

## 平成22年6月 定例会（第2回）会議録（抜粋）

◆19番（小川利枝子君） 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。

質問の第1は、習志野市の20年後の将来を見据えた、さらなるまちづくりを目指す本市の最重要課題である子育て支援策の拡充について、次世代育成支援対策行動計画に基づき質問いたします。

本年3月、「子育て・子育てを地域（みんな）で支えるまち習志野」を基本コンセプトに、習志野市次世代育成支援対策行動計画の後期版が作成されました。この後期行動計画は平成16年に策定され、平成17年度から5年間にわたり実施された前期行動計画を検証し、社会・経済情勢や子どもを取り巻く環境の変化などに迅速に対応するため、基礎調査及びニーズ調査の結果をもとに、本市が目指す子育て日本一に向かって練られたものと伺っております。既にそのダイジェスト版は、子育てに係る市民に限らず広く配布されており、本市のこれまでの5年間の反省と、これからの5年間の方向性を示すものとなっております。

この後期行動計画は、今、本市における子育てのよりどころでございます。そして、ダイジェスト版を目にすると、キャリア教育の推進やこども園の整備などの中にあって本市の意気込みを感じるのが、個別に支援を必要とする子どもへの支援体制の充実の項目でございます。どうしても一般論となりがちな計画にあって、子ども一人一人、保護者一人一人を想定したきめ細かな支援を目指そうとする姿勢、特に、幼児言語療法施設ひまわり学園を再編・整備し、子どもの成長・発達に関する総合的な施設及び環境をつくろうとする（仮称）発達相談センターの構想や、早期発見に始まり個別の支援計画の作成、個に応じた指導や訓練の実施を打ち出した発達サポートネットワークの充実が極めて具体的であり、発達に何らかの支援を必要とするお子さんだけでなく、その保護者や御家族、さらには福祉や教育に携わる職員にとっては、眼前の希望として映っていることと思われまふ。また、（仮称）発達相談センターの検討を追随するように行われている総合教育センターの機能の見直しも、教育分野における改革として、保護者は同様の期待を持って待ち望んでおります。

しかしながら、実情はいかがなものでしょうか。保護者の不安として、例えば、習志野市の相談窓口には発達障害を正確に理解する人がいないため、話は聞いてくださるが、その先がない、受けとめができない、同じ土俵にのれない、ぜひ一緒に考え、導いてほしい、保育・教育現場に携わる教職員や指導員が理解や気づけないことを相談できる体制や保護者と教職員の調整役、コーディネートできる体制が必要だ、個別の支援計画と個別の指導計画の不透明さや周知の未徹底、市として一貫性がないこと、また、様式より中身の充実を求める声、そして発達相談センターと総合教育センターの整合性や現場が置き去りの中、センター構想、発達支援が進んでいないかを心配する声、保護者は相談してよかったと思える安心した施設を待ち望んでおります。

私は、これまでの7年間の議員生活において、常に発達障害など個別の対応を要するお子さんの支援についてその必要性和充実を具体的に訴えてまいりました。しかし、先ほどの疑問を繰り返しますが、実情は、いかがなものでしょうか。今日、本市の財政状況が大きな支出を伴う事業を許し得ないことは十分承知いたしております。そして、次世代を担う子どもたちの分野も聖域でないことを理解いたしております。しかし、発達支援については、まず、今ある人材を活用するといった、いわゆるできることからやるということを確認し、決してハード面、いわゆる箱物施設を

進めてきたわけではございません。しかし、この4月の体制、そして4月から今日に至るまでの関係部署の活動状況を振り返ってみますと、残念ながら落胆という言葉が正直否めません。

そこで、次世代育成支援対策行動計画の推進といった大きな視点から、2点について質問いたします。

1点目は、発達支援に関する推進体制の充実について。2点目は、総合教育センターの機能の見直しについて、それぞれお尋ねいたします。

質問の第2は、仕事と子育ての両立支援について質問いたします。日本は、団塊の世代が75歳以上になる2025年から少子高齢化のピークを迎えると厚生労働省から発表されておりますが、我が国は、最も速いスピードで超高齢社会、人口減少時代を迎えます。後を追うアジア諸国などのモデルとなるような新しい福祉社会の構築が急務でございます。そこで、公明党は、昨年発表いたしました「新しい福祉・教育・平和をつくる日本へ」と新ビジョンの1つとして、「地域で支える協働型福祉社会の実現」を提唱いたしました。その中で、少子化対策の対応では、安心して子育てができる環境整備の重要性を提案しております。

一方、内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査によれば、結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はないと答える人が4割を超えるという驚くべき結果が発表されました。また、女性の場合、第一子の出産を機に、約7割が離職しております。その理由として、就業継続を希望したくとも勤務を続けることへの不安、特に、肉体的・精神的負担から断念せざるを得ない現状が第一に挙げられております。それらの原因に加えて、働く女性の職場環境や保育所不足の現状もあり、子どもが欲しくてもあきらめざるを得ない実態を直視する必要があるとございます。

政府は、子ども手当など家計への支援だけを重視しているようですが、子どもを産み育てやすい社会を実現するには、働く女性への環境改善や待機児童の解消など多方面に目配りした総合的な支援が不可欠でございます。

したがって、今日、高齢社会を迎える日本にとって、仕事と子育ての両立支援は、少子化対策という観点からも今後の重要課題であることを再認識する必要があると考えます。

公明党は、1985年に政党として初めて育児休業法案を国会に提出し、6年後の育児休業法成立を主導いたしました。その後の法改正も一貫してリード役を果たしてまいりましたが、このたびの改正育児・介護休業法が100人以下の中小企業など一部を除いて6月30日から施行される運びとなりました。同法は、男女がともに子育てや介護をしながら働き続けることができる雇用環境の改善が大きな目的になっております。勤労世帯の過半数は共働きであるにもかかわらず、いまだに現実には、日本の男性が子育てに費やす時間は、先進国の中では最低水準にあります。そのため、働く女性の負担が過剰になっているとございます。今回の法改正により、男性の子育て参加がふえること、特に、男性の育児休業取得を後押しするものと大きな期待が寄せられております。

そこで、2点について質問させていただきます。

1点目は、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。2点目は、育児・介護休業法及び地方公務員育児休業法の改正への対応並びに習志野市特定事業主行動計画について。

以上、国の動向と本市の取り組み状況について、あわせて市長のその取り組みに対する姿勢に

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。きょうも一般質問よろしくお願ひいたします。

早速でありますけれども、小川議員の質問にお答えいたします。教育問題につきましては、教育長に答弁をお願いいたします。

最初に、次世代育成支援対策行動計画について、後期行動計画の発達障害に関する推進体制の充実についてというような御質問かと思ひます。本市の子育ち・子育て支援の総合計画であります次世代育成支援対策行動計画につきましては、平成17年度から平成26年度までの10年間の計画期間のうち、今年度から平成26年度までの後期計画を本年3月に策定し、公表したところであります。

さて、後期計画では、今日の子どもとその家庭をめぐる状況を踏まえて、基本となる理念・視点・目標を踏襲し、長期的な視点に立って、前期計画から継続性のある子育ち・子育て支援施策を推進していくことにいたしました。そうした中でも、発達障害者支援法の制定・施行など発達障害に関する社会的認識も高まり、早期発見とその後の支援を目指す発達障害への取り組みは、後期計画においてさらに重要度を増していると認識しており、発達に心配があるお子さんへの配慮といった個別に支援を必要とする子どもへの支援体制を充実していくことが、後期計画の大きな柱の1つであると考えております。

また、発達に心配があるお子様への支援につきましては、保護者のニーズも高まっていると認識しており、例えば、平成20年9月に実施いたしましたニーズ調査結果を見ますと、就学前のお子さんを持った家庭では、発育・発達に関する相談を利用したことがある保護者の割合が、前期計画策定時の平成16年2月の7.0%から12.2%に増加しております。さらに、発育・発達に関する相談を今後利用したいと考えている保護者の割合も33.1%から50.1%に増加しており、発育・発達に関する保護者のニーズの高まりを裏づけるものとなっております。

こうした状況を踏まえまして、後期計画では、個別に支援を必要とする子どもへの支援体制をより具体化する健やかな発育・発達を支える支援体制の充実を施策の重点として位置づけました。具体的な事業としましては、1、現在の幼児言語療法施設ひまわり学園を総合的な相談支援や指導など、子どもの発達と家庭を支援する体制を充実するために、(仮称)発達相談センターとして再編し、整備すること。2、本市の発達支援施策を推進するために、知識経験者などで構成される発達支援システム等検討委員会の専門的な助言、指導を得ながら、関係機関の職員により構成する発達支援サポートネットワーク会議で施策の立案やシステムの整備を図ること。3、昨年度より本格実施した個別支援計画の策定・運営を改善・充実させることなどにより、子どもの成長・発達を支えていくこととしております。

いずれにいたしましても、発達に心配があるお子様への支援は非常に重要な施策であると考えておりますことから、携わる職員の知識、技術の向上や人材育成に取り組んでまいります。そして、こども部を初め、保健福祉部や教育委員会などの各部局が引き続き緊密に連携しながら、発達に心配があるお子さんの成長につなげ、その成長を実感することで、保護者の皆さんが抱える不安感を解消できるように着実に事業を推進してまいりたいと思ひます。

次に、ワーク・ライフ・バランスについて答弁します。

初めに、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスについて、国の取り組みを申し上げます。

国では、平成19年度に、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、現在、官民一体となり、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、さまざまな取り組みをしております。

そこで、本市の取り組みについて申し上げますと、本市では、平成20年度から26年度を計画期間とする男女共同参画基本計画を策定し、男女共同参画の施策を推進しております。この基本計画では、ワーク・ライフ・バランス推進を掲げ、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発などに取り組むとしており、特に、基本計画において、平成22年度に設置予定であったワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトについては設置を2年前倒しをして、平成20年度に設置し、本市における仕事と生活の調和に関する調査・研究を開始いたしました。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、企業にとって優秀な人材の確保や従業員の仕事への意欲の向上、コスト削減などのメリットがあり、女性・男性ともに必要とされる施策であります。さらに、子育て期の男女にとっては、父親と母親が子育てにかかわる職場環境づくりとして期待される施策であり、このことは子育て支援施策としても、男女共同参画施策としても重要な施策であります。

最近では、文京区の区長が育児休業を取得したという報道がされておりましたが、私は、これからはそのようなことが当たり前とされるような社会が早く実現すべきであると認識をしておりますし、市職員、特に男性職員の意識改革は、今後非常に重要であると考えております。市として、この問題に取り組んでいくためには、市みずからが率先をいたしまして取り組まなければ、市民、事業所に対する取り組みも進むものではありませんし、このことは、男女共同参画審議会からも指摘されております。

そこで、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、職員の意識啓発、管理職研修の実施、男性職員への仕事と子育ての両立に関するハンドブックの配付など随時行っておりますが、意識に働きかけるということは大変時間のかかるものであり、根気の要ることでございます。本市といたしましては、プロジェクトでの調査・研究の成果を生かし、また、庁内の連携を十分に行うことにより、庁内のワーク・ライフ・バランスの推進に向け、より積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、育児・介護休業法等の法律改正と習志野市特定事業主行動計画について答弁をいたします。

育児・介護休業法及び地方公務員育児休業法につきましては、改正法の施行が平成22年6月30日であることから、本市における対応といたしましては、今議会に条例の改正案を提案させていただいているところであります。その内容といたしましては、3点ございます。

まず、第1点目は、現在の育児休業制度は、夫婦のいずれもが仕事についているなど子を養育することができない状況である場合に育児休業を取得することができますが、今回の改正によりまして、夫婦がともに無条件で育児休業を取得することができることとなるものでございます。

第2点目は、現在夫婦ともに原則1回育児休業を取得することができますが、今回の改正によりまして、妻の産後休暇中に夫が育児休業を取得した場合には、夫は再度の育児休業をすることができるようになります。

3点目は、3歳に満たない子を養育する職員から時間外勤務をしないことの請求があった場合に

は、所属長は時間外勤務をさせてはならないこととする改正であります。

これらの改正の趣旨といたしましては、家族を構成する男女がともに家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図るため支援するというものであります。

次に、習志野市特定事業主行動計画について御説明いたします。

特定事業主行動計画は、平成17年度から10年間の時限立法として、子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るための理念を定めた次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主としての市の行動計画を示したものです。

本市につきましては、前期計画としまして、平成17年度から平成21年度までの5年間の計画を策定し、今年度からは、新たに後期計画として、平成26年度までの5カ年の計画を策定し、スタートしたところであります。主な内容といたしましては、1、妊娠中及び出産後における配慮。2、子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進。3、育児休業等を取得しやすい環境の整備等。4、時間外勤務の縮減などを定めたものであります。後期計画の策定に当たりましては、昨年8月より、男女共同参画センターの所管するワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトの中で2回の意見交換を行い、これを受け、庁内における習志野市次世代育成特定事業主行動計画策定推進委員会において検討し、策定したものであります。この中では、昨年6月議会における小川議員の御提案を受けまして、ワーク・ライフ・バランスの実現を計画策定の目的として示し、男女共同参画担当と連携してワーク・ライフ・バランスを推進することといたしました。また、男性職員の育児休業に関しましては、配偶者とともに育児休業を取得できる体制や職場環境の整備、そして、父親となる職員の休暇の充実を図る旨を行動計画の中に掲げました。

昨年の答弁の中でも申しましたが、残業が常態化する中で、果たしてよい仕事ができるのかということをおはさまさまざまな機会に職員に話をしております。まさにこれからは、ワーク・ライフ・バランスを図ることが職員の資質向上、ひいては市民サービスの向上につながるものと考えております。

今回の条例の改正を受け、部課長会議などにおいても、管理職に対しまして十分に周知を図ってまいります。また、職員向けにわかりやすい手引等をつくり、制度に対する理解を深めてまいりたいと考えております。今後につきましては、男性職員の育児休業の取得を促進するために数値目標を設定し、本行動計画に基づくワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、取り組んでまいりたいと思います。

1回目の答弁を終わります。教育問題については、教育長より答弁いたします。

◎教育長(植松榮人君) それでは、小川議員の一般質問、子育て支援策の拡充について、1番の次世代育成支援対策行動計画についての2番にある総合教育センターの機能の見直しについてという御質問にお答えをいたします。総合教育センターの機能の見直しについては、昨年10月に発足した習志野市総合教育センター活用検討委員会におきまして、検討、協議しているところでございます。その機能の見直しの中でも喫緊の課題として検討してきたものに、教育相談機能の充実がございまして。現在、教育委員会で行っている教育相談は、指導課、総合教育センター、青少年センターでそれぞれ実施をしております。その内容は、発達相談や不登校、学業や進路、友達関係や性の問題などを含む青少年の悩み、就職のことなどさまざま、電話相談、メール相談、来所相談、訪問相談などで対応をしております。本年1月から5月まで行いました4回の会議において、これらの相談機能を一元化することでさらなる充実が図られ、次のような効果が求められる

という結論が出されております。

1つに、総合教育センターが教育相談業務の中心となることにより、学校や諸機関との連携が促進され、適切な対応が図られること。2つに、相談者がどこに相談すればよいか迷わずに済むようになることでもあります。こうしたことから、今後は、平成23年度の相談機能一元化の実現に向けて、具体的な方策について検討してまいりたいと考えております。

以上、1回目の答弁といたします。

◆19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、発達支援に関する推進体制の充実から再質問に移らせていただきます。

先ほどの市長の御答弁は、次世代育成支援対策行動計画の進行管理の立場からいただいたものと理解をいたしております。これまでも発達に係る相談の窓口の拡充を図るということで、既存のひまわり学園の機能等を見直して、(仮称)発達相談センターとしての再編・整備をされることを確認しております。新総合福祉ゾーンに、(仮称)発達相談センターを含む複合施設の建設構想が立ち上がってから既に数年が経過いたしまして、補助事業を創設するなど、本市の方向性は既に市民の皆様には周知されていると認識しております。あとは、この市民の皆様の期待にこたえることのできる機能、これを追求することが大きな課題であると思われれます。つまり、内容の充実が求められているということでございます。

そこで、4月16日に開催されました第6回習志野市発達支援システム等検討協議会での検討の結果、特に、協議会から出されましたソフト面での検討の重要性、その趣旨のこういう御意見が出されました。このことを踏まえまして、現在の進捗状況についてお尋ねをさせていただきたいと思っております。

◎保健福祉部次長(松本栄君) はい。お答えいたします。発達相談センターの計画におきます機能面ということで、今お話をいただきました。この機能面につきましては、やはり最も重要な支援プログラムやそれに伴います職員の職種ですとか人員、また、業務の範囲などの具体的な機能をこれから検討していかなくてはならないわけですけれども、特に、この辺につきましても、今、小川議員の御質問にありましたように、検討協議会の専門委員の方からも、やはりこの辺については御意見を種々いただいておりますので、これらを踏まえまして、今後このソフト面についての検討を進めていかなくてはならないと思っております。

具体的な部分につきましては、まだこれからということで御理解をいただきたいと思っております。また、この部分の検討に際しましては、現在の言語療法施設ひまわり学園の機能を拡大するということが基本となっておりますので、いま一度、ひまわり学園の現状を検証いたしまして、発達支援システム検討協議会の専門委員との協議を重ねて決定していきたいというふうに思っております。

また、教育委員会を初めといたしまして関係部署との調整も図りながら、現在のひまわり学園の利用者の御意見や発達に課題を抱えるお子さんの保護者の御意見もいただく機会も設けていきたいというふうに考えております。

これらを並行しながら、今年度末を目途に必要な職種、人員についての一定の結論を出し、さらには平成23年度におきましては、より詳細な相談、指導のシステムや運営方法を検討したいというふうに考えております。

また、発達相談センターの機能に係る重要事項につきましては、本市の重要な福祉施策の諮問

機関でございます福祉問題審議会の御意見もいただきながら、平成24年4月の開設に臨む予定でございます。

◆19番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。

御答弁にもございましたように、実質、あと1年余りとなったきょうにおきまして、ただいま御答弁の中でこれからというお話がございました。本当に、これからとの感が否めないということ、非常に厳しいものがございます。ぜひ、障害福祉課はもちろんのことでございますが、関係部署などとのこれからの協議を確実に推し進めていただきまして、発達に何らかの課題がある子どもだけではなくて、保護者、そしてその御家族、さらには福祉や教育に携わる職員、こういう方々の期待をかなえる施設になるように御努力を重ねていただきたい、このように強く思っております。

特に、人員や職種、運営方針など検討協議会の委員からのこの提言、ソフト面については、これまでも要望してまいりました。ですから、本当に英知を絞っていただきまして、本市ならではのきめ細かな相談体制、こういうものを構築していただきたい、このように思っております。

次に、発達支援サポートネットワーク会議についてお伺いいたします。

このネットワーク会議は、縦割りになりがちな行政が子どもの発達を支援するという目的のもと、組織の枠を超えて横断的に連携していく。そして、具体的な施策、立案、そして検証していく、こういうものであると理解しております。このネットワーク会議の位置づけや整備について、改めてどのような見解をお持ちなのかお伺いさせていただきます。

◎保健福祉部次長(松本栄君) はい。お答えいたします。発達支援サポートネットワーク会議は、発達に課題を抱える子どもたちと直接に接しております支援現場の職員を中心とした会議でございます。子どもや保護者の立場に立った現場の意見を具体的に集約し、また、市の発達支援施策や支援システムとの調整を図る重要な役割を担っているというふうに認識しております。

平成21年度におきましては、合計6回の会議を開催いたしました。しかしながら、発達サポートネットワーク会議で議論されております内容や課題が個々の支援現場の隅々までに伝達されているかということにつきましては、支援現場の意見を十分に生かし切れていないというような場面があるということで、これは1つの反省点であるというふうに認識しております。

本年7月に予定されている平成22年度の第1回の会議におきましては、改めまして、発達支援サポートネットワーク会議の本来の役割をしっかりと認識をしまして会議を進めていきますとともに、協議の内容につきまして、各支援現場に確実に伝えていくような取り組みをしたいというふうに考えております。また、同時に、子どもたちや保護者の立場に立った支援現場の意見をこの会議で吸い上げまして、発達支援施策の立案やシステム整備に生かしていかなければならな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。

発達支援サポートネットワーク会議の内容が今回確認できたことは大変に成果であると思っておりますし、そのとおりの取り組み、本当に頑張っていたきたい、このように思っております。

また、その取り組みの1つである個別の支援計画についてお伺いをさせていただきたいと思っております。

正直なところ、私自身は、平成20年度の試行期間、また、平成21年度の本格実施と、この2年間にわたって行ってきているわけですが、この2年間の動向を振り返りますと、満足できる成果を

見てとることはできません。保護者やその御家族の言葉をかりるならば、大変厳しい言い方をさせていただきますが、期待外れ、このように思います。そのことは、子どもたちに直接にかかわる保育や教育現場からも聞こえてくるのが実態でございました。子どもの生涯にわたって適切な支援ができることを目的とした個別の支援計画は、教育現場では個別の指導計画を包括するものである、このことをこの会議の場で何度も明言をされております。つまり、個別の支援計画がきちんと策定されることは、個別の指導計画もきちんと策定されることになる。まさに保健福祉と教育の連携のあかしとなるはずではないでしょうか。

そこで、個別の支援計画の進捗状況とこの課題についてでございますが、今回は、現場が大事であるということで、保育や教育の現場を所管いたしますこども部として、どのようにお考えになり、受けとめていらっしゃるのか、その点について伺いをさせていただきます。

◎こども部長(諏訪晴信君) はい。幼稚園、保育所におきます個別支援計画につきまして、今後の取り組み等も含めまして御答弁をさせていただきます。

昨年度より本格実施をいたしました個別支援計画でございますけれども、その実績といたしましては、幼稚園で10件、保育所におきましては6件、合計16件の個別支援計画の策定となりました。この件数に関しましては、昨年度が本格実施初年度ということを考慮いたしましても、議員のおっしゃるとおりで、十分な実績ではなかったんじゃないかというふうに私どもも認識をしているところでございます。

しかしながら、幼稚園、保育所の現場の職員は、昨年度はとてもよく頑張ったというふうに私は思っております。昨年度の実績を顧みまして、発達支援システム等検討委員会からは、保健福祉部、もしくはこども部共通する事項といたしまして、2点の御指摘をちょうだいしているところでございます。1点は、保護者との十分な話し合いや対象となるお子さんの情報収集が不足をしているということであります。2点は、策定に携わる職員によりまして、個別支援計画に対する認識や支援計画の策定の技術、技能といったものに差があるということでございます。

このような御指摘をちょうだいいたしまして、私どもこども部といたしましては、今年度に入りまして、保健福祉部にも同席をお願いする中で、幼稚園園長、保育所所長が一堂に会するこども部の定期的な会議におきまして、昨年度の実績をもとに、個別支援計画の策定について討議をさせていただきました。その結果、主に4点ほど課題が認識をされたところでございます。

その1点は、一人一人の職員が発達支援に関する専門性に裏づけられた個別にかかわる具体的な対応力、これを身につけなければならないということであります。2点は、日常の幼稚園、保育所、それぞれの運営と個別支援計画との両立、こういったものに対する難しさでございます。3点は、評価しやすい目標設定の考え方、あるいは要点をとらえた簡潔な文書表現、配慮点の明確化、こういったことがございました。4点は、保護者の皆様との信頼関係の構築、こういったことが挙げられております。

これらに関しましては、私どもといたしましては、現場で実際に支援に携わる職員、この職員への支援、これがまず必要なんだろうというふうに切実に感じているところであります。対応といたしましては、今年度は、発達障害にかかわる研修に職員を積極的に参加させるとともに、臨床心理士等による訪問指導をいただきながら、指導方法や支援のあり方、こういったものを職員に学ばせ、一人一人の資質が高まるように現在努力をしているところでございます。



今後も、各部との連携を図りながら、個別支援計画の内容の充実、あるいは保護者の皆様方に寄り添える体制づくり、こういったことに努めてまいらなければならないというふうに考えているところでございます。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。

ただいま、現場はとてもよく頑張ったと担当部長よりねぎらいととれるお言葉がございました。私も本当にそのとおりでと実感いたしております。今の部長のお言葉を伺いました現場の皆さんがどれだけ救われましょうか。私も本当に、大変温かい言葉を現場の皆さんがいただき、勇気をいただけたのではないかと大変感動いたしました。

しかしながら、頑張りが現場に、また子どもたちに還元されていかなければ、保護者たちはどうしても頑張ってくれているとは言い難くなってしまいます。その点について、じゃ、どうしたらばもっと頑張ってもらえるのか、そこが大事であり、その現場の苦悩を受けとめながら、やはりこども部、また保健福祉部、また教育委員会の皆さんもそうですが、その辺のところを一緒に考えていく、それが発達ネットワーク会議の役目ではないか、そのように私は考えております。

しかしながら、本当に部長の温かい言葉、私は涙が出るほどと言いましょか、うれしく思っております。ありがとうございます。

ただいま、保育や教育の現場を抱えるこども部長から御説明をいただきましたが、本会議を所管し、企画・立案をつかさどる保健福祉部、そして、こども部と同様に現場を抱える教育委員会、ただいまも申し上げさせてもらいましたが、おのおのがその責務を全うして相互に連携を取り合いながら、相乗的な効果を求めていくことが望まれます。

今、部長の御答弁をいただきました。ぜひとも反省に基づいた内容をしっかりと実行していただきまして、目に見える成果を保護者や御家族、そしてさらには、福祉や教育現場に携わる方々に示していただくことで、期待を安心に変えていただきたい、このように思っております。今はとにかく計画どおりに確実に進めていただきたい。子どもは日々成長しているということをしかりと受けとめていただきながら、よろしく願いいたします。

続きまして、総合教育センターの見直しに係る再質問に移ります。

本年、第1回定例会でも申し述べさせていただきましたが、総合教育センターは、文教住宅都市習志野の象徴的存在ではございますが、その機能は、時世に対応していくことが現在求められております。したがって、この活用検討委員会を初めとするさまざまな意見を有機的に取り入れていく、そして、よりよい施設への変革に努めていただくことは、非常に有益であると私は評価をいたしております。

その中でも、先ほどの御答弁にもございましたが、教育委員会に分散している相談機能の一元化、これは大変大きな改革でございます。当然、そこには先ほど保健福祉部が推進している(仮称)発達相談センターとの整合性など、これは先ほども述べさせていただいたように、保護者の皆さんも大変心配しているところでございます。どっちに行ったらいいのかとまた迷う、いろんなそういう課題点を現場で生活している保護者は、やはりいろいろな意味から心配をしております。そういうものに対しまして、教育委員会に寄せられているこの意見、これは本当に貴重であり、重要でございます。こうした現場の声をしっかりと分析をしていただきまして、これまでの反省を踏まえて検討されているとは思われますが、ぜひ後戻りをする事のないように今後も推進していただきたいと

私は強く思っております。

そこで、1点、相談職員の体制についてでございますが、現在、どのような協議がなされているのか伺いさせていただきたいと思っております。

相談機能の充実には、言うまでもなく、今までも申し述べさせていただきましたが、適切に対応できる職員の配置、これは不可欠でございます。人材育成や人事配置を含めたさまざまな見直し案が協議されていることと思っておりますが、現在のこの進捗状況について御説明をお願いいたします。

◎学校教育部長(押田俊介君) はい。総合教育センターの機能の見直しという中で、その相談機能の充実という点につきましてお答えを申し上げます。

教育委員会で所管いたしますさまざまな相談につきましては、それに対応ができる相談員が必要でございます。今現在、教育委員会内の教育相談の担当は、指導課の指導主事が2名、総合教育センターでは、適応指導教室の職員を含めて6名、青少年センター3名、合計11名おります。また、これらの職員につきましてですが、経験年数につきましては、10年から21年以上の者が2名、3年から5年が3名、1年から2年までが6名でございます。職員は限られた中でも自主的に研修に励み、事業の充実のために最大限に取り組んでおるところでございます。

さて、これまでの総合教育センターの検討委員会でございますが、相談に対応する人員、その体制などにつきまして、委員のほうからさまざまな意見が出されております。現段階では、まだ検討・協議が十分に深まっておりますので、いましばらく時間の御猶予をお願いしたいと思っておりますが、今後、23年度、相談機能の一元化にあわせまして、相談員の体制等につきましても、充実、検討してまいりたいと思っております。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す。

ここで、保健福祉部、こども部、そして教育委員会に対して再三要望してまいりました人材について、さまざまな部分で御検討をされている、研修を積み重ねている、そういうことも改めて確認させていただきましたが、ここで、また改めて確認をさせていただきます。

多様化する市民ニーズ、特に、この発達支援については、保護者や家族、保育や教育現場に携わる教職員、これらの方々の要求は具体的でございます。一定の専門知識が求められる、このように私は痛感をいたしております。しかし、何度も言うようですが、本市の実情、これはどうでしょうか。どのように受けとめていただいているのか。

私が議員としてこのことを取り上げて、はや7年が経過いたしました。手前みそと言われるかもしれませんが、この間、発達障害等支援事業の創設や教育委員会の特別支援教育、担当指導主事の複数化、さらには、保護者の皆様がみずから意見をまとめ、請願を提出するなど、さまざまな足跡を残すことができたと思っております。しかしながら、保護者などのこうした思いを受けとめる立場にある現場では、いまだに具体的な改善結果が見えてまいりません。

私が特に訴えたいのは、人でございます。そして、その相談を受けるのも人である。このことを受けとめるべきであります。しかし、本市においてその人は十分なのでしょうか。これまでも人員の確保、また研修の必要性については、同じことを繰り返させていただきませんが、この議会の場で確認をさせていただきましたし、具体的に要望もしてまいりました。

そこで、大事であるこの人。発達支援、特に、発達障害にかかわる人に関する本市の取り組み、

また方針について御答弁を求めたいと思います。

よろしく願いいたします。いかがでしょうか。

◎副市長(島田行信君) 発達支援につきましては、御案内のとおり、保健福祉部、こども部、教育委員会、そういうところにまたがっておりますので、私のほうからお答えを申し上げたいと思いますが、内容を具体的に申し上げたく存じますので、少しお時間をいただきます。

市長もお答えを申し上げましたとおり、本市における発達障害支援施策のレベルアップを図るためには、小川議員お話のとおり、人材の育成と職員の専門性の向上が重要であると考えており、人材の育成といたしましては、研修が有効な方法であると認識をいたしております。

具体的な内容について申し上げますと、1点目といたしまして、昨年度より本格的に実施をいたしました個別支援計画の作成についての研修であります。個別支援計画は、まだまだ計画そのものの質にばらつきがあるようでありますから、これを改善するための研修を実施いたします。まずは、障害児通園施設の職員を対象に専門的な知識・技量の向上に向けた研修を行い、専門機関にふさわしい能力をより一層高めてまいりたいと存じます。また、保育所や幼稚園等の職員につきましては、保護者との信頼関係を築き、円滑に個別支援計画を作成する知識・技術を中心とした研修を実施してまいります。保育所や幼稚園等には、特別な支援が必要であるかどうかを判断するのが難しいお子様たちが在籍をされております。個別支援計画を作成する段階でお子様の抱える問題について話し合いを始めるということではなくて、日ごろから保護者の皆さんの気持ちを十分に配慮しまして、信頼関係を築ける現場の姿勢や態度が大切でありますので、この部分を研修により強化をしてまいりたいと存じます。

2点目といたしましては、子どもへの支援に携わっている経験や職種に応じ、段階的に必要な能力を習得できるよう体系的な人材育成の計画について、先進地の取り組みなどを参考にしながら調査・研究をしてまいりたいと存じます。このような研修プログラムは、一部の先進県が既に実施をされておりますが、その内容をそのまま取り入れるということではなくて、本市の状況に合ったカリキュラムを研究することが必要であると考えます。今年度中に視察などを行いまして、情報を収集し、関係部局で十分に協議を行いながら、計画を策定してまいります。

次に、職員の専門性の向上であります。手法としては、専門職員の採用や職員の配置等が考えられます。それぞれにつきまして具体的な内容を申し上げますと、専門職員の採用につきましては、本年度、保健福祉の分野では、社会福祉士や理学療法士を採用しておりますが、今後は、平成24年度にオープン予定の(仮称)発達相談センターを視野に入れまして、今年度必要な職種を検討し、新たに採用することが必要であれば、担当部署に準備をさせたいと考えております。また、保育所、幼稚園等の支援現場では、臨床心理士などの確保に努め、個々の事例に応じた支援の体制をつくり上げてまいります。

次に、職員の配置であります。発達支援の施策の推進には、お話にもありましたとおり、関係部署の連携が欠かせません。各部署の指揮監督職員が発達障害に関する知識を十分に備え、調整役を果たすことで、関係部署が連携し、円滑な施策の推進が図られるものと考えております。財政状況が厳しさを増している中で、直ちに職員をふやすことについては厳しい面がありますけれども、この問題は、関係部署の連携プレーが求められておりますので、担当次長が答弁いたしましたとおり、現在の発達支援サポートネットワーク会議の強化、充実を含めて、よりよい手法を検討

してまいりたいと存じます。

以上、申し上げてまいりましたとおり、発達支援を含め福祉の分野は、私は、人と人の信頼関係が重要であると思います。そして、この信頼関係の基礎となるものは、お互いの理解であります。人の痛み、悩みを理解し、必要な知識を習得し、習得した人材の育成が重要であることは、私を含め関係全職員が十分に認識をいたしまして、これからはしっかりと発達支援施策のレベルアップに向かって努力をしてまいりたいと存じます。

この問題について大変御熱心にお取り組みの小川議員におかれましては、引き続き、御指導と御鞭撻をよろしくお願い申し上げます。答弁とさせていただきます。以上であります。

◆19番(小川利枝子君) はい。ただいまは本当にありがとうございました。すべてを包括する意味で、副市長みずからが御説明いただきましたことを大変感謝いたします。また、今のお言葉をいただきまして、私を初め、今まで本当にこの支援を求めてきた保護者の皆様、また福祉、教育に携わる職員の皆様も力をいただいたと思います。勇気をいただいたと思います。私もまた、ともに頑張っていきたいと、また改めて勇気をいただきました。

また、ただいまの御答弁をいただきまして、恐らく副市長の言葉は厳しい評価であったと、このように私は感じております。ぜひ、各部局がきちんと内容をそしゃくしていただきまして、まずは理解を深めていただきたい。そして、今後の行動が地についたものになるように、これが私の心からのお願いでございます。

私にとってのこの7年は、支援を求めている子どもさん、そして保護者にとっての7年とは異なります。子どもは日々成長するものでございます。ちよつとの対応のおくれが貴重な機会を逃す行為となること、教育や福祉現場では痛感していることと思います。年齢が上がれば上がるほど、その苦しみ、悩みも深くなってまいります。事実、私のところには、小学校まではまだよかった。しかしながら、中学に行って厳しい、またその上、高校で、もう本当に大変だと。今、大変悩みを抱えております。ぜひ、先ほどの副市長の言葉が理想ではなく具体的な目標となっていく、そして、実現されますことを期待し、切に願ひ、この質問は終わらせていただきます。ありがとうございました。

続きまして、仕事と子育ての両立支援について再質問いたします。先ほどは、市長御答弁ありがとうございました。

今回の法改正の目的は、男女がともに子育てや介護など家庭生活を担いながら働き続けることができる雇用環境の改善が大きな目的である、このことがよく理解できました。先ほど市長からは、国の法改正を受けて、事業主である本市が、まずみずから率先して取り組んでいくんだと、この力強い御決意と、また積極的な取り組みの姿勢を確認させていただいたものと思っております。その御答弁の内容から、今後の取り組みに期待が持てるものと、私は心強く思っております。

昨年6月定例会において、本市の仕事と子育ての両立支援について、その必要性和充実を具体的に確認いたしました。そして、育児休業制度がその大きな柱であると、このような共通認識を図ることができました。そして、ただいまも申し上げたこの今回の法改正の目的でもございますが、その中でも育児休業、今後とも男女を問わず、育児休業をとりやすい環境整備、職場の環境整備に努めていくと、このように昨年御答弁をいただいております。昨年から1年が経過したわけですが、今回はこの点について、改めて確認をしてまいりたいと思います。

まず初めに、どうしてもその前に確認しておきたいことがございます。それは、昨年6月定例会で、

本市の育児休業制度の利用状況についてお尋ねをいたしました。そうしたところ、総務部長から、現在まで男性職員の取得実績は全くないけれども、取得したいというそういう希望者がいるので期待してほしいと、そのように答弁をいただきました。習志野市で初めて男性の育児休業取得者が実現することになります。まずは1人から。1人からスタートするという思いもございまして、私はその御答弁を伺いまして、非常にうれしく、大きな期待を持ちまして待ち望んできたわけでございます。

そこで、その男性職員は、実際に育児休業を取得されたのかどうか、まず、その点を確認させていただきます。

◎総務部長(志村豊君) はい。お答えをさせていただきたいと思います。そのことにつきましては、赤ちゃんが生まれましたら、僕は育児休業の第1号になるよと、そういう宣言をした職員がいるというお話を昨年させていただいたところでございます。私どもも大変期待をしておりましたんですが、残念ながら、いまだもって赤ちゃんが生まれていない、こういう状況でございますので、いずれにいたしましても、現在まで、男性の育児休業の取得はございません。残念ながら、それは事実でございます。

したがって、私どもといたしましては、今後の取り組みといたしまして、今回、習志野市の特定事業主行動計画の後期の部分をつくりましたけれども、その中に、子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進、そういう項目を追加させていただきましたので、この制度の周知・徹底と職員への意識の啓発を図る中で、男性職員の育児休業取得を推進してまいりたいと、このよ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。

思わず笑いがと言いましょか……はい、わかりました。総務部長の御答弁にもございましたように、大変残念ではございますが、こればかりはまず子どもが生まれてからのことでございますので、了解いたしました。

次に、ただいまの御答弁で大変気になったことが1点ございました。それは、したがって、現在までの男性職員の育児休業の取得はありませんと、このように説明をいただいたところでございますが、その点についてでございます。

この「したがって」という言葉なんですが、先ほどの希望していた男性職員以外には今のところ全く心当たりがないと。その1人のみを追っていたのかと、何て言ったらいいんでしょうか、暗にあっさり、このように言われたように私には思われてなりません。しかしながら、習志野市では、男性職員の育児休業取得対象者が毎年30人前後いらっしゃいます。女性に比べまして、昨日も議員が女性の取得状況について伺っておりましたけれども、女性職員は大体20人前後、それに比べまして、男性職員は30人前後、近年では30人を超えている、このような状況を伺っております。

したがって、ことしも対象者全員が取得希望をされなかったということに、このことなんですけれども、習志野市では、こんなに今取得したいという男性が6割方、調査の中では取得したいと若い男性が希望しておりますし、それで、働いている奥様のほうが8割方取得してほしいと。そのような調査結果が出ているにもかかわらず、習志野市では、なぜこの男性の取得希望者がいないのか、この1年間、本市ではどのような利用促進を図ってきたのか。それとも、習志野市の男性職

員の方には必要がないということなのか。私も大変この答えにつきましては、昨年からのことを伺ってから疑問に感じておりまして、どこにその原因があるのか、あれこれ考えてまいりました。いまだ男性職員の育児休業取得者がいない現状につきましては、本市はどのように分析しているのか、その点についてお伺いいたします。

◎総務部長(志村豊君) はい。お答えをさせていただきます。先ほどの御答弁をさせていただいた中について、その職員1人だけを考えていたのかということのお話もございましたけれども、私どもといたしましては、この育児休業を促進するための対策でございますけれども、まずは、なぜ男性職員が育児休業を取得しないのかという、そういう原因について考えたり、あるいは職員から聞きますと、何点かございます。主なものをお示したいと思っておりますけれども、1つは、育児休業は無給であり、そのことで生活が苦しくなるからと。もう一点は、昇進や評価に影響を及ぼすのではないかと、職場に迷惑がかかるのではないかと。そして、男性も育児休業ができることを知らなかったという、そういう職員もおりましたんですけれども、そんなような答えが返ってまいっております。

この対策といたしましては、まず無給になることにつきましては、子どもさんが1歳になるまで、私どもが加入しております共済組合のほうから育児休業手当金が給料月額約6割程度が支給されると、こういうふうなことを周知徹底させていただきたいと、こんなふうに考えております。

次に、昇進や評価への影響につきましては、このことにつきましては地方公務員の育児休業等に関する法律の第10条に、育児休業を理由とする不利益取り扱いの禁止が明記されておりますので、この部分についても周知をまいりたいと、こういうふうに考えております。

次に、職場に迷惑がかかるとの懸念につきましては、今回後期として策定いたしました特定事業主行動計画において、育児休業を取得しやすい環境の整備に取り組むこととしております。当然ながら、このことから職場ぐるみでバックアップをしていくと、こういうことを管理職も含めて、一般職も含めて再確認をまいりたいと、こういうふうに考えております。

最後に、男性も育児休業をとれることを知らないと、このことについては私どもに責任があるのかなど、こういうふうに思っておりますけれども、今回の改正を踏まえまして、制度の周知徹底を図っていくことが大変大事だと、こういうふうに考えております。

ということで、例えば、今後は具体的に、次長たちの集まりである調整会議、あるいは管理職が集まる部課長会、一般職の皆様方には、改めて説明会を開催をしたいなというふうに思っております。その中で、積極的にPRをすることに取り組んでまいりたいと、このように考えております。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。

今、ワーク・ライフ・バランスの取り組み、仕事と生活の調和についてということで、取り組みを本市も始めているわけですが、そのための庁内プロジェクトではどのような意見が出されたのかと、そういう浸透状況等もう少し詳しく聞かせていただけたのかなどと思っております。

私も事前に、この庁内プロジェクトでの浸透ぐあいだとか聞かせていただきました。そうしましたところ、この庁内のワーク・ライフ・バランスが浸透していないと思われる状況だとか、それからあと、男性育児休業取得者がいない現状について、今、担当部長が御説明して下さる以外に生の意見としまして、5時以降にみんなが普通に仕事をしていると帰りづらいだとか、それから、所属長が残っているとさらに帰りづらい、また、休暇をとりやすい雰囲気がないだとか、本当に、現実の職場

の雰囲気や意見を挙げる意見が、やはり庁内の職員の意見として出ていることが確認できました。また、今も男性職員が育児休業を取得できることを知らなかったと、本当にこれは残念なことであると思っております。

そういう部分の中で、これからの課題というのは、やはりワーク・ライフ・バランスの理解、また、本当になぜ必要なのか、そういう部分を浸透させていく、そういう部分にもかかっていると思います。まだまだ乗り越えなければならないと申しましょうか、やらなければならないことがたくさんある。ワーク・ライフ・バランスの認知度が今の御答弁から申し上げますと、非常に低い、庁内で浸透していない状況。また、実態は男性職員が育児休業を取得したくとも手を挙げられない、手を挙げられるような職場環境に至っていない、このようなことを私は確認と申しましょうか、思っております。ですから、まだまだ乗り越えなければならないと申しましょうか、やらなければならないことがたくさんあると実感いたします。

今回、市長より男性職員の育児休業取得の必要性と、それから今後の充実に向けた積極的な御答弁、かつ具体的な方向性、これを本当に確認させていただくことができたと思っております。私は、大変心強く受けとめさせていただきました。また、今後まだまだ厳しい状況の中ではございますが、今後の取り組みには本当に期待ができるんだと、そのように熱く思いを受けとめることができました。そして、今後の取り組みを見守りながら、私とともに、大事なワーク・ライフ・バランスの推進、これは大事ですので推し進めてまいりたいと、このように決意を固めているところでございます。

その上に立って、私が率直に感じていることを、今回少し時間をいただいて、時間のある限り、あと14分ですね、申し述べさせていただきたい、このように思っております。

ただいま総務部長の御答弁を伺いまして、取り組み状況につきましては確認いたしました。しかし、何度も申し上げているというか、今のお話の中から、市長の御決意と実際の取り組みにはかなりギャップ、こういうものがあると、そのように感じました。その取り組み姿勢についてでございますが、まず私は、本気で取り組もうとするお気持ちが本当にあるのですかと問いかけさせていただきたい。そして、この対応策を実行することで、男性職員が手を挙げると本気で考えておられるのか、その点について伺いたいところではございますが、今回は要望にとどめさせていただき、お話をさせていただきますが、職場で取得できない、職場でと申しましょうか、習志野市で育児休業を取得できない原因は、確かに職場環境などにあることは事実のことではございますが、私はその根本原因は、それ以前にあると、それ以前の問題であると、ほかにあると私は1つ考えているというか、感じたことがございます。

それは、女性職員に数値目標があります。しかし、男性職員には設定されていないんです。本年度、本市みずから育児休業に取り組んでいくと。ましてや法改正がされて、より充実した制度が整ったわけではございます。それなのに、どうして数値目標、これが男性職員には設定されていない。そのことに昨年より疑問を持っていたんですが、そんなに決意をしたらっしゃるのであれば、どうして特定事業主の、習志野市の計画、見直しをしたわけです。昨年見直しをしていた、だから私は強く言わせていただいたんです、昨年。ことしにぜひ間に合わせていただきたいと、その意味で要望をさせていただいていたんですが、なぜ、この行動計画のスタートに当たって男性職員の数値目標が設定されていないのか、私は本当に疑問だったんです。

昨年、男女を問わず推進していきますよとの御答弁を伺っていましたが、男性職員には数値目標が設定されていないということ、これは目標がないということは、つまり初めから男性の育休については、お考えを持ち合わせていないと、私にはそのようにも受け取れてならないんです。どんな事業にあっても、目標というのは評価しなければならない、なし遂げなければならないから持つわけです。目標のない事業って考えられないと思うんです。目標がなければ評価はできません。そうであるならば、その成果も望めません。つまり、望んでいないから設定しない。

すいません、くどくなって。どういうふうにして説明したらいいのかと、私も本当にこの数日間悩みました。結局、期待をされていない、育休をとってはいけないんだなという、とれないんだなという雰囲気男性職員が感じていると、私はそのように現場からの声も、事実確認しております。

昨日のこの議会の場で、職員のメンタルヘルスの問題だとか、それから市民の方のうつ病の問題だとか、2人の議員からの御質問、指摘がございました。そして、宮内議員、田畑議員ですが、職場環境の改善を求める指摘がございましたが、私も全く同様の思いを常日ごろから痛感いたしております。この指摘に対しまして、市長は、職員は財産なのだと。職員の苦しんでいる状況をよく把握して、一人一人をいかに大切にすかだ。そして、職員同士がお互いに支え合うことで救われる職員も出てくると、温かい御答弁がございました。私も本当にそのとおりと。

このような職場環境になれば、どれだけ、これからの20年後の習志野市のまちづくりを目指している習志野市でございます。その20年後を支えていくのが、今のこのちょうど子育て期の若い職員でございます。その方たちをやはり特に、ほかの人を粗末にしろというんではありませんが、その方たちをしっかりと大切にすかだ。そして、仕事のしやすい環境にしてあげる、それが市民サービスの向上につながっていくと思っております。

職員の中には、育児だけではございません。人生には、介護だとか病気で休まなければならない時期もございます。ですから、育児・介護休業法の今回改正がございました。それを私ども公明党はリード役として長年務めさせていただきました。個人の業務を職場の中で理解し合っていく、そしていざというときに、職場で共有できるようにすることが危機管理として最も重要であるのではないかと私は思っております。職場が回らなくなるからという声は、習志野市だけではなく、どこでも、この御時世ですので聞かれる言葉でございます。しかし、そこまで個人に負荷がかかっている組織はもろいということだと、このような指摘もなされているところでございます。男性の育児休業取得を促進することによりまして、まず組織と人の再生、そして建て直しをする大事なきっかけになるのではないかと、このように私は思っております。

市長はそのために、まず意識改革であると今回明言されました。意識改革は職員に求めるのではなくて、職員がもちろん意識を改革して変えていかなくてはならない。しかし、まずはそのトップの方々、すなわち管理職の皆さん、まず、みずからの意識改革から始めなければ前へ一歩も進まないのではないかと。せつかくの対応策も制度も、すべて絵にかいたもちであり、あつてないようなものではないかと私は大変厳しい言い方をさせていただきますが、そのように思っております。

今回、市長は男性の数値目標を設定していくと、またこれも明言してくださいました。今話させていただきました意識改革をトップが示す、その具体策が、まず男性職員の数値目標の設定ではないかと、私はこのように思っており、早期設定を要望いたします。

市長のお言葉に、意識に働きかけるということは大変時間のかかるものだと、根気の要ることだ



とございました。私も本当に常々それは感じております。同感でございます。市民も同様のお気持ちでいらっしゃる方が多い、このことを理解していただきたいと私は痛感いたします。これからは、我慢をさせたりだとか、特に、意識に働きかける施策、人の痛みだとか、本当にその部分で今まで浮上してこなかった問題点などをしっかりと、マイナスだったものをゼロに、プラスとはまだ申しません。ゼロに持って行って差し上げる。その施策がこれからの、20年後の習志野市のまちづくりにとって一番大事ではないかと。ですから、そういう意識に働きかけるという、こういう施策に対しましては、我慢させたりだとかあきらめさせてはいけません。私はこのように思っており、こういう視点で考えていかないと、本当に市民サービスにもつながらない。こういうことから考えましても、ワーク・ライフ・バランスの取り組みがいかに重要かと、こういうことを感じます。

市長は、このワーク・ライフ・バランスの取り組みによって、職員の資質の向上が、ひいては市民サービスの向上につながることも述べられておりました。また、先ほども市長の御答弁の中で、文京区の区長がみずから育児休業をとられたという、そういう答弁がございましたが、時間がございませんので説明は除外させていただきますけれども、横浜市でも、キャリア官僚だった方が昨年12月、子育てを本当に充実させようとしていらっしゃる林市長が、それこそラブコールをこのキャリア官僚の方にいたしまして、昨年12月に副市長に転身されたという、そういうこともございます。この経験・体験が本当に素晴らしい。本当は、今回ここを紹介させていただいたかったんですが、ぜひそういう経験・体験、自信にまさる体験はないかと本当に感じなければ、市民の痛みを感じなければ、絶対に机上論になってしまいますし、本当に一生懸命、習志野の皆さん、職員が頑張っている、このことは十分理解をしております。しかし、その現場がわからないと、せっかくのその施策が全くこの現場につながっていかない、還元されていかない。このことは、私は発達支援を通してこの7年間ずっと感じてきました。ですから、この経験・体験など、こういう先進市の調査・研究をしていただきまして、ワーク・ライフ・バランスの理解をもっと深めていただきまして、今後の取り組みが地についたものとなりますことを切に願っております。そして、市長の御決意、私は、これは本当に本物であると確信しております。こうした御決意が理想ではなくて具体的な目標となり、実現されることを今後期待いたしております。今回、私はあえてこの場で強く御指摘をさせていただきましたこと、ぜひ御理解をいただけたらと思っております。私も今後の取り組みを見守りながら、ともに推し進めてまいりたいと考えております。何とぞよろしくお願いいたします。

以上で、私の一般質問を終わります。