

1. 男女共同参画社会の実現に向け、女性管理職の積極的登用について
2. 特別な支援を必要とする子どもたちの中学校卒業後の切れ目ない教育の実践について
3. 国道402号沿岸部の飛砂対策について

1. 男女共同参画社会の実現に向け、女性管理職の積極的登用について

4月の地方統一選挙で新潟市議会には8人の女性が当選し、定員50人の内の16%になりましたが、8年前の選挙とほぼ変わらない状況です。

「私たちのことを私たち抜きで決めないで」という障がい者運動のスローガンは、女性を含むあらゆるマイノリティに通じると思います。本市の政治課題である、若者、特に若い女性の県外流出、少子化、女性の困窮、賃金格差、人口減少の問題に、当事者である女性たちが積極的に政策・制度設計にかかわり、リーダーシップを発揮する必要があると考えます。

この度、政府は、女性への差別的な法制度や社会規範、慣行は女性に不利益をもたらすだけでなく社会全体にも経済的損失をもたらす、多様性は企業の持続的な成長と活力を高めとし、プライム市場上場企業を対象に2030年までに女性役員比率を30%以上とする数値目標を盛り込んだ女性版骨太の方針を決定しました。30%というのは、意思決定の場でプレッシャーなく意見を表明するために必要な割合です。30%を超えたら、ロールモデルとして女性のキャリアイメージは大きく変わるはずで

す。私は定点観測のように数年おきに、女性管理職の登用状況を質問しています。行政ではPDCA（Plan・Do・Check・Action）サイクルを回すことが重要と言われていますが、今回もそのような視点でお聞きします。

まず、「第4次男女共同参画行動計画」「新潟市特定事業主行動計画」を推進し、女性管理職を増やす意義とその効果についてお聞きします。

- (1) 「第4次男女共同参画行動計画」「新潟市特定事業主行動計画」を推進し、女性管理職を増やす意義とその効果について

■市長

石附幸子議員の質問にお答えします。本市では「第4次新潟市男女共同参画

行動計画」および「新潟市特定事業主行動計画」において、女性管理職比率を数値目標と設定し、男女格差の解消に取り組んでいます。社会全体で人口減少・少子高齢化が進行する中、持続可能な地域社会を実現するためには、働く場において男女の均等な機会と待遇を確保し、女性が活躍できる環境づくりを進めることが重要と考えています。

女性が責任ある地位で活躍することは、多様な視点によって職場環境に変革をもたらし、新たな活力を生み出すことにつながるものと考えます。

ここからは各部署に分け具体的に聞いていきます。

本市は先に示した2つの計画の元、官民挙げて女性管理職の登用率のアップに、目標値を掲げ取り組んできましたが、実現には難しい状況です。

そこで「女性管理職の積極的登用」について、アとして「管理職に占める女性の割合、その推移と目標達成に届かない理由」をお聞きします。

(2) 女性管理職の積極的登用について

ア 管理職に占める女性の割合、その推移と目標達成に届かない理由

■総務部翔

本市の課長級以上の管理職に占める女性の割合については、令和5年度は市長部局において、新規昇任者17名中、女性職員5名が昇任し、「24.5パーセント」となりましたが、新潟市特定事業主行動計画における目標「30パーセント以上に対して「18.8パーセント」達成することができませんでした。

推移としましては、新規昇任者の中で、女性の昇任率を着実に確保することで、令和3年度は14.5パーセント、令和4年度は16.3パーセントと、目標には届かないものの、着実に登用率の確保をすすめています。

未達成の大きな理由として、職種によっては、専門職種をはじめとした女性職員数や登用に、男女差が大きいといった課題があることも認識しています。また、民間企業における課長職以上の女性管理職割合は、令和7年度の目標値30パーセントに対して、令和2年度の国勢調査では13.6パーセントとなっており、平成27年度の15.2パーセントから1.6ポイント減少しています。本市が令和元年度に実施した「男女共同参画に関する基礎調査」では、女性リーダーを増やすときに妨げとなるものとして、「家族の支援が不

十分」や「公的サービスが不十分」のほか、「長時間労働」や「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」などもあげられています。

市民病院、消防局、教育委員会をのぞいた市長事務部局では、今年度課長以上は 192 人中 47 人で 24.5%、4 人に 1 人なったと。30%には届きませんが 5 年前の 17%台が大きく改善され、かつ部長以上が目標 5 人のところ 8 人が登用されたことは喜ばしいことです。改めて再質問します。行政サービスにおいて、女性管理職登用はどのような効果をもたらすと考えますか。

【再質問】女性の管理職登用は行政サービスにどのような効果をもたらすか

■総務部長

行政において、女性管理職の登用が進むということは、性別にかかわらず、真に能力のある職員が活躍をすることにより、組織の多様性が推進され、新たな視点が増加するなど、様々な効果が想定されます。中でも、特に大きな効果としては、市民の半数が、議員がおっしゃるとおり女性であり、その市民と協働でまちづくりを進めるにあたり、これまで以上に市民と同じ目線に立ち、ニーズを捉えながら地域課題を考えることが可能となることで、行政サービスの更なる向上につながるといった効果が期待できるものと考えております。

今述べられた様に、私も女性管理職登用は市民のニーズに合った政策提言に大きく寄与するものと思っています。特に行政機関では男女格差があってはならないわけです。イとして女性の管理職登用を促進する取り組みについてお聞きします。

イ 女性の管理職登用を促進する取り組みについて

■市民生活部長

本市の女性の管理職登用を促進する取り組みとして、将来の管理職候補となる係長昇任者の女性職員について、計画の中で掲げる目標「45パーセント以上」を継続して確保するとともに、女性職員のマネジメント能力の育成に向けて、将来に管理職として活躍する姿をイメージする機会として、女性リーダー研修やキャリアデザイン研修を行っていきます。また、他の任命権者と組

織上の課題を共有するとともに、性別を問わず、職員がマネジメント能力の育成に向けて、将来に管理職として活躍する姿をイメージする機会として、女性リーダー研修やキャリアデザイン研修を行っていきます。

また、他の任命権者と組織上の課題を共有するとともに、性別を問わず、職員がマネジメント職への昇任や仕事を前向きに捉えることができるよう、職員のモチベーション向上や活躍のための意識改革や組織の働き方改革を促すことを目的とした研修を新たに実施するなど、組織横断的に人材育成を行います。

加えて、多様な部署への配置などを積極的に行うとともに、家庭生活との両立に対する不安を払拭できる職場環境づくりに引き続き取り組むことで、女性管理職の割合を増やし、令和7年度に30パーセント以上の目標を達成できるよう努めます。また、民間企業に対する取組としては、ワーク・ライフ・バランスの推進などに積極的に取り組む企業の表彰や、キャリアについて考える女性同士の交流会を開催しています。

管理職とカウントされていませんが、係長の女性職員の割合が46%となり2025年目標値を超えました。この状況が続けば課長以上の管理職が徐々に増えることにはなりますが、加速度が必要です。

2020年に実施した職員アンケートで「昇進したい」「どちらかという昇進したい」と答えた人は男性約6割、女性は約3割です。理由の1番が「自分の能力に自信がない」。2番が「家庭生活との両立が出来なくなる」です。それを裏付ける数字として、共働き世帯の平日の家事・育児・介護平均時間が、女性は293分約5時間、男性は75分約1時間、共に働いているのに5対1で女性に多くの負担がかかっています。男女共同参画を進めて20年ですが、この数字は10年間ほとんど変わっていません。

私はこの2つの課題、男女の能力に変わりはないにもかかわらず女性は「自分の能力に自信が持てない」ことへのアプローチ、そして「家事・育児・介護時間の是正」に切り込まなければ、係長から課長への壁を越え、30%達成は困難と考えます。再質問です。この2つの要因にどのように具体的にアプローチしていくのでしょうか。

【再質問】女性の意識変革と家事・育児・介護時間の是正

■市民生活部長

ご指摘の課題解決には、固定的な性的役割分担意識の解消や、ワークライフバランスの推進が重要と考えております。女性の意識改革については、キャリアについて考える働く女性同士の交流会や、女性管理職に関する講座を開催いたします。また、家事、育児、介護時間の是正については、大学生や企業の経営者、管理職向け研修の開催や、男性への育休奨励金の支給を行っております。

また、市役所においては、先にお答えしました新たな研修を実施することで、職員のモチベーション向上や、活躍のための意識改革、組織の働き方改革を促してまいります。

ぜひ取り組みを進めていただきたい。例えば、既に本市では、男性の育児休業取得率を上げるために、イクボス制度というのがあります。課長や部長、市長も含めて、男性の育児休暇取得のために、全庁を挙げて取り組むんでいます。私はこの問題もぜひ、男女課、人事課、各部署の人事担当者、そしてぜひ、副市長の野島晶子さんも含めて、プロジェクトチームを作って、全庁的な取り組みとして進めていただきたいと思っています。

3) 学校における女性管理職の登用について

次は学校についてお聞きします。本市の教職員の6割が女性です。しかし、教頭、校長の女性割合はわずか18.3%です。アとして女性管理職の割合とその推移についてお聞かせください。

ア 女性管理職の割合とその推移について

■教育長

今年度の女性校長の配置率は、市立学校園全体で17.2パーセント、女性教頭の配置率は、18.8パーセントです。

平成31年度からの過去5年で比較すると、多少の増減はありますが、おおむね横ばいで推移しています。

私が考える学校現場に女性管理職がいることのメリットの1番は、人生の選択肢が広がることです。子どもには大人になってからの生き方、職業の選択

肢が広がります。女性職員にとってはクラス担任だけではない選択肢が広がり、働くモチベーションが上がるでしょう、男女共同参画の環境が実現します。再質問ですが、教育長は女性管理職が増えることで、職場環境と子どもたちにもたらす影響や効果をどのように考えますか。

【再質問】女性管理職が増えることで職場環境と子どもたちにもたらす影響

■教育長

ご指摘の人生の選択肢という意味では、議員がおっしゃるとおりだと思いますが、その他に各学校で女性の管理職の方が活躍する場面に子どもたちが遭遇することで、誰もが自分らしく働く可能性というものをきちんと感じるといふこと。それから、学校側でいえば、多様な視点から学校の課題、様々な子どもを取り巻く環境課題というものが認められるということ。そして、保護者や地域の方々にとっても、意識の啓発につながるものというように認識しております。

その必要性を共有できました。先ほど、女性管理職の割合 18.3%と言いましたが、3年前は 19.5%、2年前は 20.2%で今年は減っています。人数が少ないので数人の増減が影響するのでしょうか。逆を言えば数人増やすと数値はぐんと上がります。イとして、女性の管理職登用を促進する取り組みについてお聞きします。

イ 女性の管理職登用を促進する取り組みについて

■教育長

学校現場においては、女性教員に対し、学校運営への参画意識の啓発を行ない、力量のある女性教員の主任層への積極的登用を働きかけ、主任等を経験してやりがいを実感した上で、女性が管理職を目指したいと思えるように意識改革を図っているところです。5年前と比べ、教頭や主幹教諭及び主任に占める女性の割合は、36.2パーセントから48.0パーセントに増加しています。管理職は、地域や教職員とともに、理想とする学校の実現を目指して挑戦することのできる、魅力的でやりがいのある職務であることなどを今後も伝えていきます。

教育委員会は、学校現場のワーク・ライフ・バランスを確立し、女性教員が管

理職を目指すことのできる環境の整備を図ります。

女性と男性が同じ能力があって、主任や教頭に管理職が推薦するとき、両者に声をかけても女性が断ることが無いよう、また、女性は家事育児で大変だろうからと慮って声掛けをしないということが無いよう、しっかりと声掛けをしていただきたいと思います。

実は、教育ビジョンの、女性管理職目標は2020年は20%、2021年以降は「前年度以上」で数値を設定していません。目標設定がなければ実際にPDCA (Plan・Do・Check・Action) サイクルを回し、取り組みを評価し、改善することは難しいのではないですか。井崎教育長はかつて市民生活部長、総務部長としてこの取り組みを進めてきた方です。ぜひ目標設定していただきたいのですけれども、この目標設定の考え方についてお聞かせください。

【再質問】 目標設定の考え方

■教育長

教育委員会としては、先程申し上げましたように、校長、教頭にいきなり承認の率を増やそう、数を増やそうとしてもなかなか難しいところがあるということで、主任層、あるいは教務主任への承認をまず取り組み始めたということだと思います。数値目標につきましては、先程申し上げました中堅層が増えてきている実態も踏まえて、数値目標を設定できるように努めてまいりたいというように思います。

国も企業も、いろいろな行動計画において、数値目標を設定する。だからこそそこに向かって努力するし、今のやり方ではなく、様々なアイデアが浮かんでくるというようなことがあるので、ぜひ目標設定して取り組んでいただきたいと思います。

4) 消防局における女性職員について（消防長）

消防局においては女性職員の採用が2001年から始まり、現在20代から40代で、係長や小隊長はいるが管理職はいないと承知しています。男性職場というイメージがありますが女性消防職員が増えることは重要と考えます。

最初に、消防長に消防局における男女共同参画の意義をお聞きします。

ア 消防局における男女共同参画の意義は何か

■消防長

火災、救急、救助など様々な災害現場で女性職員が男性職員とともに活躍することで、女性や子ども、高齢者をはじめ、年齢や性別を問わずさまざまな方に安心感を持っていただけたと考えています。

また、防火指導や広報においても、多様な視点で物事を捉えることによって、よりの確な指導や広報ができ、市民サービスの向上が図れるとともに、組織としても柔軟性が備わると考えています。

様々な災害現場には、子どもや女性、高齢者、そして災害時の要支援者等、様々な状況にある、多様な方々がいらっしゃる。女性職員が増え、対応する側も多様性があることは、住民へのサービス向上につながると考えます。総務省消防庁は2015年に「消防本部における女性消防職員の活躍推進のための積極的な取り組み」を要請し、女性職員の割合を2026年までに5%に引き上げることとしています。川崎市では5.26%、広島市4.54%、さいたま市4.15%となっています。女性の採用に実績のある自治体では当然割合が上がります。本市消防局においても積極的な取り組みが必要と思います。その現状と取り組み状況をお聞きします。

イ 現状と取り組み状況について

■消防長

令和5年4月1日現在、消防局の女性職員は17名であり、全職員947名に対する割合は1.8パーセントとなっています。

女性職員の増員に向けた取り組みとして、女性向け職場説明会や、高校、大学、各種専門学校を訪問し、女性が活躍できる職場のPRを行っているほか、今年度からインスタグラムを開設し、写真や動画を活用して更なる広報の充実を図っています。

また、女性職員が安心して働き続けられるための取り組みとして、仮眠室、更衣室、浴室などの女性専用エリアの整備や、出産、育児などのライフイベントによる働き方の変化に対応できる職場環境づくりを推進しています。

本市消防職員の皆さんは 10 数倍の厳しい採用試験を合格された方々であり、子どもたちのあこがれの職業です。女性消防職員の皆さんは男性と変わりなく消防活動・救急活動に従事していると聞きます。女子も男子も「消防士」になりたいと夢を描くことのできる、子どもたちに身近な取り組みをさらに進めてください。そのためには女性職員からの率直な聞き取り、人事課、男女課、学校人事課などとの意見交換、他市との情報交換なども有益と考えます。女性消防職員が働きやすい施設・環境整備、ライフステージ（結婚・出産・育児・介護等）に応じた休暇制度の活用は、男性にとっても働きやすい職場環境であるはずです。ぜひ積極的に女性活躍を進めてください。

2. 特別な支援を必要とする子どもたちの中学校卒業後の切れ目ない教育の実践について

特別支援学校、特別支援学級、通級指導教室に子どもが通うどの保護者も、我が子に一番いい教育の場は何処かと悩み抜いた末に、重い決断をし、今を過ごしています。ある人は子どもの成長に安堵しながらも、「学年が上がる都度、中学校や高等学校へ進学する都度、悩みや不安は尽きない、就業、医療、介護…と困難が続きます」と話していました。

少子化で子ども数減少の中、特別支援教育を受ける子は 10 年で倍増し、特別支援教育の需要は高まっています。

今定例会において、6 人の議員が「特別支援教育」に関連する質問をします。特別支援教育に熱い関心が注がれている表れと思います。今回私は、先の保護者の声を受け、切れ目のない教育の観点から中学校卒業後の教育に焦点を当て、順次質問をします。

本市に待望の特別支援教育課が出来て 1 年です。私は 1 年前の一般質問で「特別支援教育課への期待と IT サポートセンターとの連携は本市の特徴として全国に発信できる」と提案しました。一人ひとりにとって個別最適な学びの充実は本市の特別支援教育の中核となって各学校をリードしていることと思います。最初に 1) 本市における特別な支援が必要な子どもたちの学びの実態の中で、アとして、昨年新設された特別支援教育課のもたらした具体

的効果についてお聞きします。

- 1) 本市における特別な支援が必要な子どもたちの学びの実態について
- ア 昨年新設された特別支援教育課のもたらした具体的効果について

■教育次長

特別支援教育への社会的ニーズに的確に対応するため、特別支援教育の研修機能、相談機能、行政機能を統合し、特別支援教育を包括的に所管する特別支援教育課を新設しました。

新設によって、特別支援教育サポートセンター事業における支援の実態や把握した現場のニーズを研修に生かすなど、一体的な事業を展開しています。加えて、教育委員会内や市長部局長とも連携し、政策企画立案能力の強化と特別支援教育の推進を図ってきました。

昨年度末には、医療、福祉など関係機関と連携した特別支援教育フォーラムを開催し、教員だけでなく多くの市民から参加いただき、特別支援教育についての相互理解を深めることができました。

資料をご覧ください。イとして特別支援学校、特別支援学級、通級指導教室の特徴と、学ぶ子どもたちの実態についてお聞きします。

- イ 特別支援学校、特別支援学級、通級指導教室の特徴と学ぶ子どもたちの実態

■教育次長

本市では、特別な支援を必要とする児童生徒の学びの場として、日常生活や学習活動全般に直接的な支援を必要とする児童生徒には特別支援学校、部分的な支援や言葉掛けなど、間接的な支援が必要な児童生徒には特別支援学級、通常の学級に在籍し、障がいに応じた特別な支援を必要とする児童生徒には通級指導教室を設置しています。

特別支援教育への理解や学校の受け入れ体制の整備が進み、この教育の対象となる児童生徒数は年々増加しています。児童生徒一人一人の社会参加と自己実現に向けて、必要な力を育むために、施設設備や教材など環境を整備し、担当者の育成を柱として、職員体制を整え、特別支援教育を推進していきま

す。

【再質問】特別支援学級の増加によって、専門性をもった先生方の確保が難しいのではないかと懸念します。学級担任の専門性および指導力の確保、支援の質の向上はどのように図っているのかお聞きします。

■教育次長

担当者の専門性の向上のため、総合教育センターでは、特別支援教育に関する研修講座を設けています。また、新潟市小学校研究協議会、新潟市中学校教育研究協議会では、担当者が定期的に研修を進め、指導力の向上に努めております。さらに、担当者の資質向上のために、人事施策として、特別支援学校と小中学校の人事交流を進めております。また、通級指導教室担当者育成のため、通級指導教室担当者を複数配置とし、継続的な研修を行っております。

【再質問】別な視点から再質問します。保護者にとっては我が子の障がいを受け入れることが容易ではない上に、特別支援学校、支援学級、そして通級教室の明確な違いも判らず、就学支援委員会で進められる就学先が受け入れられなかったり、他を希望することも見てきました。そのような場合はどのように保護者の不安を払しょくしながら子どもにとって最善の提案を納得してもらおうのでしょうか。保護者の納得無くして子どもの安心はないでしょう。子どもへの説明も含めてどのように合意を図っていくのかお聞きします。

■教育次長

本市では、春・夏の就学相談会や随時相談で、学びの場や就学までのスケジュールの情報を提供し、就学に関する相談を行っております。就学先の決定については、本人の思いや願い、保護者の意見を最大限尊重し、本人・保護者と、教育委員会、学校が、教育的ニーズと必要な支援について合意形成を図れるよう、就学相談を進めております。また、学びの場の変更についても、柔軟に対応しております。

【再質問】子どもへの理解は図られるのでしょうか。

■教育次長

当然、ご本人、子どもたちも、自分で何を学びたい、どういうところで学びたいという気持ちは大切にしなければいけないと思いますので、丁寧に説明しているものと考えます。

2) 中学校卒業後の学びについて

次に義務教育後の受け皿をお聞きします。中学校でも特別支援教育の必要な子どもが年々増加しています。中学校特別支援学級・新潟市立東西特別支援学校の卒業生の進路状況についてお聞きします。

ア 中学校特別支援学級・新潟市立東西特別支援学校の卒業生の進路状況について

■教育次長

令和4年度末に中学校特別支援学級を卒業した生徒の57.8%が高等学校に進学し、41.3%の生徒が特別支援学校高等部に進学しています。高等学校に進学する生徒の割合は年々増加しています。

また、中学特別支援学級や特別支援中学部を卒業し、特別支援学校高等部を希望する生徒については、全員高等部に入学が可能です。

令和4年度末に市立東西特別支援学校を卒業した生徒は、新潟学区入学者選考により、県立江南高等特別支援学校に26人、県立東新潟特別支援学校に2人、県立よつば学園に1人が入学しています。

【再質問】今のお話にあるように、中学校の特別支援学級の卒業生は約200人でその4割の子どもたちが高等部に進み、他6割の子どもたちが高等学校に進んでいます。高等学校は公立、私立、全日制・定時制・通信制があり、通信制がこの数年増加しています。選択肢が増えたことは良いのですが、これだけ多いと迷う保護者もあるでしょう。各学校の特徴についての情報発信・学校見学等について保護者と生徒に積極的な対応がなされているでしょうか。

■教育次長

進路指導については、中学校、特別支援学校中学部とも、進路指導主事、学年主任を中心として、丁寧な指導・支援を行っております。高等学校、特別支援

学校が行うオープンスクール、学校説明会、各種リーフレットなどを活用し、高等学校と高等部の学習活動の違いや、卒業後の進路などについても丁寧な情報提供がなされているものと考えます。

本市では特別支援教育課が、義務教育課程のすべての学校を網羅し、一人ひとりの学びの保障を支援していますが、高等学校等ではどうでしょうか。留年するとそのまま学校に行かなくなったり、中退する子どもの話を聞きます。高等学校等での一人ひとりへの特別な学びの支援についてお聞きします。

イ 高等学校等では一人ひとりへの特別な支援はどのように行われているか

■教育次長

本市は、万代高等学校、明鏡高等学校、高志中等教育学校の3校を設置しています。文部科学省の調査では、小中学校において、通常の学級の8.8%の児童生徒が特別な教育的支援を必要としています。高等学校においても発達障がい等により、特別な支援を必要とする生徒は常に一定数が在籍しています。

3校の市立高等学校においては、特別支援教育コーディネーターを指名し、特別な支援が必要な生徒については、基礎的環境整備を整え、必要な合理的配慮を提供しています。

また、明鏡高等学校においては発達通級指導教室を設置し、対人関係に困難を抱える生徒を対象に「自立活動」を実践しています。

先日、私も明鏡高等学校の通級指導教室の授業の様子を見学しました。午後の2コマで「自立活動/自分デザイン」の授業でした。3人の子どもが自分の目標を清書し発表する、その発表をみんなで聞いて、認めてもらったりアドバイスをもらう授業でした。先生は3人いて、全てに肯定的・受容的対応で、一人ひとりにあった適切な指導をされていました。卒業に向かって自立を支援してもらっている子どももいました。

明鏡高等高校に設置された経緯等も含め通級指導教室の現状と課題をお聞きします。

ウ 明鏡高等学校に設置されている通級指導教室の現状と課題について

■教育次長

高等学校においては、平成30年から通級指導教室が強化され、学習や生活の困難の克服・改善を目的とする「自立活動」が単位として認定されるようになりました。

明鏡高等学校では、制度化に先んじて、平成27年から3年間、文部科学省事業「高等学校における個々の能力・才能を伸ばす特別支援教育」の研究開発校として、発達通級指導教室の実践に取り組みました。

対人関係に困難を抱える生徒を対象に、自己理解や自己受容、社会参加や就労につながる力を育むために、「自立活動」の指導を中心に、個別の指導計画を作成し、全校体制で取り組んでいます。また、学習活動においては、ユニバーサルデザインや特別支援教育の視点を生かした授業づくりが行われ、全ての生徒が「わかる・できる」ように授業が構成されています。

【再質問】明鏡高校にある通級指導教室の良さがよくわかりましたが、他の市立高校（万代高等学校、高志中等教育学校）での支援はどうなっているのでしょうか

■教育次長

明鏡高等学校では、万代高等学校、高志中等教育学校から、依頼・相談があった場合は、発達通級指導教室担当者が教育相談として出向き、各校の職員と連携して対応しております。

どの高等学校にも特別な支援が必要な子どもたちがいます。学び難さ、人間関係の難しさ、孤立感、進級の困難さ等に対し、自校通級教室があれば個別に、またグループで必要な支援をうけることができるでしょう。明鏡高等学校のように、学校全体でのインクルーシブ教育の推進が図られることとなります。そうなれば市立学校全てに特別支援教育課が目指す多様な学びの充実を通じた「切れ目ない支援」の実践が可能となると考えます。そこで市立高等学校における通級指導教室の増設についてお聞きします。

エ 市立高等学校における通級指導教室の増設の考えは

■教育次長

令和4年度の文部科学省の調査によれば、通常の学級に在籍する8.8%の児童生徒が特別な支援を必要としています。高等学校においても発達障がいなど特別な支援を必要とする生徒は、常に一定数が在籍しています。今後も各高等学校のニーズを把握しながら、担当者の増員について、検討を進めます。

【再質問】

今の答弁がよく分からなかったんですけども、増設は考えないけれども、増員を考えるとということですか。

■教育次長

現段階で増設という方向性が出てはおりません。ただ、ニーズ等があったり、現状を把握する中で、増員に加えて増設も検討の対象になる可能性はあるかと考えます。

【再質問】その可能性を探求していただきたいのと、私は1対1というよりは、明鏡を見せていただいたときに思ったのは、グループで学びあう、グループで高めあうというのがあるので、グループ指導が教育相談でできるのかどうか。それも含めて考えたらどうかと思うんですけども、いかがでしょうか。

■教育次長

万代高等学校、高志中等教育学校からの依頼については、明鏡高等学校発達通級担当者が教育相談として対応しており、その際、生徒一人一人のニーズにより、個別指導とグループ指導を組み合わせ、柔軟に対応しております。

【再質問】増員についてぜひ検討してください。再質問ですが、特別支援教育課が市立高等学校3校で支援を考えていることはわかりましたが、一方、県立、私立高等学校に通う子どもたちが大勢います。私立高校には特別な支援を行っているところも多くあると聞きますが、県立高校では特別な支援が必要な子どもたちには厳しい環境と察します。新潟市の特別支援教育を受け卒業した子どもたちには、高校入学後も切れ目のない支援は必要と考えます。

どのような支援が可能でしょうか。

■教育次長

現状では、市内県立高等学校の生徒への校内での指導支援については、県が検討すべきことと考えます。しかし、新潟市教育相談センターでも、県立、市立、私立を問わず高校生の相談を受け入れており、実際に相談に来る生徒もいると聞いております。そのような支援が可能かと考えます。

最後になりますが、本市には市立特別支援学校高等部はありません。特別支援教育課の目指すところが「切れ目ない支援」であるならば、高等部も同様です。しかし、必要とするほぼ全員が、県立（新潟よつば学園、江南高等特別支援学校、江南高等特別支援学校川岸分校、西蒲高等特別支援学校）に通っています。県立学校が本内の子どもたちを引き受けていることになります。私は新大付属特別支援学校が小・中・高の12年を通した一貫した教育ビジョンの元、特別支援教育をリードしているように、本市に特別支援教育課が発足した今、将来的に市立特別支援学校高等部の設置を検討することも重要だと考えます。そのことを申し添えて質問を終わります。

3. 国道402号沿岸部の飛砂対策について

本市は長大な海岸線を有し、日本海に沈む夕日は息をのむほどの美しさで、日本海夕陽ラインは本市の魅力と1つです。一方、日本海側特有の厳しい気象条件で、沿岸住民にとって飛砂対策は大きな課題となってきました。かつて砂で家が埋まってしまうこともあり、塩害と飛砂との闘いであったと聞いています。まず本市における飛砂対策の考え方をお聞きします。

1) 本市における飛砂対策の考え方について

■土木部長

本市では、道路パトロール等により、堆積した砂で安全な道路交通確保に支障があると判断された際に、その都度、重機に抛る砂の撤去作業を行っています。また、飛砂の著しい西区では、交通傷害の軽減を図るため、飛砂防止策

の設置など、施設整備も進めています。

次に西区の飛砂対策の取り組みについてお聞きします。西区は冬場を中心に強い北西の季節風で海岸からの猛烈な飛砂に悩まされてきました。20年前の地元新聞に、飛砂で砂漠のようになった国道402号を車が延々と続いている写真が掲載されて、「自然がもたらす飛砂は際限がなく、それを取り除く闘いもまた、終わることはない」と書かれていました。国道402号西区沿岸部の飛砂対策の取り組み、効果と課題についてお聞きします。

2) 国道402号線西区海岸部の飛砂対策の取り組み、効果と課題について(西区長)

■西区長

国道402号の新潟海岸沿いの一部は、海岸側に保安林がないことから、強風時などは海岸からの砂が大量に飛散し、道路に砂が堆積することで、円滑な道路交通に支障をきたすなど、長年にわたり大きな課題となっていました。このことから、これまで、人口砂丘の設置の他、飛砂防止柵や緑化事業などの対策に取り組んでおり、その結果、国道402号の除砂回数が減少するなど、一定の効果も見られます。

一方、冬季に強い風が吹き込む際は、未だに相当な砂が道路側に飛来する状況であり、その対策は現在も大きな検討課題となっています。こういった状況を踏まえ、今年度特色ある区づくり予算事業を活用し、これまでの取り組みの検証の他、飛砂を一層抑制するための新たな抜本的対策などについて、有識者や関係機関の意見をお聞きしながら検討を進める予定です。今後とも、効果的な飛砂対策が講じられるように必要な取り組みを推進していきます。

これらの対策によって、飛砂の被害は軽減してきたことを実感しています。冬場は砂で通行が困難になることが幾度もあったのですが、現在は道路に積る砂の除砂回数、除砂費用とも半減し、その効果が表れています。

3) 各区役所の道路清掃費の活用について

配布した資料をご覧ください。これらの除砂に関する費用は各区役所に配分された「道路清掃費」によって実施されています。道路清掃費の目的と用途、

各区配分の根拠についてお聞きします。

(*議場の各議員・執行部に資料配布：①各区役所の道路清掃費の内訳②西区抜本的対策)

ア 道路清掃費の目的と使途、各区配分の根拠について

■土木部長

道路清掃費は、円滑で安全な道路交通環境を確保するため、除草、側溝清掃、街路樹の剪定、路面清掃などを行う経費として予算計上しています。各区への配当予算は、路線の管理延長や、沿線の状況、過去の実績等を加味して毎年決定しています。

各区役所の道路清掃費（資料①）を見ますと、各区の特性によってその使途に多少の違いはあるものの、多くは除草に使っていることがわかります。しかし、西区は圧倒的に除砂対策のために使われていることが特徴です。除砂のために道路清掃費約 6,100 万円の半分以上約 3,200 万円が使われています。

更に詳しく西区の道路清掃費の内訳を見てみます。(資料②) 右上の円グラフですが、除砂関係 3,200 万円は 2 つの事業に分けられ、緑色が「事後対応」と称して、国道 402 号の上に積った砂を道路清掃車などで取り除く費用で、一冬で 430 万円です。西蒲区は 350 万円です。ところが、オレンジ色の「予防保全」はその 6.5 倍の 2,800 万円で、具体的には中央図でわかるように、道路でなく、道路の海側に設置されている飛砂対策防止柵に積った砂を取り除く作業に使われているのです。ブルドーザーやダンプを使い通年にわたった砂を取り除く作業です。これは西区のみです。

このため、西区では除草に割く費用が 8 区の中で極端に少なく、国県道の除草を求める区民の要望に応えることができない状態にあります。

人工堤防や飛砂対策防止策によって除砂費用が半分に抑えられましたが、今述べたように、予防保全として実施する除砂の 2,800 万円が、道路清掃費を圧迫しています。これは本来の「道路清掃費」の使途範囲をはるかに超えていると考えます。そこで、イとして「一冬で数メートルを超える飛砂防止柵に堆積する飛砂の除去については、道路清掃費とは別に予算組みをしてはどうか」と思いますがいかがですか。

イ 一冬で数メートルを超える飛砂防止柵に堆積する飛砂については、道路清掃費とは別に予算組みをしてはどうか

■土木部長

西区において、飛砂対策に要する費用が、道路清掃費に大きな影響を与えていることは認識しておりますので、効果的な事業執行が可能となるよう、予算編成に向けて検討していきます。

西区の事情をよく聞き取り前向きな検討をお願いします。住民にとっては本来してもらいたい事業が実施されていない状況ですので。

現在、西区では地域のコミュニティ協議会と共に、海岸管理者である県に対し「西区海岸部の飛砂対策の抜本的対策の検討を着手していただきたい」と何度も要望をあげていますが、改めて要望の根拠・趣旨を伺います。しかしながら改善される兆しは見えません。そこで、土木部として海岸管理者で飛砂の発生源を管理する県と抜本的な飛砂対策について、理論武装することも含め、より踏み込んだ積極的な協議をすべきと考えますが、いかがですか。

4) 海岸管理者である県と抜本的な飛砂対策について積極的な協議の推進を

■土木部長

市が撤去した砂については、国や県が管理する海岸保安地域に養浜財として搬出している他、保安林と隣接する地域では、県と連携して緑化対策を実施しています。また、毎年、国や県と合同で飛砂対策を検討する会議を開催し、相互の取り組みや課題について情報提供しながら検討しています。このような取り組みを継続しながら、問題解決に向け引き続き関係機関と連携して取り組んでいきます。

今までは西区が中心になってやってきましたが、これからは本庁と一緒にあって一枚岩になって県としっかり交渉していただきたいと思います。

最後になります。西区海岸部の中でも保安林がなく国道 402 号に隣接している住宅地が一カ所あります。松海が丘 4 丁目の団地です。1973 年頃に宅地造成されましたが、強風時の飛砂は海側から国道を超えて内陸部に堆積し続けてきました。現在は 50 年間に堆積した飛砂の圧力で宅地との境界線に立てられたブロック塀は住宅側に傾き、高さ 3 メートルはある砂山がいつ倒壊し民家を押し潰すかわからない危険な状態にあります。地震、線状降水帯などのゲリラ豪雨が頻発する昨今、住民の安心・安全、ひいては住民の生命、財産が脅かされる状況です。民地間の問題で行政としての対応は困難との意見も承知していますが、飛砂の発生源となる海岸管理者である県、そして道路管理者である市の飛砂防止対策が不十分であった結果であると考えます。現に飛砂対策に力を入れて以来、飛砂は激減しています。住民の安心・安全を守ることは市の責務です。緊急に何らかの対策をすべきと考えますがいかがでしょうか。

5) 西区において住宅地を脅かす飛砂被害について（西区長）

■西区長

空き地に堆積した飛砂については、自治会の皆さまとの意見交換を通じ、これまでも経緯や現地の皆さまが大変心配をされていることは承知しています。しかしながら、民地に堆積した砂に関する問題であり、原則土地所有者が解決すべきであるとの認識の下、本市が主体となって民地の砂の撤去を行うことは難しいものと認識しています。一方、民地に堆積した砂を含む飛砂の問題については、市民の安心安全にかかわる大きな課題であるとしてとらえていますので、引き続き本市としても必要な飛砂対策を講じるとともに、海岸管理者である県に対して、飛砂の発生源となる海岸での抜本的対策を求めています。

市長もこの地域の事情はよくご存じと思いますが、住民の希望をよく聞き取り、一刻も早い、寄り添った対応をしていただきたいと思います。