

上野 みえこ

今日は、交通事業と生活保護業務の2つの分野についてお尋ねいたします。

はじめに、交通事業における安全運行・乗務員体制について伺います。

まず1点伺います。電車の安全運行においては、経験の積み重ねによるスキルアップの向上は欠かせない課題だと思いますが、交通事業管理者の見解を伺います。また、そのために取り組んでいることをご説明ください。

(答弁)

ただいま答弁いただきましたように、安全運行には、経験の積み重ねや研修が本当に大切だと思います。私も、決算審査に当たって交通局からいただきました資料では、昨年度発生した34件の事故のうち、3年未満の経験年数の運転士による事故が3分の2の21件にも上っていることから、経験の浅い運転士の方々への研修はより一層大切ではないかと思います。この点では、毎年行われている運転技術フォローアップ研修において、前年度まで3年目研修として行われていたものが、2017年度から6カ月・1年・2年・3年目と経験の浅い方々により丁寧に行われるようになったことは、よかったです。より一層、研修機会と内容の充実に努めていただきたいと思います。

続けて、お尋ねいたします。

研修と合わせて大切な、経験の積み重ねという点で伺います。

第1に、昨年度16人の監督業務のうち、5人が任期付職員となっています。嘱託職員の中から試験に合格した人が任期付職員となるそうですが、その任期は5年です。30代から50代まで様々な年齢の方が任期付職員とされているようですが、5年間の有期雇用では、その先がありません。監督を務めることができる人材を5年の任期で解職することとは、交通事業としても損失ではないかと思えます。監督業務として採用している任期付職員については、任期終了の雇用継続を検討すべきではないでしょうか。

第2に、労働契約法が適用となる民間の事業所においては、5年間同じ職場での雇用が行われた場合、無期雇用へと切り替える道が開かれています。公務労働の現場では、その適用としないために、5年間勤めても無期雇用を希望することはできません。しかし、本来、働く人の雇用を守ることと、事業の継続・技術の向上等考えるならば、公務労働の現場においても、1年更新の低賃金で雇用する嘱託職員ばかりを増やすような職場には未来はありません。嘱託運転士の年齢構成を見ると、20代・30代が35名と半数以上を占めており、未来ある労働者に経験の積み重ねを保障することは、企業としても大切な課題ではないかと思えます。嘱託運転士について、試験等を行うことで、正規職員への道が

開かれるようなことを検討すべきではないでしょうか。

第3に、現在、交通局としては、運転手の採用はすべて嘱託職員です。しかし、すべてが嘱託職員であるがために、監督業務が不足となるような状況となっています。事業の継続性や人材育成のためにも、毎年一定数の正規職員を採用していくべきではないでしょうか。

以上3点、交通事業管理者にお尋ねいたします。

(答弁)

嘱託職員を任期付職員にして監督業務を担っているのは、正規職員が絶対的に不足しているからにほかなりません。監督業務は、運転士以上に経験や技術の必要となる業務であり、本来きちんと採用されて経験を積んでいく正規職員によって担われるべきものです。この点について、交通事業管理者はどのように認識されているでしょうか。

(答弁)

・・・・・・

いろいろな言われましても、正規職員をきちんと確保していくというのは、現場で働く職員のみなさんの処遇の向上と、交通事業にとって一番重要な安全運行に欠くことのできない問題ではないかと思えます。そしてまた、企業の存続にとって一番重要な課題ではないでしょうか。

電車の車内には、嘱託職員の募集広告が張り出されています。そして、すべてが民間となったバス事業においても、バスの車内に運転士募集の広告があります。電車・バス問わずに乗務員の確保がなかなか難しい状況となっています。しかし、それはとりもなおさず、正規職員をきちんと確保することなく、経営を理由に、安く使い捨てる非正規職員に運行をゆだねてきたことの結果ではないでしょうか。交通局における採用は、毎年嘱託職員だけとなっています。しかし、企業の都合によって安上りの非正規雇用ばかりを採用し続ければ、企業の存続すら難しくなります。将来を見据えて、正規職員の採用・確保を検討されることを要望いたします。

次に、交通事業におけるバリアフリー化の問題についてお尋ねいたします。

第1に、車両ならびに電停等のバリアフリー化の目標、ならびに現状・到達点をご説明ください。

第2に、今後目標達成のために、どのように取り組んでいかれるのでしょうか。
以上2点を交通事業管理者に伺います。

(答弁)

バリアフリー化の目標としては、車両について、バリアフリー新法の努力目標である70%を目指しておられるとのこと。努力目標ではありますが、新法は平成32年度を目標年度としています。市としては、何年度を目標にして車両のバリアフリー化をすすめていかれるのでしょうか。

事業管理者に伺います。

(答弁)

・・・・・・

電停の改良は、すべての電停改良が目標とことです。財政的な問題はもちろん、位置的な条件、関係者との協議など、さまざまな要件が整わなければ、電停改良というのはすすみません。車いすが利用できる電停であっても、1・5メートルの基準となっていない電停は危険でもあります。利便性の向上と利用者の安全確保の点からも、順次改良がすすめられていくべきであろうと思います。電停改良についても、段階的にでも目標値を定め整備していくことが必要ではないでしょうか。事業管理者に伺います。

(答弁)

・・・・・・

車両・電停ともに、着実にバリアフリー化をすすめていただきますよう要望いたします。そのためにも、バリアフリー化促進に向けての一般会計からの支援は不可欠です。市長に置かれては、市民・利用者の立場に立ち、交通事業会計への支援充実を図っていただくようお願いしておきます。

2つ目のテーマである生活保護の丁寧なケースワーク業務についてお尋ねいたします。

私は、所属する厚生委員会、生活保護業務が適切に行われるようにと、ケースワーカーや査察指導員の充足率100%を繰り返し求めてきました。しかしながら、本市のケースワーカー充足率は、今年4月時点で、嘱託・再任用を含めて131人、87・2%です。しかも、昨年度90・3%となっていた充足率は、今年4月に87・2%と、3ポイント落ち込んでいます。言うまでもなく、生活保護の現場は、複雑な社会状況を反映し、さまざまな困難を重複して抱える世帯が増えています。困難ケースというのが多いのではないのでしょうか。それだけに、一つ一つの世帯に丁寧にかかわっていくこと、経験とスキルの

高さが求められると同時に、多数のケースを抱え込まないような十分なケースワーカーの配置が求められていると思います。

そこで人事権を持っておられる市長に伺います。

第1に、ケースワーカーの充足率が100%となっていない状況をどのように認識しておられますか。

第2に、厚生労働省は嘱託ケースワーカーを基準の人員に含めていません。熊本市では、ケースワーカーに嘱託を任用していることも、充足率の低下につながっています。嘱託ケースワーカーの任用をやめて、速やかに正規職員による充足率100%を達成すべきではないでしょうか。いつを目途に、100%を達成されるのでしょうか。

合わせて健康福祉局長に伺います。

ケースワーク業務のレベル向上のために、職員の研修が大変重要です。現行の取り組み、どのような研修をどのくらいの職員が受けているのか、ご説明ください。また、今後すべてのケースワーカー・査察指導員が研修をきちんと受けていかれるように、研修内容や開催について充実する必要があると思いますが、お考えをお聞かせください。

以上3点、お尋ねいたします。

（答弁）

市長は、「嘱託および再任用職員も配置し、生活保護業務を担わせることで、制度の適正な運営確保に取り組んでいる」と言われました。しかし、先ほど質問でも言いましたように、厚生労働省の考えでは、嘱託ケースワーカーを基準人員に含めません。その点をご存知でしょうか。

市長に伺います。

（答弁）

・・・・・・

厚生労働省の考え方に立つならば、嘱託職員を配置して適正な運営確保に取り組むというのは誤りです。配置標準数を満たすように取り組んできたと言われますが、2017年度より2018年度は減っています。充足率を政令市と比較しても、今年4月時点で、熊本市の充足率87.2%は、低い方から8番目です。しかも、厚生委員会に出された資料の131人というケースワーカー数には、嘱託ケースワーカーが20人含まれており、厚生労働省の基準で言えば74%の充足率ということになります。他の政令市でも嘱託任用はそう多くはなく、3桁のケースワーカーを非常勤職員で任用している大阪市に次いで低い充足率となるのではないかと思います。このような状況で、丁寧なケースワーク業務を

求めることは難しいのではないのでしょうか。

最初の答弁で、市長は、「現場の厳しい状況については理解していることから、今後可能な限り配置標準数を満たしていくよう努めていく」と言われました。必要性を認められるのであれば、それは意識的に取り組まなければ、実現することはできません。いつまでに、達成するのかという問いに、お答えがありませんでしたが、漠然と頑張るというのでなく、きちんと目標年次を定めて、100%配置に取り組むべきではないのでしょうか。いつまでに標準数を満たすように取り組んでいけるのか。明快な答弁をお願いいたします。

(答弁)

・・・・・・

今や、生活保護の問題がテレビドラマ化されるようになりました。それだけ貧困が社会の大きな問題になっているからにほかなりません。テレビドラマでも、さまざまなケースが取り上げられていましたが、現実にはもっともっと複雑な状況に置かれている方々が多数いらつしやると思います。その一つ一つにしっかりと向き合い、支え、生きる力をぐぐんでいくためにも、正規職員によるケースワーカーの100%を直ちに実施していただくよう要望いたします。

合わせて、忙しいケースワーカーのみなさんがスキルの高い業務ができるよう、全員がきちんと研修の機会が得られるように、研修の充実もお願いしまして、質疑を終わります。