

令和2年12月 定例会（第4回）会議録（抜粋）

◆23番（小川利枝子君） 公明党を代表して一般質問いたします。

コロナ禍にあっても、師走になり、新しい年を迎えます。しかし、いつもと違う師走であり新年となることは容易に察します。

いかなる時代でも、衆望を担って党が誕生した公明党議員として、どこまでも衆望に応え抜いていく誓いを新たに、市民が抱く不安を一つ一つしっかり受け止め、恐れることのないよう整理し、解決に向けた方策を反映できるよう、全力を尽くしてまいります。

さて、今回の一般質問は3点でございます。この60分が貴重なひとときであったと振り返っていただけることを願うとともに、ぜひ市民が将来に希望を抱けるような前向きな御答弁を期待いたします。

質問の1点目は、職員のキャリアデザインについてお尋ねいたします。

議員として、そして一市民として、これまでも職員の皆様とお話をさせていただいております。特に、このコロナ禍にあっては、様々な相談が寄せられ、窓口等に出向く機会も多くなってきております。まずは、職員の皆様の献身的な日々の業務に、この場を借りて心から感謝申し上げます。

しかし、近年、少々気になることを見聞きすることが多くなってきたと感じております。特に気になるのは、新卒で採用されてから5年以上も経過しているのに、一度も異動がないこと。やりがいを持って取り組んでいる姿に頼もしく思う反面、一抹の不安を覚えます。また、中堅以上の中心的・指導的立場になって初めて携わる部署への異動で、今まで培ってきたキャリアが生かされない、専門外の分野で知識が乏しいなど、御苦労されている様子がかいま見え、胸が痛みます。

私は、この職員、この管理職を決して責める気持ちは毛頭ございません。私が同じ立場であったならば、きっと同様の思いを持ったと思います。しかし、激動と言われる社会情勢に立ち向かい、対応できる行政になるためには、より高い専門性に加え、多様化、そして迅速化が求められます。

習志野市の場合、他の自治体や企業と同様に職員の世代交代が進んでおります。ベテランから新人へ、その新陳代謝が円滑に行われてこそ、組織の活力は維持されます。

そこで、職員の育成と研修計画及びこれまでの実績について、総じて御答弁願います。

質問の2点目は、特別支援教育についてお尋ねいたします。

今回は細かな前振りはいたしません。先ほどの質問と同様に捉えていただき、特別支援教育に携わる教職員の研修と専門性の確保について、総じて御答弁願います。

質問の3点目は、放課後子供教室についてでございます。

私ども公明党は、どこまでも市民第一といった視点から、小さな行政、民間活力の積極的な導入を進めております。したがって、そこで申し上げる民間は何でもよいということではございません。それまでの行政、つまり直営を上回るサービスの提供が前提でございます。

習志野市は、一昔前まではタブー視されていた福祉や教育の分野においても、積極的に民間活力を導入し、相応の成果を上げてきたと評価いたしております。このたび、大久保東小学校に続き、秋津及び東習志野小学校でも民間事業者による放課後子供教室が運営されます。

そこで、今後の放課後子供教室が、正しい理解の下、円滑に運営できるよう、これまでの歩みや民間活力の導入方針に至った事由、秋津及び東習志野小学校の運営事業者の選定など、一連の経緯について御答弁願います。

以上、私の1回目の質問を終わります。

◎市長（宮本泰介君） それでは、小川議員の御質問に順次お答えしてまいります。

大きな2番目と3番目の質問は、教育長がお答えいたします。

私から大きな1番目、職員のキャリアデザインについて、市職員の育成と研修についてお答えいたします。

本市におきます職員の育成方針につきましては、平成19年10月に人材育成基本方針を策定し、目指すべき職員像といたしまして、市民の立場に立って行動する職員、経営感覚を持ち行政運営を行う職員、未来を創造し挑戦する職員の3つを掲げるとともに、その実現に向けた方策として、研修制度、人事制度、職場環境の整備の3つを柱として、これらを連携させながら総合的な人材育成に取り組んでおります。

研修計画についてお答えいたしますと、本市職員の職務分類につきましては8級制を採用しております。それぞれの職員、1級から8級という形で職を担っていただいておりますけども、この職務別に求められる能力や役割に応じて大きく4つに区分いたしまして、中長期的な職員の資質向上を目的に研修計画を立てております。

まず、新規採用職員からおおむね5年までの職員で、業務の的確な遂行が求められる1級から2級職の研修におきましては、公務員としての意識を確立するとともに、市職員として必要な制度や市政全般について学ぶなど、広い視野と多様な知識の習得に努めております。

係長を補佐する立場となる3級職の研修では、係内での中心的な立場となることから、チームワークの重要性や後輩職員の指導、育成能力の向上を図っております。

そして4級及び5級職、主に係長、主査を担うポジションですけども、ここは、4級職、5級職では、上司と部下とのパイプ役となり係内の調整を行う立場の者で、この時期の研修といたしましては、早い段階から管理職に求められるマネジメント能力を身につけるために、職場におけるリーダーとしてのマネジメント能力やコミュニケーション能力の向上を図っております。

そして、6級以上の職員は全て管理職となりますけども、6級以上の管理職の研修といたしましては、これまでに培った能力や経験を組織の中で最大限に発揮するために、市政を長期的かつ幅広い視野で俯瞰し、創造する能力を身につけるとともに、時代の動きに即応する敏感な感覚とマネジメント能力の向上に努めております。6級職以上からはマネジメント能力が必須となります。管理職でございます。

このほか、階層別の研修を補完・強化するものとして、専門知識、あるいは技能を習得する特別研修や、他団体の職員との交流を通じて幅広い人間関係を構築できる派遣研修などによりまして、職員の能力開発に取り組んでおります。

最後に、これまでの研修の実績といたしましては、今申し上げました研修計画を着実に実施いたしますとともに、受講生には、研修が終了した3か月後、あるいは半年後に、自分の行動がどのように変化したのかを本人と上司で振り返り検証する機会を設け、研修で学んだ

ことが身についたことを確認する機会を持っております。また、これら研修を通じまして、職員一人一人が自分のキャリアについて考える機会を提供しております。

今後につきましても、職員の意欲と能力を最大限に引き出し、組織力を向上させ、より質の高い行政サービスを提供できるよう、一層効果的な人材育成に取り組んでまいります。

次の大きな2番目、特別支援教育について及び大きな3番目、放課後子供教室については教育長が答弁いたします。

以上、私からの1回目の答弁とさせていただきます。

◎教育長（小熊隆君） それでは、小川議員からの一般質問、大きな2番目、特別支援教育について、（1）教職員の研修と専門性の確保についてお答えをいたします。

特別な支援を必要とする児童・生徒に対する教育の質を高めるためには、特別支援教育を担当する教員が、障がいに関する知識や、一人一人に応じた指導技術などの専門性を高め続けていく必要があります。そのために重要なことは研修であると認識しております。

また、通常の学級においても、特別な支援を必要とする児童・生徒が学習しております。このことから、障がい等に関する基礎的な知識は全ての教員にとって必要であり、研修の対象者は、特別支援教育を担当する教員に限られたものではありません。

このような認識の下、教育委員会では、特別支援教育を担当する教員の経験年数などの状況を踏まえて、研修内容や方法を見直して研修を行っているところであります。

今年度は、特別支援学級を担当して1・2年目の教員を対象とする研修を新たに設けました。また、特別な支援を必要とする児童・生徒の指導等に係る情報を学校内でしっかりと共有することについては、特別支援教育コーディネーター研修や校長会議を活用して、校長等の管理職を含め、その重要性を周知しております。

現在、次年度以降の研修をさらに充実させ、教員の専門性の向上につなげるため、研修に参加した教員や、学校を巡回して指導する心理発達相談員など、特別支援教育の研修に関わる方々からの声を集めながら研修の企画を進めているところであります。

教育委員会といたしましては、学校が取り組む授業研修や事例研修などの校内研修において、指導主事や心理発達相談員などの専門家がチームとして支援できるような体制に努めてまいります。

また、研修計画については、資質・能力の向上のために必要な課題とともに、学校や教員などの現場の声や研修の感想などを反映できるように、検討を重ねているところであります。

特別支援教育の充実に向けては、教育委員会会議において適宜取組の進捗状況等を報告し、委員の皆様からの御助言をいただきながら、引き続き改善に努めてまいります。

次に、大きな3番目、放課後子供教室について、（1）民間活力の導入についてお答えをいたします。

国は、平成26年7月に放課後子ども総合プランを策定し、次代を担う人材の育成や、子どもが小学校に入学する際に保育所と同様の預け場所がなくなるといった、いわゆる小1の壁を打破する観点から、放課後児童会と放課後子供教室の一体的な実施を中心とした両事業の計画的な整備を推進してまいりました。

さらに、平成30年9月に、引き続き小1の壁や待機児童を解消するとともに、これまでの放課後児童対策の取組をさらに推進するため、新・放課後子ども総合プランを策定いたしました。新プランでは、全ての児童を対象とした学習や体験、交流活動を行う放課後子供教室と、共働き家庭等の児童が所属する放課後児童会との一体型による計画的な整備が求められております。

本市では、平成27年度から令和元年度までを計画期間とする習志野市子ども・子育て支援事業計画に、全ての児童を対象に学習や体験、交流活動などの機会を提供するため、放課後子供教室の実施を定め、本計画に基づく事業を進めるべく、近隣市への視察や、市内小学校での実施場所の調査・確認など、研究・検討を行ってまいりました。

そのような中、平成31年3月にこども部で実施した習志野市子育て支援に関するニーズ調査において、放課後や長期休業中の子どもの居場所に関し、放課後子供教室を実施してほしいとの御意見や御要望を多数いただきました。

そこで、その要望に早期に応えるべく、令和2年度から始まる習志野市教育振興基本計画及び習志野市子ども・子育て支援事業計画において、放課後子供教室の計画的な整備に取り組むことを目標に掲げ、令和6年度までに11の小学校において順次実施することと決めました。

実施に当たりましては、実績に基づく民間事業者ならではの運営のノウハウが活用できること、また、運営スタッフの確保や労務管理などが効率的に行えることから、民間活力を導入し、放課後子供教室事業の運営のノウハウを有した民間事業者への業務委託を原則とし、放課後児童会との一体型を中心に実施することとしております。放課後児童会との一体型で実施することで、放課後子供教室に放課後児童会の子どもも一緒に参加できる体制を整え、個々の児童の変化や、事故などの緊急時に迅速な対応ができること、子ども同士の交流に幅ができ、体験の種類も増え、より一層充実した放課後の活動になること、そして、双方の事業運営主体が同一であれば連携・協力が図られやすく、よりその事業効果が上がることを期待しているところであります。

計画の策定に当たりましては、民間委託により放課後児童会との一体型として整備していくことなどについて、社会教育委員会議において意見をいただくとともに、教育委員会会議において、両計画の策定について協議、可決をいただきました。このような経過を踏まえ、民間活力の導入により、令和2年7月に本市初となる放課後子供教室を大久保東小学校に開設したものであります。

大久保東小学校放課後子供教室の利用状況につきましては、10月31日現在、登録児童数は273人であり、7月の開設時から35人増加しております。全児童の62.2%が登録し、1日当たりの参加児童数は平均32人となっております。

また、保護者からの意見につきましては、全保護者を対象に実施したアンケート調査では、参加児童の約8割の保護者から、運営に対し高評価をいただいております。

来年度開設する東習志野小学校地区及び秋津小学校地区の放課後子供教室につきましては、児童会との一体型として、運営を同一事業者に委託するため、業務委託候補者選定委員会を設置し、プロポーザル方式により選考を行いました。その際、当該小学校地区の児童の

保護者に対し、応募事業者の提案書の閲覧の機会を設けるとともに、プレゼンテーション及びヒアリングを傍聴いただいた上で御意見をいただき、選定をいたしました。

放課後児童会は、児童福祉を目的としていることからこども部で所管し、放課後子供教室は、青少年健全育成を目的としていることから教育委員会で所管しておりますが、運営に当たりますは、双方でしっかりと連携を図るとともに、業務を委託する民間事業者に対しましても、適正に運営されるよう、確認や評価、指導を行ってまいります。

いずれにいたしましても、放課後子供教室が、保護者にとって安心して子どもを参加させることができるよう、また、子どもたちにとって楽しく安全で安心な居場所となるよう取り組んでまいります。

以上、私からの1回目の答弁といたします。

◆23番（小川利枝子君） 市長、教育長、御答弁ありがとうございました。

それでは、通告に従いまして再質問を行ってまいります。

最初は、職員のキャリアデザインについて再質問させていただきます。

先ほどの市長答弁から、職階に応じた目的に沿って研修されていることが確認できました。しかし、職員の育成には、職階だけではなく職域、つまり、どのような仕事をどれだけ経験してきたか、こういうことが重要であると考えます。特に管理職に係る御答弁で述べられましたように、市政を長期的かつ幅広い視野で俯瞰し、創造する能力を身につけるためには、まさにキャリアデザインが不可欠でございます。

そこで、この点についてどのような方針で臨んでいるのか、お伺いいたします。

◎総務部長（斉藤勝雄君） はい。御質問にお答えをいたします。本市の人材育成基本方針におけます人事制度では、職員の意欲、能力、適性、経験を踏まえまして、より人材育成に配慮した配置を行うために、事務職はもとより、専門職として採用された職員も含めまして、できる限り多くの仕事を経験できる機会を計画的に与えることとしております。

具体的には、1級から3級職であります若手職員時代には、自己の適性等を見いだせるように、採用後10年間で3回前後、事業部門や管理部門など様々な部門を経験させるよう配置をしております。そして、4級職から中堅以上となった職員につきましては、本人の専門性等に配慮いたしました配置を行っているところであります。

併せて、平成12年度から実施をしております自己申告制度によりまして、本人のこれまでの業務経験やキャリアデザイン等を基に適材適所を勘案し、人事異動を行っているというところでございます。

このように、様々な仕事を経験させることで培った能力が管理職となっても発揮できるよう育成を行い、組織全体の公務能率の向上に努めているところでございます。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございました。

では、現在の部長職を例に取っていただきまして、その実績をお伺いいたします。

◎総務部長（斉藤勝雄君） はい。御質問にお答えをいたします。これまでの人事異動による実績ということでございますけれども、例えば、現在の市長部局におけます部長職で申し上げますと、部長になるまでの人事異動の回数、これは平均で10回前後というふうになっております。もちろんそれぞれ職員によって経歴は異なりますけれども、おおむねこの間に、

市民と接する機会の多い窓口部門、それから子育て、福祉、まちづくりなどといった市民生活を支える事業部門、それから企画、財務、総務といった管理部門など、様々な部署を経験し、部長に登用されているというふうに認識をしております。以上でございます。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございます。私の正直な思いですね。今の部長答弁には、正直うなずけないと思うところがなきにしもあらずでございますが、でも、立派に勤められていることからすると、それも成果であると評価させていただきます。

また、1点付け加えさせていただきますが、専門職が大変習志野市は多くいらっしゃいます。そういう習志野市におきましては、専門職は専門職としての評価をしっかりとした上で、キャリアデザインが醸成しやすい職場環境を整える必要があると考えます。やりがいにつながるよう、ぜひその点、よろしく願いいたします。

次に、研修について確認させていただきます。

「行政は人なり」、この言葉は常々口に私しておりますし、市政を司る市長からも発せられております。厳しく申し上げれば、市民にとって職員のよしあしが行政のよしあしに直結いたします。ならば、新規採用職員を含め職員を育てる、つまり研修を充実させていくことは、よりよい行政への近道ではないでしょうか。

そこで、今後の方針を含め、研修の充実についてお伺いいたします。

◎総務部長（齊藤勝雄君） はい。御質問にお答えをいたします。行政運営におけます最も重要な資源、これは職員であると、時代の要請に応え得る人材を輩出することが組織力の強化につながるものというふうに考えております。

このことから、研修を計画するに当たっては、特に社会環境の変化に的確に対応できる能力の向上や、人と組織のマネジメント能力の向上に視点を置いて計画の策定を行っているところでございます。

また、中長期的な視点に立った人材育成ということを考えますと、職員一人一人が、これまでの経験や適性、能力を踏まえまして自らのキャリアを設計し、主体的に業務に取り組むということが大切であるという認識の下、研修に取り組んでおります。

このことにつきましては、現在、階層別研修を通じまして自らの将来について考える機会を提供しておりますが、職員一人一人がさらにキャリアについて関心を持って取り組めるよう、キャリア意識の醸成を図るための研修の実施についても検討をしております。

続いて、研修の実績ということでございますけれども、各種研修で実施をしておりますアンケート調査の結果におきまして、有益であった、あるいは、おおむね有益であったとする割合が9割を超えております。研修後の研修測定においても、所属長からは、係員への積極的な声かけが増えた、あるいは部下に対する明確な指示・指導ができているなどといった所見も多くあり、着実に効果が出ているものというふうに認識をしております。

今後につきましても、人材育成の3つの方策の一つであります研修制度が、ほかの2つの方策、すなわち人事制度、それから職場環境の整備とも効果的に機能していくために、研修内容や実施方法などを随時見直しをしていく中で制度の充実を図ってまいります。以上でございます。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございます。アンケート調査、また、ただいまの部長答弁から、課題、マイナスの所見がお聞きできなかったことに少々不安を覚えますが、マイナスを上回るプラスの所見があったと今回は肯定的に解釈いたしますので、ぜひ御答弁の内容どおりに進めていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

最後に、人事は市長の専決事項でございます。今後の課題として、例えば、職員採用が少なかった時期がございます。そうしたことから管理職不足が懸念されること、また、時代に即した人材育成基本方針を見直すこと、そういったことが考えられますが、市長は、職員の育成と研修についてどのような見解をお持ちか、お伺いいたします。

◎市長（宮本泰介君） はい。今、人事につきまして御質問を受けているわけですが、私の認識も含めて答弁申し上げます。

今、私が認識している課題として、小川議員が今おっしゃっていただいた採用の少なかった時期というようなお話がございます。また、もう一つ言いますと、職員は入るときは年齢はばらつきがありますけど、卒業するときには60歳で統一されますので、年によって、そういった年齢のばらつきというものがあるということ。

それと、重大な課題として2点、もう2点挙げるならば、職員の削減というものが一時期行われた際に、習志野市の場合、今おっしゃっていただいたように専門職が多いということの中で、専門職はそんなに今も減っていないんですけど、一般事務職のほうは他市に比べましても比率的にはやや少ない、そういう状況がございます。

かつ、最後の3点目として、今、多様化にあって、より専門性が求められる時代になっているということの中にあって、いわゆる総合職ということの中でなかなか担いにくい場面が増えてきた、こういうことが挙げられます。

そういう中でも、もちろん持続的な行政運営を果たすために、公平・公正・中立を基に職務を継承していくことを今行っているわけですが、具体的に課長職、次長職、さらには部長職に求められる能力を早い段階から身につけていくことはとても重要なことでございます。

そこで今年度からは、次長職を対象に行っておりました、判断力、問題解決手法などを強化する管理職研修を前倒ししまして、課長職の研修として実施しております。そして、さらに来年度は、次長に昇格した者に対して、トップマネジメントを行う上で必要な判断能力の向上などを図ることを目的とした派遣研修を今検討しているところでございます。

こうした取組によって、職員採用の少なかった時期があることなど、様々な、いわゆる組織上の理由で組織力が低下することがないようにする、このことに努めておりまして、最終的には、より一層マネジメント能力を発揮して、若手の職員がまさにやる気に満ちた状態を保つこと、これがとても大切だというふうに考えております。

また、人材育成基本方針につきましては、地方公務員法の改正に伴って人事評価制度が本格的に実施となっております。これを基に平成28年4月に見直しを行っておりまして、今後につきまして、目指す職員像、その実現のための3つの方策、これはしっかり柱として堅持していきますけども、地方公務員法の改正などに合わせまして、そして社会情勢の変化に

伴いまして、最終的に市民サービスを充実・改善していくこと、これについてしっかり取り組んでまいります。以上です。

◆23番（小川利枝子君） 市長、ありがとうございます。職員一人一人の力が結集すれば、その勢いは倍加いたします。将来に向けて、1人に負荷がかかる現状を打破していただいて、ぜひ層の厚い育成に力を注いでいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

次に、特別支援教育について再質問させていただきます。

先ほどの教育長の御答弁をお聞きいたしまして、私、大変うれしく感じております。17年前に、発達障がいのある幼子を抱える保護者の切実な訴えに、私はもう放っておけないと、その一心で、手探り状態から保護者の皆様とともに行動を起こして、そして歩みを積み重ね今に至ります。今回の前向きな御答弁に、まずは教育委員会の姿勢を評価させていただきます。

特に、授業研修や事例研修などの校内研修に指導主事や専門家がチームで支援、また、教育委員会会議に適宜進捗状況を報告といった答弁は、これまで繰り返し要望してきたものであり、教育長自らがこの冒頭で発言されたことは、特別支援教育に携わる教職員、保護者、そして御家族、そして、何よりも特別な支援を要する児童・生徒のよりどころになったと思われまます。重ねて心より感謝申し上げます。

そこで、その教育委員会では、本年度の研修の実績についてどのような評価をしているのか、お伺いいたします。

◎学校教育部長（天田正弘君） はい。本年度の研修に関する実績評価についての御質問にお答えいたします。

今年度、コロナ禍の下、研修に関しては、感染拡大防止を図るために例年にはない工夫を講じてまいりました。一例を申し上げますと、研修動画を配信しているオンデマンド型の研修や、授業画面や教材の写真を掲載し、指導のポイントなどを分かりやすくまとめた研修報告書の配付、研修後にレポートを作成して研修を振り返る機会の設定などでございます。手探りではありましたが、研修の実施方法を充実させることができたものと認識しております。

一方、内容面では、教育委員会が必要であるとする内容と、学校や教員のニーズや悩みは必ずしも同じではなく、研修の効果を高めるためには、研修内容の趣旨を学校や教員に分かりやすく示すとともに、学校の声や丁寧に取り上げることが課題であると認識しております。

今後、学校や教員などの声や研修の感想などを反映できるように検討を重ね、研修内容の充実を図ってまいります。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。それでは、受講者や講師からはどのような感想があったのか、お伺いいたします。

◎学校教育部長（天田正弘君） はい。研修の受講者、講師からどのような感想があったのかに関する質問にお答えをさせていただきます。

研修を受講した教員の声といたしましては、「子どもが抱えている課題に対し、その理由や背景を多面的に考えることが大切であると学んだ」、それ以外に「引継ぎ資料から、子どもが抱える困難さや、これまでの支援の内容をつかんでおくことが大切であると学んだ」などの感想がございました。

一方で「読み書きが苦手な子どもに対する具体的な指導の事例について、講師の先生からもっと話を聞きたい」、「年度の早い時期に、個別の教育支援計画や保護者との連携など、特別支援教育に関する基本を学ぶことができる」とよい」などの声もございました。

また、講師の先生からは「教員一人一人だけでなく、管理職のリーダーシップの下、学校全体として特別支援教育の専門性を高めることが重要である」との御意見をいただいております。以上です。

◆23番(小川利枝子君) ありがとうございます。今回受講した先生方のアンケート調査、これは本当に率直な現場の声を反映していると思っております。私が一言添えるならば、やはりそれは企画力であったのではないかと。また、講師の感想には、やはり専門家の見抜く力、そこをととも感じました。

では次に、このような感想を取りまとめ、その結果をどのように活用していくのか、お伺いいたします。

◎学校教育部長(天田正弘君) はい。このような感想等、それをどのように活用していくのかという御質問にお答えしていきます。

10月の教育委員会会議において、特別支援教育の現状と課題について報告いたしました。委員の方々からは、若い先生方が悩んだり困ったりしたときに適切な対応ができるよう、校内での指導体制の充実や、個別の教育支援計画を活用した、保護者及び関係機関との連携の重要性、校内委員会の活用促進などについて御意見をいただきました。

その後開催いたしました特別支援教育コーディネーターの研修においては、教育委員よりいただいた個別の教育支援計画の活用についての御意見を取り入れて、講師から御指導をいただいたところでございます。

教育委員会といたしましても、様々な意見をしっかり受け入れ、特別支援教育の充実に向けて、今後も引き続き教育委員会会議等においても進捗状況を報告しつつ、御意見を伺い、取組の改善に努めてまいりたいと考えております。

◆23番(小川利枝子君) はい。ありがとうございます。もっともっと学校現場での困り感を吸い上げていただきたいと強く思っております。それが特別支援教育の改善、また充実に必ずやつながるものと考えます。

できることであれば、教育委員会の教育委員に特別支援教育の現場、また研修を直接参観できる、こうした機会を設けていただけるとよいのではないかと考えております。ぜひ、これは要望しておきますので、御検討お願いいたします。

では、次年度はどのような研修を企画しているのか、お伺いいたします。

◎学校教育部長(天田正弘君) はい。次年度の研修計画についての御質問にお答えいたします。

次年度の研修計画に関しましては、受講者の感想や講師などの御意見を参考にしながら、現在、キャリアステージに応じた研修内容や実施時期の工夫などについて検討しているところでございます。

具体的には、障がい特性の理解や指導の方法に関する基礎的な知識や技能に関する研修を年度の早い時期に設定すること、授業を通じて指導方法を学び合う、いわゆる授業研修を充

実すること、そのために心理発達相談員と指導主事とが連携して指導するなどの工夫を考えております。

また、オンデマンド型の研修など、今年度新たに取り組んだ方法を工夫、効果的に活用して次年度の研修に生かしてまいります。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございました。研修計画については理解いたしました。ぜひ現状に即した学びの場としていただきたい。そして速効力となるよう、滞ることなく進めていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

次に、専門性の確保について、どのようなお考えをお持ちか、お伺いいたします。

◎学校教育部長（天田正弘君） はい。専門性の確保についての御質問にお答えいたします。

特別支援教育に関する専門性については、特別支援学級の担任や担当など個々の教員の資質の向上はもとより、学校全体としての専門性の向上が必要であり、校長等の管理職のリーダーシップや、特別支援教育コーディネーターの役割が必要不可欠であると認識しております。また、臨床心理士や特別支援学校の特別支援教育コーディネーターなどの外部の専門家から指導や助言を受けながら、組織として専門性の向上を図ることも重要であります。

教育委員会といたしましては、校内支援体制の充実や、外部の専門家の活用などに関する実践例などの情報を学校に周知し、学校全体の専門性が高まるように努めてまいります。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございました。

特別支援教育の免許を保有していない教員が半数以上を占めております。また講師も多い、そうした本市の現状がございます。そういう中で、ぜひ、部長答弁にございましたように、外部の専門家から指導や助言、こうしたものをどんどん受けるべきではないかと思っております。そのためのこの予算は、子どもたちへの将来への投資、そのような投資でございます。先ほどの受講生の感想が示すとおり、必ず実を結ぶものと考えられますので、お願いしたいと思っております。

特に臨床心理士による巡回指導、これは、現在通常学級に限って指導が行われておりますけども、もう今となつては特別支援学級も大変な状況、これは周知のとおりであると思えます。そういうことも鑑みまして、もっと拡充すべきでございます。予算編成上、特段の配慮をここで要望しておきます。よろしく願いいたします。

特別支援教育の再質問の最後、これはぜひ教育長に御答弁をいただきたいと思えます。

これまでの質疑で、専門性が何よりも渴望されていることがよく確認できました。習志野市の教育を司る立場として、専門性、例えばアドバイザーの確保などについて、どのような見解をお持ちか、お伺いいたします。

◎教育長（小熊隆君） はい。今、小川議員のほうからるございましたとおり、教員、そして学校の困り感に対応できる専門性を有した職員ということについては、しっかりと取り組まなければいけない。そのことについて少しお話をさせていただきたいと、そして専門性を有するアドバイザーの活用についても触れさせていただきたいと思っております。

御指摘いただきましたとおり、特別な支援を必要とする児童・生徒は、近年増加傾向が見られ、学校から受ける相談のケースも増えております。そういった観点からも、相談への対

応には、心理の専門家と指導主事がチームとなって専門的な視点を生かしていくことが、これまで以上に必要であると認識しております。

教育委員会といたしましても、特別支援教育の専門家や心理発達のアドバイザーなどから御助言をいただき、子どもたちのよりよい成長につながるようチームとしての指導や支援の充実を図るとともに、そのための体制の整備に努めてまいります。以上でございます。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございました。今を精いっぱい生きる子どもたちにとって、障がいの有無にかかわらず、学校はよりどころであり、そして希望でなければなりません。この質疑が、まずは教育委員会会議で報告され、議論の材料になることを期待いたしております。

私は、教育委員会会議を活発にすること、これが子どもたちの支援の充実、そして前進につながるものと確信しております。ぜひよろしく願いいたします。

この問題は終わらせていただきます。

最後に、放課後子供教室の再質問に移ります。

先ほどは詳細な御答弁をいただき、ありがとうございました。私をはじめ、聞いていた多くの方は、放課後子供教室への民間活力の導入が必然であったことが伝わったと思います。しかし、放課後子供教室の議員の質問に対して市長と教育長が答弁することについて、首をかしげる方がいると察します。

そこで、そもそも放課後子供教室は法令等でどのように規定されているのか、お伺いいたします。

◎生涯学習部長（塚本將明君） はい。御質問にお答えいたします。放課後子供教室は、社会教育法第5条第1項第13号の規定に基づき、教育委員会が行う社会教育に関する事業の一つであります。

同法では、本事業は、実施する小学校区の全ての児童を対象とし、放課後や夏休みなどに、安全で安心な学校施設を活用して学習や体験活動などを行いながら過ごす居場所をつくり、青少年の健全育成を図ることを目的としております。児童福祉法に基づき実施している放課後児童会のように、共働き家庭などの参加要件はなく、実施時間は原則午後5時までで、参加費用も無料としております。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございました。

では、習志野市においてはどのような位置づけになっているのか、お伺いいたします。

◎生涯学習部長（塚本將明君） はい。お答えいたします。本市の放課後子供教室につきましては、先ほどの教育長の答弁にもありましたように、放課後児童対策のさらなる推進と、放課後子供教室の実施に対する多数の要望に応えるべく、習志野市教育振興基本計画及び習志野市子ども・子育て支援事業計画において、計画的な整備に取り組むことを目標に掲げ、順次実施することを決めました。

放課後子供教室事業の実施に当たりましては、習志野市放課後子供教室実施要綱を策定し、実施主体は教育委員会として、運営については、教育長が適当と認めた法人等に委託するものとして実施しております。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございます。

次ですね。社会教育法の定める社会教育事業であることなどから、教育委員会が所管することは理解いたします。突き詰めていくような質問になり恐縮いたしますが、では、なぜ生涯学習部が適当であるとの結論に至ったのか、お伺いいたします。

◎生涯学習部長（塚本將明君） はい。御質問にお答えいたします。放課後子供教室は、学習やスポーツ、文化活動、また地域住民との交流活動などを通じて、児童が心豊かで健やかに育まれる環境づくりを推進し、児童の健全な育成を図ることを目的としております。

そこで、本事業につきましては、社会教育や青少年健全育成を担当している生涯学習部社会教育課で所管し、民間事業者に業務を委託する中で、宿題の確認や本の読み聞かせなど、学習支援や工作、実験、スポーツ、文化活動などの体験活動、昔遊びや季節行事などの地域との交流活動を企画し、実施しております。

実施に当たりましては、放課後子供教室の責任者として、プログラムの企画やスタッフの指導など、事業の総合的な調整を行う専任のコーディネーターを配置して実施しているところであります。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございます。

習志野市が社会教育を推進していくのであれば、以前の子どもの広場事業のように公民館に任せるのではなく、社会教育全般を司る社会教育課が担うべきである、そのように思います。社会教育課が全体を掌握して、そして、きちんとこの事業を組み立て、民間活力を投入して、そして、行政にはない経験とアイデアを、それをもって進めていけば、市民ニーズに応える教室になると考えます。そして将来的には、やはり子どもの施策を全てこども部への一元化に向けてかじを取るのも、これも社会教育課の役割であると思われれます。この辺、しっかりお願いしたいと思っております。

そこで、似て非なるものではございますが、既に民間活力を導入している放課後児童会の実績についてお伺いいたします。

◎こども部長（小平修君） はい。御質問にお答えをいたします。本市では、平成29年度に津田沼児童会において初めて民間委託による運営を開始いたしました。

運営開始直後は、配置職員が不足する時間帯が発生するなどの課題が生じましたが、速やかに保護者への説明や委託事業者との協議を実施し、安心して御利用いただけるよう、早期の解決を図りました。

その後、平成30年7月に、市の基本的な考え方や事業者選定手続、運営の検証方法等を明らかにした放課後児童会民間業務委託化基準を定めました。具体的には、委託化する児童会の保護者会に委託を開始する前々年度から担当課の職員が出向き、丁寧な情報提供と説明を行っております。

また、民間委託後も、職員が児童会を巡回して運営状況を確認し、事業者や保護者等の相談・助言等に応じること、並びに、毎年度実施している保護者を対象とした放課後児童会満足度調査の結果を基に委託事業者と業務改善に係る協議を実施するなど、監督及び助言・指導に努めております。

なお、委託事業者による運営は、市直営の児童会と同程度の良好な保護者評価をいただいております。児童会運営は適正に行われていると認識しております。

今後も、委託化を予定している児童会につきましては、委託事業者の職員と市職員が児童会の運営を通じて十分に引継ぎを行うとともに、委託後も、担当課職員による巡回等により実態把握に注力し、市主催研修への参加など、人材育成にも十分配慮しながら、運営形態によって児童会運営に格差が生じないように、委託事業者との情報交換を密に行いながら、安全・安心な児童会運営に取り組んでまいります。以上でございます。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございました。ただいまのこども部長の答弁内容、習志野市の先例となるものであると思います。そして多くの学ぶべき要素があり、評価いたしております。今後もよりよい在り方を求めていってください。よろしく願いいたします。

最後に、今後の放課後子供教室の運営と課題についてお伺いいたします。

◎生涯学習部長（塚本將明君） はい。御質問にお答えいたします。今年度開設した大久保東小学校の放課後子供教室は、現在順調に運営ができておりましたが、まだ開始したばかりであり、今後保護者から新たな御意見や御要望もあるかと思われま

す。現状においても、友達と関われるイベントの開催などプログラムの充実や、新型コロナウイルス感染症対策に配慮した遊びの実施など、保護者からの意見も取り入れながら事業を進めているところであります。引き続き保護者からの御意見、御要望を伺いながら、よりよい事業としてまいります。

また、放課後児童会と同様に、放課後子供教室においても保護者を対象とした満足度調査を実施することとしており、調査の結果を基に、よりよい運営がされるよう、委託事業者との協議や監督・指導等を行ってまいります。

併せて、来年度開設する東習志野小学校地区及び秋津小学校地区の放課後子供教室は、児童会との一体型として運営を同一事業者へ委託することから、こども部と生涯学習部でしっかりと連携を図りながら運営していくとともに、委託事業者の監督・指導を行ってまいります。以上です。

◆23番（小川利枝子君） はい。ありがとうございます。

行政として重要なことは、実現しただけで満足せず、やはり見直すべき点はないか、やはり目配りを欠かさない、こういうことだと思っております。

民間活力、この導入、この目的は、財政面が表に出てまいりますけれども、それだけではなく、まず第一義は市民第一、市民のサービスですね。直営のときよりもサービスがよくなったと、このように評価していただけるような、そういう取組が大事であると思っております。ぜひ、この生涯学習部を担う生涯学習部長として、胸を張って取り組んでいただきたいと期待をいたしております。

特に、部長答弁の最後にございました、生涯学習部とこども部がしっかり連携をする、このことが、このたびの民間活力導入の是非に結びつくと考えます。縦割り行政を廃していただきまして、子どもの施策、こうした心をつにいただきまして、両部長の手腕に期待をいたしまして私の一般質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。