

平成27年9月 定例会（第3回）会議録（抜粋）

◆24番（小川利枝子君） 皆様、おはようございます。

公明党を代表して一般質問いたします。

暑い暑いと言っていた夏も終わり、秋風を感じるようになりました。学校では夏休みも終わり、子どもたちは既に2学期の教育課程に取り組んでおります。夏の次には秋が来る、夏休みが終われば2学期になる、しかし、この繰り返しを当たり前のように享受できているのも大過がなかっただけであり、私ども市議会議員は、市民の安心・安全な暮らしを守るために常に今を検証し、よりよい政策立案にかかわっていかねばなりません。

これからも、その市政の歩みを一步一步確実に進め、滞らせないために、やはり行き着くところは人でございます。これまでも常に行政は人なりを前面に、この議会の場でさまざまな政策を点検し、意見を述べさせていただきました。しかし、その人が大きくかわろうとしております。今、この議場にいらっしゃる多くの部長が、来年の3月には定年を迎えようとしております。そして、私ども市議会議員の任期内には、執行部席に並ぶ顔はがらっと変わってまいります。

市政に前進はあっても後退は許されません。そのためには、必ず新たな担い手が必要でございます。以前、習志野市では、管理職になりたくない職員が60%を超えるとのアンケート結果を聞き、私は唖然といたしました。正直、習志野市の市政は大丈夫なのでしょうか。

そこで、最初の質問は、多くの部長が退職を迎え、事務継承が求められている今日にあって、習志野市における職員のキャリアデザインの醸成について、人材育成、人事管理の面を踏まえて御答弁願います。

質問の2点目は、特別支援教育についてでございます。

さきの定例会では、教職員等の資質の向上を目的とした研修を行っていくとの御答弁をいただきました。行政は人なりと同様、教育も人なりでございます。子どもたちの成長は待ってくれないので、一日でも早い教職員等の資質の向上が求められます。

そこで、特別支援教育に関する質問の1点目は、本年度実施した研修の内容や回数、対象者や人数などについて、2点目の質問は、個別の教育支援計画に係る作成相談会についてでございます。

個別の教育支援計画は全て作成されているのでしょうか。また、活用されているのでしょうか。保護者の中からは依然として次のような声が寄せられております。

例えば、「作成しているのですか。知らなかったです」、「作成しているとは聞いていますが、本当に活用されているのですか」、「先生がかわり途切れてしまいました」、「先生に子どもの障がいを理解してもらえなければ、子どもの支援は見えてこないのではないですか。そんな状態で作成されたら、かえってマイナスになります」、「支援計画がなぜ必要なのか、何のために作成するのか、先生方は理解しているのでしょうか」、このような意見が出るのは、作成する側、利用する側が、十分な理解のもとに実施していないからと考えます。

そのような現状にあって、作成相談会は本来有用であり、期待するものでございました。夏休みに開催されておりますが、その実績について御答弁願います。

質問の最後は、地域問題として、秋津の新習志野公民館・図書館前通りの安全な歩道空間の確保についてお尋ねいたします。

現在、ふれあい橋南側、新習志野公民館・図書館前の歩道は、歩行者と自転車とが錯綜して、大変危険な状態になっております。私の存じ上げている秋津にお住まいの方も、背後から走ってきた自転車と接触し、大けがを負いかねなかった経験をお持ちで、同様な思いをされた住民も多くおり、大事故が現実となってからでは遅いと、早急な対応を求める多くの声が寄せられてまいりました。

自転車で新習志野駅や周辺の商業施設を利用される方の多くは、ただいま申し上げた歩道上を走行いたします。本年6月1日から施行された改正道路交通法では、交通上の危険行為を繰り返した自転車の運転者には、講習の受講が義務づけられました。その中で、自転車が歩道上を徐行せずに走行することは、この危険行為に当たるとされております。

まずは、自転車利用者がこのことを自覚し、マナーを向上させることが先決であることは、私も十分に理解いたしております。しかし、マナー頼みとしていたのでは、事態は解決せず、また取り締まりを期待するにも限界があると思われまます。

そこで、地域住民の移動手段の変化に応じ、現地の植栽帯を撤去するなどにより歩道の有効幅員を広げて、少しでも安全な歩行空間を確保することも一案ではないかと考えますが、いかがでしょうか。

現地は、本市の東端と臨海部を結ぶハミングロード上の区間であり、緑を減らす施策は打ち出しにくいと思いますが、市民が安心して安全に歩ける環境づくりは、何にも優先して取り組むべきかと考えますので、御見解を御答弁願います。

以上、1回目の質問を終わります。

◎市長(宮本泰介君) 皆さん、おはようございます。本日も一般質問、よろしく願いいたします。

それでは、小川議員の一般質問にお答えしてまいります。

大きな2番目の特別支援教育については、教育長がお答えいたします。

大きな1番目、職員のキャリアデザインについて、習志野市における職員のキャリアデザインの醸成についてお答えいたします。

小川議員からは、常に職員のいろいろなことについて、御心配をいただいているところでございます。質問の中で大丈夫かというようなことで受けたわけでございますけれども、これはまず結論から言いますと、大丈夫ですと、ただし、やはりさまざまな課題は抱えております。ですので、小川議員から、あるいは皆様から、あるいは市民から、さまざまな御意見をいただく中で、しっかりと改善をしていく、このような答弁をさせていただきます。

本市では、職員の意欲と能力を最大限に引き出し組織力を強化するために、平成19年10月に習志野市職員の人材育成基本方針を策定し、より質の高い行政サービスの提供と、さまざまな施策を展開してまいりました。この基本方針では、総合的な人材育成策を効果的に機能させるため、研修制度、人事制度、職場環境の整備の3つを柱としております。

1つ目の研修制度においては、職員自身が主体的に取り組む自己啓発を前提として、上司、先輩が日常的な業務等を通じて行う職場研修、専門講師や外部機関等で行う各種研修の実施に取り組んでおります。

また、2つ目の人事制度におきましては、公務員としての幅広い視野や能力の育成と本人の適性を見出すため、採用後10年間でおおむね3カ所の部署を経験させております。加えて自己申告

を初め、育成に視点を置いた制度体系を構築し活用しております。

さらに、3つ目の職場環境の整備においては、管理職のリーダーシップのもと、事務の効率化や職員の士気の高揚を図るとともに、職員の心身の健康保持、増進など、働きがいのある職場風土の形成に努めております。

行政は人なり、このことは小川議員がいつもおっしゃっていることでございます。同様に、私も行政運営における最も重要な資源は職員であり、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認識しております。

今後も御質問の職員のキャリアデザインを醸成し、より一層効果的な人材育成を目指していくために、引き続き、さきに述べました方針の各施策を確実に機能させていくことが必要であります。

あわせて、中長期的には、10年、20年かけて職員の資質の底上げをしていくために、継続して底上げを実施していくために、地方公務員法改正に伴い見直しを行います現行の人事評価制度を、これまで以上に職員の意欲、能力の向上につなげられるシステムへと移行し、運用してまいります。

また、短期的には、能力や経験の豊かな職員の退職が組織力の低下につながらないようにするために、後を担う管理職層に焦点を当て、より一層マネジメント能力が発揮できる職員の育成に有効な研修等の実施に取り組んでまいります。

次に、大きな2番目の特別支援教育については、教育長が答弁いたします。

最後に、大きな3番目、地域問題について、新習志野公民館・図書館前通りの安全な歩行空間の確保についてお答えいたします。

御質問の新習志野公民館・図書館前通り前の歩道におきましては、これはいつも原爆の平和祈念式典を行います公園の前の歩道のことでございます、国道357号以南の駅前駐輪場や大規模商業施設などを利用する自転車が、西側の歩道、その公園の脇の歩道を、南北両方向とも走行しており、歩行者との接触による事故の発生が懸念されるところでございます。

最近では歩行者との事故において、自転車利用者や保護者に莫大な損害賠償を命じる事例、あるいは改正道路交通法によります講習の受講義務などがクローズアップされてまいりました。このことから、自転車は歩行の延長線上にある交通用具ではなくて、あくまでも車両との認識が広がりがつつありますが、自転車利用者のマナー向上や自転車の走行環境の整備にはこれからという段階にありまして、御指摘の箇所の安全確保策につきましても、打ち出すには至っていないところでございます。

そこで、植栽帯の撤去等による歩道の有効幅員の拡大は今後の課題として捉え、まず現地歩道上の交通実態を把握した上で、自転車は歩道上を徐行して通行すべき旨の表示の設置、そして歩行者と自転車の通行区分の明確化という方向で順次進んでまいりたいと考えます。

植栽帯というのは、要は街路樹のことでございます。街路樹が1メートル強ありますので、そこを削ってしまえば歩道の幅員がふえますので、対策になるのではないのかなというようなことですが、この植栽帯につきましては緑の基本計画等とも整合を図っていったり、いろいろ検討することがございますので、この点は今後の課題として捉え、まず交通実態を把握して、しっかりとルールを守っていただくという方向での対策をとってまいりたいということでございます。

なお、小川議員のほうからハミングロードではないかということでもありますけれども、その歩道

にしましてはハミングロードではありません。ハミングロードは反対側の菊田川沿いの歩道、そこをハミングロードというふうに設定しているところでございます。

以上、私からの1回目の回答とさせていただきます。

◎教育長(植松榮人君) それでは、小川議員からの一般質問になります。

大きな2番、特別支援教育について、(1)教職員等の研修についてお答えをいたします。

特別支援教育は、障がいのある児童・生徒一人一人の個性を大事にし、その能力や可能性を引き出し、支援を行うものであります。教職員の専門性や資質の向上が課題であると認識をしております。そのために計画している今年度の研修の中で、6月以降に実施をした研修について御説明をいたします。

知的障がい特別支援学級の担任21名を対象に1回、言語学級担任10名、難聴学級1名、自閉症・情緒障がい学級担任29名を対象に3回、特別支援コーディネーター31名を対象に2回、支援を要する児童・生徒が在籍する通常学級担任8名を対象に1回、実施をいたしました。

知的障がい指導法研修は、知的障がいの専門的知識に加え、児童・生徒の実態を見分ける力、また分析する力等を培うこと、言語、難聴、自閉症・情緒障がい指導法研修は、3回のうち2回は、言語、難聴グループと、自閉症・情緒グループに分かれ、実際の授業の参観を通して、個に応じた適切な支援を行うこと、特別支援コーディネーター研修は、校内支援体制を構築していくための調整力を図り、個別の教育支援計画の作成を推進すること、通常学級担任事例研修は、支援を必要とする児童・生徒の適切な指導方法等、指導力向上を目的として実施をいたしました。

それぞれの研修会を通して、専門的な知識、児童・生徒への実態把握の捉え方、場面に応じた指導方法や指導のあり方等について学ぶ機会を確保いたしました。

今後とも日々の児童・生徒の支援に役立つ教職員の指導力向上のための研修に努めてまいります。

次に、(2)になります、個別の教育支援計画に係る作成相談会についてお答えをいたします。

個別の教育支援計画は、児童・生徒一人一人に対し、関係機関が連携し生涯を通して適切な支援を行うために必要な計画であります。そのため、個別の教育支援計画の作成、活用につきましては、特別支援教育に関する研修の中でも数多く取り上げているところであります。

本市では、研修会以外にも夏季休業中に、全ての小中学校を対象に、作成方法の確認と効果的な活用継続のために、それぞれ学校の担当者からの質問に応じる相談会を実施しております。

その中で、大きく3点について個別の教育支援計画に具体的に記載していることを確認いたしました。1点目は、一人一人の個性や障がいの程度に応じた指導方法について具体的に書き入れていくこと、2点目は、校内における支援体制づくりについて、特に校内全体で支援を要する児童・生徒に対する具体的な対応の仕方を支援計画に書き入れること、3点目は、保護者の願いに応じた支援方法を個別の支援計画の中に反映させていくことであります。

また、1学期に支援計画をもとに実践した成果や課題から、今後の指導目標や指導の手だての中で、関係機関との連携をどのように図っていくかについても確認をいたしました。

今後、個別の教育支援計画の作成や活用が児童・生徒個々の成長に効果的に働くよう、この相談会を充実させてまいります。

以上、1回目の答弁といたします。

◆24番(小川利枝子君) はい。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させていただきます。

初めに、習志野市職員のキャリアデザインの醸成について、再質問させていただきます。

先ほど市長より御答弁の冒頭で、習志野市は大丈夫であると、力強いお言葉をいただくことができました。そして御答弁で、行政は人なり、そして行政運営における最も重要な資源は職員である、このようなお言葉を聞きまして、私は本当に安堵感を覚えましたし、また市長のリーダーシップを本当に再確認することができたと思っております。

また、本市では、平成19年度から研修、人事、そして職場環境、この3点を人材育成の柱と位置づけ、今後も着実に取り組んでいくというこの方針を確認いたしました。大変期待いたしております。

その中で、中長期的には、地方公務員法の改正に伴い、人事評価制度をこれまで以上に職員の意欲、そして能力の向上につなげられるシステムを見直す、このような御提案をいただきました。人事評価制度につきましてはさまざまな御意見がある、このことは私も承知いたしております。

私は個人的にも、公務員に対する人事評価については本当に効果的なのか、また正当に評価することができるのか、こういった一抹の不安を持っております。しかし、職員の育成、またひいてはキャリアデザインの醸成には、何らかの評価は必要である、このように考えております。

そこで、このたびの地方公務員法の改正に伴う人事評価制度の内容、この内容について御説明願います。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。お答えいたします。平成26年5月の地方公務員法の改正によりまして、人事評価制度の導入、能力及び実績に基づく人事管理の徹底、これを主な内容として、今回、平成26年5月に改正され、28年4月の施行となっております。

これまで、改正前の地方公務員法では、いわゆる勤務評定という形で規定をされておりました。職員の任用等について明確な評価の基準がされておらず、評価結果についても非公表というような形でおりましたが、それによってさまざまな課題がございました。

今回の改正によりまして、任命権者が評価の基準及びその方法を定めること、また人事評価の結果を任用、給与、それから分限その他の人事管理等の基礎として活用すること、この点を法において明記されたものでございます。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。基準の明確化、結果の公表など、新たに盛り込まれた内容が徹底できれば、納得に結びつくのではないかなと思っております。また、その納得というものがなければ、評価を人事管理に反映できない側面もあるのではないのでしょうか。

それでは、習志野市では、この新たな人事評価制度の実施について、どのようなスケジュールで臨んでいらっしゃるのか、お伺いいたします。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。今後に向けたスケジュールということでお答えいたします。

本市では、今回の地方公務員法の改正を見据えた中で、これまで既に職員の人材育成、能力や資質の向上ということを視点におきました本市独自の人事評価制度を制度として設けまして、管理職につきましては平成19年度から、そして一般職については平成21年度から、このような制度を用いて実施してきたところであります。

今後は、地方公務員法の改正の内容に基づきまして、先ほど申し上げた人事評価の結果を、任用、給与、それから分限等に具体的に活用していく必要がございます。この具体的な活用に向け

た現在の課題といたしましては、これまで取り組んできた評価システムの改修、それから評価を行う職員の評価視点の標準化、それから給与システムへの連携、このようなものがあるかと考えております。

これらの課題に対しましては、現在、総務省が主催しております説明会への参加、それから先進自治体の事例研究、さらには近隣市との勉強会等により情報を収集してまいり、その対応について検討してまいりたいと考えております。

そして、評価結果を任用、給与など、何をどのように結びつけていくのか、その手法等につきましては今後決定をして、改正法の施行を見据えた中で、平成29年度以降の実施を目指して作業を進めてまいります。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。いずれにいたしましても、この人事評価制度は、これは実施しなければならないわけですから、市長の御答弁にございましたように、これまで以上に職員の意欲、そして能力の向上につなげられる、こういうようにしっかり取り組んでいていただきたい、このように思っております。

耳の痛いことを申し上げさせていただければ、行政は人なり、そのようにあっても、評価は人なり、このようなことにあっては絶対にならないと思うんですね。ぜひともこの人事評価制度が人材育成の一助になる、このことを念頭に置き、しっかり取り組んでいただきたい、このことを強く申し上げたいと思っております。要望いたします。

次に、短期的な視点から再質問させていただきます。冒頭で述べさせていただきましたとおり、今この場におられる部長の皆様、本当にこの顔ぶれが、私の任期中にはがらっと変わってまいります。別れを惜しまないと言ったら、これは失礼なことであり、いえいえいえ、本当にお世話になってきております。育てていただいたと、12年間、本当にこのように言っても過言ではないぐらい、本当にありがたく思っております。

その任期中にがらっと変わっていく、そういう中で一抹の不安を感じている、これは私だけではないということを強く、また受けとめていかななくてはいけないのではないかと考えているんです。

そこで、今年度における部長、次長の構成がどのようになっているのか、御説明願います。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。平成27年4月1日現在の市長事務部局、それから消防、各行政委員会、それから企業局等を含めました各部局長の、いわゆるライン職の状況を御説明いたします。

8級、7級の人数は、8級が17名、7級が20名となります。今退職云々のお話があったので、あわせて御説明申し上げますと、職員の退職別の人数では、平成27年度は8級職が5名、7級職が2名退職になります。以下、合計で申し上げますと、28年度が7名、29年度が7名、30年度が5名、それ以降が11名ということになります。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。私の任期中に26名の部長職の方が定年退職される、このようなことだと理解いたしました。今後多くの部長職の退職によって、市長は本当に大丈夫であると太鼓判を押されておりました。

しかしながら、行政運営を危惧する意見、本当にこれは否めません。そういう中で、行政運営上の支障が懸念される状況をどのように捉えているのか、お伺いいたします。

◎市長(宮本泰介君) はい。今の御心配でございますけれども、部長職が退職するという点において、行政運営に支障等はないのかというような形から答えさせていただきますと、結論から言うと、これはもう、出ません。もっと言うと、出てはいけません。

というのは、公務員の市役所の仕事というのは、まさに公正・公平・中立を担保していくという仕事において、継承すること、継続することというのが、この仕事の肝要でございます。ですので、このところが揺らいでしまつては、公務員制度も崩壊してしまうというようなことでもございます。

この点については、私が就任するはるか前から、ずっと30年以上務めた職員が基本的には部長になっていくわけでありますから、こういう支障はないというふうに言い切れるというふうには、私は思っています。

◆24番(小川利枝子君) はい。そこで、今、市長みずから御答弁いただきまして、本当にありがとうございます。支障は出ません、そして出てはいけません、本当にそのとおりであると私も思っております。

市長の言葉を本当に何回も繰り返していただき、市長も出てはいけない、こういう思いであるのではないかなど、私は受けとめました。管理職が力を発揮していく、今後、そしてマネジメント能力を育成する機会、こうしたことを創設する、これが常々市長もこの場ではございませんが、懇談をした折に、私と対したときにお話をいただいたことでございます。

ぜひとも、この管理職が今後力を発揮する、そしてそのためのマネジメント能力を育成する機会を創設する、これを習志野市は本当にしっかりと今後実行していただきたい、このように思っております。

個人的には、市長は先ほど、今の部長たちは30年前ぐらいから職員として、こちらで、本当に習志野の中で貢献され、今こういうお立場にある方々なので大丈夫である、本当にそのとおりであると思っております。

しかしながら、先ほども申し上げましたけれども、若い職員の中からは習志野市で管理職になりにたくない、このような、本当にこういう意見、そういうものが60%以上、これは本当に危機であると捉えていなくてはならない、私はそのとき、本当に思いました。

ですから、30年前の職員をこれからは当てにできないわけですから、ぜひとももっと本当は早い段階から実行していただきたかったと、私は個人的には残念でならないんですが、でもこれからですので、これから本当に出してはいけない、支障は出ません、この言葉を私は信じまして期待していきたい、このように思っております。

ぜひとも、市政に前進はあっても後退は許されない、これはなぜならば市民の生活に直結していきますから、本当にその間に立つ我々議員は、本当にその中で大変な思いを感じている部分がたくさんございます。ぜひとも、その思いを受けとめていただきまして、よろしく願いしたいと思っております。

そこで、部長職に任用していく職員に必要な資質や能力について、どのようなお考えをお持ちなのかお伺いいたします。

◎市長(宮本泰介君) はい。これはもう直接私の人事権に関する事なので、私のほうから答えいたします。

もう言わずもがなの話でございますが、職員は全体の奉仕者でございます。民間企業と違いま

すのは、民間企業には顧客というものが存在しますが、市役所には顧客というものは存在しません。全市民、全関係者がということで、お客様でございますので、そういった意味で全体に奉仕できるもの、これが職員の最低限の資質でございます。

全体というのは、市民生活、あらゆるルール、そしてさまざまな現象、これに対して常に前向き、チャレンジ精神、そして感謝の気持ちを持っていただくと、これが職員の資質に一番必要なことだというふうに、私は考えております。

こういう中であって、先ほども言いましたけれども、我が市役所は公正・公平・中立を旨にして、常に継承する、継続するということを主にして仕事をしているということの中で、必要最低限のことさえやっていけばいいのではないかというような誤解も生じます。これはもう職員、市民相互に生じることがあるわけでございますけれども、そういうことがないように、常に前向き、そしてチャレンジすること、そして感謝の気持ちを忘れないこと、こういうことをもってずっとやっておりますので、まさに部長に必要な資質というものは、これらの気持ちがより強いものであること、こういうことだというふうに考えております。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。ただいまの市長の御答弁で、何が必要なのか、これが明確に具体的に、かなり示されたのではないかと感じております。要は、市長が今お話の中で、責任ある判断力、そういう部分、しっかり行っていかなくてはいけない、このようなことを私は感じました。

まずは来年度、既にもう半年間しかございません。早急に実行に移されることを要望し、期待いたしております。よろしくお願いいたします。

次に、中長期的な育成策について、現状どのように考えをお持ちなのかお伺いいたします。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。お答えいたします。先ほど地方公務員法の改正に基づきまして、人事評価制度を見直していくというふうなお答えをさせていただきましたが、それを中長期的な人材育成の施策ということで、市長答弁からもありましたように、20年、30年をかけて職員の底上げをしていくというふうに考えております。

先ほど議員のほうからお話ありましたように、公務員には全体の奉仕者として従事する、公務員には人事評価制度はなじまないというようなお話もございましたが、私どもとすれば、公務という組織の中で職員みずからがそれぞれの役割を理解し、与えられた使命をどのようになし遂げたかという貢献度合いを評価する仕組みは、職員の育成にとって非常に必要だと、重要であり必要なものだと考えております。

今回の法制の趣旨に従いまして制度を進めていくことで、個々の職員、ひいては職場全体のモチベーションが高まっていくものと期待しております。

またこれに加えて、制度を運用していく中で、上司と部下職員がさまざまな場面でコミュニケーションをとります。このコミュニケーションが組織の活性化、あるいは組織風土の改善、個々の職員の成長へとつながるものと認識しております。

このような中長期的な視点のもと、職員の資質を底上げして、育成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。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。まずはこの人事評価制度の適正な運用であると、このように理解いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。



最後に、先ほども市長よりるるお伺いしてまいりましたが、職員のキャリアデザインの醸成について、人事に関する専決権をお持ちの市長に、改めてまとめて御見解をお聞かせいただきたいと思っております。市長、よろしく願いいたします。

◎市長(宮本泰介君) はい。職員のキャリアデザインについてということでございます。本当にいろいろな角度から応援をしていただいている気がいたしております。本当に感謝を申し上げます。

そして、最後に私からということでございますが、職員のキャリアデザインにつきまして、習志野市においての特徴ということの中で言えば、毎年自己申告書を提出してもらっています。これにつきましては、もう本当にいろいろな項目があるわけでありましてけれども、お互いに聞きたいこと、あるいは職員からすれば言いたいこと、これをしっかりと聞き取れるような申告書になっておりまして、一方で、この申告書というのは、非常にナーバスな部分も含まれますから、本当にごく関係者の一部でしか見られないような配慮もしているところでございます。

そういうものを通じて、幹部職員がこれをしっかり見きわめる中で、人事担当職員が見きわめる中で、この人事配置というものに配慮しているわけでございます。そして、こういう基本的には職員が希望したことと、あるいは職員の希望をかなえてあげながらやろうということ、ここで実行している次第でございます。

一方で、私たち管理職に求められておりますのは、そういった職員の一人一人の気持ちをしっかりと受けとめ、育み、そして愛する気持ち、これを醸成することと、そしてリーダーシップをしっかりと発揮していくこと、これが求められていくわけでありまして。そうした管理職とそして一般の職員の皆さんとの、そういった双方の切磋琢磨ということの中で、一つのいい市役所の職員、そして市役所、そして市民サービスができ上がっていくものというふう考えております。

そのための一番大切なことというのは、私自身、選ばれた市民の皆さんに、選挙で選ばれた私自身が全体の奉仕者として、しっかりと人格を高潔に保ち、しっかりとしていくということが求められているというふうに思っておりますので、私みずからもそのような考え方で、日々、プライベートも含めて生活しているつもりでございます。

これからも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

◆24番(小川利枝子君) はい。市長ありがとうございました。今回、大丈夫である、このような市長の力強いお言葉を伺い、私も本当に安堵いたしましたし、信頼をさせていただき、またこれから期待をさせていただき、今後も見守りながら、ともによりよい習志野市政、本当にこれが市民に大きく還元される、直結していくわけでございますので、本当に市民の安心・安全を守る習志野市全体、奉仕者、このようにまた前進していく、私も決意させていただきました。ありがとうございました。

ぜひ、市長におかれましては、トップとしてのイニシアチブをますます発揮していただき、短期的、そして中長期的な人材育成、これを推進していただきたい、あわせて職員のキャリアデザインの醸成、本当に職員の希望をかなえて差し上げる、本当にそのとおりでと思っております。それを励みにしっかりと職員も頑張れるのではないかと大変期待いたしております。ぜひそのように努めていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

ともかく、私は職員が管理職になりたくない、その方々が60%以上いるという、このことに愕然として、本当にそこから特に行政は人なり、ここを強く考えるようになりました。ぜひ職員から、この習

志野市では管理職になりたくない、そういう声が一人も聞こえない、こうした習志野市役所へと再生していただきたい、このことを強く切望し、この問題は終わらせていただきます。市長、ありがとうございます。

次に、特別支援教育に係る再質問に移ります。

先ほどの教育長の御答弁から、教職員の研修も、また個別の教育支援計画に係る作成相談会につきましては有言実行であったと、このことは大変うれしく思っておりますし、理解いたします。そうなりますと、その中身でございます。

先ほどの御答弁と保護者や教育現場から聞こえてくる声、先ほど何点かお話しさせていただきました。特別支援教育の充実を迫る、この点におきましては、方向性は確かに同じであると、私も思っております。

しかしながら、その実態、それは本当にギャップがあるというか、この点はもうずっとこの12年間指摘をさせていただいてきましたが、大変乖離しているように思われてなりません。

しっかりやっているという教育委員会、いや、この学校の評価に対して、保護者や現場との隔たり、これを本当にこれからどのようにしていこうか、ここが今後の課題であると、私は強く感じてならないんです。

特に30人から40人の児童・生徒の中で、特別な支援を要するお子さんを担当する通常学級の担任の先生は本当に悩んでいらっしゃいます。悩んでいるだけではなくて、保護者、また校内からも大変期待されて担任になっていらっしゃるわけですね。本当に大変だなと、察しております。

しかし、残念ながらこの多くの担任は、専門的な教育、こういったものを受けてきているわけではない。またさらに言わせていただくと、本当に残念だなと思うのは、特別支援学級やこの通級を受け持っている先生方、この先生方にもそうした専門的な教育を受けていないという方々が本当にふえてきている。こうした実態が、これは6月の、さきの定例会のときに伺わせていただきましたけれども、本当にこうしたことに危機感を持っていかなくてはいけない。私は本当に不安を覚えますし、こうした不安を覚える声は、保護者、教育現場の中からも、本当に寄せられております。

そこで、特に通級学級の担任を対象とした研修、これはどうだったのでしょうか。お伺いいたします。

◎学校教育部参事(田久保正彦君) はい。それでは、小川議員の御質問にお答えさせていただきます。今年度、通常学級担任を対象といたしました研修の実績について、お答えさせていただきます。

まず、通常学級担任の事例研修ということで、市内23校、小中学校全ての担任の中から1名以上学校代表として参加いたしまして、受講生は29名となっております。この29名を年4回に分けて、各回7名から8名の少人数で研修を実施しております。今年度はこれまでに3回を実施し、21名が参加しております。

続きまして、経験5年目の初期層教員研修会では、夏季休業中に1回実施をし、45名の参加、また臨時的任用職員研修会では、夏季休業中に1回実施し、94名の参加でございます。さらに、経験12年目以上の教員を対象としたミドル研修会では、1学期中の中で1回実施し、12名の参加となっております。さらに、希望研修として実施しております教育相談研修会の中では、49名が参加し、支援を要する児童・生徒への指導方法について理解を深める研修会を実施いたしまし

た。

今後も通常学級の担任の指導力向上、それを図るための研修の充実に努めてまいります。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。

それでは、研修後には必ずレポート等で受講生の感想、また研修の効果を確認していると思います。そこで、先生方からどのような感想があり、教育委員会ではその内容をどのように分析していらっしゃるのか、お伺いいたします。

◎学校教育部参事(田久保正彦君) はい。それでは、御質問にお答えさせていただきます。受講生の感想、また教育委員会の分析ということです。

まず、受講しました教員からは、「発達障がいに対する基礎的な知識等を深めることができた」という御感想がございました。また、「支援を要する児童・生徒一人一人の個性や、子どもの動きに応じて励ますこと、褒めること、またやめさせることなどの的確な指示、助言を指導する指導力にはまだ課題があり、さらに勉強していきたい」と研修への意欲的な感想も聞かれています。

教育委員会といたしましては、通常学級の担任の指導力向上のため、今後さらに発達障がいに対する具体的な指導方法等について、専門性を高める研修の充実に努めてまいりたいと思います。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。ただいま学校教育部参事の御答弁にございましたように、指導力不足、そして指導力を何とかしなければならない、こういった感想が先生方の素直な思いではないのかなと、このように思います。

また、先生方が意欲的な、本当にそういう指導力不足を感じながらも、意欲的な感想を持っていらっしゃる、担任の先生方は本当に求めておられる、このように私も感じております。教育委員会はその先生方の思いを、また声なき声、こうしたものに、まず耳を傾けて、また受けとめていく、そしてしっかり応えていかなければならないのではないかと感じます。

既にこの2学期は始まっております。担任がこの指導力不足で悩まれている、こういう状況が続いておりますと、子どもも保護者もよりどころを失ってしまうわけですね。さらに厳しいことを言わせていただければ、貴重な教育を受ける機会、こういうものを無駄にしかねない、こういうこともあるんだということをやはりしっかり受けとめていく必要があるのではないかと、私はこの長い12年間の、この問題を取り上げさせていただいてかかわる中で実感していることとございます。

教育委員会におかれましては、ぜひこの先生が抱える悩みを共有して、そして内容を吟味していただきたい、マンネリになっていないか、本当に先生方が何を求めているのか、本当にその部分をしっかりともう一度検証していただいて、実のある、先生方に満足感が得られる、そういう研修の企画、そして実施をされることを要望させていただきます。よろしく願いいたします。

次に、子どもや保護者のよりどころの一つとなる個別の教育支援計画に係る作成相談会について、再質問いたします。

先ほどの教育長の御答弁では、相談内容として指導方法、また校内支援方法、支援方法ということで3点が挙げられておりました。過去からの学校の中での作成状況、これを鑑みますと、まずは書き方からではないのかなと想像しておりました。

そこで、これらの相談内容が計画作成にどのように直結するのか、お伺いいたします。

◎学校教育部参事(田久保正彦君) はい。それでは、御質問にお答えいたします。まず、個別の教育支援計画につきましては、作成するだけでなく活用していくことが目的であると考えております。そのために今議員おっしゃいました次の3点に記載されていることが重要であります。

まず、1点目といたしまして、ソーシャルスキルトレーニング等、一人一人の障がいの程度や困り感に対応した具体的な指導方法、2点目として、関係機関との連携を図るとともに、学校全体の共通理解の上で支援する体制、3点目は、保護者の悩みや不安を親身に聞き、的確に助言をする支援方法でございます。

相談会におきましては、これらの3点について具体的に検討することで、活用するための教育支援計画となるよう、また日々の実際の指導に生かされていくものと考えております。一人一人の実態に応じた具体的な指導のあり方につきまして、今後もさまざまな機会を通して指導してまいりたいと考えております。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。確かに担当者の悩みに寄り添うこと、これは本当に必要でしょう。また頭の下がる思いでございます。

しかし、いまだに作成していない、また活用されていない、こういった声が絶えないわけですから、ぜひこの作成方法を、それがどうなっているのかといった基本事項、こういうことについてもしっかり再確認する場であっていただきたいと思っております。

最初に、何年前ですか、この作成相談会、これを実施した経緯、これは私が要望させていただき始めていただきましたことですが、そのときのなぜ作成相談会が持たれたのか、これはまず書き方から、その辺のところをよく御理解いただきたいと思っております。

また、同様に、この計画作成の際は当然のことでございますが、その後の評価、こういったものを想定するわけですが、その評価方法に係る指導、これは行われたのでしょうか、お伺いいたします。

◎学校教育部参事(田久保正彦君) はい。その後の評価方法に対する指導ということでお答えさせていただきます。

まず、評価方法を明確にし、適切に評価を積み重ねていくということは、毎年作成していく支援計画の見直しを図り、児童・生徒に合った適切な支援につながっていくということで考えております。そして、適切な評価を行っていくためには、支援計画に具体的に記載されている必要がございます。

そこで、教育委員会といたしましては、次の2点について説明をし、指導をいたしました。1点目は、手だてを具体的に記載し、期待される子どもの変容を明記していくこと、2点目といたしましては、子どもの成長について、細かな変化を記録にとり、評価を行うという点でございます。

実践したことに対しまして評価をする中で、個々に応じたよりよい指導が行えるよう努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。ただいまの学校教育部参事の御答弁を聞いておきまして、本当にそのとおりに実施していただけたら、先生方、そして保護者の皆様の不安も払拭できる、このように感じました。

ぜひ、御答弁いただいたこの2点につきましては、今後現場で実行されますことを期待いたしております。よろしくお願いたします。

最後に、この相談会における主たる指導者、これはどなただったのでしょうか。また、あわせて、特別支援教育指導主事はどのような役割を担ったのか、御説明いただきます。

◎学校教育部参事(田久保正彦君) はい。相談会におけます指導者、また指導主事の役割ということでお答えさせていただきます。

まず、作成相談会につきましては、特別支援教育担当指導主事と心理発達相談員の2名で指導をいたしております。

特別支援教育担当指導主事は、個別の教育支援計画作成において、支援の目標の立て方や手だてについてを助言しております。また、日々の実践に結びつくよう、個々の児童・生徒の実態に合った、具体的な指導方法や、児童・生徒を指導していくための校内体制のつくり方、外部機関との連携について助言をいたしました。

心理発達相談員は、それぞれの手だてが一人一人の発達の様子に応じて、適切な手だてになっているかという具体的な助言をいたしました。

相談会で検討したことが実践の指導、支援に生かされるよう、今後も指導、助言してまいりたいと考えております。以上でございます。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。実施に係る御尽力、特別支援指導主事のお2人、そして心理発達相談員の先生、本当に感謝申し上げたいと思っておりますし、評価させていただきます。本当に懸命に真面目に取り組んでおられます。

しかし、この個別の教育支援計画が遅々として進んでいかない、ここにやはり目を向けていかななくてはならないのではないかなと思います。これは冒頭でも述べさせていただきました保護者の皆様からのお声、それから関係者からのお声、こういうものを総論しますと、やっぱり納得できるものではない、このように実感しております。

では、なぜ遅々として進まないのか、そこには特別支援教育の専門家が、これは本当に毎回毎回、専門家が必要ですということは訴えさせていただいてまいりましたが、この特別支援教育の専門家が不在であるからではないかと考えます。心理発達相談員も特別支援教育指導主事もそれぞれの立場で、何度も申し上げますが、本当に懸命にかかわっていらっしゃる、本当にそれは理解いたします。

教育長の御答弁に、個別の教育支援計画は、児童・生徒一人一人に対し、関係機関が連携し、生涯を通して適切な支援を行うために必要な計画である、このように教育長が述べられておりました。まさにこの教育長の御答弁にあるように、この個別の教育支援計画は児童・生徒一人一人の就労、そして自立した生活を見据えた一人一人の生涯を通して適切な支援を行うために必要な計画でございます。

そうした計画を一学期一学期、そして一年一年引き継がれて、その積み重なったものが9年間、この成果である、成長である、これが本来の個別の教育支援計画でございます。教育委員会では、この9年間のお子様の支援計画を、これからどうやって本人やその御家族にお返ししていく御予定なのでしょうか。また、社会にこの支援計画を出していく責任、こうしたものをどのように考えているのか。本当にこの点、私は常々思っているところでございます。

保護者や関係者の中からは、今のこの支援計画は正直学齢期をやり過ごすものであるものとしか思えないと、このような厳しい声まで上がってきております。ぜひ遅々として進まない、こうした一

生懸命やってもやっても進まない、こうした現状を打破するためには、やはり特別な支援を要する児童・生徒の教育に携わってきた専門家、こうした方も同席すべきではないかと御提案、再度させていただきたいと思っております。

今後の実施に当たりましては、この内容の充実を図るべく、さらなる専門性の確保を切望いたします。どうぞよろしくお願い申し上げます。

また、先ほど教育長の御答弁の中で、保護者の願いに応えた支援計画、これを作成していく、本当にそのとおりであると、私は本当に思っております。ちょうど12年前、私が議員になってこの発達障がいのお母様方とお知り合いになりまして、本当にいろいろとお話を伺わせていただきました。私も全くのど素人で何もわからず、とにかく研修、研修、研修と研修に努めてまいりました。

その中で、最初に研修会に参加した12年ほど前に、最初に参加したときに、発達障がい児の支援にとって何よりも大切なことは保護者に安心を与えることだと、まずはそこを考えていけば間違いないと、このように御教示いただきました。私は、本当にそれからお母さんに安心を与えていく、そのことを肝に銘じながら、この12年間走り続けてきた思いでございます。

ぜひ、教育委員会におかれましては、この保護者の願いに応えた特別支援教育、保護者の願いに応えた個別の教育支援計画の作成、こうしたことに本当に取り組んでいただきたい、いま一度、この特別な支援を要する子どもと対峙して、保護者や関係者の思いに寄り添い、何を求められているのかを十分にそしゃくし、今後も適切な支援に取り組まれることを強く要望いたします。

以上でこの問題は終わりにいたします。ありがとうございました。

最後に、秋津地域の安全な歩行空間の確保について再質問いたします。済みません、時間ばかり気になってしまって早口で進んでおります。

先ほどの市長の御答弁から、安全確保はマナーによるところが大きく、重要であると認識しつつも実現は容易ではない、そういうことは伝わってまいりました。しかし、そのような中であっても、現地歩道上の交通実態を把握した上で、自転車の通行区分の明確化を順次進めていきたい、このような御提案をいただきました。

そこで、この提案の具体的な内容についてお伺いいたします。

◎都市整備部長(福島泉君) はい。現状対応可能な内容といたしましては、自転車は車道側を徐行する旨の看板でありますとか、あるいは歩道面への標示を数カ所に設置すると、こういったことによりまして自転車の運転者に周知を図りまして、ルールの啓発を行ってまいりたいと、このように考えております。

具体的な手法につきましては、今後所轄の習志野警察署とも十分に協議を行って検討してまいります。以上でございます。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。まずはやれるところから取り組んでいく、こういう前向きな姿勢を受けとめさせていただき、また評価させていただきます。ぜひ有言実行で、長期戦になるかもしれませんが、そうはいえ、市民の安心・安全を守るため、早急に有言実行で取り組んでいただきたいと思っております。

もう一点、市長の御答弁から再質問させていただきます。植栽帯の撤去等は今後の課題であると、また、市長のほうからも、ハミングロードは当該道路の東側の菊田川沿いのルートであるから心配はない、心配はないという言い方はおかしいんですけれども、そういう計画のほうではないよ

と、そういう御答弁があったと思いました。

それであるならば、新習志野公民館そして図書館のある西側の歩道はハミングロードの経路ではないということですので、先ほども市長のほうからもございましたけれども、植栽帯の撤去、本当に心苦しい、しかしながら検討する余地はないのか、この辺が本当に微妙なところでございます。

植栽帯の撤去を検討する余地はあるのでしょうか。御答弁よろしく申し上げます。

◎都市整備部長(福島泉君) はい。御指摘いただいておりますとおり、ただいま課題を提起されております西側の歩道につきましては、こちらはハミングロードの経路とはなっておりません。ただし、私どもの緑の基本計画の中では、幹線道路の緑化の方向性といたしまして、火災の延焼遮断機能を確保する観点から、必要性和効果の高い路線から緑化の整備を進めると、こういう緑化推進の方向を示しております。

したがいまして、既に緑化が整備されている現状で、議員から御指摘の安全確保の必要性和効果の再検証、それと緑化の保全の、言ってみれば若干現地では相反する部分でございますけれども、こちらを両面から、所管の環境部のほうとも十分に協議をして、手法も含めまして検討してまいりたいと思います。以上でございます。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございます。都市整備部長には厳しい御答弁を求めたように、最初も述べましたように心苦しさが残りますが、率直な回答に心より感謝申し上げます。

ぜひ環境部とともに検討をお願いしたい、このように要望させていただきます。

次に、視点を変えて、マナーの向上について再質問させていただきます。

繰り返しになりますが、マナーさえ本来きちんとしていれば、このような質問に至らないわけでございます。どのような対策を講じようとも、帰するところはやはりマナーである、そのように私も思っております。

そこで、自転車利用者のマナーの向上を目指した交通安全教育、それと対をなす自転車の走行環境の整備について、今後の方針や取り組みについて御答弁願います。

◎都市整備部長(福島泉君) はい。2点の御質問をいただきました。まず、マナーの向上を目指した交通安全教育につきましてお答えをしたいと思います。

これまでも習志野警察署でありますとか、市の交通安全協会との合同で、保育所、幼稚園、小学校を対象に年間五十数回に及びます交通安全教室を開催いたしまして、子どもたちに交通ルールの周知やマナーの啓発を行ってまいりました。

今後もこれまで同様、交通安全教室を通しまして、改正道路交通法の説明あるいは自転車利用の安全運転5則の徹底、こういったことを通しまして啓発に努めてまいります。

また、同一会派の布施議員から御提案をいただいたことを受けまして、中学校では本年度から、交通事故の実演を通じまして危険を体感するスケアード・ストレイト、これを導入いたしました。

今後これを順次実施するとともに、高校生につきましても、学校との協働による自転車運転マナーのチラシ配布を継続して取り組んでまいりたい、このように考えております。

それから、2点目の自転車の走行環境の整備について申し上げます。

平成19年7月でございますが、国土交通省道路局長から道路管理者と警察が連携しまして取り

組む内容が通知をされて、その後具体的な整備方針が示されました。これは同じ国土交通省からでございますけれども、平成24年11月に安全で快適な自転車利用環境創出ガイドライン、こういったものが示されております。

本市といたしましても、自転車の走行環境の整備、これは必要性につきまして認識をしているところでございまして、現在国のガイドラインをもとに本市の整備方針について、私ども都市整備部の中でございますけれども、検討を続けているというところでございます。以上でございます。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。引き続き取り組んでくださいますようお願いいたします。

そこで、ただ一点、気になりますのが、やはり大人のマナー向上についてでございます。私も何度もこの現地に行きまして確認してまいりましたが、安全確保にはまず大人であると思えます。

先ほど子どもに対する取り組みを御説明いただきまして理解いたしました。大人のマナー向上を目指した警察との連携、また協力体制とか、そういったことについてはどのような考えをお持ちなのか、お伺いいたします。

◎都市整備部長(福島泉君) 議員が御懸念されておりますとおり、大人に対しての周知でありますとか、啓発活動につきましては、これまでの私どもの対策では十分な効果を上げているとはなかなか言いづらい、そういう状況でございます。

これまでは駅前での放置自転車キャンペーンのとき、あるいは自転車利用登録用の手引書、こういったところへ自転車利用5則のチラシを配布いたしまして、あるいは添付するなどの啓発に努めてまいりました。

また、これも布施議員から御質問いただきました経過がございますけれども、習志野警察署が実施をいたします高齢者向けの交通安全教室に、本市も全面的に協力をしてまいりました。しかしながら、まだまだマナー向上に向けました周知が不十分であるというふうに感じております。

議員の御質問は、警察との連携あるいは協力体制の一層の強化と、こういった観点からの御助言と私どもも受けとめております。まず第一歩といたしまして、現地の巡回に取り組んでいただきますよう、習志野警察にお願いするとともに、市内全域で危険箇所合同現地指導、こういったことを通しまして一歩前進した体制の構築に向けて、習志野警察署と協議をしてみたいと、このように考えております。以上でございます。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。警察による巡回、これこそ大人のマナー向上の即効力であると、私も思います。だからといって、いつまでも頼るわけにもいかないと思われませんが、ぜひ習志野警察と御協議の上、効果的に実施してくださいますよう、よろしく願いいたします。

そして、自転車と人との共存できる歩道が理想、このように地域住民が申しております。こうした思いにぜひ応えていていただきたい、このように強く要望させていただきます。ありがとうございました。

きょうは本当に、市長、教育長、ありがとうございました。行政におきましては、現在この総合戦略、これの策定、そして実行へと移っていくわけでございます。また教育委員会におきましては、市長部局も一緒ではございますが、総合教育会議、これが開催され始めました。そしてそれが実行へと移ってまいります。



ぜひ、行政は人なり、そして教育も人なり、このことを念頭に置いていただき、よろしくお願ひしたいと思っております。くどくなりますので、これ以上申し上げません。本日は大変にありがとうございました。

以上をもちまして、私の一般質問を終わらせていただきます。