

## 名港管理組合議会11月定例会について

- ・名古屋港管理組合議会11月定例会が11月11日から12日の2日間で行われました。
- ・当局提案の議案は補正予算4件、条例改正1件、工事請負契約1件、指定管理の変更6件、決算認定案4件でした。
- ・本会議の質問者は江上博之議員と市議会の民主と公明の3人でした。
- ・江上博之議員が「岸壁使用料や入港料」「大水深バースのための土地購入」「ヒアリ」について質問（議案質問・一般質問）を行いました。
- ・本会議質問終了後に決算特別委員会の設置と委員選任が行われ、本会議を休憩して常任委員会、決算特別委員会を行い、12日の本会議で補正予算案等の採決が行われました。
- ・提案された議案のうち、中空沖の土砂埋立負担金の増額を含む一般会計補正予算に反対、他の11件には賛成しました。
- ・決算認定案4件は、閉会中の12月21日の決算特別委員会で審査が行われます。

### 名古屋港管理組合議会 2021年11月定例会の議案の概要

件名	名古屋市会選出				県議会選出				結果	概要
	共	自	民	公	減	自	新	公		
2021年度名古屋港管理組合一般会計補正予算	×	○	○	○	○	○	○	○	可決	中川運河護岸改良、大江川地区地震・津波対策、金城ふ頭岸壁補修など。新土砂処分場整備に係る基金負担金を1.3億円増額
2021年度名古屋港管理組合基金特別会計補正予算	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	風力発電に係る収支差等の積立金の増額
2021年度名古屋港管理組合施設運営事業会計補正予算	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	金城ふ頭埋立地の護岸整備費の増額
2021年度名古屋港管理組合埋立事業会計補正予算	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	弥富ふ頭第1貯木場北側埋立地の護岸整備費の増額
専任副管理者の給与の特例に関する条例の制定	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	愛知県にあわせた臨時的な削減。2021年12月1日～2025年4月27日は給料月額と期末手当の10%を削減。2021年12月の期末手当は、さらに6月19日からの給料月額の10%の合計額を減じる
工事請負変更契約の締結（金城ふ頭護岸集造工事（その4）（誰もが働きやすい現場環境整備工事））	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	主な工事材料の石材価格が著しく高騰し契約金額を変更。19億5,250万円→24億3,898万円
指定管理者の指定の変更（名古屋港水族館）	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	（公財）名古屋みなと振興財団の指定期間を1年延長し2014年4月1日～2023年3月31日に。
指定管理者の指定の変更（新舞子マリナーパーク、南浜緑地及び北浜緑地）	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	（株）日誠の指定期間を1年延長し2018年4月1日～2023年3月31日に。
指定管理者の指定の変更（中川口緑地始め8緑地）	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	（公財）名古屋港緑地保全協会の指定期間を1年延長し2018年4月1日～2023年3月32日に。
指定管理者の指定の変更（富浜緑地（名古屋港ゴルフ倶楽部（富浜コース）等を除く。）始め8緑地）	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	（公財）名古屋港緑地保全協会の指定期間を1年延長し2018年4月1日～2023年3月33日に。
指定管理者の指定の変更（名古屋港ゴルフ倶楽部（富浜コース）等）	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	（株）ウッドフレンズの指定期間を1年延長し2018年4月1日～2023年3月34日に。
指定管理者の指定の変更（名古屋港ボートビル及びガーデンふ頭臨港緑園）	○	○	○	○	○	○	○	○	可決	（公財）名古屋みなと振興財団の指定期間を1年延長し2018年4月1日～2023年3月35日に。
2020年度名古屋港管理組合一般会計歳入歳出決算									閉会中審査	
2020年度名古屋港管理組合基金特別会計歳入歳出決算										
2020年度名古屋港管理組合施設運営事業会計決算及び剰余金の処分										
2020年度名古屋港管理組合埋立事業会計決算										

○＝賛成 ●＝反対 / 共：日本共産党 自：自民党 民：名古屋民主 公：公明党 減：減税日本ナゴヤ 新：新生あいち

名古屋港管理組合11月補正予算の概要（単位：千円）

会計	事項	金額	財源	概要	
一般会計	国庫補助事業等の内示差に伴う増額	277,800	国庫支出金 組合債等	中川運河護岸改良 港湾改修（老朽化施設活用）交付金事業	
	緊急的に必要な工事費等の増額	884,278	繰越金等	大江川地区地震・津波対策 金城ふ頭岸壁補修等	579,200 305,078
	新土砂処分場整備に係る基金負担金の増額	130,000	繰越金		
	受託工事費（施設運営事業会計）の増額	486,500	諸収入		
	風力発電に係る収支差の基金積立の増額	7,422	繰越金	環境振興基金繰出金	
	計	1,786,000			
基金特別会計	環境振興基金	10,600		風力発電に係る収支差等の積立金の増額	
施設運営事業会計	埠頭用地整備	515,000		金城ふ頭埋立地の護岸整備費の増額	
埋立事業会計	西部地区造成	163,800		弥富ふ頭第1貯木場北側埋立地の護岸整備費増額	
総計		2,475,400			

【新たな土砂処分場の確保について】

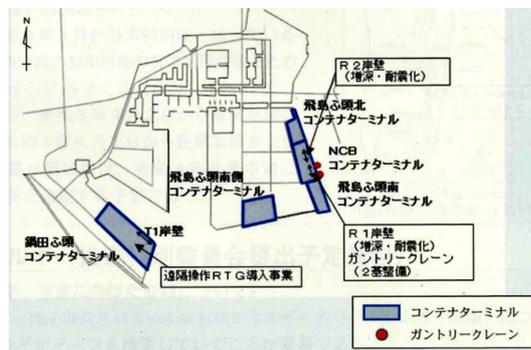
- ・国は、令和3年5月の中部国際空港沖公有水面埋立の承認を経て、現在、護岸整備に向けた取組を進めている。
- ・基金の拠出額は、愛知県側36.2億円、三重県側10.1億円で漁業関係者との協議が整い、総額が46.3億円となったことから、2021年度補正予算では、当初予算45億円との差額1.3億円を計上。
- ・愛知県側は、基金の拠出を終えており、三重県側は、三重県漁連と覚書を締結したうえで（公財）三重県水産振興事業団と協定書を締結し、基金を拠出していく。

愛知・三重両県の基金の活用内容（内訳）

事業名	主な事業内容	構成比（%）	
		愛知県	三重県
漁業経営安定対策事業	・共同利用施設の整備 ・漁業経営の合理化への支援	72.9	85.0
水産資源増大対策事業	・種苗放流 ・資源増大に資する試験・研究	22.2	12.0
漁場環境対策事業その他	・漁場障害物の除去 ・県産水産物の消費拡大への支援等	4.9	3.0
合計		100	100

【国際競争力の強化に向けた取組・コンテナ取扱機能の強化】

- ・飛鳥ふ頭NBCコンテナターミナルにおいて、国は、R1・R2岸壁の増深及び耐震化に取り組んでおり、R1岸壁の整備完了後、名古屋四日市国際港湾（株）が、大型ガントリークレーン（22列対応）2基を設置し、2022年10月頃を目途に、R1岸壁の供用を開始する予定である。引き続き、R2岸壁の早期完成に向けて取り組んでいく。
- ・鍋田ふ頭コンテナターミナルにおいて、名古屋ユナイテッドコンテナターミナル（株）により、遠隔操作RTG導入事業（40基、内新規32基、改造8基）が進められており、現在19基の新規RTGが搬入されている



【中川運河の再生】

- ・中川運河では名古屋市と本組合が共同で策定した「中川運河再生計画」に基づき、再生に取り組んでいる。
- ・魅力ある水辺空間の形成に向けて、沿岸用地の新たな土地利用の展開を図るため、2015年3月に「中川運河再生計画に基づく沿岸用地の土地貸付けに関するガイドライン」を策定し、2015年度から公募によるにぎわい施設（商業施設）の誘導を行っている。
- ・今回、2021年4月から未利用地となっている昭和橋下流左岸の沿岸用地の有効活用を図るため、ガイドラインに基づく新たなにぎわい施設の誘導に向け、2021年9月3日から募集要項を公表し、2022年4月1日から民間事業者より事業提案書を受け付け、2022年6月中旬に事業予定者を決定する予定。



# 名古屋港管理組合議会11月定例会 一般質問 (11月4日)

**女性職員が20%、しかし女性管理職2人=2.6%  
でいいのか。女性が能力を発揮できる働きやすい  
職場づくりを**

**江上博之議員**



## 女性職員の管理職への 登用推進について

### 働きやすい職場、能力が発揮できる 職場は、男女を問わず必要

【江上議員】男女共同参画が言われ、ジェンダー平等が言われている中で、名古屋港管理組合の女性職員の管理職への登用の実態はどうか、注目しました。

誰もが互いの人権を尊重しつつ、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できる職場が求められています。そのことで、政策決定に多くの女性職員が参画し、本組合行政に多様な視点が反映されることによって、結果として、住民や利用者のニーズにより的確に対応した港湾行政の実現につながります。

また、少子高齢化や人口減少社会に対応した職場が求められています。少子化は、結婚したくても、経済的余裕がなく結婚できない、結婚しても子育てに費用が大変、あるいは子育てしながら働き続けるには労働条件が大変、という理由が大きな要因と言われています。それだけに、子育てしやすい勤務・労働条件が求められており、働きやすい職場、能力が発揮できる職場は、男女を問わず必要です。

誰もが互いの人権を尊重し、個性と能力の発揮できるようになることを願い、総務部長に質問します。

### 管理職に占める女性の割合は職員比 20.6%程度にすべきでは

【江上議員】女性職員の管理職への登用の現状について質問します。管理組合の正規職員数は本年4月現在622人、そのうち女性は128人の20.6%です。一方、課長級以上の管理職は76人、そのうち

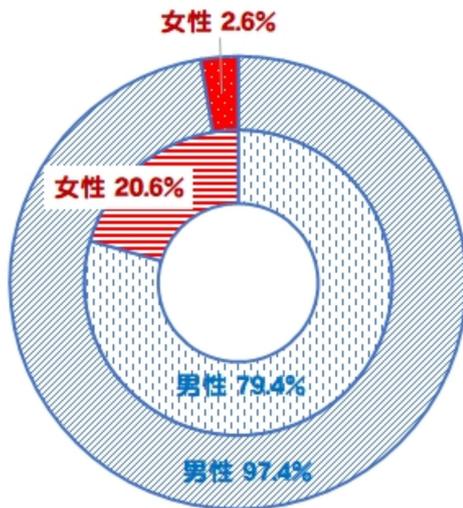
女性は2人で2.6%です。この数字は職員比率から見て大変低いのではないかと思います。少なくとも正規職員中の女性比率である20.6%を目指すべきではないかと思います。その姿勢をお持ちでしょうか。

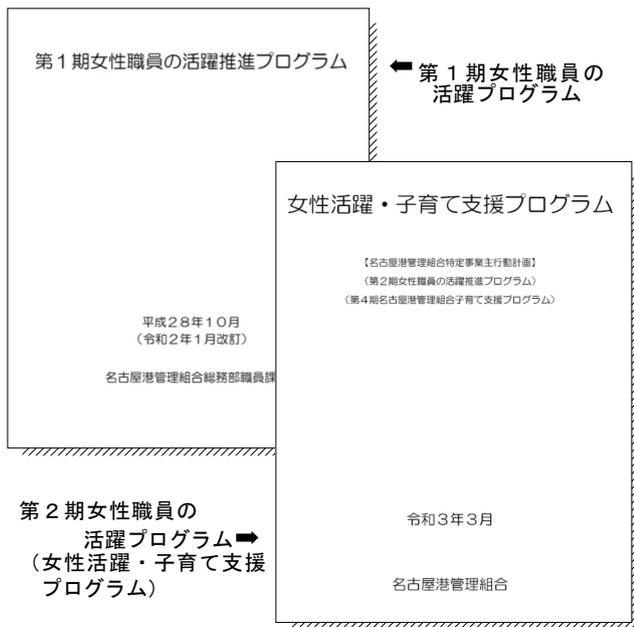
また、その目標の実現はいつ頃をお考えでしょうか。お答えください。

### 女性活躍・子育て支援プログラムでの 目標値5%の根拠は

【江上議員】管理組合は2016年10月に第1期女性職員の活躍推進プログラムを策定し、2015年には課長級以上の管理職ゼロを2020年度に2%にする目標値を掲げていました。2人で2.6%ですから管理組合としては目標値を達したことになります。しかし、そもそも低すぎるのではないのでしょうか。現プログラムでは、2025年度当初に5%の目標値ですから現職員数を前提とすると4人となります。この目標値を決めたのはどのような根拠に基づくのでしょうか。

名古屋港管理組合の  
正職員の女性比率  
(2021年4月.職員622名、管理職76名)





## 2020年の現状 (1.4%) を踏まえ、2025年に5%とした (部長)

【総務部長】政策決定に多くの女性職員が参画し、男女双方の視点が反映されることで、港湾利用者や地域のニーズにより的確に対応した行政の実現に繋がると考えている。

役職者への昇任は、年齢、性別などに関わらず、意欲ある職員に平等に昇任の機会を与えることを目的に係長昇任試験を実施し、更に管理職への登用は、性別を問わず、課長補佐級及び係長級職員として、様々な関係者と調整し事業を進めた経験や、総括的な役割を果たした経験などを考慮して行っている。

2021年3月策定の「女性活躍・子育て支援プログラム」では2025年4月の管理職に占める女性の割合の目標値を2020年4月の現状1.4%を踏まえ5%とした。

## 女性が働き続けられ、子育てしやすい職場づくりへどんな取組をしたのか、今後どうするのか

【江上議員】女性が働き続けられる職場づくり、特に、子育てしやすい職場づくりが管理職に女性を登用するには必要な施策ですし、女性にとどまらず、男性にとっても必要な施策です。そのためには、賃金や労働時間の改善、産休、育児休業、職場復帰にあたっての改善などが必要です。このような改善について今まで行ってきたこと、これか

ら行おうとしていることは何かお示してください。

## 定時退庁日やキャリア相談窓口、研修などを実施、今後も育児休業中の職員へ支援し超過勤務命令への上司の注意喚起なども行う (部長)

【総務部長】女性職員が働きやすい環境づくりのため、職場における支援体制整備の推進、長時間勤務の抑制、年次休暇等取得促進などを行っていく必要がある。

これまで、定時退庁日の設定、直属の上司等とは異なる職員からの助言により職員のキャリア形成を支援するためのキャリア相談窓口の設置、女性職員がキャリアアップを目指すための能力開発を支援する研修の実施、育児や介護などの様々な個人の状況に応じ年働き方を可能とするテレワークや早出遅出勤務の実施、若手職員向けの階層別研修において係長昇任試験の意識啓発を行うなど様々な取組を行ってきた。

今後は、育児休業から復帰予定の職員に対して、仕事と子育ての両立に関する情報提供を行う研修を実施するなど育児休業中の職員の負担を和らげ、不安を感じることはないよう職員への支援、また、一定の時間数を超える超過勤務命令について上司に注意喚起を行うことで、働き方の見直し等に向けた意識啓発を行うなど女性が働き続けられ、子育てしやすい職場づくりに努める。

## 女性活躍・子育て支援プログラム策定の考え方が古臭い

【江上議員】今年3月に「女性活躍・子育て支援プログラム」を策定しています。策定の考え方で、「急速な少子高齢化の進展による将来の労働力不足や社会経済情勢の変化に対応していくために、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮



することができる社会及び、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の実現が求められています。」とあります。

労働力不足や社会経済情勢の変化に対応する目的の

ために女性の活躍が必要だと読めるのです。一人ひとりの人権を尊重し、個性と能力を發揮できるようにすることが目的ではないでしょうか。職員の個性と能力を發揮できるようにするために女性職員の管理職への登用推進が必要だと思います。プログラムの策定の考え方にはその点がわかりにくいのですが、なぜ、このような策定の考え方になったのか説明を求めます。

## 法に基づいて女性がその個性と能力を十分に發揮できることを目的とした法律の趣旨を踏まえて策定（部長）

【総務部長】同プログラムは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定している。プログラムの取組に当たっては法律の趣旨を踏まえ、女性職員が幅広い職務分野や役職において、多種多様な職務経験を積むことなどで、更なる意欲向上や能力開発につなげられるよう取り組むこととしている。

## 管理職に占める女性割合の10年20年後を見据えた目標は（再質問）

【江上議員】女性が個性を生かし、能力を發揮して活躍できる職場は、男性も含めて働きやすい職場だと思います。そのことによって、港湾利用者や地域住民のニーズにこたえた港湾行政につながることを認められました。

その女性職員の管理職への登用について、2020年4月の現状1.4%を踏まえ、5年後の2025年4月段階で5%にする目標という回答でした。現在の職員の女性割合20.6%は必要でないか、という質問には直接回答がありませんでした。

管理職を養成するには様々な条件が求められていると思います。しかし、女性の登用が強く求められている今、今後の目標を明らかにすることが、様々な条件を克服することにもなるはずです。

そこで再質問します。



これから10年後、20年後を見据えて目標数字を明らかにする必要があります。少なくとも女性職員の全職員の中での割合に沿って管理職への女性登用を推進する決意をお持ちか質問します。そして、その目標をいつごろまでに実現したいと考えているのかお答えください。

## 現行プログラムを実施し、今後の策定で新たな目標を立てる（部長）

【総務部長】女性職員の管理職への登用推進は、現在の「女性活躍・子育て支援プログラム」における取組を着実に実行する。

次回以降のプログラムの策定においても、取組の実現状況を踏まえた上で更なる目標値を設定し、目標達成に向けた取組を継続することで管理職に占める女性の割合を計画的に高めていけるよう努めます。

## 目標値や目標達成時期を明確に示すことが重要（意見）

【江上議員】「管理職に占める女性の割合を計画的に高めていけるよう努め」と回答が出ました。女性登用の割合を高める決意をお持ちということはわかりましたが、いつまでにという期限は明らかになりませんでした。

期限を明らかにすることによって目標を明確にできると思います。女性の管理職登用を高めるとするのは、単に、女性比率を高めるということだけでなく、性別を問わず、働く皆さんの個性、能力を生かし、意欲を持って働ける職場を作ることになります。その結果が港湾の利用者や地域住民の皆さんのニーズに対応した港湾行政になると思います。その目標値、目標時期を明確にすることが重要であることを改めて指摘しておきます。

人員削減や専門職の削減を求めてくる国の動向に対し、港湾行政の将来を見据えて対応することを求め質問を終わります。