったものが 2021 年には 523,237 人へと漸減し続け、また市町村別では、1,000 人以上 5,000 人未満の加入者が 1 自治体、1,000 人未満が 3 自治体、また府域全体の年齢構成は、2021 年度で 60 歳から 74 歳が 52.9%と過半数を占め、職業別では無職が 40.4%、被用者が 31%です。

そこで、一人当たりの保険料を比較してみると、2022 年で一人当たりの調定額が一番高い久御山町は 111,407 円、低い伊根町では繰り入れもして 65,160 円です。政府は赤字解消のための繰り入れをやめるよう圧力をかけながら、毎年国保に 3,400 億円しか投入していません。市町村により医療資源も加入者状況も違う中で、保険料の統一化を進めれば、都道府県化と同じ道を進み、そのつけを皆保険の基盤である国保加入者と保険者に押し付けることになると考えます。それでも保険料統一化を論議し、すすめる意味について皆保険制度の命綱としての国民健康保険の財源を預かる京都府として、いかがお考えですか、お答えください。

さて、政府がすすめる「全世代型社会保障改革」のメニューに「勤労者皆保険」があり、「短時間労働者への適用拡大」が進められようとしています。また「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」では、「フリーランス」等を対象とすることが検討されています。国民健康保険の加入者のうち、被用者は 3 割を超えており、全被用者が国保から健保に移動することも考えられます。しかも財務省は繰り返し生活保護受給者を国保加入させることを提言しています。

このように、全世代型社会保障の名目で「勤労者皆保険」が具体化されていけば、国民健康保険制度が、皆保険の土台ではなくなってしまう可能性があると考えます。そうすると加入保険の種類により、給付の制限がかけられる可能性すらあるのではないかと危惧をしています。

そこで伺います。あらためて国民皆保険制度と国民健康保険の意義を踏まえ、医療アクセスと受療権を保障するうえで、京都府として財源措置や制度の安定のため、今何が必要と考えているのか、国の動きへの見解も含め、また京都府の財源措置の責任も含め、お答えください。

【井原健康福祉部長・答弁】国民健康保険制度についてでございます。国民健康保険は医療保険における最後のセーフティネットとして重要な役割を担っておりますが、無職や非正規雇用の方、高齢者の加入割合が高いため、財政運営が厳しいという構造的な課題を抱えております。そのため、平成 30 年度から運営単位を都道府県化により大きくし、財政を安定化させるとともに、新たに 3,400 億円の国費が毎年投入されているところでございます。運営を都道府県化したことにより、この間の市町村国保の財政運営は一定安定化が図られたと考えておりますが、医療が必要な高齢者や収入が不安定な非正規雇用の方などが主な被保険者であるため、被用者保険などと比べ相対的に財政構造が厳しいことが課題でございます。また後期高齢者医療制度を支援するための負担金の増加や、国費が据え置かれていることなどによる納付金への影響も課題でございます。こうした財政基盤の弱さを補うためにはより一層、国が積極的にその支援を行うべきと考えております。

京都府におきましては、市町村国保の安定的かつ持続的運営のため、引き続き国に対して新たな財源措置を講じるとともに、国の定率負担を拡充するなど、国保財政の大幅な基盤強化を図るよう求めているところでございます。

次に保険料水準の統一についてでございます。

国民健康保険の保険料は世帯の所得に応じて賦課される所得割額や、被保険者の人数に応じて賦課される均等割額などで決定されております。また地域ごとの医療費水準や固定資産の有無を保険料決定に反映させている自治体もございます。保険料水準を統一いたしますと、所得や世帯構成が同じであれば都道府県内のどこに住んでいても保険料が同じとなるため、負担と給付の関係が分かりやすくなり、公平性が確保できるとされております。このため国は、本年 6 月に、昨年 10 月に策定した保険料水準統一加速化プランを改定し、保険料水準の統一に向けた取り組み例や財政面における支援策を示し、都道府県に対しさらなる取り組みを求めているところです。

一方で、京都府で長年保険料決定の要素としてきた医療費水準や保険料の収納率が市町村ごとに反映

されないことや、各市町村が保険者として築いてきた独自の健康づくり事業の見直しなど、統一による課題は多岐の分野に渡ります。京都府といたしましては、引き続き、保険料水準の統一にかかる課題について、「市町村国保広域化協議会」などにおいて保険料の賦課や徴収を行う市町村と丁寧に協議を進めていきたいと考えております。

次に会社員などが加入する被用者保険を全ての労働者に適用する、いわゆる勤労者皆保険についてでございます。フリーランスなど働き方が多様化する中、個人事業所の非適用業種や週労働時間 20 時間未満の短時間労働者の社会保障制度については、現在、国においてあり方が検討されているところでございます。市町村国保に加入するこれらの方に被用者保険が適用されると、無職の方の割合の増加や、国保の被保険者数のさらなる減少など、財政基盤などに大きな影響を与えるものと考えております。被用者保険の適用拡大の結果、国保制度そのものが脆弱になるようなことがあってはならないとする観点が、国民皆保険制度を堅持する上で重要だと考えております。このため、11 月 15 日に全国知事会などで構成する「国保制度改善強化全国大会」において、被用者保険の適用拡大の検討にあたっては、国保の安定的な財政運営を確保し、保険者機能を堅持するという観点を踏まえることを、国に対する要望として決議したところです。京都府といたしましては、国民皆保険制度の下で全ての府民の医療を受ける機会が保障されるよう、財源問題を含め国として責任を持って対応するように、引き続き求めてまいりたいと考えております。

【光永議員・再質問】 再質問を 1 点させていただきます。

やはり都道府県が率先してきて、先ほど、答弁でも構造的な問題は解決されないばかりか、被用者保険をもっと増やすっていう国の流れがある中で、その矛盾がもっと広がる可能性ある。そう考えると、やはりこの間の京都府の率先してきたやり方が、結局国の保険料統一化なども含めて、その流れに乗ったものになっていたのではないかと。その意味では、そこの総括が本当に必要じゃないかなというふうに思います。

先ほどご答弁でご紹介あった「国保制度改善強化全国大会」が 11 月 15 日に開催されまして、その中の決議の中には「保険者機能を堅持する」ということが決議されたとありました。つまり、国による財源保証とともにですね、本来は被保険者の健康を守る立場から、その役割を保険者が主体的に果たせるようにすることが非常に大事なことでと考えております。しかも、現実的に保険料負担は国民の皆さんにとっては限界になってきているかと思えます。そこで保険者機能の強化についての具体的な京都府のお考え、市町村が保険者機能を強化していくことが本当に大事だというふうになっているわけですけど、その点についてはどうお考えなのか、そしてそのための府の負担軽減策の実施も含めてどうお考えか、再答弁を求めたいと思います。

【井原部長・再答弁】 光永議員の再質問にお答えいたします。

保険者機能の強化についてでございます。市町村国保は高齢化などのため、今後も医療費が増加する見込みである一方、無職の方などの加入割合が高いため財政運営が厳しいことが課題でございます。京都府におきましては、市町村国保の安定的かつ持続的運営のため、京都府としてだけでなく全国知事会とともに、国に国保の財政基盤の強化のための支援を要望しているところでございます。今後も構造的課題の解決が図られるよう、必要な制度の見直しと財政支援を国に求めてまいりたいと考えております。

【光永議員・指摘要望】 最後に要望しておきたいと思います。

答弁いただきましたけれども、やっぱり国保っていうのは皆保険の最後の命綱ですから、その原理・原則にたった論議が私は本当に必要だと思うんですけども、先ほどの答弁で、財源の安定的な交付を国に求めるというふうにおっしゃいましたけれども、財源の安定的な交付を求めながら、一方では市町村の医療状況などが全く違う中で作られてきた保険料の統一化を、京都府が進めていくというのは、まったく矛盾する話だというふうに私は思っております。だからこの流れに乗ることは絶対ダメだというふうに思います。したがって、国も府も含めて財源措置の責任をしっかりと果たし、府民の受療権を制限することなく保障していくとこのことが京都府の責任である。このことを強く指摘して、私の質問を終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

国連女性差別撤廃委員会の勧告を受け止め、男女賃金格差の是正を

【成宮議員】日本共産党議員団の成宮真理子です。通告に従い知事ならびに関係理事者に伺います。

まず、男女賃金格差の是正、非正規やケア労働の賃上げについてです。

物価高騰に府民の悲鳴が上がっています。アベノミクスから 11 年、大企業は内部留保を積みあげる一方、実質賃金は 33 万円も減り、暮らしと経済を立て直すには、大幅な賃上げこそ求められます。

日本共産党は、最低賃金 1500 円以上へ中小企業への賃上げ支援とともに、女性が多くをしめる非正規労働者の処遇改善を求めてきました。非正規の 7 割は女性であり、男女賃金格差の是正はジェンダー平等実現にかかせません。

9 月 16 日、党議員団は「今こそ賃上げ！男女賃金格差の是正、真のジェンダー平等社会」のテーマで、岡野八代同志社大学大学院教授を講師に、中小企業団体、労働組合、女性団体、ケア労働者などのみなさんとともに学習懇談会を開催しました。

岡野氏は「日本に男女賃金格差が大きく残る根本には、子育てや介護、家事など、家族と社会にかかせないケア労働が女性によってより多く担われ、多くが無償や低賃金」であること、「男性は長時間労働で家族のケアに関わる時間さえ持てない」「女性が追いやられてきたケア労働の位置づけと底上げ、また長すぎる日本の労働時間短縮が、民主主義社会、誰もが幸せに生きていくために必要だ」と強調されました。

そうした中、10 月、国連の女性差別撤廃委員会が 8 年ぶりに日本について審査を行い、総括所見では、夫婦同姓の強制など女性差別を生む現状と政策の後れを指摘し、雇用については、男女賃金格差の是正、同一価値労働同一賃金の実現、間接差別禁止の要件拡大、非正規を正規雇用になど 11 項目に渡り、勧告しています。

世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数では、日本は世界 146 カ国中 118 位、G 7 で最下位であり、格差解消に向けた政府と行政の真剣なとりくみが国際社会からもするどく問われています。

そこで、知事は国連・女性差別撤廃委員会の総括所見、勧告をどう受けとめておられますか。とりわけ、女性の経済的自立を阻んでいる男女賃金格差の現状と、この是正のために具体的にどう取り組まれるのか伺います。

非正規労働者の抜本的賃上げと正規雇用化の促進を

【成宮議員】本府の課題として、非正規労働者の賃上げ、正規雇用化について伺います。

非正規労働者は、この 20 年で約 1.5 倍化し、21000 万人にのぼり、賃金は正規の約 6 割、年収 200 万円未満など、その多くが女性です。

「正規と同じ仕事なのにあまりにも給料に差がある」「何年働いてもボーナスも昇給も育児休暇もない」「ひとり親で、ダブルワークでも生活が大変」などの実態。男性正社員と比べると生涯で 1 億円もの賃金格差は経済的なジェンダー不平等の最大の要因です。

日本共産党は、最低賃金引き上げと中小企業への直接支援、あわせて「非正規ワーカー待遇改善」を提案し非正規の待遇改善を求めてきました。

いま、パートやアルバイトなどの「年収の壁」の議論がされていますが、手取りを増やすには、それだけではなく、非正規の抜本的な賃上げによる同一価値労働同一賃金の均等待遇、正規雇用化などが不可欠です。

女性は、正規雇用率が 20 代後半の 6 割をピークに、年代が上がるほど下がる「L 字カーブ」と言われ、結婚・出産・育児などにより、不本意ながら正規の仕事を辞め、非正規で働かざるをえない女性が依然として多くなっています。

就業構造基本調査によれば、非正規雇用率で京都府はついにワースト 1 位、全国最下位 40.7% となったそうです。前回調査でワースト 1 位だった沖縄県は、正規雇用促進策などで改善を進めているとのことです。

女性の賃上げを焦点に、山形県では女性の非正規雇用者の「賃金向上推進事業支援金」により、時給を 50 円以上増額すれば 1 人 5 万円、さらに 100 円以上を増額すれば、5 万円の加算で 10 万円の支援を、中小企業や社会福祉法人に行っています。富山県では、非正規の処遇改善、女性の正社員化への奨励金

、賃上げサポート事業などを国制度に上乗せ実施しておられます。

知事は、本府における非正規雇用の実態をふまえ、正規雇用との同一価値労働・同一賃金の均等待遇実現の必要性についてどう認識されていますか。女性が多くを占める非正規の抜本的な賃上げ、正規雇用化の促進へ、どんな目標を持ちどのようにとりくまれますか。お答えください。

女性が多くを担うケア労働者の賃上げを

【成宮議員】9月の学習懇談会に向けて、医療・介護、保育、福祉などに関わる団体と懇談し、コロナ禍でケア労働の重要性が再認識されたのに、賃金が低く人が足りない実態を私自身も痛感しました。

京都医療介護労働組合連合会が、この夏、「いのちをまもる医療・介護キャラバン」で医療機関や介護事業者、地区医師会など252か所への訪問・懇談にとりくまれ、それを踏まえてお話を聞きました。

現場の最も深刻な問題の1つは、看護師をはじめ人が足りないことです。医療機関からは「看護師20人が退職予定で、病棟を閉鎖するしかない」「看護基準を満たすため、応援ナースなど紹介予定派遣を使うしかなく、高額な手数料、常勤採用では100万円もかかる」「看護師が次々と辞め、看護学校も定員割れ、職業として選ばれなくなり、このままでは医療・介護は崩壊する」などの声が寄せられています。

その背景に、賃金が上がらない問題があります。「公務も民間も賃上げが進むのに、医療・介護だけが残されたようだ」「人事院勧告は2.7%なのに、賃金改善・診療報酬ベースアップ評価料はそれにも届かない」「ベースアップ評価料は職種が限定され、患者負担も増える」など、問題を指摘する声が多数です。来年はさらに他産業との格差が広がり、人手不足により医療提供体制にも深刻な影響が危惧されます。

医労連はこの「キャラバン」をふまえ、知事あての要請書・報告書を提出されています。医療・介護労働者の賃上げについて、診療報酬・介護報酬改定が再来年では間に合わない、中間年の改定により基本報酬の大幅引き上げなどを国に求めること、府独自にも医療・介護従事者の賃上げ支援を求めています。府民のいのちを守る医療提供体制を確保する責任は府にあり、国へ求めるとともに、看護師をはじめ医療・介護労働者の賃上げへの府独自の支援をすべきと考えますが、いかがですか。

府の非正規職員の処遇改善及び管理職の女性割合の向上を

【成宮議員】本府における非正規職員の処遇改善等についてです。

政府と財界が、労働法制の規制緩和とともに、自治体でも公務員削減と非正規化を進めてきた下で、本府でも職員の新規採用を減らすなどの定数削減と非正規への置き換えが進められました。府自身が、ワーキングプアと男女格差を生みだす構造を転換するべきです。

わが党が国会で繰り返し求めてきた事業所ごとの男女賃金格差の公表が実現し、自治体にも義務付けられ、本府では、男性職員に対する女性職員の賃金は78.4%となっています。しかしこれもリアルな実態とは言えず、賃金格差の最大の要因は、会計年度任用職員の多くを女性が占めていることにあります。

府の会計年度任用職員は1615人、うち専門的業務、消費生活相談員や保健師、看護師、医師などが689人、定形型業務596人であり雇用継続は3年まで、これを過ぎれば新規採用と一緒に「公募試験」というしくみの下、雇い止めの不安と隣り合わせで、これまでの仕事も評価されず、昨年度の「公募」により、約2割の方が職場を去っておられます。

会計年度任用職員からは「職場では仕事はどんどん来るのに『もうあなたの仕事はない』と言われ、クビになりかけた」「経験者がほしいと言われ、本庁の契約を切って職場を変わり、正職員の援助もしているのに、研修や講習に差があり悔しい」「日当の月払いで生身の人間なのに休むと給与の保証はななくいつも心配」など切実な声が寄せられています。

当事者や労働組合などがねばりよく運動を広げてこられたなかで、6月、国は自治体の会計年度任用職員について「3年目公募」の制限を撤廃するとしました。自治体が「3年目公募」にこだわる根拠はなくなり、実情に応じて雇用継続できるようになったのです。

さっそく、秋田県では10月から、消費生活や生活困窮者などの相談員、児童相談所で一時保護にあたる保育士などの雇用期間の上限を撤廃したとのことです。

東京都内では、そもそも上限がない、または上限を撤廃する自治体が17に広がり、「検討中」を含めると7割に広がっています。北海道でも、今年までに8自治体が上限撤廃や公募試験を廃止していま

す。

本府でも、会計年度任用職員の賃上げ、さらなる処遇改善とともに、「3年目公募」期限の撤廃をすみやかに決断し実施すべきではありませんか。

府の業務や公共の役割を縮小し歪め、正規を非正規に置き換えてきたことが、管理職ふくめ深刻な人材不足を生んでいます。私どもは、法律と府計画にもとづき府民の相談や市町村支援にも従事してきた消費生活相談員をはじめ、会計年度任用職員の正規化を繰り返し求めてきましたが、改めて、正規職員の大幅増員と併せ、会計年度任用職の正規雇用化への道を開くよう求めます。

消費生活相談員をはじめ、府民の暮らし、福祉、保健、医療などに関わる専門職などは、本来は正規職員にすべきであり、ただちに検討と具体化を求めます、いかがですか。

また、「恒常的業務は正規職員が担う」という原則がある中、会計年度任用職員が恒常的業務を担っている実態が現にあることをどう把握しておられますか。改めて原則に基づく運用とし、その際、これまで一定期間その業務に従事してきた会計年度任用職員から希望があれば、正規採用への道を開くしくみを検討すべきです。いかがですか。

次に、府の管理職の女性割合を高める課題です。

女性差別撤廃委員会は、政府や自治体、議会など公的活動や意思決定の地位にいる女性の割合が少なすぎる、日本政府が目標としている「30%」でも平等とはいえず、それにさえ届いていないと勧告しています。

本府職員では、知事部局、教育委員会、警察本部など、課長級以上の女性管理職の割合は18.5%で目標である「令和6年度までに20%」にも届いていません。

女性職員のみなさんの声を聞くと、「子育ての都合で残業はできない」「いまのような管理職の働き方では、子育てや家庭と両立はとても無理」などの声が寄せられて、残念だし悔しいと感じます。

先日、総務警察常任委員会の調査で訪ねた富山県では、管理職に占める女性割合は20.2%、全国的にも高い水準で、来年4月までに25%以上にする目標だそうです。県では、施策決定プロセスへの男女の参加は、多様な価値観の反映、県民のウェルビーイング向上につながるとし、男性の育児参加、県庁内保育所などの環境整備とともに、職員アンケートで全職員の思いを把握し、誰もが働きやすい職場をめざしているそうです。

本府の管理職の女性割合について、現状にとどまっている原因をどう分析されていますか。今後、いつまでにどこまで高めるのか、目標を持ち実現するための具体的とりくみはどうされますか。抜本的な引上げのため、従来の延長線上でなく女性をはじめ全職員にアンケートなどで、働き方、職場、ジェンダーギャップ、仕事と子育て・介護、家庭の両立など、アンケートなどで声を集め、立ち入った検討が必要と考えます、いかがですか。お答えください。

【答弁：知事】男女間における賃金格差の是正についてでございます。国連の女性差別撤廃委員会により発表されました総括所見におきまして、我が国ではジェンダーに関する固定観念が根強く残っていること、科学、技術、工学、数学や情報通信技術などの学問分野におけるジェンダーギャップが大きいこと、いまだ男女間の賃金格差が大きいこと、管理職にしめる女性割合が低いことなどが指摘されたところでございます。

国におきましては、こうしたジェンダーギャップが解消されない背景として、昭和の時代に形作られた各種制度や固定的な性別役割分担意識、男女間の賃金格差を含む労働慣行など、制度、意識、慣行の3つの要素が相互に強化し合っているという構造的な問題があるとしております。京都府におきましても、総合計画で目指しております「性別に関わりなく誰もが社会参画できる社会の実現」に向けまして、まだまだ取り組みが必要な状況にあると認識をしております。

とりわけ、女性が出産や育児を機に、正規雇用から離職し、復帰後に非正規雇用を選択せざるを得ないことなどから男女の勤続年数や管理職比率に差が生じ、男女間における賃金格差につながるとされております。このため京都府ではこれまでから女性が出産や育児を経ても就業継続できるよう働きやすい職場環境づくりを実現することが賃金格差解消の方法の一つであると考え、テレワークの導入や男性の育児休業取得促進など、職場環境整備に取り組む企業を支援してまいりました。

合わせまして女性の所得向上につながるようなスキルアップやキャリアチェンジを図ることも重要なことから、京都府生涯現役クリエイティブセンターにおきまして、DXやデータサイエンスなどについて学ぶコースを新設し、人材育成に努めているところでございます。

今後とも、誰もが活躍できる社会を目指し、働きやすい職場づくりの推進など不合理な賃金格差の解消に取り組んでまいりたいと考えております。

【答弁：上林商工労働観光部長】非正規雇用労働者の処遇改善についてでございます。安定した雇用の実現や雇用形態の違いを理由とした不合理な待遇差を解消することは、労働者のモチベーションを向上させ、魅力ある職場づくりを通じた人材確保につながることから重要だと考えております。京都府ではこれまでから京都労働局や京都市とともに、非正規雇用労働者の待遇改善などを経済団体に要請し、合わせてセミナーや社会保険労務士による無料相談会の開催など、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取り組みを進めているところです。

また令和4年度から令和7年度までの4年間で4万5000人の正規雇用を目指す「府民躍動・雇用応援夢プラン」を策定し、不本意ながら非正規雇用で働く方には、就業支援やリカレント教育を通じた人材育成などに取り組み、令和5年度までの2年間で2万2600人を超える正規雇用を確保したところであります。合わせて非正規雇用で働く方も含め、物価上昇を上回る賃上げが持続的に実現するよう生産性の向上の取り組みへの支援などを通して、中小企業が原資となる利益を確保しながら賃金を引き上げられる環境を整備し、労働者の処遇改善を図ってまいります。

【答弁：井原健康福祉部長】医療、介護従事者の給与水準の引き上げについてでございます。医療、介護施設は、国の定める校訂価格により経営を行っていることから、国の責任によって診療報酬、介護報酬の改定や補助制度の創設を行うことにより、医療を介護分野と他業種との賃金格差の解消を図るべきものと考えており、これまでから繰り返し国へ要望を行い、本年11月末にも要望したところです。

国におきましては、報酬改定や補助制度の創設が逐次実施され医療、介護従事者の処遇改善が行われてきたものと承知しております。また、京都府におきましては、働きがいのある、働きやすい職場を実現するための「京都いきいき働く医療機関認定制度」や「京都福祉人材育成認証制度」などにより、医療介護施設の人材確保や勤務環境改善に努めているところです。今後とも、医療、介護従事者のさらなる処遇改善が図られるよう国に対し強く要望してまいりたいと考えております。

【答弁：林田職員長】会計年度任用職員の処遇改善についてでございます。会計年度任用職員制度につきましては、令和2年度に全国統一的な制度として創設され、京都府庁におきましても制度導入からこれまでの間、期末勤勉手当の支給や報酬の引き上げ休暇制度の拡充など国や他府県の状況も踏まえ、大幅な処遇改善を行ってきたところでございます。

国の非常勤職員である期間業務職員につきましては、本年6月に「公募によらない採用は連続2回を限度とするよう努めること」とする規定が撤廃されましたが、これは、この規定がいわゆる公募3年要件と認識され、その3年があたかも任期のように扱われた結果、人材が3年を区切りに公務外に流出する弊害が生じていたことから、対策が取られたものと承知をしております。

京都府庁におきましては、これまで公募によらない再度の採用の上限回数を連続2回までとしており、制度導入から3年が経過した令和5年度採用の際には多くの所属で公募を実施したところでありますが、約8割の方が前年度に引き続いて再度採用されたところでございます。

京都府庁での実態から考えますと、国と同様の弊害は生じておらず、各府省が公募によらない再採用の上限回数を独自に設けることも可能とされていることから、現時点では、京都府庁における再度の採用の上限を撤廃する必要はないものと考えております。

会計年度任用職につきましては、国のマニュアルでは任期の定めのない常勤職員とは職務の内容や責任の度合いが異なるものとされていることから、京都府庁におきましても一般職の非常勤職員として定型的業務や特定分野の専門的業務などで採用しているところでございます。

このため同一の定型的業務に継続して従事する場合や、特定分野の専門的業務に継続して従事する消費生活相談員の場合にも人事異動を伴う長期的かつ多様な行政経験を要しない職となることから、任用上は常勤職員とは取り扱いが異なるものと考えております。

なお会計年度任用職員の正規雇用化につきましては、地方公務員法上、「公務員の採用は競争試験によること」とされており制度上は認められませんが、処遇改善につきましては、今後も国や状況を踏まえ適切に対応してまいりたいと考えております。

次に、京都府庁における女性管理職の割合についてでございます。

京都府庁では「特定事業主行動計画」の中で、令和6年度までに管理職の女性比率20%とする目標を定め取り組みを進めてきたところですが、本年度は18.5%と過去最高とはなったものの目標には到達していないところでございます。その要因としましては、管理職になる40歳代半ば以上の職員にしめる女性の比率が27%と低く、管理職の一つ手前の主幹級の女性の数も少ないこと、また、女性職員は出産や育児などのライフイベントによりキャリア形成に一定の時間的な制約を受ける可能性が高いことが影響しているものと考えております。

このような状況の中で、近年の採用者にしめる女性の割合が約5割となってきたことから、長期的には管理職の女性比率の向上が見込まれますが、まずは、短期的に女性比率20%の目標を早期に達成できるよう取組を進めていくよう考えております。

目標を達成するためには、職員の希望に応じた能力発揮のためのキャリア形成支援や柔軟な働き方のさらなる推進が必要だと考えております。この間、すでに働き方改革に向け全職員を対象としたアンケートを実施した上で、在宅勤務や時差出勤を制度化してきており、今後も職員の声を聞く中で男女を問わず全ての職員が活躍できる職場づくりを進め、管理職の女性比率につきましても目標の達成に向け、取り組みを進めていきたいと考えております。

【成宮議員：再質問】知事から女性差別撤廃委員会の勧告、総括所見について、男女賃金格差の是正が重要であること、とりわけ非正規の問題が賃金格差を生む根本にあり、その是正が求められているという答えがありまして、その通りというふうに思いますけれども、そのことを本府に引き寄せた時に非正規公務員、会計年度任用職員問題との関係をどうするのかということが、やっぱり必要になってくるというふうに思います。知事が男女賃金格差是正に本府で本気に取り組まれるなら、この会計年度任用職員の働き方の改善、思い切った賃上げ、公募撤廃や正規職員化の問題というのは避けて通れないのではないのでしょうか。職員長からお答えいただいたところですけれども、やはり国でも議論をされている中、国待ちではなく知事は本府としてどう考えどう取り組まれるのか、ぜひ具体的にお聞かせいただきたいというふうに思うんです。

職員長から、人事院と総務省の通達に関わる問題で答えがあったように、国の非正規職員ですね、期間業務職員の公募撤廃については、紹介がありましたように「人材獲得競争が熾烈になる中、行政サービスを支える優秀な人材確保が困難」であり「高い適性を有する人材が3年を区切りに流出することなどの弊害が生じていた」ということでこの国の非正規では見直したと。ところが、職員長からは、本府ではそういうことはないという風に答えがあって、現状を踏まえておられないと思います。

例えば、紹介しました消費生活相談員さんなんかは国家資格を持ち、自ら研修も進めながら府の計画に基づいて府民の切実な相談だとか、市町村の支援まで行っておられる。もちろん定型的業務だとか、それ以外の専門のことに、転勤や職場を変えることができるのかということそうではないんですけれども、その分野で専門の高い能力を持って、府民の相談等に当たられてきているわけですよね。そこについてもこれまでと変わらないやり方ということであれば、本当に高い能力を持っておられる方が流出をしてしまうということは、その会計年度任用職員さんが不安定雇用で大変なことであるにとどまらず、府にとっても大きな損失ではないかというふうに思うんです。本府としても、会計年度任用職員の皆さんをきちんと公募撤廃、さらに正規雇用化へ道を開くということを独自に検討するべきだという風に思うんです。再度お答えをいただければと思います。

2つ目ですけれどもケア労働者の処遇改善についてです。医労連の要望書は国に求めてくださいということと府独自にもやはり支援制度をつくってほしいということをお願いされているということで、これは通告もさせていただいたところです。

民間病院の看護師さんらの話を聞きますと、「若い人が3年目の奨学金返済免除期間や5年目の寮をでる期限などがあってどんどん止めていくと。ある病院ではこの1年で70人が辞めて経験の浅い看護師ばかりで本当にしんどくなっていると。急性期なのに体制もギリギリで患者さんのベッドサイドにいく時間が削られていて患者さんの命も危なくなっている」という声がありました。非正規の方は手取りでわずか25万円。施設と病院をダブルワークしていると言われるんです。

こういう看護師確保の厳しさや看護師の賃金が上がらない実態をどう把握されていますか。コロナ後も感染拡大に備えた医療提供体制の確保など、この夏も依頼をされているところですよ。国民の命を守る責任があるからであり、それならば処遇改善への支援も府独自に検討すべきと考えますが、いかがですか。

3つめに、正規雇用を増やすなどの取組をしてきたとのことですが、それでも非正規雇用率がワースト1位となってしまったということは先ほど指摘した通りなんです。改善は待たないでというふうに思うんです。これまでの延長線上にとどまるのではなく、特に中小企業に対して女性や非正規の賃上げや正規雇用化に焦点を当てた支援の検討が必要ではないかというふうに考えます。再度お答えいただきたいと思います。

【再答弁：井原健康福祉部長】医療、介護従事者の給与水準の引き上げについてでございます。先ほどご答弁させていただいた通り、医療、介護施設は、国の定める公定価格により経営を行っていることから、国の責任によって診療報酬、介護報酬の改定や補助制度の創設により、医療、介護従事者の処遇改善が行われるべきものと認識をしております。

また、京都府におきましては、働きがいのある働きやすい職場を実現するため、そういった取り組みをするとともに、医療、介護施設の人材確保、勤務環境の改善などに努めるとともに、府民の皆様が安心して医療を受けられるよう医療提供体制の整備に努めてまいりたいと思います。今後とも、医療、介護従事者のさらなる処遇改善が図られるよう、国の動向をしっかりと注視するとともに国に要望してまいりたいと考えております。

【再答弁：上林商工労働観光部長】京都府内ですね、正規、非正規雇用労働者間の賃金差は、所定内給与の旧加算ベースで正規雇用労働者を100とした場合、令和5年の非正規雇用労働者の指数は約59となっております。この差の全てが不合理ではありませんけれども、これまでから、雇用形態の違う理由とした不合理な待遇差についてはですね、細かく相談に乗るとともにですね、専門家派遣や助成金の活用などを通じてですね、解消に向けて取り組んできたところでございます。

また、正規化の取り組みにつきましてはですね、不本意で非正規で働く方々は約2万5000人京都府内にですね、いらっしゃるということでございましてですね。こうした不本意の非正規の方が1人でも多く結びつくようにですね、これまでからですね、クリエイティブセンターによるキャリアアップへの支援とか、京都企業人材確保センターによります、企業の働く環境整備の支援等を通じて取り組んでいるところでございます。引き続き、非正規雇用労働者の正規化に向けて取り組み、賃金の引き上げに向けて取り組んでまいりたいと考えております。

【再答弁：林田職員長】国連の女性差別撤廃委員会による日本の定期報告書に対する総括所見それから勧告が発表されたことと、本府での会計年度任用職員のその取り扱いについてでございます。会計年度任用職員制度は令和2年度にですね、全国統一的な制度として導入をされたところでございます。今回、会計年度任用職員が取り扱いについてですね、この国連の所見、それから報告を受けた場合にも、国それから都道府県の他の状況を踏まえた上でこの制度を導入しております。この間、会計年度任用職員につきましては、制度導入前と比べましその報酬の面で言いますと約1.6倍の改善がなされております。今後もこの報告書のことも踏まえてですね、国では、制度化をいろいろ考えられることになりますので、それも踏まえて京都府それから他の県の状況も踏まえまして対応をしていきたいというふうに考えてございます。

2点目の、本庁での消費生活相談員の取り扱いについてでございます。消費生活相談員の方につきましては、制度導入前の段階では、非常勤嘱託職員として週3.5時間の勤務をお願いしていたところでございます。会計年度任用職員が制度化された際にも同じように週3.5時間の勤務で常時勤務を要する職を占め、それから任期の定めのない常勤職員とは異なる設定としておりますので今回国の方では、公募の任用要件のその公募の回数の撤廃が行われておりますけれども、先ほども答弁をさせていただきましたが、京都におきましては令和5年度に再度の公募を実施した段階では約8割の方が継続して採用されているという状況でございますので、現段階では見直す必要はないものという風に考えてございます。

【成宮議員：指摘要望】いずれも国連女性差別撤廃委員会の勧告に前後し、他の都道府県でも国でも新たな動きがあります。本当に女性の底上げ、そして正規化、男女賃金格差の是正や全体の賃上げということが求められている時に、本府としては「国の検討を待つ、国の流れを見る」ということにとどまって、独自の検討や踏み込んだ具体化がされないというのはやっぱり全体の流れにも遅れていくものかというふうに思います。非正規の特に消費生活相談員等については、紹介しましたように、秋田県では少なくとも公募期限の撤廃等は、すでに先んじてやっているところがあるわけです。ぜひ現場の実態やま

た職員の皆さんが果たしておられる役割に心寄せていただき、独自に検討や具体化を進めていただくことを改めて求めまして、質問を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

《他会派の一般質問項目》

12月9日

四方源太郎議員（自民・綾部市）

- 1 児童相談所の誤認保護について

小鍛治義広議員（公明・京都市南区）

- 1 京都府における子ども目線による政策の実現について
- 2 避難所としての役割も持つ府立高校体育館の空調設備整備について
- 3 観光客に対するツーリストシップの普及について
- 4 電動キックボードの現状と取組について

大澤彰久議員（自民党・京都市山科区）

- 1 今後の Art Collaboration Kyoto の方向性と府市連携について
- 2 ひとり親家庭への支援について
- 3 道路交通網のリダンダンシー確保について

田中志歩議員（維国・京都市下京区）

- 1 産後ケア事業を継続させるための抜本的支援について
- 2 産後ケアの業務効率化と迅速な提供について
- 3 産後ケア施設での緊急時対応体制の整備について

12月10日

池田正義議員（自民・舞鶴市）

- 1 府北中部地域における広域防災体制について
- 2 野生鳥獣被害対策について

北岡千はる議員（府民・京都市左京区）

- 1 京都の強みを生かした半導体産業の推進について
- 2 性暴力被害者ワンストップ相談支援センター「京都 SARA」について

小原舞議員（府民・舞鶴市）

- 1 不登校について
- 2 気候変動による漁業、農業への影響と舞鶴市の高潮対策について

青木義照議員（自民・京都市中京区）

- 1 生成 AI 等の活用による DX 推進について
- 2 歯と口の健康づくりの推進について
- 3 観光地における諸問題について

12月11日

梶原英樹議員（京好・京都市山科区）

- 1 年収の壁について
- 2 政治や選挙について気兼ねなく話ができる社会について
- 3 MaaS と特急「はるか」山科駅延伸を活用した周遊観光の促進について

上倉淑敬議員（維国・京都市伏見区）

- 1 社会情勢の変化に合わせた府営住宅のあり方等について
- 2 多様な教育の機会について
- 3 道路交通法の改正について

中島武文議員（自民・宮津市及び与謝郡）

- 1 建設産業の人材確保対策について
- 2 災害に強い丹後半島の道路ネットワーク構築について
- 3 水産業の振興について

古林良崇議員（自民・京田辺市及び綴喜郡）

- 1 市町村における持続可能な下水道事業について
- 2 山城地域の圃場整備の推進について