

皆さま、こんにちは。

日本維新の会の西田兼治でございます。第9回定例会におきまして質問の機会を与えていただきましたことに感謝申し上げます。

先輩、同僚議員の皆様におかれましては、しばらくの間ご清聴の程、宜しくお願い申し上げます。

それでは質問に入ります。

まず、「子育てしやすいまちづくり」について伺います。

少子化の深刻さが待ったなしの現状において、日本各地の自治体でこのテーマが叫ばれています。個人市民税と固定資産税が重要な収入源である各自治体にとって、働き盛りの世代の減少を防ぐことは、将来的に安定した財源をつくる上で必須課題です。しかしながら、「子育てのしやすさ」は非常に主観的な課題設定であり、また行政の施策にはマイノリティのニーズ、少数意見が反映されにくい傾向があります。そこで、本日は私が、子育て当事者の中のマイノリティの代表として質問のお時間を頂戴したいと思います。

私は9歳と0歳の子どもがいる二児の父親ですが、いわゆる「育メン」ではありません。「育メン」というと、仕事をしながら子育てにも奮闘しているイメージがあるかと思います。私は結婚して12年になりますが、一度も一家の大黒柱になったことはありません。結婚前に妻から言われた言葉は、「無職は養わないよ」でした。そうです。私の属性は、限りなく「ヒモ」に近いのです。大学を卒業してプラプラしていた私が、役所に就職をして世間であろうところの真っ当な社会人となったのも、妻と結婚するための世間体を気にしてのものです。

役所勤めの10年半の中で、第一子の誕生後に1年間の育児休業を取りました。当時はまだまだ男性が育児休業を取るのには珍しく、丸1年の育児休業取得のためには、数々の苦闘がありましたが、その経緯はここでは割愛いたします。驚いたのは、育休中の世間の反応です。育休中なので、当然毎日家事・育児をするわけですが、周囲の人間は「男が1日中家事・育児をしている様」を想像できないのです。当然毎日料理もしていたのですが、「男子厨房に入るべからず」の昭和的価値観を押し付けてくる人間の多さにも辟易いたしました。なによりも驚愕したのは、男は仕事をしていないと「ヒモ」にカテゴライズされてしまうのです。結婚していて、仕事をしていないと、その人物を「ヒモ」として認識する。たとえば、家事・育児を懸命にしている、真っ当な社会人から見ればその男は「主夫」ではなく「ヒモ」なのです。昭和の呪縛というほかありません。

ただ、ネガティブワードに聞こえる「ヒモ」という呼称も、見方を変えれば「お金の力に頼らずとも、異性を引き付けることのできる魅力的な男性」となります。そこで、ここからは、「ヒモ」をポジティブワードとして文中に用いてまいります。私の友人・知人には売れないミュージシャンが多くいますが、皆とびきり魅力的です。結婚して子どもができれば、良いお父さんになるだろうと思います。もちろん、順序は逆でも構いません。しかし、この結婚がヒモにとっては第一関門なのです。

非婚化・晩婚化が少子化の要因のひとつであることは、広く知られています。非嫡出子が極端に少ない日本社会において、結婚の件数が増えないことには、行政としても子育て支援まで辿り着くことすらできません。無職あるいはパートタイマーのまま結婚できるのであれば、その男性が結婚するということを周囲の人間たちが心から祝福してくれるのであれば、非婚化・晩婚化・少子化の難問に一筋の光が差すのではないのでしょうか。

誰ひとり取り残されることのない「子育てしやすいまちづくり」への道はここから開けると、私は確信しております。

**Q1. そこでお伺いいたします。**

**「市民一人ひとりの人権と個性を尊重する」という観点から、ヒモ男性の結婚を後押しする取組をしていただくことはできないのでしょうか。**

次に、「外郭団体等への補助金の交付」についてお伺いいたします。

外郭団体等への補助金の中には、尼崎市の OB 職員を役員・職員として派遣するものが多くみられます。ここで問題となるのは、当該 OB 職員の給与・報酬を誰が支払っているかです。外郭団体が支払っているのであればそれは当該外郭団体の内部の話となりますが、職員派遣と併せて人件費補助が行われていれば、これは市の財政上の検討課題となります。

令和 3 年 9 月発行の『尼崎市の外郭団体等の概要』によれば、市の OB 職員が常勤の役員となっている外郭団体等が複数ございます。また、常勤役員の平均報酬・賞与として、710 万円から 750 万円の間を設定されている外郭団体等がいくつかございます。

**Q2. そこでお伺いいたします。**

**市の OB 職員が常勤の役員となっている外郭団体等に関して、市からの人件費の補助金額は何を根拠として決定されているのでしょうか。ご教示ください。**

以上、第 1 回目登壇の質問を終わります。

第 2 回目登壇の質問は、一問一答にて行います。

## 一問一答

### Q1-1

令和3年2月9日に閣議決定された『成育医療等の提供に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針』によると、『父親の産後うつが課題となっている』とあります。さらに、『父親も含めて出産や育児に関する相談支援の対象とするなど、父親の孤立を防ぐ対策を講ずることが急務である。母親に限らず、父親を含め身近な養育者への支援も必要であることについて、社会全体で理解を深めていくことが必要である』との記載があり、この『社会全体での理解を深めていく』ということが非常に重要であると、私は考えております。父親も産後うつになることがあるんだよ、ということをかかして社会の共通認識としていくか。

そこでお伺いいたします。

子育て経験のある男性によるピアサポートの実施等、出産や子育てに悩む父親に対する支援の推進について、尼崎市ではどのような取組をされていますでしょうか。男性の産後うつに関するご見解とともに、ご教示ください。

### Q1-2

産後うつはホルモンバランスの乱れによるものだけでなく、環境の変化やストレスなどにより心身のバランスを崩すことも要因となっていることが、現在は明らかになっています。しかしながら、かつては産後うつはホルモンバランスの影響で発症するものだと考えられていたことにより、どうしても男性の産後うつは見過ごされてしまいます。

男性の産後うつは、生後3～6か月後が最も発症率の高い時期になると言われていますが、尼崎市の乳児全戸訪問事業「こんにちは赤ちゃん事業」は、対象が生後2か月頃となっています。

そこでお伺いいたします。

生後1歳未満の赤ちゃんとお母さんを対象としている産後ケア事業を、お父さんのケアも含めて活用していくことについてのご見解をお聞かせください。

### Q1-3

男性の産後ストレスの中に、「昭和的父親像」と「現在の求められている父親像」とのギャップに苦しむというものがあります。私自身、「仕事論を語りたがる男性」が非常に苦手です。またそのような男性から「普通は」「常識的に」と価値観を押し付けられると、「それはあなたの常識でしょ」と全力で反発してしまいます。私は昭和59年生まれです。決して昭和の価値観を否定はしませんが、一方で令和の今現在、産後うつによって悩んでいるお父さんたちを今すぐ救いたいと思いますし、直ちに解決すべき社会的問題と捉えております。

そこでお伺いいたします。

「昭和的父親像」からの脱却つまり市民一人一人の人権と個性を尊重することですが、年功序列がまだまだ色濃い行政組織において昭和的価値観からの脱却は容易ではありません。市役所内部では、令和のお父さんたちに対してどのように理解を深めていきますか。人事での取組等も含めて、ご見解をお聞かせください。

### Q1-4

昨今、多くの公共交通機関において、ベビーカーは折りたたまずに乗車できることになっています。また、チャイルドシート兼用タイプのベビーカー等、そもそも折りたたむことができない物もあります。しかしながら、まだまだそのことをご存じない方もいらっしゃいます。「まったく混んでいない電車の中でベビーカーをたたまずに乗車していたら、見知らぬおじいさんにベビーカーを蹴られ、邪魔って言われた」という話も耳にしました。無知というのは恐ろしいものです。そのおじいさんは、ご自身の信じているマナーに違反していると憤って、正義感からそのような行動に出ってしまったのでしょうか。しかし、刻々とマナーというものは変化しています。お互いに価値観を尊重し、気持ちよく乗車できるのが一番です。

そこでお伺いいたします。

国土交通省のホームページからは、『ベビーカー利用にあたってのお願い』のポスターをダウンロードすることができます。このポスターを、子育てしやすいまちづくりの一環として、市内の公共施設や公共交通機関に掲示していただけないでしょうか。ご見解をお聞かせください。

### Q1-5

本年7月から、本市においてもこども医療費助成制度が拡充されました。この拡充を水平展開し、子どもの歯科矯正にも適用することにより、近隣自治体との差別化を図ることができるのではないのでしょうか。「尼崎の子どもは歯がキレイ」こんなキャッチフレーズで、子育て世帯をどンドンと呼び込んでいこうではありませんか。

そこでお伺いいたします。

こども医療費助成制度の拡充について、今後の見通しをご教示ください。

Q2-1

外郭団体等に勤務する職員の給与・報酬は、当該外郭団体における勤務内容等に応じた額に定められることが望ましいと考えます。それは、市のOB職員が派遣される場合も例外ではありません。万が一、OB職員の尼崎市在籍時の役職に応じた額が支払われているとすれば、市民からは当然「天下り」の疑念を持たれることになるでしょう。

そこでお伺いいたします。

市のOB職員が常勤の役員となっている外郭団体等に関して、当該常勤役員は、役員としてフルタイム勤務しなければならないほどの業務量があるのか甚だ疑問です。その業務量の積算根拠をお答えください。

Q2-2.

役員といえば、会社の中で偉い人です。当然、その方の発言には重みがあります。しかしながら、昨今の事業はすべからくICTが重要です。そして、一般的に、年齢の高い方はICTに関して疎いことが多いです。ところが、知識も経験もない分野であるにも関わらず、役職が高いというだけで、やたらと広報等の現場の業務に口をはさんでくる方がいます。現場の職員としては、迷惑以外の何物でもありません。

そこでお伺いいたします。

現場の職員にとってより良い勤務環境の整備は、外郭団体等の経営陣にとって最も重要な業務のひとつであると考えます。外郭団体等の経営陣の意識改革のために、必要とされること及び現在の課題をお答えください。

以上ですべての質問を終了いたします。ご清聴ありがとうございました。