

令和5年9月定例会 一般質問（概要）

質問者 広野 瑞穂 議員

質問日 令和5年10月3日（火）



大阪維新の会、大阪府議会議員団の広野瑞穂でございます。
通告に従いまして、順次質問をさせていただきます。

1 阪神高速道路の料金見直しに係る、国への提案

まず、国が年内に方針を確認する料金の見直しについて、公平な料金体系へのステップであり、都心迂回割引などの戦略的な料金施策を展開するとのことですが、先行実施した首都高速道路で拡充された大口多頻度割引については、物流事業者など特定の利用者へのメリットが大きく、他の利用者から見ますと、必ずしも公平な料金体系と捉えられないのではと懸念しております。新設された深夜割引についても、トラックドライバーの夜間走行を助長することとなり、働き方改革に逆行しているのではという意見もございます。

今後、国土幹線道路部会で料金見直しについてのヒアリングが行われるとのことですが、その際、全ての利用者がメリットを享受できるよう、部会で提案すべきと考えますが、都市整備部長のお考えをお伺い致します。

<谷口都市整備部長>

- 料金見直しを先行実施した首都高速道路では、都心部の交通が外側の環状道路へ転換し、深夜利用の増加により日中の利用が減少するなどの効果が、国の部会で示されたところ。
- 今回の料金見直しは、議員お示しのとおり、公平な料金体系へのステップであり、また、戦略的な料金施策などを講じることにより、都心部の渋滞緩和などが期待される。
- 首都高速と同様の見直しが行われる場合、首都高速で実施されている料金施策はもとより、料金見直しにより生じる関西国際空港方面など泉州地域の割高感の解消や、ミッシングリンク解消のための淀川左岸線の着実な整備など、近畿圏固有の課題解決が必要と認識。
- 今後、ご指摘の点を踏まえ、議会との議論を行い、府としての考えをまとめ、国土幹線道路部会のヒアリングの場で提案していく。

【要望】

阪神高速道路株式会社に関しましては、例えば、子会社の多数作る等、その経営のあり方については、高コスト化につながっているのではと感じる点もあります。また、料金改定の中で深夜割引を行うことで、夜間通行量の増加に伴い都心環状の通行量が減ったとの答弁もありましたが、都心環状の通行量が減っているのは、あくまでも中央環状や外環道が整備された事が最大の要因だと私たちは考えています。また、大口多頻度割引など、何にとっても、誰にとっても公平なのか、甚だ疑問を感じる部分でもあります。

今回の値上げに関しては、まだまだ議論すべきでありまして、今後、国に対してしっかり意見していただく事を要望致します。

2 インターネット上の誹謗中傷への対策

次に、インターネット上の誹謗中傷への対策について伺います。

今定例会においては、インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例の一部改正案が上程されており、先の我が会派の代表質問において、府民文化部長から、新たに設置する専門相談窓口での相談を通じて、被害者に寄り添いながら支援を行っていくとともに、引き続き、必要な対策を検討していくとの答弁を頂きました。

被害対策については、しっかりと行っていただきたいが、このインターネット上の誹謗中傷等の対策としまして、条例の理念にもありますように「新たな加害

行為者を生み出さないことが、新たな被害者を生み出さない」という考えが重要であり、そのためには、直接、加害行為者に働きかける対策が必要と考えております。今回の改正条例案では、加害行為者への助言や説示については不当な差別的言動を対象とし、誹謗中傷は対象としていないとのことですが、例えば、SNS上に誹謗中傷を投稿した際に、その場で注意喚起が表示される「ターゲティング広告」などは、直接、効果的に加害行為者に働きかけできるのではないかと考えられ、これまでから強く取り組みを求めてきたところでございます。

また、加害行為者が誹謗中傷等を止めたいと思った時などに、府として、しっかりと相談にのることができるよう、本条例に、加害行為者への相談支援体制の整備も明記したところでございます。そこで、加害行為者に対する具体的な取組について、府民文化部長にお伺い致します。

<江島府民文化部長>

- インターネット上の誹謗中傷等を防止するためには、府民へのインターネット・リテラシーの向上や人権意識の高揚を図るための教育・啓発の推進はもとより、議員お示しのとおり、加害行為者への働きかけも重要であると認識している。
- そのため、本年9月からターゲティング広告を本格的に実施し、SNSや検索エンジンにおいて、侮辱的または差別的な表現に該当する投稿や検索を行った者に、直接、注意喚起のメッセージを表示するなどの啓発を行っている。
- さらに、そのメッセージから府のホームページに誘導し、啓発動画や相談窓口を案内するとともに、こうした情報の発信を行えば、刑事罰や損害賠償請求、社会的制裁を受ける可能性があることを周知するなど、人権侵害情報の発信の抑制に努めている。
- また、新たに設置する専門の相談窓口においては、加害行為者に対しても、人権侵害情報の発信抑制やその削除につながるよう、適切な助言を行うとともに、精神保健福祉士等による無料相談などを実施することとしている。
- 今後、大阪府人権施策推進審議会のご意見も伺いながら、大阪府として、これらの施策についてしっかりと検証を行い、より適切かつ効果的に実施できるよう努めてまいります。
- 今後、大阪府人権施策推進審議会のご意見も伺いながら、大阪府として、これらの施策についてしっかりと検証を行い、より適切かつ効果的に実施できるよう努めてまいります。

【要望】

この話は、本来、国において根本的な解決をしていただくのが一番早い話なのですが、正直いいまして、取り組みがなかなか進まないことは、非常に心苦しいところがあります。知事も前回、国に要望に行ってくださいましたが、この要望を継続して頂きたいというのが強い思いです。しかし、相変わらず他人を傷つける誹謗中傷が、SNS上では多数飛び交っており、日々、そういった被害に遭っておられる方がいるのが事実です。ここはしっかり府でできることは取り組んでいく。この条例は、私たち議会の方から提案した条例でもあります。今後、審議会において、施策検証を行うとのことなので、議会との関係性をしっかり保ちながら、今後の条例改正を検討して頂きたい思います。

3 大阪府におけるハラスメント対策

① 職場におけるハラスメントの実態把握

次に、大阪府におけるハラスメント対策について伺います。

昨今、メディアによる取り扱いも含め、様々なハラスメントが取り上げられるようになりました。

職員相談の状況（直近の相談内容）

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	件数	人数	件数	人数	件数	人数
勤務条件	25	24	35	27	50	35
人事制度	40	30	49	35	47	29
職場の人間関係	39	24	30	17	74	38
パワハラ	46	34	52	30	77	36
セクハラ	3	3	5	3	1	1
健康・ストレス	38	19	32	25	38	26
公正職務	0	0	0	0	0	0
その他	43	38	41	31	38	22
合計	234	172	244	168	325	187

令和3年度の状況について

相談の件数、人数ともにおおむね前年度並み。そのうち、職場の人間関係とパワハラ、セクハラに関する相談は、相談者総数の約3割を占めている。

1

府庁では、ハラスメントに関する研修の実施や複数の相談窓口の設置など、ハラスメントの防止や発生時に迅速に対応できる体制の整備等の取組を進めていると伺っております。一方で、一般的にハラスメントは、行為者が無自覚で行っていることも珍しくありません。加えて、被害者も自らの立場や人間関係を考えると声を上げづらいとか、ハラスメントかどうか本人が認識できないまま被害にあっていることもあるのではないかと考えています。

そこで、ハラスメントに関する実態把握と職員の気づきを促すため、職場において被害を受けたことがあるか等、知事部局において職員アンケートを実施してはどうかと考えるが、総務部長のお考えをお聞かせください。

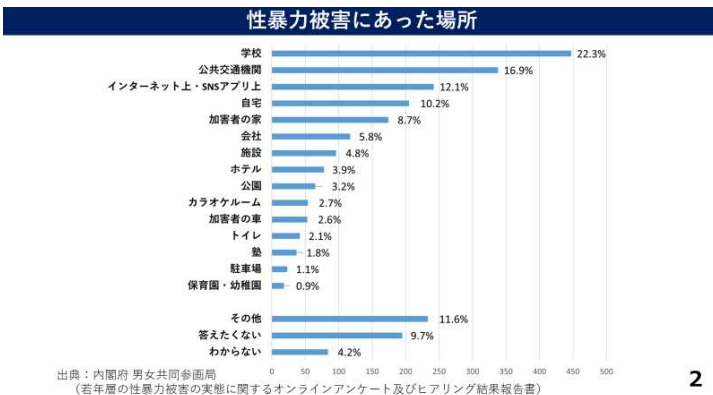
<市道総務部長>

- ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけ、職場秩序の乱れや業務への支障をもたらす等、大きな弊害を招く行為であり、決して許されるものではない。
- これまでも、その未然防止を図る観点から、全職員への啓発メールの発信や研修の充実など、快適で働きやすい職場環境づくりに努めてきたところ。
- しかしながら、職員総合相談センターに寄せられるハラスメントに関する相談件数は近年増加傾向にある。
- このため、今般策定した「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」において、ハラスメントの発生を未然に防ぐための啓発・取組の強化や、再発防止に向けた新たな取組の検討を進めることとしたところであり、今後、職員間のハラスメントに係るアンケートについても、この取組の中で実施してまいります。

② 教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメント対応

次に、府立学校において、教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメントが生じた際の対応について伺います。

パネルをご覧ください。



これは、厚労省の資料に基づきまして、性暴力がどこで発生しているかをまとめたものですが、残念な事に一番の発生場所は学校となっています。但し、これは教員による物だけでなく児童生徒同士によるものなども含めた総数での数値となっておりますので、そこは改めて申しておきます。

さて、府立学校においては、令和2年度より、児童生徒が学校を介さずに民間事業者へ直接回答が届く形態のアンケートを府立学校すべての児童生徒を対象に実施されていると伺っています。アンケートにより、実際に学校が事象を把握した際には、被害児童生徒を第一に考え、スピード感のある対応が必要だと思っておりますが、府立学校が教職員による児童生徒へのセクハラを把握した際、どのような対応をしているのか、教育長にお伺いします。

<橋本教育長>

- 教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメントが生じた場合は、被害児童生徒の心のケアを最優先に、安心して学校に通えるよう、まずは加害教職員を担任や授業担当等から外し、生徒との関係性を断つなど、迅速な対応を行っている。
- その後、加害教職員に対しては、学校現場から外しての研修、懲戒処分、配置転換など厳正に対処している。
- 併せて、被害児童生徒については、担任、養護教諭はもとより、スクールカウンセラー等も活用しながら、生徒の気持ちに寄り添い、自尊感情の回復を図るなど、すべての教職員で児童生徒を見守る体制を構築することとしている。
- 引き続き、全ての府立学校でハラスメントのない学校生活を送れるよう取組みを進めていく。

【要望】

ご答弁頂きましたとおり、先ほどの総務部長の答弁と合わせまして、府庁内や府警本部においては加害者認定がなされた場合は、即、その加害行為者を移動等で対処しているということでした。また更には、その後の配属に関しても、被害者側に考慮し、再び同じ部署に配属にされない様になどの対応をしっかりと取られているとの答弁を頂いております。教育庁に関しては当初、子ども達へ配慮し、即座の移動を行うのではなく、という答弁を頂いていたのですが、今の答弁ではそうではなくて、その該当者を教育センターに移管して研修を受講させるということでした。そう言った内容から、昨日の杉本議員の答弁の中で総務部長から答弁がありましたように、府庁・府警本部・教育庁としても被害者に寄り添った対応がされているのかと思います。

しかしながら、ハラスメント認定と言いますのは非常に難しいものでして、被害者であったはずの方が、途中から加害者となることもあり得ます。そういった状況の中で、現状の対応は加害者認定がされてからの対応で、認定されるまでは、被害者、加害者ともに同じ空間で過ごしていかねばなりません。その状況を考えますと、セカンドハラスメントなど、被害者の受ける苦痛は計り知れないものが想像できます。こう言った所への配慮をいろいろ検討頂き、申告があった時点でどう対応できるかという点にウエイトを置いて頂きたいということをお願いしたいと思います。

そして、ハラスメントとは離れますが要望がございます。

今回質疑をしておりませんが、基本的な考え方を共有し、対応の仕方を再考頂

きたい事案が有ります。それは、いじめ対応です。いじめは認定までに時間を要し、仮に認定されたとしてもその後の解決までに相当の時間を要しています。

現に私が相談を受けている事案でも、高校入学直後からいじめは始まり、対象生徒が2年生となった今でもその問題は解決されておられません。その間、加害者側となる生徒は部活も含め日常の学校生活を過ごしている訳ですが、被害者の生徒は部活への参加も勿論のこと、学校自体も不登校気味であり、入学後決して学校生活を堪能できる環境では有りません。

先日、フランスでいじめ加害者を即転校させるという教育法の改正が報道されました。この考え方をすぐ日本に当てはめることができるかどうかは議論が必要ですが、この理念は大いに参考にすべきだと思います。被害者側にどう寄り添っていくかというところをしっかりとご理解いただいて取り組みを進めていってほしい。まずは教育庁がそこにしっかりと取り組み、そして、いじめに関する窓口は福祉部ですから、教育庁と福祉部が一体となり、被害者への負担を少しでも軽減する、何よりもまず被害者の目線に立って頂き、一日でも早く被害者に寄り添い、少しでも救われる、そんな環境を作って頂けますことを強く要望して、次の質問へ移ります。



4 高校生の就職慣行

① 高校生の就職ルールのあり方について

次は、私のライフワークとなってきましたが、高校生の就職慣行についてです。

大阪府におきましては、高校生の就職慣行について、採用選考日から1人2社までの応募が可能となりましたが、教育庁はあるべき高校生の就職ルールについてどのように考えているのか、お伺い致します。

<橋本教育長>

- 高校生の就職にあたっては、就職後、早期に離職することのないよう、生徒が主体的に選び、働きたいと思う企業等に就職することが重要であると認識。
- いわゆる「1人1社制」を前提としている指定校求人については、応募者数が制限されることから、倍率が抑えられ内定が得やすいこと、短期間で就職先が決定するために学業への影響が少ないことなど、セーフティネットとして重要な役割を果たしている。一方で、生徒が希望しても複数応募ができないこと、校内選考の結果により希望する企業等に応募ができないこともあるなどの課題もある。
- このような状況を踏まえ、労働局や経済団体などで構成される大阪府高等学校就職問題検討会議において協議し、昨年度から、公開求人については、企業等が認める場合は、選考開始日から複数応募を可能とするよう就職ルールを見直した。これにより、生徒の希望に応じて応募方法を選択できる仕組みへと拡充したところ。

② 現行の就職ルールの周知について

さて昨年度、全府立学校173校中、就職希望者がいた学校は143校、その内で複数応募をした生徒は14校16名との事です。府教育庁自体がこの数字をどのように受け止めているのか大いに疑問でもあり、この制度改正の意味をしっかりと現場が理解できているのかということにも疑問を感じます。教育庁は、今後、この現行の就職ルールを正確に生徒へ伝えるために、どのような取組みをされるのか、その方針について伺います。

<橋本教育長>

- 制度導入1年目を迎えるにあたり、一昨年から生徒向けリーフレットの全校配付や教職員向け制度説明会等を行い、複数応募が可能となった旨の周知を図ってきたところ。
- 昨年度の実績については、複数応募を可能とする公開求人は「一人一社制」の指定校求人より倍率が高くなる傾向があることなどから、応募を避けた生徒もいるのではないかと考えている。

- 一方で、昨年度、複数応募をした生徒のうち、約9割にあたる生徒が一度目の応募で内定を得ていることから、今後は実績も含めて周知をおこなうとともに、応募実績のある学校の指導事例を共有するなど、引き続き生徒が複数応募を可能とした現行の就職ルールを正しく理解し、応募する企業を主体的に選択できるように支援してまいります。

【要望】

さて、府教育庁が、制度の移行を一年保留した間に、お隣和歌山県では先に一人2社制への移行を行いました。その和歌山県教育委員会にその後の状況を確認しますと、府とは異なる対応に羨ましい部分が出てまいります。

例えば、企業側が指定校推薦を1名で求人したとしても、学校において複数の応募があった場合、和歌山県は企業側へ出向き、複数応募者のすべての受験を検討出来ないかと要請、調整に走り回ります。府教育庁に同様の展開が図れませんかとの投げかけたところ、府と和歌山県はルールが異なるのでできませんと言う素気ない回答でした。

新規学卒就職者の離職状況

- 新規学卒就職者の就職後3年以内離職率（ ）内は前年差増減
 - 【 中学 】 57.8% (+2.8P) 【 高校 】 35.9% (▲1.0P)
 - 【 短大等 】 41.9% (+0.5P) 【 大学 】 31.5% (+0.3P)

- 新規学卒就職者の事業所規模別就職後3年以内離職率（ ）内は前年差増減

事業所規模	高校	大学
5人未満	60.5% (▲1.4P)	55.9% (▲0.4P)
5～29人	51.7% (▲1.1P)	48.8% (▲0.6P)
30～99人	43.4% (▲0.7P)	39.4% (+0.3P)
100～499人	35.1% (▲0.8P)	31.8% (±0.0P)
500～999人	30.1% (+0.1P)	29.6% (+0.7P)
1,000人以上	24.9% (▲0.7P)	25.3% (+0.6P)

出典：厚生労働省（新規学卒就職者の離職状況／平成31年3月卒業者）

3

国内で登録されている企業は、令和3年6月1日時点で368万企業あります。令和4年度の高卒卒業生は68,085人、その内就職者は9.0%、6,100人強の生徒が社会へ飛び立ちました。府教育庁は、生徒たちの就職先をなぜ学校で間口を狭め、一人一社とするのでしょうか。なぜ、学校で間口を狭める事が望ましいと考えるのか理解ができません。これから社会へ出る子どもたちにとって、就職先を一社に絞ることが有効とお考えでしょうか。本来、学校は生徒一人ひとりの可能性を引き出すべくサポートする場所であり、生徒の視野を少しでも広げることが本来の学校の役割と考えます。しかし今の制度では、その逆をいっています。

そして、現場の対応にも違和感を覚えます。例えば、応募前職場見学でも一人2社までしか許容しないとか、府からメールアドレスを付与しているにも関わらず一部業者のサイトにしかアクセスを認めないなど。そのような現状で、就職ルールが見直されるとは考えにくい思います。70年程経過した今でもほぼ変わらないルール、内定率の高さは府教育庁や学校側に重要な数値なのでしたが、

個々の生徒にとっては関係がないものです。このあたりをしっかりとご認識頂きまして、改めて制度の見直しを徹底して頂きたいと思います。

5 中学校及び府立学校の部活動改革

最後に、府立学校においても教員に代わって部活動の指導をする「部活動指導員」を導入し、「部活動大阪モデル」を推進しています。教員の働き方改革を進めるためにも、部活動を教員以外の人材が担うことについては、大いに賛成であります。そこで、どのようにして人材を確保し、指導者を必要としている学校につなげていくのか、教育長の見解を伺います。

<橋本教育長>

- 府教育庁においては、教員の働き方改革の一環として、「部活動指導員」を平成30年度から導入するとともに、令和2年度には部活動指導員の登録制度を創設した。
- 現在、指導経験のある退職教員や卒業生、地域のスポーツ団体に所属する方などが約300人登録されており、そのうち約200人が部活動の指導を担っている。
- 「部活動指導員」は、学校職員として単独で指導できるため、顧問の教員の負担軽減につながるとともに、生徒は専門的な指導を受けることができる。
- 子どもたちの活動機会の確保及び教員の働き方改革を一層推進するためには、市町村教育委員会や府立学校において必要な外部人材をさらに確保する必要があると考えており、専門人材を有する企業や大学等に協力いただきやすい制度の在り方について検討してまいります。

【要望】

この登録制度、これをもっと広く活用して行くべきだと思います。聞くところ、府教育庁のみで展開されているとの事です。例えば、これを連携デスクに話しますと積極的に協力したいという話がありました。こういった所にしっかり協力をしてもらうべきです。

また、特別支援学校においても、現在教職員が介助の仕事を多数しています。こういったところでも専門職の方に登録をしてもらい、手伝って頂ける仕組みを作って頂くことを強く要望しまして、本日の私の一般質問を終了致します。

ご清聴ありがとうございました。