

平成21年6月 定例会（第2回）会議録（抜粋）

◆19番（小川利枝子君） 皆様、おはようございます。通告に従いまして一般質問いたします。

先日、35歳の1万人を抽出して現在の生活状況や将来の考え方などの調査結果をもとにした番組がNHK総合テレビの報道番組「“35歳”を救えあすの日本未来からの提言」というタイトルで放映され、この番組を見たという習志野市内の市民を囲み懇談する機会がございました。35歳は団塊の世代に次いで人口が多く、いわゆる団塊ジュニアと言われる世代であり、少なくとも今後20年は働き続け、これからの社会を支えていく大事な年齢層との理由で対象になったとのことでした。アンケートの結果は深刻なもので、20年後の生活がよくなると思うと答えた人はわずか15%、最近収入の実質的目減りや貯蓄を崩して生活していると答えた人は約6割、また会社の倒産やリストラといった不安を抱えつつ仕事をしている人も多く、この世代の雇用が揺らぐと20年後、年金受給者も大幅にダウンすると試算しておりました。このように生活不安がこれらの年金層に広がっているその解決策としては、雇用の安定、生活支援、次いで安心して子供を産み育てられる環境づくりが必要不可欠であり、何よりも重要なことは物より人への投資へと発想の転換をすべきときであるとの御指摘には全く同感いたします。

今、政治や行政に求められているのは、次世代のため、安心した生活のためのまちづくり実現への強いリーダーシップにあります。自治体経営を掲げ、行政体制組織の充実を目指す本市にあって、物より人への投資を重要視する発想の転換をすべきときの御指摘を深く心にとどめていくべきであると考えます。人への投資、すなわち職員の能力アップや先輩から後輩への仕事上の継承努力という総体的な人材育成の必要性や、住民への社会保障のより充実した政策を市長に御期待し、質問してまいります。

大きな1項目は、本市における子育て支援策である次世代育成支援対策行動計画のうち、発達支援に関する取り組みについて質問いたします。

発達支援に対しましては、その取り組みの必要性、重要性を公明党が国政の場で強く訴えてきたものであり、既に福祉や教育現場においてはその具体的な施策が展開され、さらなる充実に向けた歩みを確認できるようになりました。特に、最近では障害者自立支援法の中に位置づけようとする動きがあるなど、この発達支援の課題が悩みを持つ一個人、一家族のものではなく、社会的な地位を得てまいりました。このような情勢は、発達に何らかの課題をお持ちの方や、その御家族及びそれらの方々を取り巻く福祉や教育現場などからの声に端を発し、その声を糧として築き上げられたものであると言っても過言ではございません。そして、それらの生の声を聞く機会の多い自治体にあっては、地域の特性に応じた取り組みもなされ、実践的かつ実効性のある施策が見受けられます。

近隣市では、前回の定例会において御紹介させていただきました我孫子市のこども発達センターなどがまさにその一例でございます。人が人として社会の一員として成長していくことを発達とするならば、その支援は常に意識すべき課題であると言えます。単に障害がある、障害がないといったことではなく、発達に何らかの課題をお持ちの方を全人格的にとらえ、かつ社会の一員としてとらえた上で、何を求めているのか、何ができるのか、何が必要なのかといった詳細にわたる検討が不可欠でございます。したがって、我孫子市では従前の縦割りと言われる組織を改編し、それぞれが持つ特徴を生かし、かつ専門性を重視した職員構成のもと、さまざまな市民ニーズに

対応できるような機関を立ち上げ今日に至り、期待以上の実績を上げております。

習志野市におきましても、他市に先駆け平成18年に発達支援サポートネットワークを設置し、個別の支援計画作成試行事業を実施するなど、独自の取り組みを展開してまいりました。したがって、最近では保健福祉部やこども部、そして教育委員会へ保護者や御家族、教育及び福祉に携わる方々からの御意見を、さらなる期待とともに、これまでの実績に対する検証と具体的な改善が寄せられるようになりました。その中から多くの御意見として、今後の課題となる御指摘を何点か御紹介いたします。

1つは、個別の支援計画とは、発達に何らかの課題を持つ子供と保護者にとって単なる記録として残すものではないということでございます。その子供にとって早期療育を含めた将来像を描いていくものである、そのことを認識があるのかどうか不安である、支援計画をつくってもらったはいいが、その存在が将来子供にとって不利な方向に向くことはないだろうかなど、その作成内容の心配をしている保護者が余りにも多く存在することを受けとめていく必要があると思われれます。

また、もう一点、今のままだと支援計画をつくってもらう、それを小学校へ提出するだけで終わってしまいそうだ、受け取ってくれたらそれでいいのではなく、受け取った後、学校がどう活用してくれるのか、どう保護者との関係プレーをとってくれるのか、ここが一番の問題である、その動きが全く見えてこない、何のための試行なのでしょうかとという大きな不安を抱きつつ、今後のさらなる支援を期待し、待ち続けておられます。やはり多くの、いいえ、すべての方が望むのは発達障害に対するその専門性であり、人であり、それらを基盤とした実効性に富んだ組織でございます。ここに重要なポイントがあると私は主張いたします。

本年度、習志野市は保護者等の要望を具現化するため、一部署の事務にすぎなかった発達支援に係る取り組みを発達障害等支援事業として明確に打ち出されました。このことは、これまでである意味漠然としていたものを予算・決算審議を通じて支援計画や実績を対外的に表示することで第三者を取り込んだ検証を促すといった効果が期待でき、市長が目指す子育て日本一のまちづくりに貢献できるものと考えます。

そこで、既に平成21年度の事業も始まり2カ月が過ぎ、教育機関におきましても1学期の半ばを過ぎた現在、本事業の推進体制と進捗状況、さらには今後の予定されている内容についてお伺いいたします。

次に、大きな2項目として、今後の重要施策として注目されているワーク・ライフ・バランスについて、すなわち仕事と生活の調和について質問いたします。

私は、これまでの一般質問において子育て支援に関する施策や具体的な取り組みについて現場の視点から取り上げ質問し、具現化へと努めてまいりました。今後とも子育て支援については注視してまいりたいと考えておりますが、今回は観点を改めて質問をしてまいりたいと思います。それは、ワーク・ライフ・バランス、すなわち仕事と生活の調和について、さらには子育てと仕事の両立支援について、男女共同参画の視点からどのように考えているのかということでございます。

ワーク・ライフ・バランスとは、老若男女だれもが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などさまざまな活動について、みずから希望するバランスで展開できる状態のことで、今日まで公明党が国政の場において主張し、国におきましても近年積極的な取り組みを進めているところでございます。

さて、本年4月に第5回全国女性議員サミット in ぐんま実行委員会主催の全国女性議員サミットが群馬県高崎市で開催されました。これには全国各地から、国や地方の女性議員を初め女性団体有志など約530人が集い、熱気あふれる議論が展開されました。私も真船議員とともに参加してまいりました。5回目となる今回のサミットのテーマは、政策実現過程への女性の参画をさらに拡大し、真の男女共同参画、すなわち男女平等社会に向けて大きな一歩を踏み出すとともに、ネットワークをさらに広げて女性も男性も生き生きと暮らせる社会の構築を目指すものでございます。各議員よりさまざまな課題や問題点などが出され、議論を深めましたが、この中で小淵優子担当大臣は、「少子化、男女共同参画の問題は実際予算も少なく、いまだに女性だけの問題という意識がぬぐえないとされる、ことしは男女共同参画社会基本法の制度から10年の節目を迎えるが、男女共同参画も女性だけの問題と思われるうちは前に進まない、仕事も結婚も出産もあきらめないで済む真に豊かな社会づくりに全力で取り組む必要がある」との男女共同の社会づくりへの並々ならぬ発言に、参加者からは賛同の拍手が沸き上がりました。

さて、社会や経済情勢の変化の中で、本市におきましても今や共働き家庭や働く女性が増加しております。市民の皆様からは、子育てしながら働き続けることへの困難さや苦痛、不安といった状況を訴える声が高まっており、女性が子育て中も働きやすい、また再就職しやすい環境を整備し、支援していくことは、行政としての今後の大きな役割であり、喫緊の課題であると考えます。子育ては喜びも多くありますが、大変な苦勞を伴うことも事実でございます。したがって、私は男女共同参画を進めることは子育て支援の取り組みを含めた働き方の見直しを行い、安心して育児や家庭生活ができるような社会を築くことになると考えております。

そこで、本市におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について、特に子育てと仕事の両立支援について、男女共同参画の視点からどのような考え方をもち、推進しているのかお尋ねいたします。

最後に、大きな3項目として都市整備行政について、国道357号線香澄交差点のバリアフリー化について質問いたします。

住民の皆様から、たび重なるエレベーター設置の要望を受け、本市では平成19年12月にJR新習志野駅周辺地区バリアフリー整備計画書が策定され、さらには平成20年7月にバリアフリー化推進検討会が発足し、今日までバリアフリー化の実現に向けて協議が進められ、当局による並々ならぬ御努力が重ねられてきたものと認識いたしております。平成21年度は国の予算措置がなされたとは伺っておりますが、現在までの進捗状況と今後の取り組みについてお尋ねいたします。

以上で私の第1回目の質問を終わります。

◎市長(荒木勇君) おはようございます。きょうも1日間どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

最初に、最初ではありませんけれども、小川議員の一般質問に順を追って答弁をさせていただきたいと思ひます。

最初に、発達支援に関する取り組みについて、平成21年度の新規事業における推進体制と現在までの進捗状況について伺うと、こういう御質問でございます。

平成21年度の発達支援の取り組みといたしましては、新たに発達障害等支援事業を創設し、個別支援計画の運用や相談支援体制の構築に向け、さらなる推進を図ってまいります。

個別支援計画の運用につきましては、医療、教育、福祉の各分野の有識者から専門的な御意見、御提言をいただくことを目的に、平成20年度に発達支援システム等検討協議会を設置いたしました。21年度は5回の開催を予定し、22年度の運用開始を目標としております。

そこで、本年度は推進体制の強化を図るため、1、発達支援サポートネットワーク会議の構成をより実践力のある体制とし、学校からも参加をしていただく、2、障害福祉課におきまして個別支援計画を作成するための庁内関係部署の専門職による個別支援計画作成会議を開催し、個別支援計画の運用の中心的な役割を担う、3、今後障害者自立支援法の改正により発達障害が自立支援給付の対象となることを見込まれますので、ケースワーカー等の研修の充実を図るなど、準備に取り組んでいるところでございます。

次に、相談体制の構築といたしましては、新総合福祉ゾーンの施設整備計画の中でひまわり学園の拡充を考えており、現在保健福祉部において検討を進めております。平成24年度には新たなひまわり学園を開設する予定でございます。

なお、現時点での進捗状況につきましては、今年度第1回目のシステム等検討協議会を5月12日に開催し、発達支援サポートネットワーク会議の充実につきましても具体的な打ち合わせ等を実施しております。

発達支援は、関係各々が強固な連携を図りながら取り組むことが重要であります。このことにつきましては、システム等検討協議会の委員からも御意見として伺っておりますので、これまで以上に連携強化の意識を持って取り組んでまいりたいと思っております。

次に、ワーク・ライフ・バランスについて答弁をしたいと思います。

初めに、ワーク・ライフ・バランスに関する国の取り組みについて申し上げます。

国では平成19年12月、仕事と生活の調和憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針を策定し、その中で目指すべき社会の姿や企業、働く者、国、地方公共団体が果たすべき役割などが具体的に示されました。ただいま申し上げました憲章と指針の策定を受けて、平成20年1月には内閣府に仕事と生活の調和推進室を設置し、仕事と生活の調和の推進に取り組んでいるところでございます。

そこで、本市での取り組みについて申し上げますと、現在本市では平成20年3月に策定した男女共同参画基本計画に基づき、総合的・計画的に男女共同参画の施策を推進しております。この基本計画には施策の方向の1つとして、ワーク・ライフ・バランスの推進を掲げております。

具体的な事業といたしましては、1、講座等の開催による市民の皆さんへの意識啓発、2、市内企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みを支援するための啓発活動、3、市職員に対する研修や育児・介護休暇制度の周知及び利用の促進、4、市内企業に対する育児・介護休暇制度の普及・啓発などに取り組んでいるところでございます。さらに、平成21年2月には庁内組織としてワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトを設置し、本市における仕事と生活の調和の推進に関し調査・研究を行っております。

次に、子育てと仕事の両立支援について、男女共同参画の視点から、その考えを申し上げます。

ワーク・ライフ・バランスは、仕事、家庭生活、地域活動などさまざまな分野と関連しており、また女性ばかりでなく、しばしば話題になる過重な労働など、男性の抱える諸問題への対応を対象とする新たな取り組みでございます。そして、男女共同参画の視点から、ワーク・ライフ・バランスの

推進には働き方の見直しとともに、子育て支援が非常に重要なものとなっております。

私は常々「残業、残業で長時間労働が常態化していて果たしてよい仕事ができるのか」、「職員数が減少する中、個々の職員の負担が大きくなっている側面があるにせよ、各管理職は職員の勤務の実態を十分に把握しているのか」と投げかけております。その真意はあえて申し上げるまでもございませんが、しっかりとした仕事をしてちゃんと休養をとる、それがしっかりとした仕事という、よいサイクルをつくるということでございます。このことはワーク・ライフ・バランスの推進につながりますし、よりよい職場環境を築くことが子育てと仕事の両立支援の効果を発揮させるものと考えているところでございます。

最後に、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」でございます。このような社会を実現するために、男女共同参画基本計画に掲げる施策を着実に実施するとともに、男女共同参画の視点から子育てと仕事の両立支援に取り組んでまいりたいと考えております。

最後に、都市行政について答弁いたします。

国道357号香澄交差点横断橋のバリアフリー対策につきましては、以前より市民、市議会等でエレベーター等のバリアフリー施設について早期設置の実現が図られるよう、御要望をいただいているところでございます。平成20年1月には富田衆議院議員や小川議員を初めとする公明党市議団及び真政会の宮本博之議員とともに、国道357号香澄交差点のバリアフリー化についての要望書を提出してまいりました。また、平成20年7月7日には国道357号香澄交差点歩道橋の現地視察を、要望書を提出した方々と、国土交通省関東地方整備局千葉国道事務所長、習志野警察署長、そして市の代表として私自身も参加し、バリアフリー化の必要性を改めて確認したところでございます。

御質問の進捗状況と今後の取り組みを御説明したいと思います。エレベーターを設置するに当たりましては、利用者の安全と使いやすさを考慮しますと、交差点から駅側のJR用地を一部確保する必要があり、またエレベーター設置用地内にある近接店舗の看板の移設をお願いしなければならないことから、現在千葉国道事務所と習志野市が共同で地権者及び関係者との協議を行っております。また、当該箇所につきましては、JR線や高速道路、店舗等が近接しており、工事の施工条件が厳しいことから、現在千葉国道事務所では設計・施工一括での発注方式及び発注時期の検討をしているとのことでございます。本市といたしましては、今後とも千葉国道事務所と協力いたしまして、バリアフリー化の早期実現に向けて努力してまいりたいと思います。

1回目の答弁を終わります。

◆19番(小川利枝子君) はい、ただいまは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してまいります。

最初に、発達障害等支援事業を含む発達支援に関する本市の取り組みについて再質問させていただきます。

先ほどの市長の御答弁からは、率直なところ、現在はまだ準備段階との印象を受けました。しかしながら、その中でも平成22年度からの個別の支援計画の運用開始や平成24年度の新総合福祉ゾーンにおける新たな相談施設の開設、また内容や回数は示されませんでした。ケースワ

カー等への研修や発達支援サポートネットワーク会議への学校現場からの参加、こういうことが、習志野市が何を行おうとしているのか、このことを具体的にお聞かせいただけましたことは、私自身だけではなく、今この場に耳を傾けておられる保護者、またその御家族及びその方々を取り巻く福祉や教育現場などにとっては大変心強いお言葉であったのではないかと思います。それらの実現につきましては確実なものご期待をしておりますので、今後の取り組みをどうぞよろしくお願いいたします。

さて、そこで、発達支援に関する会議につきまして、まずお伺いいたします。

私が記憶する限りでございますが、発達障害と支援事業に直結する発達支援システム等検討協議会、今日まで、また中核的な役割を担ってきた発達支援サポートネットワーク会議と、それから発達支援施策検討会議、そして先ほど市長の御答弁にもございましたが、新たに個別の支援計画作成会議、この4つですか、合わせて現在4つの会議があろうかと思われま。今後の推進におきましては、それらの会議が互いの目的と役割を尊重した上で相互の関係を保っていく必要があるはずなんですね。また、今後の計画につきましても確認しておく必要がございます。

そこで、改めてここで整理をさせていただき意味で、それぞれの会議の目的、役割、相互関係、そして今後の計画について御説明をお願いいたします。

◎保健福祉部次長(松本栄君) はい、それでは、発達支援の会議のことにつきましてお答えしたいと思います。まず、今、小川議員さんのほうからの御質問にありましたように、現在発達支援を推進するために会議としては3つほど会議を設置して、さまざまな検討、協議を行っております。

まず、発達支援システム等検討協議会でございますけれども、この会議につきましては心理、医療、教育などの外部有識者から構成されておまして、療育相談体制の充実・強化及び個別支援計画の運用のほか、たびたび御質問にもございますように人材育成に関する事項についても協議していただくことを目的としております。

次に、発達支援サポートネットワークでございますけれども、本市の庁内関係各部局や関係施設から係長、主査職以上の職員もしくはそれに相当する職員をもって構成しております。発達支援システム等検討協議会、先ほどの有識者の会議、そこからの御意見ですとか御提言を受けまして、療育相談体制の整備や個別支援計画の運用、また職員の資質向上等を図るための具体的な検討を行うことを目的としております。おおむねこのネットワーク会議につきましては、月1回は開催をしていきたいというふうに考えております。また、ネットワーク会議とシステム等検討協議会とは密接に連携をしていくことが必要なわけですが、時には現場の意見として本市の現状や、また事業に関する御意見などをお互いに交換をし合ったり、場合によっては状況説明なども行っていきたいというふうに思っております。

3つ目ですが、発達支援施策検討会議でございますけれども、この会議につきましては保健福祉部、こども部、教育委員会の各部局の次長、また課長等を構成員として検討協議会やネットワーク会議の御意見、また御提言を参考にして、それぞれの部門間の調整をまず図っていくと。それとともに、発達支援施策の実施に結びつけることを目的として会議を開催します。開催回数につきましては、この会議の性質上、ネットワーク会議や検討協議会の提言を受けまして随時開催してまいりたいと考えております。

これらの3つの会議や協議会につきましては、いずれも障害福祉課が事務局として事務を所掌

してありまして、それぞれの役割、目的を十分発揮できるようにしてまいりたいというふうに思っております。さらに、先ほど御質問にございましたように、また市長からも御答弁させていただきましたが、今年度につきましては個別支援計画が発達に課題を持つお子さんの一貫した支援を行うこと、これを大きな目的としておりますので、試行からも明らかになった部分でございますけれども、その作成につきまして保育所・幼稚園といった現場だけではなくて、障害福祉課のケースワーカーのかかわりが重要になってくるだろうという認識をしております。そこで、障害福祉課のケースワーカーを初め、関係各機関や他分野の専門職の方を構成員とするような形で個別支援計画作成会議というものを開催いたしまして、ことしの秋ごろを目標に個別支援計画の作成の体制を整えていきたいというふうに考えております。

◆19番(小川利枝子君) はい、ありがとうございました。

ただいまの御説明を伺いまして、本市が組織という枠組みを超えた重要事項として、この発達支援を位置づけている、このような感を受けまして大変喜ばしく思っております。それぞれの会議が発達支援という目標に向かって責務を果たし、有機的に結びつくことこそが解決の近道であると考えております。

そこで、この4つの会議が円滑に機能するためには、先ほども保健福祉部次長より御説明いただきましたけれども、事務局である障害福祉課の役割、大変重要になると私も認識いたしております。会議を開催するだけではなく、そこで協議された内容、そういうものを的確に取りまとめたり、すべての会議が情報を共有化していく、また一定の水準をどこの部も、またかかわる方たちが一定の水準を保っていく、これが大変重要になってくると思われます。そういう当該業務にかかわる職員の力量が今後の大きな力になると思われます。つまり、職員の専門性の確保、そこであると思います。

4つの会議をつかさどり、事務局としての主体的な実務をこなしていくだけの専門性、こういうことにつきましてはどのように確保していこうとされているのか、この点について確認をさせていただきたいと思います。

◎保健福祉部次長(松本栄君) はい、お答えいたします。

個別支援計画の作成に当たりましては専門的あるいは客観的な視点が求められているということにつきましては、本年3月の第1回定例会で小川議員の一般質問でお答えしましたように、非常に重要な課題であるというふうに受けとめております。また、本年5月12日に開催いたしました発達支援システム等検討協議会におきましても、委員の皆様から同様の御意見をいただいているところでございます。

一方、障害者自立支援法の改正が間もなく国のほうから示されると思われますけれども、その中の大きなポイントとして、発達障害の方たちが自立支援法の体制に含まれていくという現実的な問題がございますので、これらを踏まえた準備をしていかなきゃいけないというふうに考えております。そこで、ケースワーカーの発達障害に関する理解を高めていかなければいけないだろうというふうに思っております。

その方法といたしまして、まず1つは研修体制をしっかり組んでいかなきゃいけないと。それと、発達支援を実践している各機関との連携を強化していかなきゃいけない。また、発達障害の方たちの実態をしっかりつかんでいく必要があるだろうというふうに考えております。そこで、実際に発

達支援をされている各機関に私どものケースワーカーができるだけ出向いて行って、支援を担当する職員の御意見や保護者の御意見を伺いながら、考え方をまとめていくというような取り組みを実施していきたいなというふうに思っております。

このような支援体制や連携体制を築きながら、ケースワーカーが中心となりまして個別支援計画作成会議でのコーディネート役を担っていけるよう努力していきなさいいけないだろうと思っております。また、検討協議会を初めとして専門機関との連携につきましては、これまで以上に積極的に取り組んでいくということで、力をつけていくというふうにしていきたいなと思っております。

◆19番(小川利枝子君) はい、ありがとうございます。よくわかりました。

ケースワーカーを中心とした体制強化を図っていく、そういうことですので、ぜひ、次長のほうからもお話がございましたように、研修会の確保など発達支援を担う人材として育成に最大限力を注いでいただきたいと思っております。

障害福祉課に配属されましたケースワーカーは、発達障害に限らず、身体や知的、また精神などすべての障害者やその家族にとりまして最も身近でございます。また、公的な相談相手でございます。発達支援や発達障害は決して新しい課題ではない、こういう受けとめ方をしていかなければいけないと思っております。しかしながら、新しい課題ではございません。これまでも一般質問等でお話しさせていただきましたとおり大変理解を得ることが難しい、非常に難しい課題でございます。どうぞ今後またゆむことなく理解を深める、またそういう育成に努めて、また事務局体制の強化、そして相談支援体制の強化を図っていただきたい、このようにお願いいたします。

それでは、最後になりますが、先ほど保健福祉部次長の答弁でも一部検討内容の紹介がありましたが、5月12日に開催されました有識者によります発達支援システム等検討協議会における検討協議の内容についてでございます。当日は、私も数人の保護者とともに傍聴させていただきました。先ほど来御答弁いただいている専門性や人材育成、この点につきまして大変重要であるということを活発に議論されたとの記憶が鮮明に残っております。協議された内容はすべて今後の習志野市における発達支援の推進に大きな糧となるのではないかと率直に感じ取りました。

そこで、当日協議会で委員の方々から御指摘のあった課題等について御紹介いただきまして、所管する部署として、そのいただいた御指摘をどのように受けとめて、今後解決していこうと考えていらっしゃるのか御説明をよろしくお願いいたします。

◎保健福祉部次長(松本栄君) はい、それではお答えいたします。

5月に開催いたしました発達支援システム等検討協議会の委員の皆様からいただきました御意見につきましては、さまざまな御意見があったわけですが、大きく分けると5点ほどあったのかなというふうに私どもは整理しております。

1点目につきましては、先ほども申し上げましたように職員の専門性や人材育成などマンパワーに関することについての御意見をいただいております。これにつきましては、先ほどお答えいたしましたように研修体制をしっかり組むことが必要と考えております。従来のような研修会に参加するというような研修の仕方も必要ですが、検討協議会の専門家の先生たち、委員の御協力をいただきまして一定の知識や技術を学ぶとともに、実務において個々の事例を経験しながら支援の現場で専門的な指導を受けたり、個別支援計画作成会議におきまして可能な範囲で検討協議会の委員にも御指導、御助言をいただくような形で、その専門性を最大限に生かしながら人材

の育成を行っていききたいというふうに思っています。現実には何名かの委員の先生たちからは、ぜひ協力したいという御意見もいただいておりますので、非常にありがたいことですので、そういう仕組みをつくっていききたいというふうに思っております。

2点目につきましては、各部とのやはり連携体制ということになります。強い連携体制と申しますのは、やはりトップダウンだけでつくられるものではないだろうと。職員同士のコミュニケーションや信頼関係を深めていくことが重要であるというふうに考えております。現場の職員だけではなくて各部の担当者が意識的に意見交換をしたり、協力関係を築く必要性がございますので、発達支援システム等検討協議会に特別支援教育や障害児保育などの担当課の職員の出席なども求めながら、委員と一緒に発達支援に関する考え方を共有していけるような配慮をしていきたいというふうに思っております。

また、3点目は、何らかの障害がある場合の早期発見・早期支援ということについての御意見をいただいております。これは、この発達支援の我々が取り組んだ一番最初の目標、早期発見・早期支援ということでしたけれども、まさにそのことについて委員の皆様からも御意見をいただきました。これにつきましては、現在検討に入っております新総合福祉ゾーン施設整備事業の中で、ひまわり学園の拡充ということを現在検討しております。施設設備であるとか職員の充実に図りながら、しっかりとした相談支援体制をつくっていききたいというふうに考えております。また、新しいひまわり学園におきましては、お母さんたちが気楽に相談できるような体制とするとともに、相談に来た人だけへの対応ではなくて、各支援機関に出向いていったりする、相手のフィールドに行き支援者からの相談に乗れるように配慮することで、ひまわり学園の相談には結びつかないお子さんでも、周囲が何らかの心配があると気づいた早い時期にお子さんの様子に見合った対応が可能になるのではないかなというふうに考えております。

4点目は、健診後のフォロー体制ということでございます。1歳6カ月や3歳児健診等で発見される何らかの発達上のおくれの疑いのあるお子さんたちの中には、はっきりとした障害とは言いがたい子供さんたちも多くいらっしゃいます。また、比較的知的のおくれが軽いお子さんの中には健診で成長・発達上の問題が発見されにくい場合もございますので、健診現場ではきめ細かい問診や行動観察を行って保護者の訴えをよく聞き、健診後も継続的に粘り強くかかわっていく必要があると考えております。また、健診で早期に把握されたお子さんの対応については、新しいひまわり学園とヘルスステーションとの連携を強化して支援の手が途切れないように配慮をしていかなきゃならないというふうに考えております。

最後に、5点目でございますけれども、教育現場での支援の重要性について御意見がございました。学校や教育委員会の要請があれば、障害福祉課やひまわり学園などの職員が学校に伺うなどして学校現場の支援を行うことは可能だろうというふうに考えておりますので、それらも含めて今後の取り組みに生かしていきたいというふうに思っております。以上です。

◆19番(小川利枝子君) はい、御丁寧な説明を今いただきました。大変ありがとうございました。

人、また体制、そしてシステム、この3点だと思いますが、この3点、すべての施策に共通することです。発達支援におきましてもそれが重要である、そういうことを認識されていると伺いまして大変安堵する思いでございます。また、それとともに、ぜひ協議会での御意見を大きな追い風として突き進んでいただきたい、このように思っております。そして、このことは保健福祉部だけで

はなく教育委員会、そしてこども部におきましても同様のことであると思います。本日ここで保健福祉部次長からの御答弁をいただいた内容でございますけれども、これは習志野市という組織のもとで、すべての関係部署の共通の認識であると、そのように思われますし、受けとめさせていただきました。

先ほど21年度、新年度に入って2カ月、まだ準備段階との印象があるとの、そのような思いを述べさせていただきますが、就園や就学、またあるいは進学を半年に控える夏休み明けというのは本当に発達に何らかの課題をお持ちの子供やその御家族、またそれらの方々を取り巻く福祉や教育現場など、本当にそういう先生たちなども抱く悩みというのはより具体的な課題となって出てまいります。まだまだと思っていますと、あっという間の1年を過ぎてしまいます。先ほども秋をめぐるといって御答弁いただきましたけれども、9月を1つのめどとして保健福祉部、こども部、そして教育委員会からその成果がお聞きできることを期待しております。どうぞ今後ともよろしくお願い申し上げます。

この問題につきましては、以上で終わらせていただきます。

続きまして、ワーク・ライフ・バランスについて再質問いたします。

先ほどは市長より、職員に対しまして御自身が抱かれている御懸念を含めたワーク・ライフ・バランスの取り組みについて積極的な考え方を御答弁いただけたものと思っております。そこで、何点か再質問させていただきます。

市長答弁にございましたように、ワーク・ライフ・バランスは仕事、家庭生活、地域活動などさまざまな分野と関連しておりますし、子育てと仕事の両立は行政ばかりではなく企業や地域社会など多方面からの支援も必要でございます。本市の男女共同参画基本計画には、先ほど市長の御答弁にもございましたようにワーク・ライフ・バランス推進の具体的な取り組みとして4つの事業を柱として掲げられている、このように認識いたしました。そのうちの2つの事業が市内企業に向けての取り組みとなっております。

そこで、初めに、市内企業が男女共同参画を促進するため、行政としての取り組み、さらには市内企業の男女共同参画推進の具体的な取り組みについて御説明願います。

◎企画政策部長(石井享君) はい、お答えさせていただきます。

市内企業の男女共同推進の具体的な取り組みということでございます。

ワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和につきましては、これからのやはり社会におきまして大きくクローズアップされていくというふうに思っております。本市では、市内企業へのワーク・ライフ・バランスの啓発活動や、また育児・介護休暇制度の普及・啓発に取り組んでいるところでございます。

そこで、具体的な取り組みについて申し上げますと、千葉県が実施しております男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる事業所に対する表彰制度であります千葉県男女共同参画推進事業所表彰につきまして、市内企業に周知を行っているところでございます。この制度につきましては、平成18年度にスタートしたものでございますが、平成20年度には本市に所在いたしますドコモショップ津田沼店が奨励賞を受賞いたしました。このドコモショップ津田沼店では、男女共同参画推進の具体的な取り組みといたしまして、まず能力のある職員の管理職登用や出産退職後の再雇用、さらには契約社員の正社員化など男女の区別なく職員の能力活用を図っております。ま

た、産休や育児休暇の取得の促進を図るほか、育児の短時間勤務制度を整備するなど、働きやすい環境づくりに取り組んでいることから同表彰を受賞したものでございます。

以上が市内企業が取り組んでおります1つの具体例を説明させていただきました。以上です。

◆19番(小川利枝子君) はい、ありがとうございました。

市内に千葉県から表彰を受け、男女共同参画の推進につきまして、特に子育て支援をバックアップしている、そして女性、男性を問わず働きやすい職場環境、こういうものを目指したすばらしい取り組みを進めている企業があるということを知りまして、大変心強く思いました。

先日ですが、商工会議所の女性会広報紙に目を通していましたところ、習志野市子育て支援先端企業認証制度の第1号として平成20年10月に認証されました広栄化学工業さんへの認証式を伝える模様が掲載をされておりました。その中で、共働きが増加する時代にあって、従業員が満足することが大事であると。これからは保育や子育てに関しての企業の責任というものは大変重い、また行政、家庭任せにするのではなくて会社がこの問題にもっと目を向けていかななくてはならない、こういうことを習志野市の行政の皆さんや、また市民の皆さんの中に入りながら、審議会だとか懇話会などに参加する中で勉強させてもらいながら自分も本当に感じたというような、そういうインタビューに答える社長のお話の内容を読ませていただきました。本当に何とも言えぬ温かさとお申しましょか、ぬくもりに触れることができました、私も大変感銘を受けました。こちらは子育て支援の視点から、こども部の取り組みでございますが、先ほど企画政策部長から御紹介いただきましたドコモショップさんのこうした取り組み、こういうものと、働きやすい、男性も女性も関係なく働きやすい、このような、子育てしながらも働けるんだよという、そういう同様の評価であると、そのように受けとめております。

こうした市内企業の取り組みが拡大して、またバックアップしてこそ本市のワーク・ライフ・バランスの取り組みも進んでいくと思われま。今後はこうしたことがもっと多くの市民や企業の目に触れていくこと、そして理解が深められるようにもっと周知方法とか拡大していく必要もあるのではないかと。まだまだ子育て等と申しますと女性だけの問題ということで、男性側からだとか、そういう部分での考え方というのはまだまだ成り立っていないという状況があると思います。これからの働きやすい環境ということで意識を高めていく、まずはそこではないかと感じておりますので、ぜひ、たまたま送ってきていただいたものを読まさせていただきます、私も、申しわけないながら、これを読んで知ったということなんですけれども、またいろいろ周知方法等も検討しながら、ぜひこういったすばらしい取り組みをアピールして、ワーク・ライフ・バランスの推進にさせていただけたらと思っておりますので、よろしく願いいたします。

次に、企画政策部長の御答弁の中に育児・介護休業制度についてございました。このことは市長の御答弁にもございましたように、私は子育てと仕事の両立支援ということを考えてときに、今後育児休業制度が大きな柱であると、このように考えます。御承知のように、育児・介護休業法による育児休業制度及び働きながら育児をする労働者への支援策を講じることが事業者の義務となっております。しかしながら、育児休業の実態を見ますと、男性の育児休業取得は近年になって年々上昇傾向にはあるものの、現在1.56%程度と非常に低い状況となっております。先日も新聞等に掲載してございましたけれども、男性が育児休業をとろうとすると仕事をやめさせられてしまうだとか、まだまだ本当に厳しい状況、そういうものが続いております。

本市の男女共同参画基本計画では、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るために市内企業及び市職員に対して育児休業制度の普及・啓発・周知、そして特に市職員には利用促進に取り組むことと具体的な事業が挙がっております。先ほどもお話しさせていただきましたけれども、市長の御答弁の中で本市の男女共同参画の中のワーク・ライフ・バランスの推進、これの具体的な事業というのは4つ掲げられていますけれども、そのうちの2つが市内企業に向けて、1つは市民に対してのもの、また2つは市職員、そしてまた企業に対して育児休業制度ということが挙げられているんですね。やはり本市におきましても、この育児休業制度というのがこれからの大きな柱であると、このように認識しているからこそ、このように掲げているのではないかと、私はそのように理解しております。

そこで、本市における職員の育児休業制度の利用状況は、どのようになっているのか、過去3年間で結構ですので、御説明願います。

◎総務部長(本城章次良君) はい、本市におけます職員の育児休業制度につきまして、利用状況につきまして過去3カ年ということでお尋ねでございますので、お答えをさせていただきたいと思っております。

まず、平成20年度につきましては、男性の対象者33人、女性は20人、このうち取得者につきましては女性のみ20人でございます。19年度は同様に、男性対象者が33名、女性を対象者20名、取得者は女性のみで20名でございます。18年度におきましては、男性の対象者24名、女性は16名、同様に取得者は女性のみ16名でございます。実態は以上のとおりでございます。残念ながら、現状におきまして男性職員による育休の取得者はありませんが、最近結婚した若手職員の中には、赤ちゃんが生まれましたら僕がぜひ育休1号になるよと、こういうふうにも力強く宣言している職員もおります。近年、育休制度につきましては少子化あるいは子育て支援対策として制度の充実が図られてきておりますので、私どもといたしましても、やはり育休制度の活用しやすい職場環境の整備、そういう部分につきまして心がけ、努力をしてまいりたいなど、このように考えているところでございます。

◆19番(小川利枝子君) はい、ありがとうございます。

習志野市において男性の育児休業の取得者が、今の御答弁の中で全くいない、このことは非常に残念に思いました。近年では、やはり先ほど来お話しているように、今後の支援として、他市でも男性職員の取得者が出てきていると、そのように伺っておりましたので、ゼロということは正直申し上げまして想定外のことでございました。でも、習志野市でも、総務部長より、ただいま本市の職員の中にも第1号を希望したいと、このように力強く言っている職員もいるということをお聞きすることができましたので、安堵した思いでおりますが、男性職員と申しますと給与等のさまざまな問題、まだまだ国のほうにおきましても課題等、またあると思っております。しかし、今後の将来のことを考えながらワーク・ライフ・バランスという視点、これを持ちながら、まずは取得したい人が取得できる環境、こういうことを整えていく、ここから始まるのではないかと。まずは1人から、その1人の存在から道が開けること、またそこを期待をしていきたいと思っております。

いずれにいたしましても、市内企業を初め、市民にとってこれらの取り組みの支えでございます、また推進役でもある習志野市が、まずみずからお手本を示して取り組む、そういう必要があるのではないかと私は感じております。ぜひこの制度取得を希望する人が取得しやすい職場環境へと、

積極的に取り組むという御答弁をいただいておりますので安心はしておりますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

次に、本市の男女共同参画基本計画には、先ほど来申し上げておりますように育休制度の周知や利用促進、この記載はございます。ところが、その数値目標についてでございますけれども、これが設定されておられません。数値目標を設定することで、言うまでもございませんが、その事業の進捗状況の把握や評価、そういうものが明確になってまいりますし、着実な歩みが期待できます。そういう面からいきまして、なぜ設定されなかったのかと、正直申し上げまして私は疑問を感じております。

では、国における数値目標なんですけれども、どうなっているのか御説明をお願いいたします。

◎企画政策部長(石井享君) はい、お答えさせていただきます。

本市では平成20年3月に男女共同参画基本計画を策定いたしました。その中で取り組む事業につきまして可能な限り数値目標を設定することといたしまして、その中では52の事業につきまして数値目標を設定しております。しかしながら、今、小川議員さんが御指摘のように市職員の育児休業につきましては具体的な数値目標を設定していません。

そこで、国における将来的な育児休業の数値目標につきましてお答えさせていただきますが、国の策定いたしました仕事と生活の調和推進のための行動指針に育児休業取得率の数値目標が書かれております。平成17年度の育児休業取得率でございますけれども、女性は72.3%、男性が0.5%となっていたものを、平成19年の指針作成から5年後の平成24年には女性につきましては80%、男性につきましては5%、その10年後の平成29年につきましては女性が80%、男性が10%とする数値目標を掲げております。

なお、平成19年度の雇用均等基本調査によりますと、育児休業の取得率でございますけれども、男女ともに上昇しております、女性が89.7%、男性が1.56%となっております。以上です。

◆19番(小川利枝子君) はい、ありがとうございます。ただいまの企画政策部長の御答弁で、国では明確に数値目標を設定している、このことをまず確認いたしました。

私があえて育児休業について質問いたしますのは、先ほど来しつこいぐらい繰り返させていただいておりますけれども、この制度が子育てと仕事の両立支援ということを考えるときに、今後の大きな柱である、そしてそれが今後の働き方の見直しの重要なポイントであると、このように考えるからでございます。国はなぜ今このワーク・ライフ・バランス、すなわち仕事と生活の調和の実現を目指すのか、まず一人一人がこの理解を深めていく必要があると私は思っております。

私の1回目の質問で全国女性議員サミットに参加させていただいたお話をいたしました。そのときに、分科会も2日目にございました。その中で、これからの大きな課題であると、そういうことで子育てと仕事の両立支援をテーマに、父親の育児参加の必要性、今、子育てと仕事の両立支援で何を今求められているか、何が必要なのかということで、父親の育児参加の必要性なんだと。このことを本当に学んでまいりました。これには共愛学園前橋国際大学教授の大森昭生氏からのお話でございましたけれども、まず日本の働き方の現状を見ますと、現在働く女性の7割が第1子出産を機に、仕事と子育てを両立させることが難しいということを理由に退職しております。また、制度や職場環境が整わないために出産をちゅうちょするという、本当に悲しい実態も多く見られております。

では、子育て世代の父親はどうかと。半数以上の男性が、本来は積極的に育児に参加すべきであると考えている。そして、子育てと両立できる働き方をしていきたいと望んでいる。しかし、実態は8割以上の父親がどうしても仕事優先の働き方にならざるを得ない、こういうことで悩んでいる男性が多いという、このような最近の報告もなされていると伺いました。子育ての孤立化、こういうことが社会的な問題となっている今、産業構造の変化は地域社会での家庭の孤立と核家族化をもたらし、その中で性別によって仕事と育児に役割が固定されることで孤立した育児環境が形成されております。そのため、育児ストレスは増大している。働く女性にとっては、特に今、子育てとは自分の時間を自分でコントロールできない、そう感じる人が多く、そのストレスというものは非常に大きくなっている、そういう現実にはっきり目を向けていかなくてはならない、本当にそのようなことを実際市民の方々からもこういう声を伺っておりますので、私も本当にそのとおりだというような思いをせざるを得ません。そして、結局のところ女性が仕事を断念せざるを得ない、こういうことになっているのが現実でございます。

本当に、ちょうどおとこの朝日新聞にも出生率が1.37ということで、1人の女性が生涯に産む子供の平均数、合計特殊出生率でございますけれども、去年は前年より上がって1.37になったということで報道もございました。そして、05年に過去最低の1.26まで落ち込んで以降、3年連続の力を入れてくる中から上昇していると。しかし、これというのは喜んでばかりいられないということですよ。いろいろありますけれども、その中には「団塊ジュニアを含む30代での結婚・出産がふえたことも大きい」ということも言われております。「少子化の流れが反転する兆しならうれしいが、結婚、出産の時期が後ろにずれただけの一時的な現象という見方もある。楽観はできない。」と、このようにここでは述べられております。また、「夫の協力を得ようにも、週60時間以上働いている人は30代の男性で約5人に1人と、長時間労働は相変わらずだ。出産を機に仕事をやめる女性も多く、労働環境の改善はなお課題だ。」「育児休業を理由に解雇や減給など不当な扱いを受けたという相談は、厚労省のまとめで昨年度1,262件と前年度の約1.4倍もあった。」また、「こんな状態で安心して結婚、出産、子育てができるだろうか、若い世代への支援を思い切って強化することが必要である。」本当にまさにこのとおりであると私は感じました。

そして、どうしたら女性が仕事や自分の時間をあきらめずに子供を産み育てられるのか、親が時には一人になれたり、しんどさを分かち合える人がいて、親自身の人生も大切に思えるようになる支援が今望まれております。このことをぜひ大きな課題として受けとめていく、ここが重要であると思います。

少子化という社会的な課題に関して言いますと、男性の家事・育児時間が長い国ほど、あるいは女性の就業率が高い国ほど出生率が高いという傾向にある、このような報告も近年なされております。したがって、父親の子育ての共有というものは子育ての孤立化や少子化など社会的課題にとっても、また企業等の体力づくりや業績にとってもよい影響を与えてくれると言われております。先ほど御紹介させていただきました広栄化学工業の社長さんのインタビューの記事を読んでおまして、全く同じような同様な考えのもとで進めていらっしゃる、本当にそのように感じました。日本の働き方の今の状況の中で、女性が子育てしながら働き続けるためには、その改善策として仕事と子育てを両立できる支援策に今の倍以上の力を入れる必要がある、このような最近のまた御指摘もございました。そのためにも今、ワーク・ライフ・バランスの実現、これを目指す意義を感じてな

りません。

また、これからは男性にとっても家庭と職場の両立が職業選択、また職場選択の指針の1つになっていくのではないかと、そのようにも言われております。また、今後育児休業取得者や短時間勤務選択者などがふえることによりまして、業務の効率化やスキルの共有が可能となると。そして、働き方を見直すことで健康管理にも効果が生まれるとの指摘もありまして、これらのこうした取り組みを支える行政施策にも期待をしているという、そういう声がだんだんと高まってきております。この指摘は、先ほど荒木市長が1回目の答弁で職員に対して感じておられる御懸念に、またその解決の1つとしても考えられるのではないかと感じております。これにより習志野市が目指す行政体制組織の充実への一歩にもなっていくのではないかと、このようにも考える次第でございます。

荒木市長は御答弁の中で、よりよい職場環境を築くことが子育てと仕事の両立支援の効果を発揮させると御答弁をされ、お考えを示されました。その重要性をかんがみまして、本市といたしましても育児休業取得率の数値目標を設定をして利用の促進を図っていただきまして、ワーク・ライフ・バランスの推進役を担う行政としての率先の姿勢を示していただきたいと私はお願いしたいというか、考えておりますが、その点についてはいかがでしょうか。

◎企画政策部長(石井享君) はい、お答えいたします。今、小川議員がお話しになった、まさしく男性も女性も働きやすい環境づくりというものにつきましては、私も同感するところでございます。

そこで、ただいま御質問にありました数値目標の設定につきましてお答えさせていただきますけれども、やはり働き方の見直しと子育ての支援は現在非常に重要なものとなっております。働き方の見直しには育児休業の果たす役割が大きいものと考えております。そのために制度を利用しやすい職場の風土づくりを進めるとともに、利用の促進を図るためにも数値目標の必要性は認識しているところでございます。御質問の市職員の育児休業の取得率の数値目標につきましては、国、また近隣市の状況や本市の育児休業の利用実態を踏まえまして、今後の検討課題というふうにさせていただきたいと考えております。以上です。

◆19番(小川利枝子君) はい、ありがとうございました。

少子化、男女共同参画のこの問題につきましては、1回目のときにも言わせていただきましたが、実際本当に予算も少なく、いまだに女性たちの問題という意識がぬぐえない、このような状況にあります。みんなの少子化、みんなの男女共同参画、このように叫ばれて10年目の節目を迎えた本年でございますが、もっと政策決定の場に女性の声がやはり必要だと、このようにされております。

国におきましては、2020年までには政策方針として30%拡大の目標を設定しております。また、国といたしまして国家公務員、医師、研究者、審議会等に女性が30%入ってくると政策が変わってくると言われているようでございます。これからは社会環境の問題、また女性だからこそ抱える問題、そういうものをやっぱり積極的に推進する必要があると思います。21世紀はあらゆる分野において女性、男性を問わず個人の考えを尊重し、多様な生き方を認めることがますます重要になってくると考えられます。そして、お互いがその能力と個性、そういうものを十分に発揮できる社会の実現、これに努めていく必要が大切であると思います。

ちなみに、私どもの公明党でございますが、現在3分の1が女性議員で占めております。そのようなことから女性の登用というものが自治体におきましても推進されることを望んでおりますし、これから声を上げていきたいと、このように思っております。

さて、今回質問させていただきましたのは、男女共同参画の視点から子育て支援の重要性、こういうものを中心にお聞かせいただきました。そしてまた、確認できたものと思っております。ライフスタイルの多様性や働き方が求められている中で、女性も男性も共有して子育てをしながら働くことができるための子育てと仕事の両立支援の果たす役割は非常に大きい、このことでございます。そして、このことは行政、企業、家庭生活、また地域社会といったさまざまな面からの今後支援が必要となってまいります。

今回、男女共同参画の視点からの子育て支援について伺いましたが、逆に子育て支援の視点から男女共同参画を推進していくことも重要であると思えます。どうか関係部署が互いに連携を図りながら、市長答弁にもございましたように男女共同参画基本計画を着実に実施するとともに、男女共同参画の視点から子育てと仕事の両立支援に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。また、先ほど企画政策部長より数値目標につきましては前向きに検討していくとございましたので、ぜひよろしく願いいたします。

ワーク・ライフ・バランスについての質問は、これで終わらせていただきます。

最後になりましたが、国道357号香澄交差点のバリアフリー化について再質問させていただきます。

先ほどは御答弁ありがとうございました。私の1回目の質問で述べさせていただきましたが、香澄交差点のバリアフリー化につきましては、既に今年度国の予算措置がなされたと同っております。このことは国交省のホームページにも公表されておるところでございます。昨日も市長はこの香澄交差点のバリアフリー化ということから、エレベーターの設置につきましてはよい方向に進んでいるというような御発言をされたと記憶をいたしております。先ほどの市長答弁ではそのことにつきましては触れられていなかったように思いますが、既に全体の事業計画については決定されているのではないかと、このように認識いたしております。

そこで、事業期間や事業費及び事業内容等について、具体的に御説明できる範囲で結構ですが、お願いできますでしょうか。

◎都市整備部長(中村隆一君) はい、お答えいたします。香澄交差点のバリアフリー化に関して、全体の事業期間、事業費、それから事業内容等についての御質問でございます。

バリアフリー化全体の事業計画につきましては、千葉国道事務所に確認をいたしました。その内容について御説明をさせていただきます。

香澄交差点のバリアフリー化事業につきましては、平成20年度から平成22年度までの間を事業期間といたしまして、全体の事業費は約3億9,000万円、平成21年度の事業費は9,000万円となっていると同っております。各年度の事業内容といたしましては、平成20年度、昨年度ですが、エレベーター利用者と自転車のふくそうを防止し、利用者の安全と使いやすさを考慮したエレベーターの設置位置などを踏まえた概略設計が実施されております。平成21年度の今年度につきましては、用地取得、設計、工事の発注までが予定されておまして、平成22年度に工事請負者による実施設計、施工を予定しているということを伺っております。以上でございます。

◆19番(小川利枝子君) はい、ありがとうございました。

そうしますと、ただいまの都市整備部長の御説明によりますと、平成22年度中の完成を予定にして現在進められている、このようなことであるかと思われま。市長答弁にも現在発注時期につ

いて検討している、このような御答弁をいただきましたが、今年度事業の実施時期についてですね、この見通しにつきまして、ではどのようになっているのか御説明をお願いいたします。

◎都市整備部長(中村隆一君) はい、今年度の事業の実施時期ということでございますが、千葉国道事務所今年度事業の実施時期について見通しを伺いましたところ、現在検討している設計・施工一括での発注を実施した場合、請負者が決定するまでの手続としまして設計・施工条件の公告、入札参加希望者による概略設計、設計内容の審査及び評価、価格と企業の高度な技術力による総合評価が必要であり、請負者が決定するのは、早くて平成21年度末となる見通しであるとのことであります。

いずれにいたしましても、エレベーター設置の早期実現には周辺地権者や関係者の協力が不可欠でありますので、本市といたしましても今後とも千葉国道事務所と協力しまして、バリアフリー化の早期実現に向けて努力をまいります。以上でございます。

◆19番(小川利枝子君) はい、よくわかりました。

今回具体的な事業計画が示された、このことは住民の皆様にとっても大きな喜びであると思います。当局のこれまでの御努力に対しまして心から感謝申し上げます。ぜひこの計画どおりに平成22年度中の完成、このようなものを目指して早期実現に向け、さらなる御努力をお願いさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

以上で私の一般質問を終わります。ありがとうございました。