

発 言 通 告 表 （ 一 般 質 問 ）

令和7年6月定例会

順位	氏名（議席）	発 言 の 要 旨
1	望月 徹（11）	1. 富士市立高校及び県立高校の再編を伴う、在り方について 本年3月、第4回県立高等学校の在り方に係る地域協議会（富士地区）において、富士市と富士宮市にある公立9校を2033年度までに5校に集約する再編成案が示され、この7月に第5回の同協議会において、グランドデザインが示される予定と聞いております。 富士市立高校及び地元民が通う県立高校の在り方について、以下質問いたします。 (1) 少子化に対応した再編の動きに対し、富士市立高校のあるべき姿をどのように描き、どのように対処していくのか伺います。 (2) 地元企業は、専門性の高い学びのできる工業系の学科があることを望んでいます。少子化が進む中で、工業系の学科を存続させたいと考えるが、その手法と方策について、当局の見解を伺います。 (3) 少子化のスピードに対する再編の動きが遅いとするが、当局の見解を伺います。 2. 少子化の中、保育園・幼稚園・こども園などの在り方について 本市は、平成30年3月に持続可能な都市経営の実現に向けた公立教育・保育施設の再配置に係る基本的な考え方を定めた富士市公立教育・保育施設再配置計画（以下、「再配置計画」という。）を策定し、この再配置計画を基に平成31年3月各圏域における再配置の対象施設及び実施すべき事業を定めた富士市公立教育・保育施設再配置計画個別計画を策定しました。 令和4年2月、富士市公立保育施設民営化ガイドラインを策定し、公立保育園の民間移管事業について、令和9年度までの全体スケジュールを作成し、移管先法人の選定や引継ぎ、共同保育などを実施してきました。 現在、この再配置計画策定時に比べ圧倒的な少子化傾向にあり、ガイドラインを大幅に見直す必要があると考え、以下質問いたします。 (1) 全体スケジュールの中で、現在の進捗状況を伺います。 (2) 運営面から今以上に統廃合、民間移管、複合化及び多機能化を推し進める必要があると考えるが、当局の見解を伺います。 (3) 持続可能な民間施設の維持運営に向け、当局の取組について伺います。

順位	氏名（議席）	発 言 の 要 旨
2	一条 義浩（２７）	1. 富士市立中央病院における経営の見える化・迅速化・専門化に向けた新たな体制整備について 富士市立中央病院は、本年度より地方公営企業法の全部を適用し、病院事業管理者が新たに設置されました。これにより、経営の専門性や迅速性を高め、持続可能な医療体制の確立に向けた体制強化が図られています。 一方で、本市においても医師不足や経営の悪化といった課題が深刻であり、「医療の質」と「経営の健全化」という２つの視点の両立が強く問われています。これを実現するためには、外部の視点を取り入れたガバナンスの強化に加え、医療人材の確保を含む人材戦略の再構築が不可欠です。 例えば、深刻な経営状況が続く北海道の江別市立病院では、公認会計士や金融関係者などで構成される第三者機関として経営評価委員会を設置し、診療体制の見直しや財務の健全化に取り組むことで、一定の成果を上げています。 本市においても、こうした先進的な事例を参考に、経営の見える化と意思決定の迅速化・専門化を一層進めるための体制整備を求め、以下の４点について伺います。 (1) 現在、病院事業管理者が病院長を実質的に兼務する体制となっていますが、この重責に対し、関係者はどのように支援し、地方公営企業法の全部適用の利点をどのように生かしていくお考えか伺います。 (2) 江別市が導入する経営評価委員会は、経営の透明性・客観性の向上に寄与しています。本市においても、同様の第三者評価制度の導入についての見解と今後の方針を伺います。 (3) 診療科別収益性分析の導入など、経営の見える化に向けた取組について、本市への導入の是非と現状を伺います。 (4) 経営の専門性を高めるには、事務部門での人材育成や外部人材の登用が不可欠です。これまでの取組と今後の方向性について、お考えを伺います。

順位	氏名（議席）	発 言 の 要 旨
3	植松 光徳（８）	1. 富士市における育児・介護離職防止対策について 少子高齢化が急速に進む現代社会において、子育てをしながら働く世代が親などの介護を担うケースが増加しており、仕事と育児・介護の両立は喫緊の社会課題となっています。国は仕事をしながら家族等の介護に従事する者をビジネスケアラーと定義し、その数は全国で約262万人に上り、今後も増加すると見込まれています。富士市においても、この問題は他人事ではなく、地域の活力や経済に大きな影響を及ぼす可能性があります。 また、本年４月１日から段階的に施行されている改正育児・介護休業法により、仕事と育児・介護の両立支援が法律的にも強化され、自治体や企業では仕事と育児・介護を両立させるための支援施策や、離職を防ぐための取組の構築が急務となっています。このような背景から、富士市においても育児・介護離職の現状を正確に把握し、企業への支援強化及び育児・介護離職の防止に向けた対策が不可欠だと考えます。 そこで、現状の富士市における企業への育児・介護離職防止対策について市の考え方や体制整備の状況について、以下質問します。 (1) 育児・介護離職の実態把握について、どのような調査を行っているか。 また、その結果から見えてきた課題をどのように認識しているか。 (2) ビジネスケアラーや育児・介護離職防止の支援及び対策について、これまで行ってきた施策の効果検証をどのように分析しているか。 (3) これまでの課題を踏まえた今後の取組について、育児・介護離職の状況や他自治体の先進事例を参考に、富士市独自の支援策の導入をどのように考えているか。 (4) はぐくむF U J I オフィシャルサポーター認定制度について、企業の登録メリットやその活用状況をどのように分析しているか。 (5) 子育て支援のみならず、育児・介護離職防止に積極的に取り組む企業についての認定制度を新たに創設してはいかがか。

順位	氏名（議席）	発言の要旨
4	関 明美（2）	1. 卒業式におけるはかまの着用を制限する小学校の対応について 関東を中心に、小学校の卒業式にはかまを着用する児童が増えている。小学生向けのファッション雑誌にはかまの装いが特集されて以降、年々ニーズは高まり、現在小学生向けのはかまレンタルサービスが展開されるようになっている。 小学生向けのはかまレンタルサービスを取り扱う京都丸紅株式会社によると、同サービスは毎年約20%ずつ利用者が増え、利用者の内訳は、関東圏が全体の約60%、関西圏が全体の約20%、その他地域が全体の約20%と、関東圏が多数を占めている。また、その他地域の中に静岡県内からの利用が一定程度あると聞いている。 本年4月時点で、富士市では、制服のある東小学校を除く25校のうち19校において、学年だよりや保護者説明会を通して、卒業式におけるはかまの着用について自粛を促している。保護者からは「自粛を促されれば実質禁止と同じ。他の市町では禁止されていないのになぜ富士市では禁止なのか」と疑問の声が上がっている。 はかまは日本の伝統文化であり、正装とされてきた。はかまを着用することは、その伝統文化に触れる数少ない機会でもある。子供や保護者の意見を尊重した上で、卒業式におけるはかまの着用について問題点を共有し、児童が卒業式ではかまを着用できる環境を整えるべきと考え、以下質問する。 (1) 卒業式におけるはかまの着用について、自粛を促している学校は現在何校あるのか、また自粛を促す理由は何か伺う。 (2) 近隣市町における対応を把握しているか伺う。 (3) 卒業式におけるはかまの着用を基本的に認め、服装を選ぶことができる環境をつくってはいかがか。