

平成28年6月 定例会（第2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を行います。

6月定例会が始まり、執行部の皆様の顔ぶれを拝見し、改めて時の流れを知りました。あわせて、こども部長の訃報には時の無常さを痛感いたしました。謹んで御冥福をお祈り申し上げます。

さて、時はとまりません。私ども市議会議員は、その貴重な時間を、習志野市のために、そして習志野市民のために、秒針のごとく着実に刻んでいくことが使命であると、本日の一般質問を迎えるに当たり、再確認した次第でございます。貴重な時間でありますことから、これからの質疑に悔いが残らぬよう、早速一般質問に移ります。

質問の1点目は、習志野市における職員採用についてでございます。

市議会議員となって、はや4期、振り返ってみれば、私の議員としての活動は常に人ありきでございました。人材育成について、専門性について、子育て支援について、発達障がいについて、生活再建について等々、この議会の場で取り上げた行政課題は枚挙にいとまがございませんが、どれもが行きつくところは人でございました。

私どものまち習志野市は、この人というテーマにどこまで寄り添うことができているのでしょうか。まだ道半ばであることは、誰もが否定はしないでしょう。なぜならば、人は永遠のテーマであるからでございます。

ですから、私は、今日までゴールを求めてきたのではなく、後退さえしなければ、たとえ一歩でも半歩でも進めば、場合によっては行政課題に対し前を向いていただければ、立ちどまることさえ評価してまいりました。

さて、昨日2人の議員が、昨年度末にございました障がいを有する職員を解雇した件について取り上げておりました。また、通告からは、この後数名の議員が、この件に関して一般質問をすることを確認いたしております。

私は、これまで障がいに関して、本人はもちろん、保護者や御家族、さらには地域や教育、福祉など、さまざまな視点から取り上げ、尽力してまいりました。手前みそになろうかとは思いますが、質・量ともどの議員にも負けてはいないはずと思っております。

しかし、この私ですら、新聞の「習志野市で障がい者を解雇」との見出しには、何が起きたのかとの驚きとともに、今まで積み上げてきた障がいに対する理解は生かされなかったのかと落胆が入りまじり、何回も記事を読み返しました。

昨日の市長答弁、総務部長答弁を通じて、どのようなことがあり、どのような判断がなされたのかなど、事実は何であったのかは確認することはできたと思っております。そこには、習志野市が市民に対して、もう少しかみ砕いて言うならば、人に寄り添うことを生業とする行政が納税者に対して、きちんとしたけじめをつけたとのメッセージが込められていたように感じます。したがって、現状の本市の職員採用のあり方から考えるならば、苦渋の決断ではなく、必然の判断であったのであらうと受けとめます。

しかし、この件も、行きつくところは人の問題ではないでしょうか。それもまずは、採用する側である行政の人を見る目、つまりは職員採用のあり方でございます。職員の生涯賃金は約2億円とも言われております。人を物に例えるのはいかがなものかと思っておりますが、率直に申し上げて、高い

買い物になるのか、お得な買い物になるかは、生涯雇用を基本とする公務員の場合、職員の採用にかかっているといても過言ではございません。よって、条件付採用期間も設けられており、慎重に慎重を重ねた手順を踏むことになっているはずでございます。

そこで、このたびの解雇の件を整理するためにも、習志野市における職員採用の現状についてお伺いいたします。

質問の2点目は、障がい者の就労支援についてでございます。

このたびの解雇の件は、習志野市は雇用する側で、障がい者の就労にかかわってまいりました。しかし、行政は障がいを有する市民の就労を支援する側面も持ち合わせております。むしろ福祉や教育、ひいては産業施策として、市民、とりわけ障がいを有する方、その保護者や御家族から、学校や福祉現場は、「習志野市に住んでいてよかった」、「習志野市に住んでいてよかったね」と言われるような事業展開を期待されているはずでございます。

障がいを有する子どもの就労のつまずきは、本人はもちろん、その御家庭にとって、新たな不安と困難との戦いの始まりになっているケースが多く見受けられ、乳幼児期から継続して一貫した切れ目ない支援を望み、期待している保護者にとって、なかなか難しい実情であることを理解し、認識していく必要がございます。就労は、障がいの有無にかかわらず、人生にとって大きな節目でございます。障がいがあるとなれば、なおさらでございます。

国において、公明党が一貫してリードし成立した障害者雇用促進法、障害者差別解消法、さらには5月25日の参院本会議で全会一致で成立した、自閉症やアスペルガー症候群などの人を支える改正発達障害者支援法など、障がいを有する方の教育や就労に係る法は、近年格段に整備されてまいりました。

しかし、習志野市に限らず、どの自治体においても、法の趣旨を全うするのであれば、フェース・ツー・フェースの個々の特性に応じた支援の充実が不可欠とされております。

そこで、本市における就労支援の現状がどのようになっているのか、お伺いいたします。

質問の最後、3点目は、高齢者の生きがい対策についてでございます。

今さらながらのことではございますが、高齢化、超高齢化社会は遠い将来のことではなくております。さまざまな実態や課題が語られる中、誰もが思うのは、長寿は健康があってこそ喜びにつながるということでございます。そして、その健康を支えるのが、学びや趣味といった生きがいではないでしょうか。誰もが老後を迎えるに当たって、これからの生活を思い描く際に自問するのは生きがいでございます。

先日、そんな生きがいの実践の場を求めた高齢者から、定員を理由にサークルへの参加を断られてしまったとの残念な相談を受けました。このような事例は、公民館やコミュニティセンター、スポーツ施設でもあると聞いております。高齢者がふえ、それも元気に活動したいという高齢者がふえる中、希望者と施設、つまり需要と供給のバランスが崩れるのは当然のことでございます。

しかし、加齢による身体機能の衰えに伴って、ひきこもりやすい高齢者の意欲をそがないよう、健康維持、健康予防の観点からも、まずは御自身が自発的に、次に行政が何らかの手当てを講じていくべきと考えます。

公共施設再生計画を推し進めている本市にあっては、供給を満たすために新たな施設を創設することはございません。ならば、今ある施設をいかに有効に活用していくかが、今後の大きなテー

マであると考えます。

そこで、まずは、本市における高齢者が生きがいを持って取り組める活動や活動の場の整備状況はどのようになっているのか、お伺いいたします。

以上、1回目の質問とさせていただきます。

◎市長(宮本泰介君) おはようございます。本日も一般質問、よろしくお願い申し上げます。

それでは、小川議員の一般質問にお答えしてまいります。全て私からの答弁です。

大きな1番目、職員の採用について、職員採用の現状についてお答えいたします。

本市の職員採用は、定員適正化計画に基づきまして、定年等の退職者の補充及び公共施設老朽化対応に係る技術職員や、専門知識を持った任期付職員、さらに、福祉政策の需要の高まりに応じた福祉職など、行政課題に対応した職種の採用を行っているところであります。

採用の方法につきましては、地方公務員法第17条の2におきまして、競争試験または選考によると規定されておりますことから、習志野市職員任用規程に基づきまして、第1次試験として筆記試験等を行い、2次面接、最終面接を行った上で採用を決定しております。

また、採用に当たっては、市役所組織の持続的運営を考慮した中で、高校や大学の新卒者等を対象に実施しております一般採用試験のほか、土木や建築関係の技術職等については、民間企業等の職務経験者を対象にした試験を実施し、これまで培ってきた経験や知識を即戦力として行政実務に発揮することができる人材を選ぶよう努めているところであります。

さらに、身体に障がいをお持ちの方に対しては、一般採用試験での募集だけでなく、障がい者採用枠を設けることで、障がい者の雇用促進を図っているところであります。

これは、たまに御質問があるんですけれども、障がい者の皆さんは障がい者採用枠しか受験ができないではないかというふうに言われるんですけれども、そうではありません。障がい者の方も一般採用試験を受けることはできます。さらに、障がい者に対する優遇ということで、障がい者採用枠を設けております。

このときに、障がい者でない方から「それは障がい者に対する優遇で、差別ではないか」というふうに問われたときに「それは差別ではありません」、これがきのうの議論の一つの意味であります。

以上、述べました職員採用試験を実施することによりまして、本市としましては、求める職員像、すなわち、全体の奉仕者として誠実かつ公正な職務執行に努め、市民から信頼されることはもとより、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採用に努めているところであります。

今後の採用におきましても、引き続き適正な競争試験とともに、人物を重視した選考を行い、よりよい市民サービスの提供ができる組織の構築を目指してまいります。

続きまして、大きな2番目、障がい者の就労支援について、障がい者の就労支援の現状についてお答えいたします。

就労支援によりまして、障がいのある人が就労を通じて社会参画を実現することで、社会の一員として自覚を持ち、あわせて安定した収入を得て、経済的に自立をして、自己肯定感を抱けることは、人生を豊かにして大変意義のあることであると確信しております。本市としても積極的に取り組んでいるところであります。

本市の就労支援について、具体的なものを3点申し上げますと、1点目は、障害者総合支援法

に基づく障害福祉サービスの仕組みであります。障がいのある人の就労に向けた能力向上のための訓練を行う就労移行支援サービスや、企業への就労が困難であっても、施設に通所することで支援を受けながら仕事をする場を提供する就労継続支援サービスなどが定められており、これらを実施する事業所の中から、本人の状況に合ったものを選択することができます。このようなサービスを利用することで、障がいのある人が状況に応じた就労への取り組みを進めていくものであります。

2点目は、本市が独自に取り組んでいる職場実習の実施であります。これは、企業への就労を目指す訓練過程にある障がいのある方を、市役所内の実際の職場に短期間受け入れし、作業等にに従事していただくものであります。訓練を受けている事業所で培ったことを実践しながら、異なった環境の中で自信を得ていくこと、また就労に向けた課題を明確にすることを目的として実施しております。

最後、3点目は、就労を促進するための関係機関との連携であります。千葉県内に16カ所設置されている障害者就業・生活支援センターでは、就労に関して相談を必要としている方に対し、関係機関と連携して、就労を目指す人への就労相談や、企業に就職した方の職場定着に向けたサポートなど、就業及び生活面での一体的支援を行っております。また、ジョブコーチと呼ばれる専任の担当者を職場へ派遣し、現場で直接助言や指導を行う等の支援も行っております。本市のケースワーカーは、このような関係機関との連絡、調整を行い、就労に向けた連携を行っております。

以上、具体的な取り組みについて3点を申し上げましたが、引き続き障がいのある方への就労支援の強化と、就業環境の整備を促進することによりまして、障がいのある方の社会参画と経済的自立を支援し、本市の目標とする共生社会実現に向けて取り組んでまいります。

大きな3番目、高齢者の生きがい支援について、最後ですけれども、お答えいたします。

高齢者の生きがい創出のため、どのような事業展開や施設整備を行っているかについてお答えいたします。

現在本市は、平成27年度からの3カ年を計画期間とした高齢者保健福祉計画・第6期介護保険事業計画であります「習志野市光輝く高齢者未来計画2015」に基づき、高齢者が「住み慣れた地域で、健やかに暮らし、やさしさで支えあうまち」づくりを目指して、計画的に施策を展開しているところであります。

御質問の高齢者の生きがい創出につきましては、本計画の基本目標の一つに「高齢者の生きがい対策と社会参加の促進」を掲げ、重点的に取り組む課題に位置づけております。

具体的な事業展開といたしましては、生きがいと健康づくりの場であります老人クラブの加入促進を目的とした広報活動の強化や、シルバー人材センターの活用によりまして高齢者の就業支援活動、高齢者を敬愛し、地域との交流促進を目的とした高齢者ふれあい元気事業に対する補助などを実施しております。

次に、施設整備の状況といたしましては、高齢者が生きがいや触れ合いを楽しみ、心身ともに健康で過ごすための施設となる老人福祉センターとして、屋敷地区の東部保健福祉センター内に芙蓉園を、秋津地区にあります総合福祉センター内にさくらの家を、それぞれ設置しております。これらの施設は指定管理者に運営を委託し、スポーツやダンス、音楽や芸術などのサークル活動や、教養、健康講座などを行っております。

明るく活力に満ちた高齢社会を実現していくためには、より多くの高齢者が生きがいを見出し、持ち続けることが大切であります。今後も高齢者が地域の方々と交流し、これまで培った知識や技能を社会で生かすことができる環境整備を図るなど、生きがい創出のための取り組みを推進してまいります。

以上、1回目の答弁とさせていただきます。

◆24番(小川利枝子君) 市長、御答弁をありがとうございました。

それでは、順を追って再質問をさせていただきます。

初めに、職員の採用についてお尋ねいたします。ただいまの御答弁を伺いまして、恐らく多くの自治体が本市同様の、この内容で実施しているのではないかと想像しております。

その中であって、市長の御答弁にございました「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採用に努めている」、この言葉でございますが、これは習志野市の首長が抱えている職員像を端的にお示しいただいたと、私はそのように受けとめました。

これは、極端なことを申しますと、この職員像に合致しない受験者は合格の栄を勝ち取れない、こういうことになろうかと理解もいたします。一議員として、そして一市民としては、私ども習志野市政に携わる職員が、こうした人物像、職員像、このような職員であっていただきたいと心から願っております。

しかし、人が人を評価する、こんなことは容易ではございません。特に職員採用という重大な決定におきましては、慎重に慎重を重ねても足りない、このように思われるぐらいの慎重さが必要であると思います。恐らく先ほどの市長の言葉を現実のものにするためには、相応の手続が取られているのではないかと考えております。

そこで、採用に当たりどのような手続となっているのか、少々細かな質問にはなりますが、これから確認してまいりたいと思います。採用方法についてでございますが、1次試験、2次試験、そして最終試験があるとのことでした。まず、この希望者が必ず通らなければならない1次試験、これはどのようなものなのか、お伺いいたします。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。御質問の1次試験についてお答えいたします。

手続の大きな流れといたしましては、初めに職員採用に係る受験の案内がございます。次に、知識及び教養を判定する競争試験の実施、そして最後に合格者の決定という手続を踏んでおります。

まず、受験の案内につきましては、習志野市人事審査会規則に基づいて、市長が行う職員の任命、休職、免職及び懲戒処分等に係る事務を補助するために設置しております人事審査会、これを開催いたしまして、試験により採用する職員の職種、人数、年齢等の受験資格、また試験の実施日及び採用の時期など、採用スケジュールについて審査を行って、その後、市長決裁にて決定をしております。

その後、その内容を、市の広報紙、また市のホームページ等において発表して、希望者に対して受験案内を配布しているところです。

次に、競争試験の実施に当たりましては、会場の受付において、当日本人確認をした後、指定した受験会場へ案内をして、あらかじめ受験案内に公表した試験科目を実施しております。

最後に、合格者の決定でございますが、1次試験の採点后、人事審査会を再度開きまして、職

種ごとに順位づけされた名簿に基づいて、1次試験の合格者の人数等を審査した後、同様に市長決裁にて決定、合格の発表について、合格の決定をした後、速やかにホームページで行うとともに、郵送にてその旨を通知させていただいております。

この手続は、2次試験、さらには最終試験においても同様な手続と御理解いただければと思います。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。

これは、褒め言葉として捉えていただきたいんですけども、いわゆるお役所らしい疑義が生じ得ない内容かなと思っております。

しかし、1次試験は筆記試験であるとのことでした。本当に公平な試験内容、このようになっているのかといった疑問は持てなくはございません。特に習志野市の場合は、保健師や保育士、また建築技術職、土木技術職といったさまざまな専門職を雇用しております。職種に応じた問題を本当に提供できるのかといった不安がございます。

そこで、筆記試験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。御質問の筆記試験の内容についてお答えいたします。

1次試験で行う筆記試験には、受験区分ごとに応じて試験科目を変更しております。その内容については同一でない部分がございますが、今回、主なものとして御説明させていただきます。学歴区分ごとの一般教養試験、事務職や技術職などの職種区分ごとの専門試験、当日発表するテーマに基づいた作文試験などの競争試験とともに、職務適性を審査する検査を実施しているところです。

また、これらのうち作文試験以外の科目の試験につきましては、多くの自治体と同様に、地方自治体が職員採用試験の処理業務を行っております専門の民間業者へ、試験問題の提供及び採点を委託して実施しているところでございます。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。

ある意味、当然のことでありましょうし、当然のこととして実施されていることを伺いまして、まず安心いたしました。

次に、2次試験以降の面接、この点について御説明願います。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。面接試験についてお答えいたします。

2次及び最終試験で行っております面接につきましては、1次及び2次試験、それぞれの合格者に対して、合格通知とともに、その日時、会場等の案内を郵送でお知らせさせていただいております。当日は、受験生に対しまして個人面接を実施しているところでございます。

面接は人物を慎重に判断する目的であることから、より多くの受験生に対して行い、その中から本市が求める職員像に当てはまる人物を判定しているところでございます。

面接官につきましては、平成27年度の例で申し上げますと、2次試験は私、総務部長を含めました4名程度の職員によって、また、最終試験では、市長を筆頭とした特別職等5名程度の市職員によって実施しているところでございます。

なお、面接に際しては、事前にさまざまな採用情報から引用した資料をもとに、各面接官は面接試験における視点、それから望ましい設問例や留意点について、それぞれ研究し、その上で試験に臨ませていただいているところです。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。

この面接につきましては、昨日の一般質問でも話題となっております。俗にいう人を見る目、この人を見る目でございますが、ただいまの総務部長の答弁から、市の幹部職員が、本市が求める職員像に当てはまる人物、つまり冒頭の市長答弁にございました、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、そして未来を創造し挑戦する職員に照らし合わせて、習志野市では実施されているものと、このように私は理解いたしました。

さらに、この採用試験が公正に行われていることを示すために、ほかの自治体でも取り入れている選考結果の開示、これについて本市ではどのようになっているのか、お伺いいたします。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。選考結果の開示についてお答えいたします。

選考結果の開示につきましては、現状、市のホームページにおいて、1次、2次及び最終試験の合格者の受験番号のみを発表しております。また、郵送により合格者に対しては全ての職員で、不合格者に対しては2次試験及び最終試験で、その旨を通知させていただいているところでございます。

なお、試験結果の内容に係る部分の開示につきましては、不合格者のうち希望される方に対してのみ、本人確認をした後、得点及び総合順位の情報に限定をしまして、合格発表から1カ月間、期間を区切りまして開示を行っているところでございます。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。

ここまでの総務部長の説明で、習志野市の職員という地方公務員を目指す者にとっては、習志野市がどのような人物像を求めているのか、この点、こういうことさえ明確になっていれば、あとは普通に選考していただければよろしいかなと思われまます。

そこで、私は1点気になるのが、冒頭の市長答弁にございました「一般採用試験のほか」という、この「ほか」でございます。例として民間企業等経験者、また障がい者などが挙げられておりましたが、何事にも例外、いわゆる別枠、この別枠があることは理解いたします。

しかし、なぜ一般ではないのか、この点について考えてしまうんですけども、そこで、一般採用試験以外のいわゆる別枠採用を実施している目的、このことについて御説明願います。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。私どもが平成27年度で行った職員採用試験、今お話がありました一般採用試験としましては、事務職のほか、土木技術職、建築技術職、機械技術職、保健師、看護師、作業療法士、保育士、幼稚園教諭、消防職など、各専門職の試験を実施いたしました。

御質問の一般採用試験以外に別枠の試験として実施しております民間企業等職務経験者の試験、それから障がい者枠として身体に障がいをお持ちの方を対象とした試験を実施しているところでございます。

この一般採用試験以外に別枠として実施した試験のそれぞれの趣旨でございますが、まず民間企業等職務経験者の試験につきましては、採用後、民間企業等で培ったサービス感覚、コスト感覚を実務において現場ですぐに発揮していただける、即戦力となる人物を確保するよう努めているものでございます。

また、障がい者枠の試験につきましては、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づきまして、自治体として障がい者の雇用の促進に努める必要があると、このように認識しております。そこで、

一般採用試験とは別に、採用の機会を拡大ということで位置づけているものでございます。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございます。

ただいまの御答弁を伺いまして、そのとおりであると理解いたします。習志野市として求める人物像が明確にあるのであれば、むしろ積極的に活用すべきであると思います。

しかし、ここでも1点気になること、それは障がい者枠での選考です。この点につきましては、昨日この議会の場で質疑応答がございましたことは、当然承知いたしております。

そこで、若干視点を変えて、障がい者の選考に当たって、どこまで習志野市が障がい者を理解し配慮していたのか、この点について確認させていただきます。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。障がい者枠の選考についてお答えさせていただきます。

試験の受験資格として申し上げますと、平成27年度実施した例で申し上げますと、次の4点とさせていただきます。

1点目は、昭和50年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法に基づく高等学校を卒業したものの又は平成28年3月末日までに卒業見込みのもの及び高等学校卒業と同等であると市長が認めた資格を取得したものとしております。

2点目は、身体障害者福祉法第15条に定めます身体障害者手帳の交付を受け、その障害の程度が1級から6級までの者。

3点目は、自力により通勤ができ、なおかつ、介護者なしに職務遂行が可能な者。

4点目は、活字で印刷した文書による出題に対応できる者とさせていただきます。

また、試験といたしましては、筆記試験3科目、それから面接試験を実施しました。その筆記試験の内容といたしましては、公務員に必要な一般教養として高等学校卒業程度の教養試験、職務適性等についての適性検査、そして文章による表現力、課題に対する理解力、思考力、その他の能力を審査する作文試験とさせていただきます。

なお、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴いまして、ただいま平成28年10月に採用を予定させていただいております受験資格については、法律の趣旨に基づきまして見直しをさせていただいたところでございます。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございます。

障がい者の種別を身体障がいに限っていることは、正直申し上げまして首を傾げざるを得ない、こういう点もございまして。しかしながら、現状での本市が求める職員像、これから考えますと、いたし方ない面もあるのかなど、理解したいと思っております。その職員像を、受験される障がい者の方も認識した上で受験を当然しているものなのかなとも思います。

したがって、当然受験する障がい者が十分実力を発揮できるように、身体の障がいによる支障が採用結果に影響しないように配慮されていることと思います。具体的にどのような方策を講じているのか、お伺いいたします。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。障がい者枠に係る選考の配慮という御質問だと思います。

本市の試験を受験されるに当たっては、車椅子や介助が必要な方には、事前にお申し出いただけますよう案内をさせていただきます。仮にそのような受験者がいる場合には、筆記試験、面接を実施する際に、車椅子の方はなるべく低層階、1階とか2階で受験ができるようにすると

もに、エレベーターのない施設の場合については、職員が階段の上り下りについて介助をさせていただいて、受験をしていただいているところでございます。また、聴覚障がいの方に対しましては、補聴器に直接音声が入るマイクを使い、試験の説明や面接を行うときの配慮をさせていただいております。

これは、障がい者枠という形で別枠で実施している試験だけではなく、障がいをお持ちの方が一般採用試験を受験していただく場合についても、同様にさせていただいているところでございます。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。わかりました。

では、面接試験、これはどのようになっているのか、お伺いいたします。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。御質問の障がい者枠に係る面接、いわゆる評価者についてお答えさせていただきます。

平成27年度に実施した障がい者枠の試験では、面接を1回実施いたしました。その際は、市長を筆頭に8人の市職員が面接官となっております。なお、他の試験と同様に、平成28年度からは、障がい者枠の試験におきましても、複数回面接試験を実施する予定とさせていただいているところでございます。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございます。

28年度からの複数回の面接の実施ですが、これに関しましては、障がい者を選別するという視点から、そうではなくて、障がい者をより理解する、このような視点をしっかり持っていただきたいと、そして、ぜひ取り組んで実施していただきたい、このことは強く要望しておきます。

では、次に、障がい者枠で合格した者に対してどのような配慮をしているのか、お伺いいたします。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。障がい者の採用に当たっての配慮という御質問です。

障がい者枠の試験の合格者を採用する際には、その方が受験に際して本市に提出いただきました書類、また面接試験の際、あるいはその他の聞き取りの中で、御本人から申し出のあった障がいの内容、それから程度に応じまして、採用後配置する職場や担当業務、携わっていただく業務の内容の決定に当たって、配慮をさせていただいているところです。

なお、現在実施しております身体に障がいをお持ちの方を対象とした障がい者枠の試験の合格者につきましては、先ほどの試験内容から、公務員として必要な知識や教養、その他の事務能力を判定する競争試験を経て、採用させていただいております。

したがって、その後、実際に一定の期間勤務をした中で市民サービスを提供する職員としての資質、意欲、行動、態度等を含めた職務遂行能力を判断する期間として、地方公務員法に規定されております条件付採用期間における評価に当たりましては、障がい者枠以外の試験に合格した職員と同様の視点や基準に基づきまして評価を行う必要があると、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す。

どこまで配慮をするのか、これは大変難しい問題であると思われれます。市民からすれば職員の障がいの有無は全く関係ございません。ニーズに対して適切なサービスを提供してくださる、これが市の職員であると思っております。

したがって、総務部長の言葉は大変厳しいものではございますが、そうした現状の市の考え方が明確にある、そして受験者に示されている以上、この御答弁のように、障がい者枠以外の試験に合格した職員と同様の評価を行う、これはいたし方ないこと、このように理解したいと思います。

ここまで、本市の職員の採用の現状について、るる伺ってまいりました。最後になりますが、今後の職員の採用を考える上で、現状実施している採用試験について、何か課題であるとか、改善しなくてはならない、こうした点をお考えでしょうか。課題、またその方策についてお考えがあるようであれば、お答えいただきたいと思えます。

◎総務部長(市川隆幸君) はい。今後の採用試験に向けて、私どもが取り組むべき課題ということですが、全ての職員において共通した課題というのは、先ほど来、議員のほうから御指摘いただいております本市が求める人物、すなわち、チャレンジ精神、市民感覚、経営感覚を持ち、市民サービスを提供する場において実力を発揮し、また採用から定年までの長い期間活躍をする、心も体も元気で活躍することができる人物、このような人物を選考することができればと、このように考えております。

そのために、日ごろより本市が実施する試験として、有効な手法や内容をどのように取り入れればいいのかと、このようなことは常に、近隣自治体や民間企業等の採用試験の状況、これらを研究させていただいているところでございます。

この中での課題は、健常者、障がい者にかかわらず、2次試験あるいは最終試験の面接において、やはり本市が求める人物として、すぐれた人間性や社会性を有しているか、これを見きわめることだと考えております。このことについては、面接官自身の対応力を向上させる、この必要性から、人物の内面性があられやすい質問項目の設定や、その評価視点の研究などについて、いま一度取り組みを、面接官でもあります市長から御指示をいただいているところでありますので、私どもといたしましては、これらを含めて、今後実施しております面接手法の改善に努め、本市職員として求める人物の採用を目指していかなければならないと、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。

市長、今回は細かな指摘はいたしません。採用後は全ての合格者が皆さんのお仲間になる、このような視点があれば、他人に任せることもなく、みずからが常に前向きな改善をされる、このように思います。

先ほどの繰り返しになりますが、28年度から障がい者枠、複数回の面接を実施するとございました。ともかく、障がい者を選別するという視点ではなく、障がい者をより理解する、このような視点をしっかりと磨いていただいて、ぜひ、障がいの有無にかかわらず習志野市の職員として、全ての職員が安心して働ける雇用環境、こういうものを目指して、よりよく、そしてより公正に、そして何よりも市長の言葉にございました人物像、この採用に努めていただきたい、そして市民の期待に応えていただきたい、このことを強く要望させていただきまして、この問題は終わります。ありがとうございました。

次に、障がい者の就労支援についての質問に移らせていただきます。

先ほどは詳細な市長答弁をいただきました。ありがとうございました。障がい者の就労支援につ

いては、本市の独自事業を含めて二の矢、三の矢、こういうものがあることを今回確認いたしました。問題は、それらが機能的に働いているのか、こういうことでございます。

例えば、成人する我が子の将来を心配する保護者からは、次のような声が聞かれます。まず、第1に挙げるのは相談窓口の不明確さ。特に困ることは、高等教育を終えて、学校という枠を外れた途端に心のよりどころとなる所属がなくなると、そのために何でも自分たち家族で模索して、決定していかなくてはならない、こういう状況が見受けられます。どこに行ったら適切な道を示していただけるのか、本当に要所要所、何とか助けていただきたいという声を、今日までたくさん聞いてまいりました。

私は、この「相談窓口、どこに行ったらいいのかわからない」、「不安だ」、この声を、今は高校生から今度社会人になる、この時期にその声を聞いているわけですが、当初私が14年前に議員になったときに、本当に、発達に課題を有する乳幼児のお子さんをお持ちのお母様方からいろんな声を聞いてまいりましたが、そのときに一番言われたことが、就学前から就学後に、学校に入学する、すると、ひまわりに今まで療育で通えていたものが全く通えなくなり、ぷつんと相談するところ、支援を受けるところがなくなってしまう、このようなお訴えをたくさん伺ってきた、これが私の発達障がいの問題の原点になることでございました。

就学後になるとぷつんとなくなってしまうんです。今でもこのお母様方のお声と、そして涙する顔が私の脳裏には焼きついているんです。本当にこの話を伺いながら、全く同じようなことが、また今度学校を卒業する、学校という枠がなくなると、またそういうところに新たに困難、不安が始まるんだということを知りました。

そして、卒業後、就職して今まで発症したことのない症状に悩まされている、こういう方々が本当に多くおります。年代から申しますと、療育という、こういう年代ではございませんし、外れますし、相談を受ける場所がないんですと、子どもの可能性を大事にして、もう少しなんとか頑張りたいと思っても、なかなかそのような状況を見つけれないと申しております。

習志野市の中で一貫した切れ目ない支援を望んで、期待して、頑張ってきた、相談支援機関や障がい福祉課は、厳しいことを申し上げて本当に心苦しいんですけども、事業所などの存在は把握している、あっせんはしてくださる、しかしながら、そこが本人にとって適切かどうかの判断、これはやはり小さいときから子どものことを見ているわけではないので、たらい回しにもなりかねない、こういう現実もあるように感じております。

やはりフェース・ツー・フェースで、個々の特性に応じた窓口相談、こういうものを、どんな小さなことでも何かあったとき、本当に不安に感じるときに、飛んでいけるよりどころ、そこが必要。それには、子どものことを小さいころから理解している場が、本当に重要なんだということをつくづく今、本当に十数年たった今、現実、この社会に出ている、また高校生になったお子さんをお持ちのお母様方からのお声から、本当に不安を抱えているんだなということを、身にしみて、胸が痛む思いでいっぱいでございます。

こうした声を聞くにつけ、卒業後が本当の意味で親の出番であると、改めて不安を覚える御家庭が本当に多いことに胸が痛みます。大変難しい問題であるということも十分承知いたしております。だからこそ、国も今回、改正発達障害支援法、10年ぶりの改正ですね、教育、就労、本当にそこに力を入れていかなくてはいけない、個々の特性に応じた、しっかりその辺をわかってあげて、そ

して支援していく、そこに着手を始めているのだと期待をしているところでございます。

今回は答弁は求めませんが、ぜひこうした声に耳を傾けていただきまして、そして市長答弁にございましたとおり、支援が機能的に働き、実効性の伴うものになるよう期待いたします。よろしくお願いいたします。

そこで、私が懸念することは、高校生まで対象を拡大したひまわり発達相談センターについて、全く御答弁の中に触れられていないということなんです。

冒頭で先ほども述べましたが、今回10年ぶりの改正となった改正発達障害者支援法は、自閉症やアスペルガー症候群など、こういう人たち、この人の一人一人の特性に応じて、学校で個別の支援計画を作成することの大切さが、また大事だと強調されております。そして教育、就労の支援充実が柱となっておるわけでございます。その柱を、今度関係機関が連携を図り、継続して切れ目ない一貫した対応を目指す、まさに習志野市がずっと目指してきた支援であると思えます。

高校生の進路の一つには、何度も申しますけれども、就職は必ずございます。特に障がいのある高校生の場合は、先ほども御紹介いたしましたけれども、本人はもちろん、保護者や御家族にとっても最大の悩みの種、種というよりも苦しみですね、限界に達している人も私は見ております。

そこで、いま一度、このひまわり発達相談センターの役割と就労に関する相談実績についてお伺いいたします。

◎健康福祉部長(遠山慎治君) はい。お答えいたします。ひまわり発達相談センターは平成24年に、従前まで幼児言語療法施設ひまわり学園、この施設の機能を拡充し開設したものでございます。この機能充実の一つといたしまして、議員からも御指摘がありました相談対象年齢、相談・支援の利用の対象年齢を18歳未満まで拡大したところでございます。

これによりまして、乳幼児期から義務教育期を経て高等教育まで、一人一人の状態に応じた適切な支援が継続的に行われるよう努めてまいりました。子どもたちの将来の自立を促し、就労に向けた力を養っていく、そのための保健、福祉、教育、医療分野などの連携、これらを図りながら継続的な支援を提供することが、まさにひまわり発達相談センターの役割だと思っております。

就労に関する相談の実績でございますが、平成24年度のセンター開設以降現在まで、直接就労に関する御相談の実績というのはございません。就労を控えた世代といたしまして、高校生の相談実績を申し上げますと、平成24年度の開設から平成27年度まで、この4年間で実人数としては14名、延べ人数で23名という内容でございます。相談の内容でございますが、行動面、社会性、それからコミュニケーションに関する課題など、学校生活に関するものが中心となっております。

これらの相談につきましては、ひまわり発達相談センターに配置しております専門職、心理判定員2名、ケースワーカー、理学療法士、作業療法士、各1名、これら5名で対応する体制をとっているところでございます。以上です。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございます。

ただいまの部長の答弁を伺いまして、本当に4年間でそれだけなのかと、とても残念に思えてなりません。また、高等教育の相談に5名ものスタッフをそろえていると、それなのに就労に関する相

談が1件もない、これはなぜなのかなと、私は首を傾けたくなるんです。

この実績をどのように分析されているのか、あわせて、今後どのような方針を持っているのか、お伺いいたします。

◎健康福祉部長(遠山慎治君) はい。御指摘のとおり、また私が先ほどお答えしましたとおり、就労に関する相談実績がないと、特に就労を控えた時期である高校生の相談、これに関する就労相談はないということでございますので、この実績についてどう分析するかというのは難しいところだと思っております。

就労支援の目的は、まさしく社会参画とそれから安定的な収入による経済的な自立であろうと思っております。今後につきましては、障がい福祉課、あるいは教育委員会、特別支援学校の高等部、障害者就業・生活支援センター、こういったところ、関係機関のほうからさまざまな情報を収集し、就労にかかわる相談の実態と課題をしっかりと把握して、さらにそれに分析を加えていきたいと、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す。

先ほど就労に関する高校生の子を持つ保護者にとって、目の前に控えた、社会に出る、卒業して就労していく、この話題と申しましょうか、このことで頭がいっぱい、胸がいっぱい、このような状況がございます。そういう中で、ひまわりでは就労の相談が、実人数が14名、そして延べ人数23名、調べさせていただきましてところ、そのうち14名中、1回でもう終わってしまっているという方が11名という実態も把握させていただきました。

私は正直なところ、相談センターが開設する前から対象者を18歳まで拡大していく、このことについては一抹の不安を、正直、覚えておりました。保護者は当然、あのころ、開設したのは平成24年度ですけれども、その前から、もう数年前から取り組んでいたわけです。そのとき、まだ本当に小さいお子さんを抱えていた方々が、今高校生、そして社会に出ているという、そういうお母様の年代になってきているわけでございます。

そのときは、もうお母様たちも、「ああ、高校生まで見てくれる」と、もう本当にぷつんと就学前で切れてしまうものが「高校生まで見てくれるんだ」と、もう本当に喜んでおりました。また期待もいたしました。

しかし、中途半端な支援はその期待を裏切ることにもなりかねない、私はそのような懸念を常に持っておりました。保護者の落胆はいかばかりかと思っております。なぜ、これだけの実績にとどまっているのか、健康福祉部長の御答弁にございましたとおり、必ず分析を踏まえ、就労支援についてはしっかり検討していただきたいと思えます。

また、現在、このセンターを利用している発達に課題を有する乳幼児をお持ちの保護者の皆様からは、本当にさらなる相談、そして指導を望む声がたくさん聞こえてまいります。これは、本当に就学前の保護者からの高い、ひまわりが評価を受けている、その証拠であると、私もうれしくは思っております。本当にセンターの職員の皆様は、誠意を持って保護者の皆様、そしてお子様に接して下さっております。並々ならぬ御努力をしながら、頑張ってきている。このことについては、私は本当に見守ってきた身といたしまして、大変感謝もいたしますし、敬意を表しておりますし、高く評価をしているところでございます。

その上で、今後のこのひまわり発達相談センターに何が求められているのか、確かにひまわり

は継続的な支援を提供するところ、大切でございます。本当に18歳、20歳、ずっと継続していくって、とても大事なんですね。

しかし、できるということと、必要と、やるということは、また別問題ではないかなといった思いもあるんです。どこに力を入れていかななくてはならないのか、その辺も踏まえながら、ぜひ原点に立ち返って根本的な見直しに着手することも、私は必要ではないかと。これは建設的な意味で、本当にひまわりは、保護者、またお子さんにとってもよりどころであり、大切な大切な本当に喜ばれているところでございますので、ぜひその点も御検討いただけたらと思っております。

そして、このよりどころの一つに、4月に開催された世界自閉症啓発デー2016シンポジウムでの市長の発表でございます。市長は本市の発達支援の課題を明確に述べられながら、子どもたちの将来、未来を見据えた習志野市の発達支援の取り組みを、本当に発表してくださいました。私もそうですが、参加された保護者にとりまして、今の不安を上回る、本当に市長の温かいお言葉に期待が生まれたことと、大変うれしく思っております。

ここで、その発表内容と、それを受けての今後の取り組みについて、シンポジストとして登壇されました市長に、ぜひ伺いさせていただきます。

◎市長(宮本泰介君) はい。今、小川議員から、るるお話をいただいた中で、私が世界自閉症啓発デー2016シンポジウムで発表した内容ということでのお尋ねでございます。

このことにつきましては、まず4月9日に世界自閉症啓発デー2016シンポジウムということで、障がい者の理解、そして啓発ということを目的として、厚生労働省の主催で行われたものであります。霞が関の厚生労働省の施設で行われたわけでございます。

この中で、自閉症啓発に伴う先進市として、我が国で3市が選定されまして、長野県の塩尻市と大阪府の八尾市、そして私ども千葉県習志野市ということで、3市の市長、首長と、あと関係者によりまして、シンポジウムが行われました。

この中で、私は習志野市の発達支援の取り組みについて発表させていただいたわけですが、当市の発達支援、小川議員からも御評価いただきましたとおり、この発達支援にかかわる法律が施行される、あるいはその前から取り組んできた先進的な取り組みでございます。

この先進的な取り組みについて4点、まず、習志野市の取り組みは、ほかの市に先駆けて、子どもたちの生活の場あるいは指導の場で、実際に働いている方々に対する訪問型の支援をしてきたこと、そして2点目として、その支援を可能とする個別の支援計画を作成して、そして支援と連携をずっと育んできたこと、そして3点目として、多彩な専門職による相談支援と研修を重ねてきたこと、そして最後に4点目として、市民とともに地域社会をつくるパートナーシップ、協働の重視ということに努めてきたこと、この4点について発表させていただきました。

また、聞いている皆さんにわかりやすいように、例えといたしまして、スポーツのチームに例えさせていただいて、子どもたちの生活の場で、現場で働く皆さんに対して、コーチ、監督が支援をする、あるいはこの計画をしっかりとコーチ、監督が行う、そしてプレーヤーが活動しやすい、先生方、現場にいらっしゃる皆さんが活動しやすい環境をしっかりとつくる。

そして、最後に、そのスポーツには必ずファン、あるいは理解者というものがあるわけでありませけれども、それらの方々をみんなでふやしていく、まさにソーシャルインクルージョンの推進の取り組みを、メジャーではないスポーツがメジャーになるまでの取り組みと同様に皆さん考えてくだ

さい。まさにソーシャルインクルージョンという考え方自体はつい最近の考え方でありまして、発達支援にかかわらず、障がい者の施策というのは、とにかく健常者、それをお持ちでない方々への理解の促進、啓発であります。

ですので、私どもといたしましては、いろいろな形を通して、しっかりとこの辺を取り組んでいく、まさにメジャーでないスポーツの団体がメジャーになるまで、最近で言いますと、バスケットボールの千葉ジェッツであるとか、我が市のオービックシーガルズであるとか、そういうようなことと同じような考え方でもって、いろいろな方々に、とにかくソーシャルインクルージョンの取り組みについて、みんなで一緒に考えていこうよということを述べさせていただきました。

その中で、先ほど来、小川議員がおっしゃっております、学校と現場のつながり、このことについては、シンポジストの中からも発言がありました。これにつきましては、これは私の認識と一緒に発表させていただきましても、学校の制度自体がカリキュラムは国、そして教員は県、そして施設が市というような形で、明確に分かれているということが、これまでのいわゆる連携の促進に、少しそれが障壁になっていたのではないかと。

学校は学校で、教育長がいらっしゃいますけれども、本当に取り組んでおります。年2回、全市的なイベントを行ったり、いろいろなことを通じてやっているわけではありますが、それが実際に市との連携ということになると、やや障壁というか、そういうところもあると。

こういうことが、直接やはり現場の声という形で、国に届いた形で、今回、今ほど御紹介があったように、法が改正されました。私は、やはりこういうような取り組みというものは、国がしっかりと先導をして、そして現場の悩みというものを一体的に解決していくという意味では、県、市という順番でしっかりと落とし込んでいくやり方が一番いいのではないかと考えておりますし、私は心からこれに関して期待をしているところであります。

これが実現することによって、まさにカリキュラムの中に発達支援が取り組まれて、そしてそれが教員に伝わって、それで市との連携がうまくいく、こういうようなお話をさせていただいたものでありまして、この法改正に関しては今後も私どもは期待をしているところであります。これは間違いなくよくなるというふうに確信しているところであります。

最後に私からのメッセージとして、障がいのない人がある人をサポートするという上下関係ではなくて、障がいのない人がある人をサポートするという上から目線ではなくて、障がいがある人同士、ない人同士、あるいはある人とない人が、全てにおいてそれぞれを個性と捉えて、みんなでわかりやすい行政と暮らしにしていこうということを、最後に述べさせていただきましたものでございます。

評価はいろいろあろうかと思いますが、そのような発表をさせていただいたということも含めて、ここで答弁をさせていただきました。

◆24番(小川利枝子君) はい。ありがとうございました。

繰り返しますが、ひまわり発達相談センターは、発達に課題を有する本市の子どもたちにとって、なくてはならないよりどころでございます。今後も現場の声に寄り添っていただき、教育、就労、切れ目なく、共生社会の実現へ取り組んでいただきたいと、このように願っております。ぜひ有言実行で、期待を裏切ることなく、発達支援の施策展開をお願い申し上げます。よろしくお願いたします。

時間が迫ってまいりました。

最後、高齢者の生きがい支援事業について、再質問いたします。

先ほどの市長答弁で、明るく活力に満ちた高齢社会の実現のため、さまざまな施策を展開していることは理解いたしました。そこで、その施設の拠点となる老人福祉センター、芙蓉園とさくらの家の設置目的、及び生きがい対策としての役割についてお伺いいたします。

◎健康福祉部長(遠山慎治君) はい。お答えいたします。老人福祉センターは、老人福祉法に基づく施設で、地域の高齢者の皆様に対して、無料または低額な料金で各種の相談に応じるとともに、健康の増進、教養の向上、レクリエーションの場などを提供することで、健康で明るい生活を営んでいただくことを目的としたものでございます。

本市では、この法律に基づきます目的により、芙蓉園、そしてさくらの家を設置しているところでございますが、この施設では、本市が推進しております身体機能維持のためのてんとうむし体操、あるいは骨密度測定を含みますさまざまな健康講座の実施、老人クラブ作品展の開催や、入浴施設の提供、あるいはカラオケ、囲碁、将棋といったさまざまなサークル活動、こういった場を提供し、また施設におきましては、市内の循環バスによって利便性も確保しているところでございます。

この2つの施設は、高齢者の健康づくり、そして仲間づくり、こういった場として活用いただいていると認識しております。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、魅力ある施設運営が明るく活力に満ちた高齢社会の実現に寄与することは、間違いございません。そこで、質問の冒頭で紹介させていただきました、新たな利用希望者が定員などを理由に断られることがあるという、こういう点について、現状の把握と、また改善に向けた取り組み、このようなものはどのように考えていらっしゃるのか、お伺いいたします。

◎健康福祉部長(遠山慎治君) はい。老人福祉センターでございますが、市内にお住まいの60歳以上の方であれば窓口での利用の申請をしていただき、基本的にはどなたでも利用が可能である、こういった公の施設でございます。

管理運営につきましては、指定管理者に現在運営を任せておりますが、新たにスポーツや芸術、講座等の活動を希望される方、これは随時いらっしゃるわけですが、このような方々につきましては、現状の利用者が自主的に組織しております各種サークル、こういったものへの加入をお願いして、ともに活動していただく、このような依頼をしているところでございます。

しかしながら、施設の限られたスペース、あるいは限られた時間という制限がございますことから、各種サークルは独自にその定員枠等を定めております。これによって、場合によっては加入をお断りするケースがあるということにつきましては、私どもも把握をしているところでございます。

設置者であります市といたしましては、多くの高齢者の皆様が生きがい創出の場として、希望する方全員が利用できる施設、これを目指して、また、こうでなくてはならないと考えております。

今後、指定管理者とともに、現状の利用方法を改めて確認し、協議をし、本市が目指すように公平かつ平等な利用、これが確保できるよう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す。

今の健康福祉部長の答弁を伺いまして、安心いたしました。今後ますます高齢者が進む中で、冒頭の御答弁の中で、習志野市光輝く高齢者未来計画2015、このようなものがあるとございませ

た。高齢化が進む中で、この高齢社会は、光輝く、光るよわい、光齡、光齡社会に、実現、それが求められているのかなと、高いよわいから光るよわいへ、そういう光齡社会を目指していけたらと思っております。

こういう施設は誰もが足を運べる施設づくり、これが重要でございます。ぜひとも一人でも多くの高齢者の希望がかないますよう、指定管理者とともにしっかり協議を重ねていただきたいと思います。これは要望とさせていただきます。よろしく願い申し上げます。

まだちょっと時間がございますよね。

よく最近市長は総活躍という言葉を活用されます。この総活躍社会、これは均一性より多様性を重視すべきだと、我が党、公明党はこのように考えております。そして、大事なのは一人一人が輝くことだと考えております。若者、女性、高齢者、障がい者など、それぞれが持てる力を発揮できる多様性のある社会、こうしたものにこそ将来にわたって活力を維持できる、このように考えております。

ぜひ、「やさしさでつながるまち」、このキーワードのもと、本日取り上げさせていただきました行政課題が一步でも半歩でも前進するよう、一層の御努力をお願い申し上げまして、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。