

順位	氏名（議席）	発言の要旨	答弁者
20	山下いづみ（10）	<p>1. フードバンクサービスの充実について</p> <p>生活困窮者の支援の1つとして、フードバンクが利用されている。フードバンクとは品質には問題ないが流通困難になった食品を集めて、生活困窮者に無償提供を行うものである。</p> <p>2002年には日本に初めてフードバンク団体が東京で設立され、静岡県内では2014年にNPO法人「フードバンクふじのくに」が設立されて、フードバンク活動に広がりを見せ、支援先がある自治体が34市町に達している。</p> <p>フードバンクのニーズは幅広く、生活困窮者、DV被害者、子どものいる家庭から高齢者1人暮らし世帯、そして、児童養護施設、高齢者施設、母子家庭の支援団体、学校などが挙げられる。その一方で、食品回収、仕分け、受け渡しなど、提供側の人手不足が課題として挙げられている。</p> <p>そこで、全ての必要な人たちにフードバンクサービスが行き届き、フードバンクの人材と財政基盤が安定していくためには、今後、ますます行政の協力が必要であると考え。そこで、以下6点について質問する。</p> <p>(1) 本市のフードバンクの利用状況はどうか。</p> <p>(2) ニーズの把握と、サービスの提供方法はどのようになっているか。民生委員児童委員など住民に寄り添い活動を行っている人たちや、必要な個人が直接、フードバンクへ受け取り可能になっているのか。</p> <p>(3) フードバンクサービスを市の事業として展開してはどうか。</p> <p>(4) フードバンクの周知はどのように行っているのか。フードドライブコーナーをふやすなどして、広報の工夫をしてはどうか。</p> <p>(5) 学校、公共施設、福祉施設等に、拠点配達を行ってはどうか。</p> <p>(6) 学校へ朝食を食べないで登校している子どもの状況はどうか。</p> <p>(7) 食料支援の次の支援として、フードバンクの利用者向けに食育、料理教室を展開してはどうか。</p> <p>2. 「富士山と、」ポロシャツを住民向けに広報をし、販売することについて</p> <p>ことし、富士市はシティプロモーション事業の一環で、職員のクールビズ用にそろいのオリジナルポロシャツを製作した。このポロシャツは、富士山を活用しながら富士市を盛り上げていこうと結成された「チーム富士山」からの提案が実現したもの。ロゴは、田子の浦の波で富士山を表現。背中では、富士山と市の魅力を結ぶ「富士山と、」運動のマークがついている。白、黒、青系など全5色を取りそろえている。4月末までに一般行政職員数を上回る1821着の申し込みがあり、議員の希望者も着用をしている。そして、住民からも「欲しい」という声を聞く。富士市の魅力発信を盛り上げていくために</p>	市長 及び 教育長 担当部長

順位	氏名（議席）	発 言 の 要 旨	答 弁 者
20	山下いづみ（10）	も、住民にも広報をして、市庁内等で「富士山と、」ポロシヤツを販売してはいかがか。	市長 及び 教育長 担当部長

順位	氏名（議席）	発言の要旨	答弁者
21	笹川 朝子（3）	<p>1. 安心して使える国民健康保険制度にするために</p> <p>戦前の国民健康保険法は、1938年（昭和13年）に制定、施行されました。そのときは日本が日中戦争に突入した1937年直後です。兵士の多くは農民で、農村地帯は貧困かつ無医村であり、医療は受けにくい状態でした。</p> <p>政府はそれまで農民の健康状態には無関心でしたが、徴兵検査で全国的に甲種合格率が下がったことに危機感を持ち、農民の医療保障を無視できなくなりました。年金制度が戦費調達のため、国民健康保険は健兵調達、戦力培養のためにつくられました。この国民健康保険法は、相互扶助、共助の制度で、国庫負担も自治体負担もなく、保険者は主に産業組合・農業会（農協の前身）等でした。</p> <p>1947年に施行された憲法、第25条に「第1項 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」「第2項 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」と定められています。</p> <p>1948年に国民健康保険法は改正され、保険者は原則市町村になりました。</p> <p>1959年に施行された新国民健康保険法の条文は、「第1条 この法律は、国民健康保険事業の健全な運営を確保し、もつて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」「第2条 国民健康保険は、被保険者の疾病、負傷、出産又は死亡に関して必要な保険給付を行うものとする」</p> <p>新国民健康保険法は、社会保障が明記され旧国民健康保険法の相扶共済の精神は消え、戦前と戦後の国民健康保険法は全く違ったものになりました。</p> <p>新国民健康保険法の立場に立って、富士市の国民健康保険の状況について以下伺います。</p> <p>(1) 4月1日現在の加入世帯は3万8193世帯（37.2%）、被保険者数6万4410人（25.1%）です。保険料の滞納状況について</p> <p>① 加入世帯の平均所得額</p> <p>② 滞納世帯の所得階層別の人数と世帯数</p> <p>③ 世帯の実態（内訳）</p> <p>(2) 滞納世帯への対応について</p> <p>① 収納率を上げるために努力をされているが、どのような手順で行っているか。</p> <p>② 差押処分の種類と対象物件</p> <p>(3) 不納欠損について</p> <p>① 不納欠損の内訳</p> <p>② 1人当たりの不納欠損額</p> <p>(4) 安心して使える制度に向けての改善策</p> <p>① 課税の基準について</p> <p>② 保険税及び一部負担金減免制度</p>	市長 及び 担当部長

順位	氏名（議席）	発 言 の 要 旨	答 弁 者
21	笹川 朝子（3）	(5) 医療費について ① 医療費がかかる要因 ② 医療費を押し上げている疾病 (6) 無料低額診療事業の取り組みについて ① 中央病院の医療費一部負担金の未納状況 ② 生活困窮者等の相談事例	市長 及び 担当部長

順位	氏名（議席）	発言の要旨	答弁者
22	小山 忠之（26）	<p>1. ふるさと創生に資する中小企業・地域経済活性化対策の力強い推進について</p> <p>ふるさと創生または地方創生は近年、全国的なテーマとされ、人口減少への対応を急ぐ人口増戦略から財源対策のふるさと納税に至るまでさまざまなメニューの下で、必ずしも展望の見えにくい地域間競争を展開しているように見えます。</p> <p>そうした中で、折々の時流に左右される一過的な処方ではなく産業都市・富士市においては長い歴史と伝統の下で育まれているはずの、中小企業の潜在力を最大限に顕在化させる独自の処方を改めて練り上げ、持続可能な中小企業・地域経済活性化を確実に実現させることが急務と考えます。</p> <p>そこで、以下について伺います。</p> <p>(1) 現行の「富士市中小企業振興基本条例」（平成19年4月1日施行）を抜本的に改正して「富士市中小企業・地域経済振興基本条例（仮称）」として再生すべき時機と考え、以下、2点について伺います。</p> <p>① 現行条例は県内初（当時）の先進例となったが、施行からほぼ10年を経過。この間の社会経済情勢の変化は著しく、中小企業政策の視点も少なからず変容していると思われる。この間の変化・変容についてどのように認識しているか。</p> <p>中小企業家同友会富士支部はかねて、同条例改正について試案を示し問題提起しています。そこで、</p> <p>② 中小企業者（家）の深い経験智初め民間の知恵を生かし切ることなど斬新な仕組みを盛り込んだ同試案を有力なたたき台として広く英知を結集し、迅速に抜本改正を目指すべきと考えるが、いかがか。</p> <p>(2) 公契約条例の制定について</p> <p>公契約条例の制定については、本年6月定例会一般質問において、制定を目指して有識者等による諮問機関等設けて検討してはどうか、と伺ったところでした。</p> <p>これに対しては、同問題は関連法との整合性に議論の余地があることや、県内においてはまだどこも制定していない等から、当面「研究を」ということでありました。</p> <p>そこで、伺います。</p> <p>① 「研究」の進捗状況は、どうか。</p> <p>2. 富士市の臨時職員（長期）の経験、知識等を生かすための処遇改善について</p> <p>富士市役所の非正規職員（臨時・パート職員）は平成28年5月1日現在で、一般・特別会計だけでも1382人に上り、同会計における正規・非正規合わせた総職員数3176人の約44%を占めています。このうち、勤務形態が長期に及ぶ臨時職員は同会計分で622人となっています。</p> <p>臨時職員については、正規職員の欠員補充として6カ月を超えない範囲で勤務し、給与は日額制。ただし所与の条件を</p>	市長 及び 担当部長

順位	氏名（議席）	発言の要旨	答弁者
22	小山 忠之（26）	<p>満たせば勤務期間の更新は可能。加えて言えば、社会保険、雇用保険、また通勤手当、期末手当もそれぞれ条件によって支給されるとされています。</p> <p>ところで、期間限定の欠員補充とはいえ各現場での任用期間は平均でも5年強に及び、経験、知識、意欲ともに正規職員と遜色ない臨時職員は少なくないものと拝察します。しかし、その処遇は必ずしも経験、力量等を反映したものとは見えず、近年設けられた臨時職員等に正規職員への門戸を開く経験者採用枠も極めて狭き門となっており、経験者等の積極的活用という姿勢は感じられません。</p> <p>給与面においても同一労働同一賃金とはほど遠い厳しい状況にあるとされます。総じて、臨時職員については依然として、言ってみれば、業務は等しく行うが処遇の格差はそのまま継続、という状況にあるように見えます。</p> <p>臨時職員はそもそも、イベントや季節的な要因等による文字通りの緊急的臨時要員として現業職を中心に導入されたのが始まりとされます。しかし、時を経て社会経済情勢の変遷の中でその形態は大きく変容し、多数の臨時職員については現実の勤務形態は既に短期欠員補充の枠を大きく越えて、事実上の正規化に等しい戦力となっている、とって過言ではないようです。</p> <p>しかし、そうした変遷と内容の変容にもかかわらず、臨時職員は地方公務員の人件費抑制の隠れみのとなって、実態とは乖離した旧態依然の建前の下に使い勝手よく利用されているのではないかと、との指摘も、あながち的外れとは言えないと思われまます。</p> <p>そこで、特に長期臨時職員の当面の処遇改善に関して、以下について伺います。</p> <p>(1) 経験者採用枠について、さらに思い切って拡充的に対応すべきではないかと考えるがいかか。</p> <p>(2) 給与条件について、現行の日額制から月額制に転換し、昇給等諸条件についても全面的な改善を図るべきと考えるがいかか。</p>	市長 及び 担当部長