

山菌有理議員

議長より発言の許可を頂きましたので、今議会に提出されている議案についてお尋ねします。私からは、「令和3年度伊丹市一般会計補正予算（第7号）」の3つの事業についてお伺いします。

まず、ビッグデータ利活用推進事業についてですが、1点目に民間のビッグデータをどう活用するのか、今後の展開についてお答え下さい。2点目に「ビッグデータを活用した行政課題解決に関する連携協定」を民間企業と締結する市もありますが、その協定とはどのように異なるのかお示しください。3点目にライセンス数はいかほどになるのかお答え下さい。

次に、介護・障害分野における就労定着緊急支援事業についてですが、1点目にこの事業の目的についてお答え下さい。2点目に介護・障害分野における離職率が高い傾向にあるのか、現状についてお答え下さい。併せてその定着率が低い理由は何か教えて下さい。最後に、就労者個人にはなんらかの補助があるのかお示しください。

最後に、不登校対策支援員配置事業についてですが、1点目に不登校の急増の現状についてお答え下さい。2点目に各学校で不登校のばらつきはあるのでしょうか。3点目に不登校に対してどういった支援を考えているのかお答え下さい。最後に、採用者については教員免許保持者と限られる中、どのような募集策と研修など考えられるのかお答え下さい。

市長付参事柵村義則

議案第64号「令和3年度伊丹市一般会計補正予算（第7号）」のうち「ビッグデータ利活用推進事業」についての質疑にお答えします。

まず1点目の「民間のビッグデータをどう活用するのか、今後の展開は」についてでございますが、民間は、スマートフォンのさまざまなアプリや、検索エンジンの提供により収集される、検索ワードや、位置情報、ユーザ属性情報を所有しております。それらのデータを活用し、市民が何に興味があり、どのように移動しているのか、それらの年度間や他市との比較をすることにより、新型コロナウイルス対策による人の移動の変化の把握や、シティプロモーション、観光などの分野での効果的な情報発信に活用するなど、政策の企画・立案や、また、施策実施後の効果測定の一つの指標として活用してまいります。

次に2点目の「ビッグデータを活用した行政課題解決に関する連携協定との違い」についてでございますが、このようなサービスの検討段階やサービス開始の初期に、民間企業が自治体と連携協定を結び、自社のサービス内容を検討しておりましたが、現在はその段階を過ぎ、商用ベースに移行されているため、新規の協定は結んでおらず、サービス提供の契約となっていると聞いております。

最後に3点目の「利用できるライセンス数」についてでございますが、本事業で想定しておりますサービスでは100ライセンスが最小単位となっており、100ライセンスを予定しております。

健康福祉部長大橋吉英

私からは議案第64号 令和3年度伊丹市一般会計補正予算（第7号）に関する質疑のうち、「介護・障害分野における就労定着緊急支援事業」についてお答えいたします。

本事業は、介護事業者及び障害福祉事業者に対して、新型コロナウイルス感染症の影響により職を失った方や令和2年1月以降に求職活動を行ったが職に就けていない方であって、介護施設や障害者施設での就労経験と資格がない方を雇用し、介護報酬等の人員配置基準とは別に、研修員として3か月以上配置した場合に、その人件費に対して補助を行うものです。

ご質問の「この事業の目的」につきましては、補助を行うことにより、失業者等の安定的な雇用の確保につなげるとともに、介護・障害分野への人材確保に資することを目的としております。

次に、「離職率が高い傾向にあるのか」につきましては、本市の各分野における離職率については把握しておりませんが、兵庫県が調査した令和元年度福祉・介護従事者数等調査によりますと、新卒者の離職率は、障害福祉サービス事業所で50.57%、介護保険サービス事業所で28.08%となっております。また、介護保険につきまして、公益財団法人介護労働安定センターが実施した令和2年度介護労働実態調査によりますと、全国における介護職員の1年間の離職率は14.9%となっております。

また、「定着率が低い理由」につきましては、各分野に係る事業者の方などからお話をお伺いすると、給料などの処遇面によるところもございしますが、両分野とも人材の確保が難しい中、短期間で即戦力として現場で従事し、十分な研修期間を設けることができないことによる負担感等も大きいことを挙げておられます。

さらに採用時には、資格の所持を要件としない職種が多いものの、就労すると、障がい特性や介護に関する知識や経験がないと支援がうまくいかないことも定着率が低い理由と考えております。

最後に、「就労者個人になんらかの補助があるのか」につきましては、本事業は就労者個人に対する補助ではなく、事業者に対し、研修期間中の人件費を補助するものでございます。

本事業をご活用いただくことで、事業者は十分な研修期間を設けて人材育成を図ることが可能になり、就労者にとっても、給与を得ながら業務経験を積むことができ、その後の就労定着にもつながるものと考えております。

学校教育部長早崎潤

私からは、9月補正予算に係る不登校対策支援員配置事業についての御質問にお答えいたします。

まず、「不登校の急増の現状」についてですが、令和2年度末と令和元年度末を比較しますと、不登校児童生徒数は小学校で1.88倍の109人、中学校で1.5倍の207人でした。生活習慣の乱れや家庭環境の変化など、新型コロナウイルス感染症の影響が大きな要因であると分析しています。今年度に入っても、引き続きその状況は続いており、不登校の増加は、喫緊の課題と捉えています。

次に、「各学校のばらつきはあるのか」についてですが、各学校における状況は、児童生徒個々の実態により異なっておりますので、学校ごとの人数にも差が生じております。しかし、現在、どの学校にも、すでに不登校の状況にあたり、登校渋りなどの不登校傾向にあたりして、何らかの支援が必要な児童生徒が一定数存在していると認識しております。

また、「どういった支援を考えているか」についてですが、不登校及び不登校傾向にある児童生徒に対する登校に係る支援や学習支援を想定しております。これまでも、学校では不登校及び不登校傾向にある児童生徒に対して、登校に際し、学校での出迎えや電話連絡、家庭訪問、さらには、放課後に登校する児童生徒への対応を行ってきています。また、教室に入りにくい児童生徒には、別室での学習の場の提供を行う場合があります。それらの支援を学校の指導体制の中で行ってまいります。

最後に、「教員免許保持者が限られる中、どのような募集策や研修などが考えられるか」についてですが、昨年度の新型コロナウイルス感染症対策のための学習指導員配置事業では、教員免許を保持しているのべ90名の教員OBや地域人材に活動していただきました。そういった経験のある方々への再度の御協力のお声掛けをしてみたいと考えております。研修などについては、一律の実施は考えておりませんが、先ほど述べたとおり、不登校対策支援員は学校の指導体制の中の一員として配置いたします。社会的自立を視野に入れた学校の不登校対策の方針をもとに、担任や生徒指導担当者等と密に連携を取り、チーム学校の一員として、児童生徒一人ひとりの状況に応じて、それぞれに寄り添った支援をしてみたいと考えております。

不登校対策支援員を配置する中で、一人でも多くの不登校及び不登校傾向にある児童生徒が、社会的自立に向けて一歩でも前に進むことができるよう努めてまいります。