

〔8番 徳島純次 登壇〕

○8番（徳島純次）

それでは議長のお許しをいただきましたので、一般質問をさせていただきます。今期最後の質問ですし、また、私議員自身の最後の質問ですので頑張っていきたいと思っております。

飛騨市男女共同参画基本計画について。第3次飛騨市男女共同参画基本計画において、「男女共同参画社会とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担っていく社会。」としています。本計画は市町村男女共同参画計画に該当し、飛騨市の最上位計画である飛騨市総合政策指針に基づき、男女共同参画を推進するための計画として位置づけて、Ⅰ、誰もが自分らしく生きられるジェンダー平等、Ⅱ、一人一人が個性を活かし、活躍できるダイバーシティの推進、Ⅲ、あんきに暮らせる魅力的なふるさとづくりの推進としています。これを踏まえて、次の6点について質問をいたします。

1つ目、一般行政職の女性職員の採用拡大について。令和2年度から令和5年度11月1日現在に採用された正職員数は合計127人で、そのうち女性は65人で51.2%と半数を占めており、飛騨市の人口の女性構成比51.5%に匹敵し、素晴らしいと思っております。しかし、職種別に見ますと一般行政職50人中女性19人、比率は38%。看護・保健職21人中女性20人、95.2%。福祉職6人中6人、女性100%。消防職4人中1人、25%。医師・歯科医師職9人中2人、22.2%と女性職員の採用は看護・保健職及び福祉職に偏っています。今後、一般職をはじめ他の職種への女性の採用を増やす必要があると考えますが、市の考えと対応を伺います。

2つ目、離職の要因と対策について。一般職の令和2年度から令和5年度の正職員の採用数は127人。離職された正職員は99人、うち女性44人で、採用数の78%に相当する職員が離職されています。離職事由区分で見ますと自己都合退職が最も多く48人、うち女性22人で、採用人数の37.8%の職員が離職されています。飛騨市の今後を担う若い世代の状況を見ますと40代以下の採用が88人、女性49人。離職が34人、うち女性16人を占め、採用した人数の38.6%に相当する若い職員が離職しています。日本総研の「地方公務員は足りているか」というレポートによると、小規模自治体では2045年の成り手割る必要数で計算した充足率は、6割から7割程度まで低下すると予想しています。少子高齢化が進んでいる飛騨市では採用した職員、なおのこと今後市を支えることになる若い職員は貴重な人材です。離職の要因を分析し、対策を講じる必要があると思っておりますが、市の考えと対応を伺います。

3つ目、職員の平均超過勤務時間の削減と業務平準化について。長時間労働における過労死に至る基準として、厚生労働省では、週40時間を超える時間外労働、休日労働が概ね45時間を超えて長くなる場合に、業務と脳疾患・心疾患、または精神障害の発症との関連性が徐々に強まるとしています。また、過労死に至る残業時間として発症前1か月間に概ね100時間または発症前2か月間ないし、6か月にわたって1か月当たり概ね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合としています。

飛騨市の「飛騨市における女性職員の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年4月1日）」

において、令和7年度までに10時間と数値目標が設定されています。本庁勤務職員の実績を見ますと、令和2年度19.92時間、令和5年度9月末現在ですが、13.73時間。また、1か月の超過勤務時間の上限を超えた職員数は、令和2年度19.33人、令和5年度11.67人。超過時間の上限を超えた職員の令和2年度の平均超過時間62.96時間、最高の超過時間は144時間。令和5年度は平均超過時間54.6時間、最高超過時間は99時間と改善されつつありますが、令和2年度から令和4年度まで超過時間が100時間を超えた職員がいますし、令和5年度も99時間と過労死に至る残業時間にほぼ匹敵し、職員の労働安全上あまり芳しい状態ではないと思います。職員の超過勤務の削減等の健康管理や業務の平準化が必要と考えますが、市の考え、対応を伺います。

4つ目、管理職に占める女性職員の割合が伸びない要因と対策は。令和5年度版男女共同参画基本計画における令和7年度末の市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合の成果目標と、飛騨市の令和5年度11月1日現在の実績を見ますと、本庁係長相当職は基本計画40%、飛騨市34%。本庁課長補佐相当職は基本計画35%、飛騨市36%。本庁課長相当職は基本計画22%、市は44%。本庁部局長・次長相当職は基本計画14%、市4%となっております。令和2年度からの推移を見ますと、令和5年度の数値の前後と女性管理職の比率は伸びていません。課長補佐相当職以外は全て令和7年度末の成果目標には未達ですし、特に部長職は10%も乖離しています。人口が少なく、女性が半数を占める飛騨市では女性の積極的な採用・活用が重要と考えます。女性管理職の登用が進まない要因と、その対策をお聞かせください。

5つ目、各審議会・委員会の女性参画率の向上について。令和5年度版男女共同参画基本計画における令和7年度末の地方自治体の審議会等委員に占める女性の割合の成果目標は40%以上、60%以下となっており、市区町村の審議該当委員に占める女性の割合は、令和4年度は28%となっており、成果目標を達成してないとしています。審議会や各委員会に女性目線の意見を取り入れ、多様性ある審議会・委員会にする必要があります。

飛騨市の実績は、令和5年1月末現在において、地方自治法第202条の3に基づく審議会委員の指名がある委員会は23個。このうち女性委員がゼロ人の審議会は6個、23審議会の女性議員参加率17.5%。同180条の5に基づく委員会は6個。女性委員がいない委員会は3個。委員会全体の女性参画率は13.9%です。成果目標と比較して大きく乖離しています。女性委員が増えない阻害要因は、その要因を取り除く対策について伺います。

6番目、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況について。飛騨市は平成29年4月に職員のハラスメントの防止等に関する規程を定め、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等を防止及び排除し、職員の公正な勤務環境の確保及び業務効率の向上に向けて、総務部長の事務連絡、「各種ハラスメントの相談体制について」の通達により相談員の設置、担当課長の設置、ハラスメントの処理委員会の設置などを職員に周知しています。令和2年度に1件相談がありましたが、その後はゼロ件です。すばらしいと思いますが、令和3年、令和5年度には相談件数ゼロ件で、ハラスメント認知件数が各1件となっています。被害者が相談しやすい相談窓口で、できるだけ初期の段階で気軽に相談できる仕組みになっているのでしょうか。市役所内の管理職に相談する場合に、上司や同僚との関係性などにより心理的負担を感じたり、相談することにより不利益を被ることを危惧して相談しにくいということはないのでしょうか。市の考えを伺います。

◎議長（住田清美）

答弁を求めます。

〔市長 都竹淳也 登壇〕

△市長（都竹淳也）

まず答弁を始めます前に、徳島議員、今期をもってご勇退ということでございます。2期8年、本当にご尽力いただきまして心から感謝を申し上げます。また、一般質問を通じましても防災、システム系については、大変勉強させていただきました。心から感謝を申し上げます。

さて、私からは2点目と4点目についてお答えを申し上げたいと思います。

まず2点目の職員の離職に関する質問でございます。午前中の高原議員の質問の中でも議論をさせていただいたわけでありますけれども、かつては公務員の離職というのはめったにないというふうに思われておりましたが、昨今、終身雇用制度の崩壊が進む中で、公務員も普通に離職するものであるという認識が主流になりつつあるということでございます。全国の付き合いのある首長さん方と話していても同様のことをおっしゃいますし、近隣の高山市長、下呂市長も同じような認識でおられるわけでございます。

この要因としては、人口減少に伴う売り手市場が続いているということも相まって、さらに現代の若者はライフステージに合わせて働き方を変えていったり、転職でキャリアアップしたいとか、あるいは違った職種で経験を積んでいきたいという多様な考え方を持つ人が多くなって、新規採用から定年まで同じ会社で働き続けたいと考えている人は、もうそれ自体が少なくなっているということが背景にあるものと思っております。

市役所ですが、先ほどご質問の中で99人で8割辞めているという話があったのですが、5年間でも一般行政20人でありまして、恐らく医療職、看護師が入っているのではないかと思います。看護師はもともと出入りが激しいのでこういった数字になっているので、実態としては5年間で20人というのが我々の数字であります。

最近の退職者を見ても、自分の可能性を求めて退職する者、あるいは家族の事情やライフステージの変化により退職をするという者がほとんどでございます。職場の不満とか病気を理由とする退職はほとんどないというのが今のところの実情でございます。これを踏まえまして、離職を防止するための対策っていうのはやっぱり講じようがない。そしてむしろ人生をかけた決断を尊重し、無理な慰留を行うことなく気持ちよく送り出すようにしているというのが今の市の対応でございます。

次に4点目の管理職に占める女性職員の割合についてお尋ねがございました。現在、女性管理職は部長級1名、課長級2名ということで3名になっているわけでありますけれども、議員ご指摘のように明らかに数が少ないわけでございます。この原因ですが、私は過去に行っていた昇任試験制度にあるというふうに考えております。当時は、昇任試験の受験を希望しない女性職員がたくさんおりましたので、登用したくてもできないという状況にあって、これが今に影響しているのではないかとこのように見ております。

私自身はかつて今も試験制度っていうのは反対論者でございます。その理由はこうしたことが起こるからということもいつも考えてきました。そうであったものですから、市長就任時にこの試験を廃止したいということをおっしゃったんですが、当時試験導入後間もない時期であったため

にそれを目指している職員もあるということで、混乱を招くというような職員からの意見もあって、徐々に形式的な試験に切り換えてきて、そしてようやく令和3年度に撤廃し、現在は人物本位の登用をするという形に変えております。しかし、この余波で管理職になるべき年齢であっても、管理職に登用できる職位にまで至っていないという女性職員が多くなっておりということです。課長から管理職になるわけですが、課長補佐にならないければ課長にはなれないものですから、どうしてもその影響が出てきているということです。今後、これは徐々に解消されていくというふうに見込んでおりますけれども、試験撤廃の効果が現れるまでにはまだ時間がかかるものというふうに考えております。

もう1つの要因としては、対象の職位、つまり課長補佐級にあっても管理職になることを望まない女性職員が一定数いるということがございます。かといって無理な登用をしますと、それは本人の負担につながって、かえって実力を発揮できなくなるということもありますし、降格希望につながったというケースも現実にございますので、これは希望にそぐわない登用というのは難しいというのが実態です。今後、女性管理職を増やしていくためには職員自らが管理職になっていきたいという希望を持ってもらわないとなかなか進んでいかないということですから、身近な職場に普通に女性管理職がいるという環境を整えていく。そして、自分もこうなりたいというロールモデルを市役所の中で作っていくということが重要ではないかというふうに思います。そのために、その手前の課長補佐、係長の辺りは先ほど数字もご紹介いただいたように女性職員が増えてきておりますので、次はこの職員が課長になってくのではないかとというのがだんだん見通せるようになると、そこからはよいよ女性管理職が増えていくということではないかというふうに思います。

今年度2名女性職員を管理職に登用いたしました。ただ、次の候補になる課長補佐・係長級の職員の経験年数、年齢から考えると、非常に多くの女性職員に登用されるまではまだ時間かかるものとは思いますが、引き続き一步一步取り組んでいきたいと考えているところでございます。

〔市長 都竹淳也 着席〕

◎議長（住田清美）

続いて答弁を求めます。

〔総務部長 谷尻孝之 登壇〕

□総務部長（谷尻孝之）

それでは私からは1点目、3点目、そして6点目につきましてご答弁させていただきます。

まず1点目でございます。一般行政職の募集にあたりましては、高卒、大卒、社会人経験者といった要件は設けていますが、地方公務員法の平等取扱の原則によりまして、女性と明記した募集は行っておりません。また、募集要項についても同じく地方公務員法で全ての国民に対して平等の条件で公開することが定められていることから、市のホームページをはじめ様々な媒体から情報を得られるように手段を講じているところでございます。

以上のように、男女関係なく応募できる環境を整えています。1次試験の受験段階の男女比を見ますと、昨年度の場合、男性27人に対し女性は16人と、女性のほうが少ない状況にあります。男女平等参画が求められる中、明確な理由もなく女性のみ偏った採用活動を行うことはできま

せんが、いずれにいたしましても、応募者数の母数を増やすこと以外に選択肢はありませんので、今後も積極的な採用活動に努めてまいります。

次、3点目の超過勤務時間の削減と業務平準化についてでございます。超過勤務時間につきましては議員ご指摘のとおり、労働安全上良好であるとは言い難いのが現状であるため、今年度から職員の超過勤務に対する意識づけを目的に、超過勤務実績を報告する機会を増やしています。具体的に申し上げますと、課別の超過勤務実績を毎月開催する衛生委員会で報告するとともに、四半期ごとの超過勤務実績につきましては前年度との比較も含めて部長会議で報告しております。

様々な要因があると思いますが、意識づけの成果もあり、昨年度と今年度の上半期の超過勤務実績の比較では、選挙等の特殊要因を除き超過勤務合計時間で3,670時間、1人当たりが行った月当たりの超過勤務平均時間で2.2時間減少しております。超過勤務の削減については、第四次財政改革大綱に基づく業務効率化の取り組みを行っているところであり、定型化している業務など外部へ委託できる業務については費用対効果が見込める場合を基本として検討し、外部委託を推進しています。例えば、毎年超過勤務時間数が多い総務課人事給与係では、定型業務である給与事務について令和6年度から外部委託できるよう準備しているところです。また、衛生委員会で意見を聞きながら、総務課で超過勤務時間削減に向けた方針を作成しており、今年度中に職員に示せるよう準備をしているところでございます。

一方で、観光部局や教育委員会事務局などでは一部の職員に超過勤務が偏る傾向にあり、業務の平準化が喫緊の課題であることから、特定の職員だけではなく複数の職員で事務処理ができるよう非属人化を進め、職員であれば誰でも対応できるようなマニュアルによる標準化を促進しています。

最後に6番目、セクシュアルハラスメント等対策についてでございます。セクシュアルハラスメント等への対策の整備状況ですが、市ではハラスメントに係る苦情相談の窓口として、「飛騨市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、職員組合からの推薦者を含む相談員を置き、申出人の意思で相談員を選ぶことができる仕組みとすることで、申出人にできるだけ心理的負担をかけることなく対応ができるよう体制を整えるとともに、これらの苦情または相談の処理に関与した職員に対しては、申出人及び関係者のプライバシーの保護に努め、特に申出人が申し出をしたことによって不利益を被らないよう留意するよう求めているところでございます。

なお、これとは別に、毎年的人事異動に係る意向調査や上司の評価を通じてハラスメントの兆しを早期に把握し、場合によっては人事に反映させるなど、必要な措置を講じているところでございます。

〔総務部長 谷尻孝之 着席〕

◎議長（住田清美）

続いて答弁を求めます。

〔企画部長 森田雄一郎 登壇〕

□企画部長（森田雄一郎）

私からは、5点目の各審議会等への女性参画率の向上についてお答えいたします。

最初に今年度9月末時点での状況を申し上げますと、地方自治法第202条の3に基づく審議会

等委員及び同180条の5に基づく委員会等委員のいずれの女性参画率とも19.4%となっておりま
す。市としても各種委員会等の委員として半数程度の女性が参画することが望ましいと考えてお
りますが、そうした状況には及ばない状況でございます。

女性委員の参画率が伸びない原因として、地域や各種団体等における役員・代表者の成り手と
して女性が少ないことも要因の1つであると考えております。これは、市が設置する委員会等の
委員を選任する場合に、特定の個人ではなく行政区、自治会、商工団体、企業、保護者会、P T
Aなど各種団体の代表者に就任を依頼することが多くあるためです。

市として強制したり働きかけたりすることはできませんが、女性が地域の役職や各種団体にお
ける代表者として就任することも、参画率増加につながるものと考えています。即効性のある対
策というものは難しいと思いますけれども、地域や各種団体の役員・代表者として女性が参画し
やすい環境づくりに市民全体で地道に取り組んでいくほかないと考えております。

〔企画部長 森田雄一郎 着席〕

○8番（徳島純次）

まず1番目の一般行政職の女性の採用拡大。言われているように応募してくる人の人数によっ
て決まることなので、こちら側の思いどおりにいかないというのはよく理解できるのですが、女
性が少ない、全国からの応募もあるのでしょうか、主に地元の人を考えると、地元では当然女
性が非常に少ない状況にあるので、応募をする人の女性が少ないというのも納得はできるの
ですが、長い目で見れば地元に残る女性を多くしていくことを今後考えていかないと、女性の採用は
伸びていかないのではないかなと思うんですね。全国から応募されて女性の方がたくさんいらっ
しゃればそれに越したことはないのですが、もしそうするなら、女性が参加したいなと思うよう
な飛騨市でない応募してくれないのだろうと思います。飛騨市の採用の仕方、採用する条件の
中に女性がぜひ受けてみたいと思うような項目があれば増えるのだろうと思うのですが、そうい
うものはないでしょうから、ぜひ長い目で、地元に残るような施策を打っていただいて、
人口減少、少子高齢化が起きている中、少しでも多くの女性の方が地元で就職するなり、進学す
るなりして残るような方策を取っていかないと改善していかないのかなと思いますので、ぜひ長
い目で見て女性が受験してみたいと思うような飛騨市にしていただきたいなというふう
に思います。

2番目の離職に関しては、引き止めることができないというのはそのとおりだと思いますけど、
先ほど言われた以外にも例えば家庭の事情によって辞められるだとか、出産のために辞められ
るだとか、そういうこともあるのだろうと思いますが、家庭だとか出産というのは、そういうもの
に対応して飛騨市のほうでそれをカバーできるような仕組みを作れば女性は思いとどまって退
職しない。例えば産休だとか、育休というのを男性も取れるようにするよと。その代わり男性に
もある程度の、育休の場合は長く取った場合は無給だと思えますけど、それに対して少しの給与
の保障はするよというふうにするよとすれば、男女両方で働けるようになるわけですから辞めなくても一
時的な産休だけで済むのかなと思ったりするのですが、そういうふうな女性がより働けるよ
うな環境づくりと、特に女性の産休だとか育休という部分での手当というのは、今後充実していくよ
うな考えがあるのでしょうか。

◎議長（住田清美）

答弁を求めます。

□総務部長（谷尻孝之）

まず離職の理由の中で、ここ近年の話ですけど出産で退職であるとか、そういったものはございません。やはり多くの方が出産をしても後を勤めていただけるようになってきていると感じております。その元には、育休制度がかなり浸透してきたということ。ここ5年間を見てもたしか女性の方は20人ぐらい出産の方がいらっしゃって、ほぼ100%という形で取っていらっしゃいますし、それから男性のほうですけども、いわゆる自分のパートナーが産まれてということですけども、ここ5年を見ても7人、8人ということで少な目だったんですけども、今年になりまして3人出てきたというようなこと。常に我々も啓発をしているんですけども、徐々にそういったことが浸透してきたのかなということは感じております。ですから、女性特有の出産であるとかいろいろあると思うんですけども、しっかりカバーしながら勤めやすいという環境も整えておりますし、大切なことはこういったことを毎年積み重ねながら、しっかりと啓発していくことが大切かなということ思っていますので、これからも引き続き続けていきたいと思っております。

○8番（徳島純次）

特に女性の場合の育休は非常に充実してきたのだろーと思っておりますけど、男性の育休のほうはまだまだではないかなと思うんですね。この部分をぜひ充実させていただきたいなというふうに思います。

それから超過労働の件は、まだまだ100時間近くの方がいらっしゃいますので、厚生労働省の指針からいっても非常に危険な領域のもので、早期にこれを減らしていく必要はあると思っておりますので、ぜひ平均超過労働時間に関しては仕事の平準化をしていただいて、1人の方に負担がかかるようなことのないような仕組みづくりをぜひお願いしたいと思っております。

管理職のほうは先ほど述べられたように、今後、昇任の方法が変わったんですね。女性の方も伸びてくると思うのですが、今の仕組みになっても、先ほど言われた課長補佐のところ、それ以上はいきたくないよという方が増えると、いつまでたっても上に上がる人がいないと思うのですが、この辺は入庁段階からの教育にも絡むのではないかなと。その教育で女性の方もこういうふうにして上のほうに上がっていただけますよ、そういうときも仕事の仕方としてこういうふうにしてやれますよというようなことを言っていて、先ほどロールモデルと言われましたけど、そういうものを早く作っていただいて、それを見て周りの女性の方が私もなりたいと思うようなものをぜひ早くしていただきたいなと思うので、時には特に優秀な人を数段引き上げてやるとか、そういうことも考えられると思うのですが、そういうものも考慮しながら、ぜひこの件は早めに女性の管理職の比率を上げていただきたいなというふうに思います。

それから審議会のほうは、やっぱり充て職が多いということではなかなか難しいのだろーとは思いますが、やっぱり多様性ということ考えると女性が余りにも低すぎる。20%弱ですからほとんど男性の意見で決まってしまう。そうすると女性の意見というものが通らなくなるということですので、充て職も簡単でいいんでしょうけど、そこを何とかほかの方法で、女性の方も委員として出てこられるようなシステムの仕組みづくりに変えていただきたいなというふうにお願

しておきます。

それからハラスメントに関しては、私が疑問に思ったのは、相談件数1件、でも実際の認定は2件あるんですよね。この件は本人からの申し出ではなくて、ほかの人がハラスメントを見て通知したのかなというふうに思っているのですが、その辺はどうなのでしょう。相談件数1件で実際には認定件数が、しかも年度が違うところで2件あるのですが、この辺の認定というのはハラスメントが起きている現場を見て他人が相談したのか、本人が相談してきたのか、その辺はどうでしょうか。

◎議長（住田清美）

答弁を求めます。

□総務部長（谷尻孝之）

手元に細かいその部分まで持っていないですが、やっぱりいろいろなケースがありまして、当然ご本人からという話もあります。一方で主管の中でちょっと厳しいぞというような話も聞きます。そういったときに、管理職の方にこういうことを聞いたんやけどどうやという形で私どものほうから話をするとか、いろいろなケースがあろうかと思えます。

そういった中で、今年は特にそういった意味も含めて中間管理職を対象にコミュニケーション研修という形で、要するに上司と部下が話しやすい、風通しのいい関係を築くことによって悩みごとを伝えていただけるとか、ハラスメント的なことがないようにということで研修をさせていただいております。そういったことも含めて総合的に進めて、ハラスメントがない職場づくりを今後も進めていきたいと考えております。

○8番（徳島純次）

ぜひ、ハラスメントの撲滅をよろしくお願ひしたいと思えます。

それでは次の件に移ります。避難所について。気象庁が発表した「日本の気候変動2020」を見ますと、年平均気温は1898年から2019年の間に、100年当たり1.24℃の割合で上昇している。1910年から2019年の間に真夏日、猛暑日及び熱帯夜の日数は増加し、冬日の日数は減少した。特に猛暑日の日数は、1990年代半ばを境に大きく増加しているとしています。

飛騨市の今年6月から9月の気温をアメダス（神岡町、河合町）にて調べてみますと、下の表のようになっています。真夏日は、7月神岡20日間、8月河合町26日間、9月神岡町15日間。猛暑日は、7月河合町1日、8月神岡町7日、9月神岡町1日となっています。飛騨市は避難所を64か所指定していますが、空調設備のない避難所が32か所、非常電源のない避難所が45か所あります。拠点避難所は5か所となっており、そのうち3か所が公民館で、空調設備があるのは2か所。その他の2か所が体育館で空調設備はなく、大型冷風機、扇風機等により暑さをしのぐこととなります。

近年、異常気象は激甚化・頻発化しており、水害・土砂災害等の気象災害で避難所にある程度の期間、避難を余儀なくされることも考えられます。また、飛騨市地域防災計画において南海トラフ巨大地震、阿寺断層系地震、跡津川断層地震、高山・大原断層帯に養老—桑名—四日市断層帯を加えた4地震が起きた場合は、一時避難ではなく、ある程度の期間の避難が必要になると想定しています。災害が発生すれば避難所の利用は必須となります。これを踏まえて質問をいたします。

避難所の空調設備について。温暖化の進行によりますます暑くなり、猛暑日の増加や熱帯夜が予想されることを踏まえ、避難所には空調設備が必要と考えますが、市の対応を伺います。

2つ目、避難所の長期停電時の対策について。自然災害の土砂災害、浸水や震災等により送電路が被災して長期の停電が発生した場合は、避難所の避難生活に大きな支障を来しますが、市の考え、対応を伺います。

避難所の現状認識について。飛騨市指定緊急避難所・避難所一覧表を見ますと、ホームページ上で公表されている神岡町殿地区の神岡東体育館は指定緊急避難場所及び避難所に指定されていますが、いろいろな物品が保管され倉庫になっていると思います。これをどのように考えますか伺います。

◎議長（住田清美）

答弁を求めます。

〔危機管理監 高見友康 登壇〕

□危機管理監（高見友康）

それでは避難所につきまして、通して答弁申し上げます。

まず、1つ目の空調設備についてであります。

議員ご指摘のとおり、温暖化の進行により、将来にわたり猛暑日の増加や熱帯夜が予想され、避難所における熱中症予防等のための空調設備は重要であると認識をしております。このため、市指定避難所で冷房用の空調設備がない施設の全てに大型冷風機または大型扇風機を設置しております。さらに国及び県の指導により、空調設備が整備されていない避難所施設については、空調設備を借り上げて対応するように計画しています。この場合、災害救助法の適用により避難所の設置及び維持等のための冷房機器の借り上げ費用は、災害救助費負担金による国庫負担の対象になるということを確認しております。

2つ目の長期停電時の対策についてお答えいたします。

配電路の被害による長期停電は、避難所での生活のみならず、被災地全体での社会・経済活動に深刻な影響を及ぼすことを市としては憂慮しております。このため、まず市全体でのエリアとしての停電防止及び早期復旧施策と、避難所等におけるスポット的な長期停電対策についてご説明いたします。

まず、市全体のエリアとしての停電防止対策として、平成27年度からライフライン保全対策事業を行っております。これは災害時に倒木等により配電線に被害を及ぼす樹木を伐採する事業です。また、早期停電復旧施策として、電力各社と早期停電復旧のための応急措置や障害物除去の協力協定を締結しております。さらに、電力送配電各社による配電線の冗長化、迂回配電による早期通電再開体制の構築を依頼しております。

続きまして、避難所等のスポット的な停電対策として、まず、中部電力パワーグリッド株式会社からの拠点避難所への電源車の派遣依頼、日産自動車株式会社からの電気自動車による電力供給の協定を締結しており、これらによる電力供給の協力をいただくようにしております。さらに市内17か所の災害用備蓄コンテナにポータブルの非常用発電機と燃料を備蓄し、定期的な点検と消費期限の確認、交換等を行っております。加えて、避難所等への燃料供給に関しては、岐阜県石油商業協同組合飛騨市部と協力協定を締結して対応するようにしております。

以上の施策を総合的に運用し、飛騨市全域での停電防止及び早期の停電復旧と、避難所での長期停電に備えた電力確保に努めております。

続きまして、現状認識についてお答えいたします。

議員ご指摘のとおり、神岡東体育館は各種物品が保管された倉庫状態となり、避難所としての機能を発揮できない状況にありましたが、来年度以降、同施設貸付の打診が来ている状況であることから、指定緊急避難場所・避難所の指定を解除する予定です。

こうした避難所の指定については、飛騨市地域防災計画に基づき洪水・土砂災害・地震・大規模火災等、災害種別ごとの適用を考慮して指定しておりますが、避難所に指定しながら避難所として機能しない、あるいは機能が欠落するような状況が生じることがないように、今後適切な管理に努めてまいります。

〔危機管理監 高見友康 着席〕

○8番（徳島純次）

避難所の長期の停電のときの17か所に保管されているポータブルタイプの発電機、それからそこに保管されている燃料、これで持つ時間としては数時間だろうと思うのですが、そんなに大きくない災害の場合ですとそれで済むでしょうし、先ほどのような協定に応じて燃料の供給を受けることでカバーできると思うのですが、大きな災害の場合は道路状況も分かりません。道路状況が悪くてガソリン車が来れないとか、そもそも燃料が地域の供給所がない、なくなるという場合も考えられますので、消防法の関係もあるのでしょうか、保管するのに今よりも少し多い量を持ったほうが安心なのかなと思うのですが、その辺は今の燃料の保管量で十分だとお考えですか。

◎議長（住田清美）

答弁を求めます。

□危機管理監（高見友康）

ガソリンの保管量ですが、今は4リットルを保管しております。消防法上の規定もありますので20リットル以上は持てないということです。できれば多くを持つのが望ましいことなのですが、期限が切れますと更新をする、破棄をするということがあると。このため、それらを総合的に考えまして、不足するときは協定に基づいて速やかに油を供給していただくというシステムが一番よいかと思って、今その体制を維持しております。

○8番（徳島純次）

最後の東体育館の件ですが、今後、指定を解除するということですが、実はこの東体育館ってかなり前から載っていて、ずっと前から倉庫状態で、そういう状況で今日来たわけですけど、ということは各避難所の現状を確認しないで、ただ更新してきたというふうにしかならないんですね。もし途中で1回でも行っていけば、こんな状況ではとてもじゃないけど避難所として指定できないと分かったはずなんですよ。かなりの量の物品が中に入っています。あそこの指定は800人入るとなっていますが、とても数十人が入るのがやっとで、800人も入れるような避難所ではないんですね。ですから、そういう面で言うと、ほかにこういうところはないでしょうね。ある程度周期的に、全部一斉ではなくてもいいですけど確認をしていくということも必要だと思いますが、その辺はどういうふうにお考えですか。

◎議長（住田清美）

答弁を求めます。

□危機管理監（高見友康）

東体育館の件はご指摘のとおりで何も申し開きするところがありません。私も着任してから各避難所をできるだけ回る努力をしておりますが、まだ半分ぐらいしか回れていないという状況であります。今後速やかに全ての避難所を確認して、避難所としての機能も維持できるかということを確認していく所存です。

○8番（徳島純次）

ぜひよろしくをお願いします。ただ、危機管理監が自ら全部回る必要はないんだろうと思うんです。各振興事務所の人を使ってでも早期に回ったほうがいいと思いますし、そういう効率的なやり方でやっていただいたほうがいいと思いますので、ぜひそういうシステムを構築していただきたいなというふうに思います。

これで私の質問は終わります。

〔8番 徳島純次 着席〕