



東近江市民クラブ

山本 直彦

増える不登校児童生徒の対策は



Q 本市の不登校支援について、
 ①令和3年度、4年度の不登校児童生徒数は。
 ②児童生徒成長支援室の設置目的および利用者数は。
 ③市内に在住するフリースクールの利用者は。
 ④民間フリースクールへ助成をしない理由は。

A ①令和3年度は小学校104人、中学校168人です。4年度は調査中ですが、小学校では1.2倍、中学校で1.1倍の見込みです。
 ②学校に登校しにくい子どもたちの心をときほぐし、生活意欲を高めて社会的自立や学校生活に復帰できるように支援を行うことを目的としています。
 利用者、令和元年度26人、2年度17人、3年度41人、4年度36人です。
 ③令和3年度は小学生8人、中学生1人、4年度は小学生10人、中学生2人です。今年度は小学生6人、中学生3人です。



児童生徒成長支援室「さわやか」

④文部科学省では、補助の適否を判断する際の指針を一律に示すことは困難とされていることから、本市では公的な支援の充実に力を入れて取り組んでおり、各校にスクールカウンセラーなどを派遣し、個に応じた支援体制に努めています。また、3つの支援教室を設け、充実したスタッフを配置し、通室しやすく広域で多様な学びの場としています。



東近江市民クラブ

西澤 由男

安土城復元プロジェクトに期待



Q 文化庁京都移転と安土城復元プロジェクトについて、
 ①身近になった文化庁移転をどのように受け止めているのか。
 ②県の安土城跡天主台発掘調査や安土城復元計画、築城450年などは、まさに本市の地先における事業になるが、どのように参画し生かしていくのか。

A ①滋賀県は全国第4位の重要文化財保有県であり、以前にも増して連携を深めるチャンスと考えています。
 ②土地所有者と県、関連2市の4者で整備事業にかかる覚書を締結しました。本市も主体的に関わることで、観光面、経済面、さらに知名度アップに大きな役割を果たせると期待しています。
 なお、安土城復元プロジェクトは「安土城の実像の解明と保全」「デジタルによる安土城の見える化」「復元に向けての機運醸成事業」の3つから構成されており、本市として、これらの事業に積極的に参画すること



能登川から見た安土城跡

で地域活性化や観光振興につなげていきたいと考えています。

Q 長峰診療所の診療時間変更に期待する効果と今後の課題は。

A 午後診療に変更し、内科だけでなく小児科を加えることで、高齢者に加え、学校や幼児施設の帰宅後にも受診できる体制にしました。一方で医師の働き方改革が始まるなど、限られた人員の中で診療日や診療時間の拡大はできないことが課題です。



東近江市民クラブ

西村 和恭

外環状線の整備促進を



Q 街路事業が進められてきた都市計画道路小今建部上中線の聖徳工区が開通した。市街地へのアクセス向上と慢性的な渋滞緩和が期待できるが、さらに便利な広域幹線道路の機能を発揮するためには、引き続き事業着手される今崎工区の事業推進が決め手となるが、
 ①計画の内容は。
 ②近江鉄道線、主要地方道彦根八日市甲西線の交差についての道路構造は。
 ③これまでの街路事業ではなく、道路新設改良事業で行う理由は。
 ④完成予定年度は。

A ①今崎町地先の御代参街道から主要地方道彦根八日市甲西線までの新設道路で、工事延長は約200メートル、道路幅員は片側1車線両側歩道の16メートルです。併せて交差点改良工事として、主要地方道を約300メートル拡幅します。事業費は10億4千万円の見込みです。
 ②近江鉄道線に新たな踏切を設



置して平面交差し、主要地方道に接続する計画です。
 ③都市計画決定では、片側2車線で近江鉄道線と主要地方道を立体交差する計画ですが、整備には多くの費用と工期が必要となることから、費用の軽減と工期の短縮を図り、早期に整備効果が目に見える道路新設改良事業で行っていきます。
 ④令和6年度に工事を着手し、完成は9年度末の予定です。



東近江市民クラブ

鈴木 則彦

人材は足りているのか



Q 本市の職員採用と人材育成について、
 ①令和4年度に実施した職員採用試験の募集の内容と応募数は。
 また、土木職や保健師など採用困難といわれる専門職の確保に向けた取り組みは。
 ②市職員として重要と思われる資質は。
 ③職務能力向上の取り組みは。

A ①16職種で75人程度の募集に対して336名の応募があり、52名を採用しました。専門職については、市広報紙、ホームページや就職支援サイトなどへの募集案内の掲載や専門学科を有する近隣の大学、専門学校、高校に採用試験案内を送付するとともに、積極的に訪問し内容を説明しています。また、インターンシップを実施するなどの取り組みを進めています。
 ②本市の人材育成基本方針で、目指す職員像を「市民のしあわせのために、自ら考え、行動する職員」と定めています。この



新規採用職員研修

職員像を実現するため「信頼、連携、挑戦、自律、効率」の5つの行動指針を定め、日々の業務での判断や行動のよりどころにしています。この行動指針に加え、郷土を愛し我がまちを良くしたいという熱い思いを持ち、実践することが重要な資質であると考えます。
 ③研修機関への派遣による専門研修をはじめ、庁内でもリーダー養成研修やコミュニケーション研修などを実施しています。