

◆三宅和広議員 てんどう創生の会、三宅和広でございます。よろしくお願いいたします。

新型コロナウイルスの感染状況ですが、昨日現在の天童市の直近1週間の新規感染者数は、23 人でした。ようやく4か月前の1月末頃の状況まで減少してきています。このまま終息に向かってほしいものです。そのためにも、今後も引き続き基本的な感染防止対策を取っていきたいと思っております。

それでは、通告に従いまして質問をさせていただきます。

今回は、男性の育児休業取得を促進するための取組みについてと、救急隊と消防隊が連携して出動するPA連携出動についての二点についてお伺いします。

まず、男性の育児休業取得を促進するための取組みについてお伺いします。

先日、NPO法人ファザーリング・ジャパンの代表理事、安藤哲也さんの講演を聞く機会がありました。ファザーリング・ジャパンは、ファザーリング、父親であることを楽しむを合言葉に、笑っている父親を増やすために、男性の子育て参加を支援する活動している団体です。

安藤さんは、厚生労働省のイクメンプロジェクト推進チームの座長や、同じく厚労省の男性の仕事と育児の両立意識啓発事業委員会、内閣府のゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム、東京都の子育て応援とうきょう会議などの委員をされている方で、父親の育児参加推進の第一人者とされています。

5月2日から 31 日までの約1か月間、河北町にプチ移住と称して滞在しましたが、その間に県内各地で講演会などを開催されました。

天童市でも、働き方改革は生き方改革と題して講演会が開催され、多くの方が参加されました。そのときの安藤さんのお話の概要は次のようなものでした。

仕事も、家事も、育児も、地域活動も、趣味も、介護も、全てに完璧である必要はない、七掛けでいいから全てに関わることが大切、いろんなことに関わることで相乗効果が生まれ、楽しく豊かに生きることができる。

また、男性が働くのが当たり前、育児は男性にはできないと思い込む、固定的性別役割分担意識から日本は依然として抜け出せない。

子どもが生まれると女性は変わる、しかし、男性は変わらない、男性も変わらなければならない。

男性の育児、家事参画は、社会を変えるためのボウリングの1番ピン、これを外すことはできない、というお話をされました。

父親の育児、家事参画が必要であるというお話でしたが、男性の育児休業取得は、仕事以外のことを経験することにより多様な考え方が可能になり、労働生産性が向上する。

母親が継続して就労することができ、女性活躍が進む。

母親の育児ストレスが軽減され、産後鬱の予防になる。また、第2子以降の出生数が伸びる。夫婦のパートナーシップが強まり、子どもの発達、成長により影響を与える。

男性にとっても世界が広がり、豊かになるなどのメリットが挙げられ、イクメン、イクボスという言葉が現れるなど、社会的にも関心が高まっています。

また、国でも、令和3年6月に育児・介護休業法を改正し、男性の育児休業取得を促進する施策を講じています。育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知、意向確認の措置の義務づけなどが今年4月1日から施行されており、天童市でも、これに併せて職員の育児休業等に関する条例を改正しています。また、今年10月1日には、産後パパ育休の創設や、育児休業の分割取得が施行されます。

このように、男性の育児休業取得については社会的にも関心が高まり、国も積極的に推進しています。

天童市男女共同参画社会推進計画では、天童市の男性職員、市役所の職員ですね、の育児休業取得率を、令和8年度までに15%にする目標を掲げています。天童市全体の男性の育児休業取得を促進するためにも、この目標は必ず達成しなければならないと考えます。

現在の天童市の男性職員の育児休業取得状況と、育児休業取得率を上げるための今後の取組みについてお伺いいたします。

次に、救急隊と消防隊が連携して出動するPA連携出動についてお伺いします。

昨年10月から、天童市消防本部においても、救急隊だけでは活動が困難と判断される場合や、特に緊急性が高いと判断される場合に、消防車と救急車が連携して出動するPA連携出動が実施されています。

PA連携出動とは、救急出動時に傷病者が心肺停止状態、または心肺停止状態が疑われる場合や、救急隊だけでは救出が困難な場合、二次災害の発生を防止する活動が必要な場合において、消防自動車と救急車が同時に出動し、救急隊の活動を支援するものです。これにより、救急隊による医療機関への搬送が迅速かつ安全に行われるようになり、救命率の向上が図られるものです。

救急隊と消防隊が連携して救急・救護活動を行うものであり、消防ポンプ車、ポンパーと、救急車、アンビュランスが同時に出動することから、この二つの頭文字を取りPAと名づけ、全国の消防本部でも活用されています。

本市においても昨年10月から実施していますが、このPA連携出動の出動状況はどうなっているのか、またその効果はどのようなものかについてお伺いします。

以上、1回目の質問といたします。

◎山本信治市長 三宅和広議員の御質問にお答え申し上げます。

男性の育児休業についての男性育児休業取得を促進するための取組みについて申し上げます。

本市の男性職員の育児休業取得率につきましては、令和2年度が7.1%、令和3年度につきましては、取得した男性職員はおりませんでした。

これまで、男女を問わず育児休業取得を希望する職員については、全員が取得できるように努め、制度の周知や育児休業に伴う代替職員を配置するなど、育児休業を取得しやすい環境の整備を図ってまいりました。その結果、男性職員につきましても、必要に応じて育児休業を取得する例が出てきております。

第四次天童市男女共同参画推進計画においては、令和8年度までに本市の男性職員の育児休業取得率を15%とする目標を掲げております。この目標の達成のため、今年度から職

員向けの研修、対象職員との面談や意思確認といった取組みを実施し、将来を担う子どもたちが健やかに成長できるよう、職員の働きやすい職場環境の整備に努めてまいります。

本市の男性職員の育児休業の取得を推進、促進していくことにより、ひいては市全体における育児休業取得に対する取組みの向上に寄与するものと考えております。

次に、救急搬送体制についての、救急隊と消防隊が連携して出動するPA連携出動について申し上げます。

本市のPA連携については、要請場所への到着時間の短縮や次の災害への出動態勢を確保するため、救急隊と消防隊とが連携して、適切な処置と安全な搬送を行うことを目的に、令和3年10月から運用を開始しております。

このPA連携出動の体系としましては、救急車と消防ポンプ車が同時に出動する場合と、救急隊が他の現場に出動中であり、要請場所への到着の遅れが見込まれるときに、消防ポンプ車が先に出動して救命処置を行う場合とがあります。また、交通量の多い主要道での交通事故など、活動スペースの安全確保や搬送支援として救助工作車と連携して出動する場合もあります。

昨年10月の運用開始から令和4年5月までの出動件数は58件、月平均約7件となっております。

救急処置が必要である重篤な負傷者への対応は、救急隊と救急隊員の資格を持った消防隊との連携によるマンパワーの充実が重要であります。出動した隊員の応急手当をはじめとする適切で迅速な現場対応により、傷病者を医療機関に早期搬送できるという効果もあることから、傷病者の救命への適切な現場活動のため、要請内容を十分に把握しながら、今後ともPA連携を継続してまいります。

◆三宅和広議員 御答弁ありがとうございました。

まず、育児休業のほうですが、取得状況ということで、令和2年度に1人ですか、7.1%ということで、極めて低いなという気がしたところでございます。

令和2年度だけのお示しでしたが、過去のほうに遡って取得率というもののはどのようになっているのか、お知らせいただければと思います。

◎松浦和人総務部長 お答えいたします。

これまでの本市での男性職員の育児休業の取得状況につきましては、4名の方がこれまで取得しております。遡りますと、過去12年間で4人という状況です。

以上です。

◆三宅和広議員 12年間で4人ということであれば、極めて少ないなというふうな感想でございます。

それから、期間なんですけど、どのような期間を取られているのか、その辺はどうでしょうか。

◎松浦和人総務部長 お答えいたします。

この4人の方、期間についてはそれぞればらばらありますが、1か月の方、2か月、3か月、7か月というような期間で、それぞれ取得している状況です。

以上です。

◆三宅和広議員 ありがとうございます。

期間のほうはある程度長いのかなというふうな感想でございます。

国のほうで調べた調査によりますと、1週間以内というのが大分多いということがありました。女性は8割以上が1年とか半年以上とか、そういった長い期間取られているわけなんですけれども、男性の場合はもう短い期間しか取らないというのが多いということがあって、それに反して、天童市は期間的には長いなという感想でございます。

今、御紹介いたしました、国の状況ですね、国のほうでの国家公務員のほうの取組みなんですけれども、内閣官房が中心となって、令和2年度から、子どもが産まれた全ての男性職員が1か月以上、育児のために休暇、休業を取るような取組みを進めているというようなことでございます。

職場全体の理解が重要ということで、男性職員とかそれから管理職員だけでなく、職場の全ての国家公務員にということで、啓発ということでこんなポスターなんかも作っているところでございます。

これ、読んでみますと、パパの子育て進出どんどん増えていますということで、上司が率先して部下に育児を推進しましょうとか、それから、育休は1か月以上取得しましょうなんていうことを掲げ、国では令和2年度から進めているところでございます。

併せて、これは男性の家事、育児参画が職場を、そして日本を変えるというようなことで、この中では、育児休業を取った男性職員にとってメリットということで、育児参画等による両立を経験することで仕事の効率がアップするというようなことがあるだろう。それから、職場にとっても計画的な取得に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直しとかチームマネジメント、これ、ある個人に仕事を任せるんじゃなくて、チームで対応できるようなチームマネジメントが達成できるようなことが書かれております。

こんなことがあって、国のほうでは進めているわけなんですけど、もう一つ、国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇、休業の取得を促進するための方針というようなものを国のほうで決定しております。

この中では、職員の休業の取得は、適切に対応することができれば、特定の職員によらない、チームとして柔軟、効率的に機能する職場にするきっかけになり得るというようなことがあったり、それから、多様な人が働きやすい魅力ある職場として、優秀な人材の確保にもつながるといふようなことを上げております。

こういったメリットがあるというようなことで、職場全体で取り組みましょうということで、そういったことがあって、幹部職員というか、上司というか、そういった方からも、対象となる男性職員に対して積極的に進めていきたいと思いますというふうなことで、進んでいるところでございます。

そのために、人事評価なんかも変えてみようとか、それから、取得の計画書を作る様式例とか、それから、家族ミーティング、育児休業をするに当たって家族で話し合いをするときの

話し合う内容はどんなものかなんていう様式例とか。それから、収入が多分減ります。休業期間中はある程度補償はありますけれども減りますので、そのシミュレーションをするための様式例なんかも作って示しているところでございます。

国では、こういった 100%を目指している、対象となる職員全てが取得するようなことを目指しているわけなんですけど、天童市では、まず 15%を掲げているところでございますけれども、天童市として 15%をクリアした後になるかとは思いますが、その後に 100%を目指していく必要があるのではないか。国として令和2年度からこういった取組みをしておりますので、天童市としても 100%を目指す必要があるのではないかと思っておりますが、その辺いかがでしょうか。

◎松浦和人総務部長 お答えします。

現時点で、この段階で 15%を達成したら 100%を目指すというふうに言い切ることは、ちょっとまだ今の世では難しいかと思われそうですが、三宅議員御指摘のように、だんだん時代の流れは 100%の方向に今から向かうのであろうというふうに、こちらとしても捉えておりますので、国や県、周りの自治体などの状況も踏まえながら、どんどん率を高めていきたいというふうには思っているところです。

以上です。

◆三宅和広議員 多分、流れとしてはそういった方向に進んでいくんだろうというふうに思います。

なるべく早期に達成をすれば、メリットというものが早く得られるわけなので、他市がやったらうちもやるみたいな感じではなく、天童市率先して考えていただければいいのかなというふうに思っております。

先ほど、1か月、2か月、3か月、7か月という期間だったでしょうか、4人の方が取られたということがありました。そういった休んだ方がいらっしゃることによって、業務上、何か支障というものがあつたというような報告というのありましたでしょうか、そういう面というのはどのようにつかんでいらっしゃるのか。

◎松浦和人総務部長 お答えいたします。

ちょっと正確なヒアリングまではあれですけども、私がこれまで庁内で見えてきた中での感触としては、やはり取られた職場については、当然人が減る状況ですので、さっき御指摘あったように、係とか課全体でバックアップして、その期間フォローしていかなくちゃならない。ある程度その期間だけ会計年度任用の方を雇うとか、そういう対応もしなければならぬ場合もございますが、おおよその職場では、いない間、同じ係の方、課全体でフォローして業務を行って、支障なく実施したというような状態に見えています。

以上です。

◆三宅和広議員 恐らくお一人の方が半年休んだとしても、その職場でそんなに支障が出ないのではないかなと私は思います。逆に、一人が半年いないことによって回らない職場というものが、むしろ問題があるのかなという気がしておりました。

何かあっても、それをカバーできるような組織というものがやはり大切なのかなという気がします。そういった、がちがちで歯車がスムーズに回らないような状態ではなくて、そういった何かあったときにそれを吸収して、カバーできるような組織というもの、むしろそういった組織をつくるためにも育児休業というものでという、先ほど職場のメリットということをお話ししましたが、そういったことがあるのかなという気がしますので、そういうところをちょっと前向きに考えていただければと思います。

これ、先ほど 15%達成した暁にはというような話だったと思いますけれども、例えば 15%、もしくは全員が1か月ぐらいの育児休業を取ったということを想定したときに、そのときには何か問題があるというふうに認識されますか。

◎松浦和人総務部長 お答えします。

特に問題はないんじゃないでしょうか。

◆三宅和広議員 全員が1か月間の育児休業を取ったときに何か問題があるんじゃないかという答弁があるのかなと思いましたけれども、ないという御答弁であれば大変ありがたいなと思っております。

1か月間、全員が取っても大丈夫だというふうな認識だと思いますので、ぜひ前向きに検討していただければと思います。

先ほど、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されたということで、育児休業取得しやすい環境整備ということで、本市としても条例の改正を行っております。

天童市職員の育児休業等に関する条例第26条に、環境整備に関する措置ということで規定されたと思うんですが、これ、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするためにということで、適当な措置を講じなければならないとされておりますが、これ、どのような措置を講じられているのか、それから、勤務環境を整備するためにほかに何か具体的な措置を講じられるのか、その辺のところをお示しいただければと思います。

◎松浦和人総務部長 お答えいたします。

今回の法改正に伴いまして行っていますのは、先ほど、市長の答弁でもありましたように、職員に対する研修の実施、あるいは相談体制の整備というようなことを掲げております。

研修につきましては、まず、取得対象となり得る若い職員の方を対象に、基本研修、特別研修で実施する計画を立てております。あと、相談体制の整備につきましては、これまでも行っておりますが、総務課に窓口を設置しまして、制度の説明や取得に当たっての手続などの相談を受けるとのこと。あと、取得に当たっての意思確認などを行うために、育児休業取得の意向調査申出書などを作成しまして、各所属においても早期に職場環境を整えるようにというようなことをやっていくというふうに考えているところです。

◆三宅和広議員 今、研修の充実ということで、一般研修と特別研修とかなんかというところでやったということでございますけれども、先ほど、私御紹介いたしました安藤さんの研修、これすごくインパクトがあった、育児休業を取らなきゃならないというような意味合いでは、大変インパクトがあったお話でした。

私、平成 30 年に一度東京に行ってお話を聞いたことがあったんですけれども、そのときも大分感銘を受けて、実際に私の生活もちょっと変わったかなという、家事への関わりも変わったかなというような記憶もしております。ぜひ、この研修の充実という部分で、安藤さんのような第一人者のお話を聞くような機会をぜひ設けていただければなというふうな気がします。

それから、相談窓口でしょうか、お話をする機会というのがありましたけれども、これ今お話を聞くと、担当課のほうから積極的に話しかけているような気がしていましたが、その辺のところ、待つんではなくて、積極的に関わっていくようなというような意味合いの活動をされているのか、実際そのようなものなのかどうか、ちょっと御確認したいと思います。

◎松浦和人総務部長 本人の意思確認とか、そういった流れについての御質問と思います。

今現在はやはりちょっと待ちの姿勢というか、相談来るといような形にはなっていますが、今後は、各職場職場で、できれば上司に当たる方からそういう話が、お子さんが今度産まれるという話があれば、上司のほうから育児休暇を取る考えはないのかとか、取らないかというような雰囲気づくり、呼びかけなんかもできるようにしていきたいというふうに考えております。

ただ、個人情報になるので、なかなかちょっと御本人が自分から言っていたかいないとそこの話に行けないので、その辺の雰囲気づくり、本人が言いやすい雰囲気づくりもしなきゃならないかなというふうに考えているところです。

以上です。

◆三宅和広議員 先ほど、法改正がされたということで、これは義務ではないですけれども、申し出があった場合には積極的に関わるようなということが決められていますので、ぜひ、積極的に関わっていくようにしていただきたいと思います。

それから、やはり申し出づらいうような雰囲気づくりではなく、育児休業は取るもんだというふうな、女性職員が8割以上取っているというふうな状況を、男性職員のところでもつくっていかねばならないのかなという気がしますので、男性職員も取れるんだというふうな、やはり職場の雰囲気がなければ申し出る人もいないのかな、少ないのかなと思いますので、その辺のところの周知もぜひお願いしたいと思います。

先ほど、安藤哲也さんの講演という話をしましたけれども、その辺のところ実現する、これから検討だと思っておりますけれども、その辺のところ御感想というか、いかがでしょうか。

◎松浦和人総務部長 お答えします。

私も、三宅議員おっしゃる天童市で行われた、資料ですけれども見させていただいて、大変興味深い中身かなというふうに見ています。

あと、安藤さんの話をお伺いするにも、市のほうで受ける者がどういった者が受けるのがいいとか、そういった内容と機会などいろいろ考えて、できれば実施できるのであれば実施したいし、向こうの方の都合なり、今オンラインとかいろいろありますので、できるかどうかは機会があればやりたいなというふうに思います。

以上です。

◆三宅和広議員 ファザーリング・ジャパンの代表理事ということで、そういった進めることを積極的にされている方ですんで、もし天童市としてお願いすれば、多分快く引き受けてくれるのではないかなという気がします。

安藤さんの職員への研修という意味合いでしていただくのもいいでしょうけれども、できれば、そのお話を市民の方々にも聞いていただくようなチャンスをつくっていただければいいのかなと思います。それは、市長公室あたりの担当になろうかと思えますけれども、ぜひその辺のところも併せて検討していただければと思います。

その安藤さんのお話の中で、働き方改革というようなお話がありました。生産性向上とか、これは民間企業が主だと思えますけれども健康経営、それから多様性推進による成果を出すということで、働き方改革が必要だというようなことで、その働き方改革を進めるのがイクボスではないかというようなお話でした。

イクボスが、部下が先ほど言った固定的な性別役割分担意識から抜け出して、仕事だけではなくて家事、育児、そういったものにも取り組めるようにしてやらなければならないというようなことで、そういったことで、働きやすいとか生きがいのある職場というふうにつながるのではないかなというようなお話がされております。

イクボスというところでございますけれども、職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の実績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司というふうになっているようでございます。

このイクボスでございますけれども、やまがたイクボス同盟というものがあまして、その設立宣言があります。ちょっと長いんですけども、読んでみたいと思います。

「人口減少・少子高齢化の進行により、社会を支える生産年齢人口が減少している中、それらを克服し、「やまがた創生」を実現するためには、これまでの社会における男女の役割分担意識などの価値観を改めるとともに、長時間労働の見直しなど、働く全ての人が仕事と家庭生活を両立できるよう、企業や団体が率先して取り組むことが求められる。企業等自らの行動が、結婚、妊娠、出産、子育て、さらには介護にも温かい社会の実現となり、企業等も社会も活性化し、さらなる本県の発展にもつながっていく。」というような、また続くんですけども、このような中身でございます。

このやまがたイクボス同盟なんですけれども、先ほどの天童市男女共同参画推進計画の中に、仕事と生活の調和の実現というところで、指標項目にやまがたイクボス同盟の加盟した団体数を、令和8年度まで 25 団体にするというような目標を掲げております。現段階の加盟団体数は幾らになっているのか、お分かりになりますか。

◎松浦和人総務部長 お答えします。

現段階の市内の参加法人というか団体数は18になっております。
以上です。

◆三宅和広議員 これ、目標を掲げた令和元年度についても同じ18団体でした。全然増えていないわけなんですけれども、これ取組みとして、何か増やすような施策が必要なのではないかなという気がしております。

このイクボス同盟に参加している自治体もあります。山形県、それから山形市、米沢市、長井市、尾花沢市、南陽市、河北町、庄内町、この市町村が加盟しておるわけなんですけれども、天童市として、このイクボス同盟に加入するというか、宣言をするようなお考えはないのか、その辺のところお願いします。

◎松浦和人総務部長 お答えいたします。

イクボス宣言という取組みがあるわけなんですけれども、本市といたしましては、これをする、しないにこだわらずに、これまでもワーク・ライフ・バランスの取れた風通しのよい職場環境づくりに努めてきたと考えております。

今後も、仕事、育児の両立を推進するために、男女が共に働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいきたいということで考えているところです。

以上です。

◆三宅和広議員 天童市として25団体まで増やそうとしている状況の中で、天童市自体が、先ほど県とか7市町が加わっているわけなんですけれども、天童市自体がこの加盟しないということは、ちょっと自分が入らないのに進められることがないのかなという気がします。

まず隗より始めよですよね。言い出した人がまずそれを実践しなければ、それに続く人はいないのかなという気がします。その辺、市長、どうでしょうか。山形市長なんかも子育て中の山形市長ということもあるかと思うんですけれども、宣言を市長自らがされていたというようなことが報道されていたというように記憶しております。市長、その辺のところいかがお考えでしょうか。

◎山本信治市長 本市、イクボス宣言やっておりませんけれども、私も市長就任以来、子育て支援日本一を目指しておりまして、育休とか子育てに関してはやはりしっかりとやってきたというようなことの中では、これはもちろん職員の皆さんも御理解をいただいているというような認識をしております。

そうした中ですので、決してイクボス宣言をしないからそういうことでないというようなことでは決して、職場においてはしないんだろうと、こういうふうに思っています。

たまたま昨日の朝日新聞でしたか、育休の記事がありまして、これちょっと読んでみますと、なぜ育休を取得しないのかと、職場の雰囲気だというようなことなんだそうですね。い

ろいろあろうかと思います。これまでの日本の歴史を考えてみますとなかなかやりづらい、このようなことだってあるんだろうと思いますけれども。

その中で、課題があるということが相当数ありまして、約 89.7%、これ宮城県の調査ですけれども、そのうち、78%が代替要員の人員の不足と、こういうような課題を8割近い方が認識しています。ここに出ているところを見ますと、いわゆる七十七銀行とか、東北電力とか、NDソフトさんのいわゆる大手と言われているところの企業なんですね。

本県は、いろんなたくさんの大小取り交せて企業あるわけですけれども、今回のコロナ禍の中で、最近お二人から言われたんですけれども、事業所の経営する方なんですけれども、困ったと。いわゆる濃厚接触者のために事務の方が休んでしまったというようなことで、代替いなくて困ったんだと。あれ2日ぐらいにできないんですかなんていうふうな話もありました。こういうことを考えると、企業によってはなかなか厳しいというような受け止め方をする事業者もあるんだろうというふうに思います。

決して、三宅さんがこれまで質問してきたことを否定しているわけではありません。ただ、こういう現実もあるというふうなことですけれども。

今、世の中の流れはまさにそういうことも取得しながら、共に子育てしようという状況ですので、やはりこういう方向に大きく進んで行かなければならないというような思いも私自身もあります。

そうした中では、やはりイクボス宣言についても、人に求めて自分がやっていないのはおかしいと言われるのは、なるほどそうでありますけれども、課題もある中で、今後しっかりと検討して、さらにそういうことができるように考えていかなきゃならない、自分なりには思っているところなんですけれども、決して、我々が中途半端にやっているという状況でないということだけは御理解いただければありがたいと思います。よろしく願い申し上げます。

◆三宅和広議員 中途半端に市役所がやっているというような認識は私もないので、誤解のないようにひとつよろしく願いしたいと思います。

代替要員ないというお話がありましたけれども、これ今までの認識では代替要員ということであったと思うんですけれども、先ほど説明したように、代替要員がなくてもチームでカバーできるようなところが、やはりみそなんだなという気がします。特に、市役所のような組織であれば、そういった取組みが必要なのかなと、人事異動で動いたりしているわけなので、ずっとそこにその仕事だけじゃないということがあれば、いろんな仕事をこなせるような、チームとして対応できるようなということであれば、むしろ市としてはやりやすい組織なのかなというふうにも思います。

イクボス宣言ですが、ぜひ前向きに検討していただければと思いますので、よろしく願いいたします。

最後になりますが、日本の女性、仕事も、家事も、育児もということで、三重苦というようなことが言われております。これがあって第2子を望まないというような方が、相当数いるというようなことがありますので、こういったことを解消するためにも、男性の育児休業を進めていただければと思います。そのためには、やはり市職員が率先して取れるようなことが大切なのではないかなと思っております。

育児休業取りやすい天童市というように言われるようになれば、子育てするには天童市と併せて、住むんだったら天童市というふうになって、移住者が増えて、出生数も増えて、人口減少の回避ができるのではないかというようなことを思いました。ぜひ、前向きに御検討していただきますようお願いいたします。一つ目の質問を終わりたいと思います。

二つ目の質問になります。

PA連携出動についてお伺いしたいと思います。

先ほど、1月当たり7件ほどの出動があったというようなことでありました。消防車が出るのは、火災、救助、避難解除とか、緊急確認とかいろいろあるわけなんですけれども、そんな数よりもPA連携出動が多いというような状況があって、やはりこのPA連携というものが大切なものなんだなという、救命率の向上を図るためにも大切なものなんだなというふうに思いました。

このPA連携に出動する車両ですけれども、これ消防ポンプ車が出るかと思うんですが、どの辺のところの消防ポンプ車が行っているのか、御説明をお願いしたいと思います。

◎松田健一消防長 お答え申し上げます。

救急車1台と消防ポンプ車が1台というふうなことで、2台編成で出動しております。

◆三宅和広議員 消防ポンプ車ということで、CD-Iとかそういう大きいポンプ車だと思うんですけれども、この一刻も早く現場に到着して、処置をしなければならないという状況で、大型の消防ポンプ車で行って、駐車場に困ったり入っていけなかったりというようなことがあるのではないかなというのが、ちょっと心配したところでございます。

そういったところを考えると、小回りの利く軽自動車のようなものであったほうがいいのかというふうなことを思ったところでございます。

今回、このPA連携を考えたときに、もう一つ案があったんですけれども、軽の救急車というようなことを導入している自治体、消防本部もあるというふうなことがあって、これはどうなのかなと考えてみたんですけれども、天童市内考えたときに、普通の救急車が入れないようなところはないので、軽の救急車ほどは必要ないのかなとは思いました。ですけれども、このPA連携のために出動する車両であれば、軽の車両というものが大変有効になるのかなと思いますが、その辺いかがでしょうか。

◎松田健一消防長 お答えいたします。

今の三宅議員からありましたけれども、本市の場合、例えば行き止まりの私道的なところは除きまして、車両が通行、切り返しが困難で入れないというふうなところは、先ほど申しました私道的なところを除きまして入れるというふうなところで、入れない場合におきましても、近くまで行きましてストレッチャーで要請場所まで移動して、傷病者を搬送しております。仮に、連携出動の車両が軽車両の消防自動車というふうなことになりますと、ポンプの装備、資機材、あるいは乗車人員なども制限されまして、処置が終わった後、ほかの場所での新たな災害出動要請に対しまして、その人数なども限られてしまいますので、今後につき

ましても、救急現場での救命処置の支援を行いながら、新たな場所での災害対応のため、現行のポンプ車とのPA連携を考えておりますので、御理解をお願いしたいと思います。

◆三宅和広議員 入っていけないところはないというようなお話ですけれども、CD-Iという中型のトラックぐらいの大きさになると思うんですけれども、そういったところを考えたときに、あまり小回りが利かないのかなという気がするんです。そういったことを考えると、軽の車両にある程度の資機材を、AEDですとか、そういったある程度の資機材を積み込んで、そこで向かうと。いざその後に火事等があって出動しなければならないといったときは、その本来のCD-Iのポンプ車は別に出て、軽の車両でその現場に向かって、合体して活動に当たるというようなことも考えられるのかなという気がしますので、その辺のところ、ぜひ御検討いただければと思います。

それから、もう一点ですね、これPA連携で出動する消防車両なんですけれども、天童市の場合ですと、モーターのウーウーのサイレンで行くかと思います。他の市町村を見ると、ピーポ어의サイレンをポンプ車が鳴らして向かうというようなことをやっている自治体もあるようでございます。

その辺のところ、ぜひ、天童市もピーポーサイレンでPA連携に向かうというようなことが必要かと思うんですが、その辺のところいかがでしょうか。市民の皆様、不安がるという気がしますので、ぜひ検討していただければと思います。

◎松田健一消防長 今、議員からありましたサイレンの音に関しましてですけれども、ポンプ車に、擬音的な話になりますが、ピーポーサイレンにするには、やはり新たなアンプの増設が必要というふうなことがなっております。

また、市長答弁にもありましたように、連携出動の月平均は7件というふうなことでございまして、この件数につきましては、救急出動の月平均210件に対する割合にしますと3%というふうなことになってございます。こういったことから、サイレンに関する広報の実施と併せまして、現状の運用を継続していきたいというふうにご考えております。

サイレンにつきましては、火災の場合はウーウーとカンカンとサイレンと鐘の音、それ以外の場合はサイレンのみと、救急のサイレンにはピーポーというふうなことでございますが、PA連携にはこのピーポーとウーウーと、こういうふうな2種類の音が行くわけでございますけれども、このように使い分けをしている内容を、現在お知らせしている内容をホームページ等に追加をして、ホームページ等で広報してまいりたいと考えております。

以上です。

◆三宅和広議員 ピーポーサイレンで行くということで、火事かと思って不安がるような市民もいなくなるかと思いのので、ぜひ検討していただければと思います。

それから、併せてそのホームページのほうを他市のほうでもサイレンの種類を細かく案内しているところがありますので、ぜひ御検討していただければと思います。

私からの質問は以上でございます。ありがとうございました。