

## 平成29年 第1回稲城市議会定例会での一般質問と答弁

○ 18番（大久保もりひさ君） 通告に従い、大項目5問、一般質問をいたします。  
項目番号1、市民ファーストの視点で行政サービスの永続的な拡充を。

私が勤めていた一部上場企業では、会社を永続ならしめるために、社員や管理職はみずからのミッション（使命）について徹底して考えさせられました。お客様、株主様、そして社員・会社のためのミッションを実現するために、全社員が、みずからの仕事には常に課題があることを前提として、永続的な業務改善に取り組むように求められました。

市民の厳しい公務員バッシングに対して、本市職員が市民ファーストの視点で行政サービスの永続的な拡充を実現するためには、どのように考え行動することがよいのでしょうか。行政サービスの改善に取り組む際には、職員自身の自己実現の観点と市民等の要請に応える観点が考えられますが、外部からの要請に応える観点からのみ職員の働き方を問題にすると、職員を受け身にさせてしまい、モチベーションが下がり、かえって行政サービスの低下につながると考えますので、職員自身の自己実現の観点から質問を行い、職員の能力とモチベーションを向上させるための研修、人事、採用、昼休みの職場環境などについての見解を伺うものであります。

(1)、行政サービスの定義について、市の見解を伺います。

○ 企画部長（武藤路弘君） 行政サービスの定義につきましては、住民の福祉の増進を図るため、行政が住民に提供する業務全般のことであると認識しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 行政サービスは、住民福祉の増進を図るため、行政が住民に提供する業務全般であるとの御答弁でございました。

「公務員のためのコミュニケーションお役立ち手帖」の中で、法政大学専門職大学院客員教授の疋田幸子先生は、職員全員が当たり前のことを常に当たり前に行える職場づくりを、行政サービスを提供する職員が目指すべきであると提言されています。本市の職員に実行してほしいと市民が期待している行政サービスとは何を指すのでしょうか。そして、期待されている行政サービスを行うために、職員にどのような研修・啓発を行っているのでしょうか。伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 市民から期待されている行政サービスにつきましては、その担い手である職員一人一人が、市民に最も身近な存在として、地域の発展に貢献するために、地域社会をつくる情熱と政策形成能力を持ち、常に挑戦意欲にあふれ、公務員としての高い倫理観を保持するとともに、必要な能力の向上に絶えず努める姿勢を持っているものと認識しております。そのような職員の育成を目指し、資質と能力を効果的に引き出す研修を実施しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） (2)、職員自身の自己実現の観点からの行政サービスの改善について。①、自治労自治研作業委員会「分権時代における自治体職員の働

き方」プロジェクトで2010年にアンケートを実施していますが、本市職員への同様のアンケートについて伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 平成22年10月に全日本自治体労働組合が行った地域主権改革下における自治体職員の役割・働き方に関するアンケートにつきましては、本市職員組合に確認しましたところ、全日本自治体労働組合に加盟していないこともあり、行っておりません。一方で、人事課では、今年度に全職員を対象に、政策課題研究研修におきまして、職員の働きがいや休暇のとりやすさなど、働きやすい職場づくりに関するアンケートを行っております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 本市職員の労働組合は、自治労に加盟していないということなので、このアンケートは行っていないということでしたが、このアンケート結果につきましては、九州大学大学院法学研究院の嶋田暁文准教授が「みんなが幸せになるための公務員の働き方」という本の中で分析されておりますので、御存じの職員の方も多いと思われそうですが、改めてその分析結果を申し上げます。1、自治体職員の3人に1人が仕事にやりがいを持っていない上に、「やりがいを持った働き方ができている」と答えた理由の第1位が、雇用の安定性であった。2、一度でもやめたいと考えたことのある職員が半数以上いる。3、提案・提言を行ったことがある職員が3分の1強である。4、自主的な改善を提案したり、新しい取り組みを試したりしている人に対して、みずから声をかけ、一緒に取り組む、もしくは声をかけられれば協力して取り組む職員が9割近くであることが判明したとのことであります。そして、このアンケート結果からは、自治体職員の多くは、1、給料の多寡と直接関連する地位や役職よりも、その仕事のやりがいを求めているけれども、やりがいを持っていないようである。2、やればできるにもかかわらず、尻込みして、その可能性をみずから閉ざしているようであると読み取ることができるということでありました。自治体職員の働き方改革は、外部からの要請だけでなく、自治体職員自身の内在的欲求として求められています。ほとんどの自治体職員がやりがいのある仕事を求めているにもかかわらず、それが十分実現できていない現状があるからです。しかし、そうした現状を打破していくための第一歩を踏み出せていないというのが自治体職員の多くの実態です。そうした中で、公務員バッシングが続いており、それが自治体職員のモチベーションの低下につながっている。このもどかしい現状を打破するためには、自治体職員がみずからの原点に立ち返り、みずからの働き方を変えていくことで現状を打破すべきであると嶋田先生は提案されております。

私は、この書籍を2年ほど前に読みました。その直後に副議長の大役を拝しました。副議長としてほぼ毎日正副議長室に出勤して職務を遂行しながら、来庁される市民の皆様と、そして本市職員の皆様の生の声を聞いてきました。私が22年間企業に勤務して、営業のプロとして働いてきて、43歳で一部上場企業の営業部長になって営業部を率いてきた経験を生かして、あらゆる観点から指摘や提案をしたいと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。

人事課では、職員の働きがいや休暇のとりやすさなど、働きやすい職場づくりに関

するアンケートを今年度全職員に実施されたとのことですが、1、仕事にやりがいを持っていない職員、2、一度でもやめたいと考えたことのある職員、3、一度も提案・提言を行ったことがない職員の割合と、アンケート結果を分析した上での本市の今後の取り組みなどについて伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 働きやすい職場づくりに関するアンケートにつきましては、本年平成29年1月に実施したばかりでございますので、集計結果後の分析はまだ行っておりません。分析後につきましては、今後の本市の取り組みに必要な項目について反映させていただきたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） よろしくお願いたします。

②、行政サービスの民営化が進む中で、公務員の存在意義について、市の見解を伺います。

○ 企画部長（武藤路弘君） 公務員の存在意義につきましては、全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行に当たっては全力を挙げてこれに専念しなければならないことであると認識しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 嶋田先生は、「以前は行政サービスを提供するのは公務員であるというのが半ば常識でしたが、これまで公務員にしかできないと思われていた仕事が民間主体に幅広く委ねられる時代になっていきますので、公務員でなければできないことは何なのか、なぜ公務員が行政サービスを提供するのかということ自治体職員みずからが実証していかなければならない時代に入ったわけです」と述べられています。そして、「自治体職員が公務員としての存在意義を發揮すべく、自治体職員みずからが大きく変わらなければならないということにほかなりません」とも述べられています。公務員は全体の奉仕者であり、公共の利益のために全力で働くことがその存在意義であるとの市の認識を伺いました。そこで、嶋田先生が指摘された「自治体職員が公務員としての存在意義を發揮すべく、自治体職員みずからが大きく変わらなければならない」とのことについて、市の認識と、これまでの取り組みと今後の取り組みについて、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員は、行政の役割を常に意識するとともに、行政改革を進めるための研修や、自己啓発の努力の必要性をさらに認識する意識改革が必要と考えております。そこで、市が直面するそのときどきの課題に対応するため、政策形成能力の育成や自己啓発を促すため、自主的に行う研修について、その費用を補助するなどの制度、職員の資質の向上に取り組んできております。今後も引き続き推進してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ③、2001年地方分権推進委員会最終報告に記された、「事務事業の執行方法や執行体制を全ての分野にわたって総点検し、これらを地域社

会の諸条件によりよく適合し、地域住民に対する行政サービスの質を向上させ得るような別途の執行方法や執行体制に改める余地がないものかどうか、真剣に再検討してほしい」との言葉に対する市の見解を伺います。

○ **企画部長（武藤路弘君）** 地方分権が進行する中、基礎自治体としての市町村においては、分権型社会に対応した地域にふさわしいまちづくりを推進するとともに、安定的な財政基盤づくりや行政運営に取り組み、効率的かつ効果的な自治体運営を進める責務があります。市では、地域独自の施策や事業を立案する企画力や政策判断能力を持った職員の育成や、分権社会に対応した組織づくりに取り組んできており、今後も引き続き推進してまいります。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 企画力や政策判断能力を持った職員の育成に取り組んできているとの御答弁でございました。それでは、2002年以降の年度別の取り組みとその評価について伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 2002年以降の年度別の取り組みにつきましては、市独自の研修といたしまして、平成14年度のテーマといたしましては市政問題講座、平成15年度は真心マナー向上検討会、平成16年度はISO14001認証取得に向けて、平成17年度は税外収入の確保、平成18年度は市場化テスト、平成19年度はベンチマーキング、平成20年度は教育委員会のあり方、今後の教育委員会について、平成21年度は稲城市における観光推進政策、平成23年度はよりよい文化センターを目指して、平成24年度は接遇マニュアルの改正について、年度別テーマを設定し、取り組んでおります。評価といたしましては、職員が課題発見から解決策立案を行い、また各テーマに沿った調査研究に取り組むことから、知識を深めるとともに、総合的な力の育成につながっていると認識しております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 非常に幅広いテーマに取り組んでくださるということがよくわかりました。これからも継続していただきたいと思えます。

④、職員のミッションについて、市の見解を伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 新たに地方分権型社会への進展に伴い、地方公共団体は、地域の実情に応じた行政を積極的に展開できるよう、地域に関する施策を主体的に担い、企画・立案・調整・実施などを一貫して処理していく役割を果たしていかなければなりません。このような中で、自治体職員は、これまでの旧態依然とした意識構造を引きずることなく、分権型社会にふさわしい新たな意識構造への自己改革を進めながら、みずから市政をつくり上げることがその使命と考えております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 非常にすばらしい使命だと思います。それでは、その職員のミッションを職員の方々に浸透させるための取り組みについて伺いたいと思えます。

○ 総務部長（小林高明君） 職員の使命を浸透させるための取り組みにつきましては、稲城市人材育成基本方針を策定し、職員一人一人が行政サービスの担い手として求められる職員像や、市民の身近な存在として共生する地域社会を目指すべき職員像を掲げて、市政をみずからプロデュースする職員の育成に取り組んでおります。

○ 18番（大久保もりひさ君） 私たちも、企業の中では、少人数グループワークで相当ミッションに関するテーマを掲げてディスカッションを繰り返したのです。当然、仕事の時間以外ではありますけれども、職員の方々でも、本当に浸透させるということであれば、相当なディスカッションをしていかなないと中に入っていかなと思いますので、そういう取り組みも今後は考えていただきたいと思います。

⑤、職員に求められる働き方について、公務員の総合性・中立性・専門性等の特性に分類して、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員に求められる働き方につきましては、その公務の特性である公益性、公平・中立性、権力性、独占性、地位の特殊性の5つに分類し、考えますと、まず公益性につきましては、公務は住民全体の公共の福祉の実現のために行われるため、職員はより多くの住民に納得してもらえるよう努めなければなりません。そのため、職員は、地域全体を見て、幅広い視点で市民とともに考え行動し、連携や調整を図りながら業務を進める働き方が求められると考えます。

次に、公平・中立性につきましては、公務は法令等に基づき行われます。その内容によって対象は異なるものの、同じ条件の市民や団体に対し、公平に対応しなければなりません。また、政治的にも中立な立場で行います。そのため、職員は、専門知識を持って、よりよい制度づくりに努め、市民サービスの向上に意欲的に取り組む働き方が求められると考えます。

次に、権力性につきましては、行政は、法令等に基づき、時には強制や罰則を持って税金の徴収等を行うので、職員は、誠実な姿勢を持ちながら、高い倫理観と使命感を持って取り組む働き方が求められると考えます。

次に、独占性につきましては、一般的には、行政サービスに競争状態がなく、市民はサービスを選ぶことができません。そのため、職員は、サービスの欠如と言われないう、施策などの企画から立案、管理、実施まで、最少の経費で最大の効果を上げるサービスを提供できるような働き方が求められると考えます。

最後に、地位の特殊性につきましては、日本国憲法第15条第2項及び地方公務員法第30条に基づき、職員は、全体の奉仕者として、全力で職務に当たる働き方が求められると考えます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 非常によくわかりました。公務員の方の特性と申しますか、私も3つぐらいの分類でということ提案させてもらったのですが、見事に説明していただいて、恐らく一般市民の方が聞かれてもよくわかるような御説明だったと思います。ありがとうございます。

それでは、職員に求められる働き方を浸透させるための取り組みと生かすための取

り組みについて伺いたいと思います。また、逆に職員に求められない働き方の認識と、そのような職員を生み出さないための取り組みについても伺いたいと思います。よろしく願いいたします。

○ **総務部長（小林高明君）** さきにお答えしました職員に求められる働き方につきましては、公務員倫理研修の中の公務の特性と行動規範で研修しております。この研修は、毎年希望する職員を対象に庁内研修として行われるとともに、新規採用職員は必須の研修となっております。庁内研修は講義が中心の研修で、これらを生かすためには、職場内研修において実務を通じて身につけ、生かせるものと考えております。

一方で、職員に求められない働き方という御質問ですが、さきに申し上げた公務員倫理や行動規範に反するような働き方は厳に規制されており、正しい職員としての働き方指導を行うことで、その認識を高められることと考えております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 非常にわかりやすい御答弁で、ありがとうございます。

次に行きます。⑥、職員に求められる働き方を実現するために求められる能力について、市の見解を伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** さきにお答えしました職員に求められる働き方を実現するための職員の能力につきましては、市民とともに考え、行動し、新たな行政運営を想像できる能力や、既成概念にとらわれず、幅広い視点で問題発見から解決策を考えられる能力、また専門知識を持って、活用しながら市民サービスの向上に意欲的に取り組み、新たな課題に挑戦していく能力、さらに高い倫理観と使命感を持つことが必要と考えます。そして、これらは、稲城市職員人材育成基本方針の中で、職員に求められる必要な能力として、現在育成しているところです。

○ **18番（大久保もりひさ君）** それでは、今の御答弁にあった稲城市職員人材育成基本方針に記載されている、職員に求められる能力を育成するための取り組みについて伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 稲城市職員人材育成基本方針に記載されている、職員に求められる能力を育成するための取り組みといたしましては、人材育成基本方針実施計画により、研修体制、人事制度及び組織体制を体系化し、研修体制の中で、自主研修、庁内研修及び職場内研修により、高度な専門知識の習得や職層ごとに求められる能力の向上を目指し、取り組んでいるところでございます。

○ **18番（大久保もりひさ君）** ⑦、職員には、問題解決のための政策を形成する力が必要であると考えます。市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 少子・高齢化や情報化の進展、環境問題の深刻化など、現在直面する政策課題は簡単には解決できない課題であり、そのため職員の能力開発と人材育成が急務となっております。こうした時代の中で、ますます多様化する市民ニーズに応えていくためには、職員がみずから進んで課題を捉え、あるいは考えて解決していくための施策を立案する能力——政策形成能力が職員に必要な能力の一つと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 嶋田先生は、「分権時代の自治体職員に最も期待される能力は、地域の実態の中から問題を発見する力と問題解決のための政策を形成する力である」と論じられています。私も同感であります。政策形成能力が職員に必要な能力の一つであると考えているとの市の認識を伺いました。「問題解決のための政策を形成する力は、少なくとも、1、当該問題を緊急性・重要性・必要性・有効性・効率性などの基準をある程度満たす形で明らかにして政策技術を構築する力、2、当該問題の原因分析力、3、既存政策の見きわめを通じたターゲットを見定める力、4、複数の政策介入ポイントを有効性・効率性などの面から適切に絞り込んで政策を構築する力、5、当該政策が有効に機能するための機能条件の見きわめ力、6、政策法務力、7、当該政策を実施した場合に生じるであろう事象の予測対応力、8、当該政策が必要性・有効性・効率性・公平性・共同性・適法性・実行可能性の諸基準をクリアしているかどうかの検証力、9、より発展的で創造力豊かな奇抜な案を生むための飛ぶ力、10、職員個人のネットワーク力、11、庁内のチーム力から構成されているように思う」と嶋田先生は論じられています。市の認識を伺うとともに、このような力の育成につながると考えられる本市の取り組みについて伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 稲城市職員人材育成基本方針では、ますます多様化する市民ニーズに応えていくためには、政策形成能力や管理能力など、資質の向上に重点を置いております。御指摘の職員それぞれ、特に資質及び能力などの特性を業務の遂行の中で見きわめ、その特性をさらに伸ばすように、また足りない点は指導するなどの職場内におけるOJTが育成につながる一つと考えます。その上で、それぞれの職員の特性も見きわめた適材適所の活用が、庁内のチーム力、職場の組織力にもつながると考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 職場内でのOJTの強化は必要だと思います。ところで、「やってみせて、言ってみせて、やらせてみて、褒めてやらねば人は動かず」との山本五十六の名言を御存じでしょうか。私は、大学を卒業して企業に就職して、営業を学ぶ際に、最初に上司から聞かされました。OJTのあり方に通じる言葉であると思います。上司や先輩が具体的にやってみせて、わかるように話して聞かせて、実際にやらせてみて、褒めてあげることで部下は成長していくという意味ではありますが、庁内においては、管理職よりも係長以下の部下のほうが職務に精通している場合が多いように見受けられますので、管理職が見本を示して部下を育成するOJTは困難なのかもしれません。公務員組織のあり方を見直して、民間企業のように、部長や

課長が部下よりも職務に精通し、プロフェッショナル化しているような組織にしなければ難しいのではないかと思います。

⑧、チーム力やネットワーク力を生かした、職員によるボトムアップ型政策提案の仕組みをつくるべきだと考えます。市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 本市では、ボトムアップ型政策提案の仕組みの一つとして、政策課題研究の研修を現在行っております。この研修は、市の抱える政策課題をテーマとし、グループ討議や自主的な調査研究を通じて、職員の自立性を引き出すことや、政策形成能力の向上を図ることを目的としております。最近では、市民から信頼され親しまれる職員を目指し、その研修の成果として、稲城市職員接遇マニュアルを作成し、現在、市民対応マニュアルとして活用しているところです。近年の多様化する市民ニーズに応えるためには、職員個人個人ではなく、職員同士が連携しながら、主体的に課題を解決していく技術や能力の育成が重要と考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 政策課題研究の研修は大変有効であると思います。ただ、私が提案しておりますのは、係長以下の全ての職員によるボトムアップ型政策提案の仕組みづくりであります。例えば稲城市介護ボランティア制度のように、全く新しい制度や政策などを生み出すことや、国家戦略特区、モデル事業、職員それぞれがかかわっている職務に関する稲城市のビジョンなどが提案できるようになれば、職員のモチベーションも上がり、職務に臨む姿勢がさらによくなるのではないのでしょうか。係長以下の全ての職員によるボトムアップ型政策提案の仕組みづくりの必要性と今後の新たな取り組みについて、市の見解を伺います。

○ 企画部長（武藤路弘君） 職員によるボトムアップ型政策提案につきましては、市では有効であると認識しております。各職場で積極的に改善・改革に取り組んでいる職員に報いるとともに、職場の活性化及び市民サービスの向上を図るため、職員業績表彰制度を活用した仕組みづくりを検討しているところでございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 職員業績表彰制度を活用した仕組みづくりを評価するものであります。ただし、職員の業績評価につきましては、庁内における審査のみでなく、学識経験者などの外部有識者を加えるべきであると考えます。また、職員のモチベーションアップの視点から、表彰者を市民等に公表するべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 御提案いただきました職員の業績表彰審査時における外部審査員の導入や市民への発表につきましては、現在新たな仕組みづくりを検討している職員業績表彰制度の中で、今後研究してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） (3)、職員研修について。①、職員研修の考え方について、市の見解を伺います。



○ 総務部長（小林高明君） 職員研修につきましては、稲城市職員人材育成基本方針に基づき、地方分権型行政への進展に伴い、新たな意識構造への自己改革を進めながら、職員の勤務能力の発揮や増進ができるよう、職員に対し、職務に必要な知識、技術及び態度等を習得させるとともに、市民全体の奉仕者としてふさわしい人格及び教養を培うことと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 研修を受ける職員の皆様は、みずからが目指す理想の職員像を描くべきであると考えます。「できる公務員の仕事術」において伊藤章雄元東京都総務局理事は、1、自己実現型人間、2、他者実現型人間、3、パレート最適型人間の3タイプが第1のモデル像であり、もう一つは、プロフェッショナルな視点からのアプローチであり、1、攻めの開拓精神、2、ひとりでやる気概とプライド、3、利益・コスト意識、4、特定分野に秀でた能力、5、顧客満足主義を身につける、そしてそのために研修を受けるべきであると提案されております。また、既に存在するプロフェッショナルというべき行政マンの先輩を見習うべきであるし、行政マンは各自理想像をデッサンし、それを職場で実践するべきである、そして自前の設計図に従って自他の磨きを通して成長する公務員がやがて真のプロフェッショナルになるのだとも論じられています。そこで、研修を受ける職員の心構えや姿勢に関する考え方について、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 稲城市職員人材育成実施計画に基づく、市民から求められる職員像を常に意識し、何よりも自分自身が学ぶ姿勢、自己啓発の努力が大切であると考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 平成24年度から新公会計制度の導入に関する職員研修が始まっております。これまでの単式簿記から複式簿記に移行したことから、全職員が簿記に精通する研修をさらに強化するべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 公会計制度に関する研修につきましては、その必要性から、今後も引き続き全職員を対象に行ってまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ②、接客・接遇研修について、現状と課題を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 接遇研修につきましては、職員一人一人が市役所を訪れる市民に適切な対応や正しい言葉遣いをもって対応することを目的に、採用1年目の職員を対象に、新規採用職員研修及び総合案内窓口研修を、また採用2年目の職員と希望する職員を対象に、クレーム対応研修を、さらに採用3年目の職員と希望する職員を対象に、不当要求対応研修を毎年行っております。

次に、課題につきましては、これら職場外研修や職場内研修を通じ、一定の接遇能力が向上しても、窓口等においてトラブルが生じる場合がございます。そこで、職員

自身が冷静に市民の心理状態を理解し、円滑なコミュニケーションが図られるよう、臨床心理士を講師に迎えた接客研修を今年度から実施しているところでございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 「公務員のためのコミュニケーションお役立ち手帖」の中で疋田先生は、「ビジネスマナーや接遇は、ほかの人とかかわる仕事では、職種に関係なく必要なものなのです」と述べられています。つまり、行政サービスを市民に提供する職員にとって、ビジネスマナーと接遇は必要不可欠であるとのことであります。そして、ビジネスマナーと接遇の定義は、当たり前なのが当たり前でできることであり、例えば朝出勤したら「おはようございます」と元気に挨拶することを指しているとのことであります。疋田先生によりますと、ほとんどの職場でできていないそうであります。本市においてはいかがでしょうか。全ての職員におけるビジネスマナーと接遇はできているのでしょうか、伺います。

また、接客研修の状況を伺いましたが、その程度でよいのでしょうか。たった1人の職員の接客の不手際により、全ての職員が悪く言われることになりかねませんので、全ての職員の接客対応の向上に取り組むべきであると考えます。市の見解と今後の取り組みについて伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 挨拶につきまして、出勤時に各職場内における挨拶や、廊下や階段で行き合うときはもちろん、退庁時においても職員同士で自然に行えるよう指導しております。また、来庁者に対する声かけも積極的に行うよう指導しております。また、このような礼儀に加え、職員研修においては、接遇能力向上を目指した多様な研修により、職員がみずから学ぶ機会としておりますが、平成24年度に実施した政策課題研修の中において、受講した6人の市職員により、稲城市職員接遇マニュアルを策定いたしました。多くの市民の皆様にご満足いただけるような接遇対応をこのマニュアルを活用して実施してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ③、危機管理研修について、現状と課題を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 危機管理に関する研修につきましては、管理職を対象に、管理職現任研修の中で、また全職員を対象に、情報管理や自然災害等のさまざまな有事の際の対応に、情報セキュリティー、災害対応訓練及び防災研修を行っております。しかしながら、情報セキュリティーにおいては、情報漏えいやウイルス感染は社会においてさまざまな形に変化しながら起きており、また自然災害においても温暖化等の環境の変化に伴って毎年変化しているところでございます。そこで、これら危機管理に関する研修は、毎年最新の情報をもって行うよう努めております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 平成27年11月30日、市役所1階に男が原付バイクで侵入し、油のような液体をまいて放火するという事件が発生しました。この事件を受け、本市では、稲城市市庁舎放火事件検証委員会を発足させて、事件の概要や復旧活動を記録するとともに、職員に対するアンケート調査を実施し、その分析も踏まえて

課題を抽出して、今後の市役所の安全対策、防災・危機管理対応のために必要な対策の検証を行い、その結果を平成28年2月8日に報告書としてまとめられておりますが、その後の防犯対応訓練などの危機管理研修について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 事件を受け、特別に行った研修につきましては、さきにお答えしました臨床心理士による接遇研修がございます。また、防犯訓練の一環といたしまして、庁舎管理部門におきまして、防犯備品の設置、その具体的な使い方を体験する訓練を実施させていただきました。

○ 18番（大久保もりひさ君） ④、行政法や政策法務等、法律に関する研修について、現状と課題を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 行政法研修及び政策法務研修につきましては、それぞれの法の基礎的知識の習得を目的に市町村職員研修所において実施しており、本市では、受講を希望する職員を募り、派遣しております。しかしながら、それぞれ難易度や研修内容の設定が受講者の現在業務の必要性と必ずしも合致しないことなどにより、参加人数が多くありません。そこで、本市では、必修研修にするなど、多くの職員が参加しやすい研修になるよう、現在検討しているところでございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 職員に法の基礎知識がなければ、政策や事業の提案を行う際に、関連する法律や条例などの改定に支障を来すでしょうし、公務員の存在意義にも抵触するように思います。ぜひ必修研修にさせていただき、全職員の法に関する知識のレベルアップを図っていただきたいと思います。

(4)、人事異動について。①、人事異動の考え方について、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 本市の人事異動の考え方につきましては、さきにお答えしました職員に求められる働き方が多岐にわたる広い業務分野の経験から身につくものであることから、職員の資質向上を目的に行うとともに、人心の刷新や、効率的な業務を進めるためにも、組織内の年齢・地位・経験等のバランスを考慮しながら総合的に判断し、行っております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 生活福祉課や子育て支援課、収納課など、残業が多い部署が偏っているように思いますので、各部署や職員ごとの残業時間を精査した上で、業務量の偏重を是正することも考慮して人事異動を行うべきであると考えます。残業の偏重に関する実態を説明していただくとともに、今後の人事異動の取り組みについて伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 残業の偏重の実態につきましては、御質問にございました私どもの組織の中では、生活福祉課・子育て支援課・収納課で1人当たり年間平均時間数が多いことを実態として把握しております。人事異動の取り組みにつきまし

ては、毎年、企画政策課・財政課・人事課で行っている組織時間外ヒアリングにおいて各課の現状を把握しながら、適正な職員配置を進めてまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 私は、一番多忙で負担の大きい仕事であり、退職する要因となることが大きいと聞いております生活福祉課のケースワーカーや、嫌な思いをすることが多い収納課の職員については、管理職になる職員には必ず経験させていただきたいと思っております。人事課においてはぜひ検討してほしいと思っております。

②、人事異動の手順について、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 人事異動の手順につきましては、まず毎年、職員を対象に、異動希望の有無やその理由、また異動希望職場などのアンケート調査を行っております。そのアンケート調査の結果を参考に、必要に応じて職員と面談を行うなど、職員の適材適所の配置に配慮しながら、先ほどお答えしました考え方にに基づき行い、任命権者が決定しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ③、人事異動のサイクルについて、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 人事異動のサイクルにつきましては、組織力の低下を招かぬよう、職員一人一人の業務習熟度を高めるため、5年を基本と考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） たしか前市長のころは3年サイクルを基本としていたように認識しておりますが、5年サイクルに変更された理由と効果について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 団塊の世代の大量退職等によりまして、一時的な職員の業務習熟度の低下を招かないように、職員の業務担当年数を現在平均5年に変更したものでございます。これにより業務習熟度を維持できているものと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 私も、5年に変更されてよかったと思っております。

④、人事異動における女性職員への配慮について、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 人事異動における女性職員への配慮につきましては、稲城市特定事業主行動計画及び稲城市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画におけるワーク・ライフ・バランスの推進や、女性の活躍の推進において、女性が不安なく、高い知識や能力を身につけられるように配慮した取り組みが必要であると考えられます。さらに、男女を問わず、育児や介護等の時間制限のある職員に配慮した人事異動も必要と考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 人事異動については、女性職員への配慮が必要であるとの認識を御答弁していただきました。それでは、人事異動においてどのような配慮がなされたのか、伺いたいと思います。また、今後の人事異動における具体的な配慮について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 人事異動における女性職員への具体的な配慮につきましては、主に子育て世代の女性に配慮したこととして、比較的長時間勤務時間が少ない所属及び土日勤務が少ない所属への異動や、もう一方で異動における負担を避けるため、現在の所属にとどめるなど、必要に応じて、その職員の状況にできるだけ配慮した人事異動を行っております。今後とも、稲城市特定事業主行動計画及び稲城市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づき、進めてまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ⑤、人事異動における適材適所のあり方について、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 人事異動における適材適所のあり方につきましては、人事異動の考え方に基づく組織の機能化や効率化を進める上で重要な要素の一つであると考えております。そこで、必要に応じて人事課長が職員及び上司と面談や意見交換を行い、これに先ほどお答えしましたアンケート調査の回答を踏まえ、総合的に判断して、適材適所の職員配置に配慮しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 本市の人事異動は、さまざまな部署を経験させることに重点を置いているように私の目には映っております。私が勤めていた企業では、できるだけ短期間で適職を見定めて、プロフェッショナル化することを目指して人事異動を行いますので、部長や課長などの管理職は部下よりも業務に精通するようになります。管理職は、プロフェッショナルな上司として、先輩社員として、日常的に仕事を教えることが可能になるわけであります。自治体職員は、業者等と癒着する可能性があることから、定期的に異動させなければならないことはわからないわけではありませんが、それぞれの職員に適した業務を行っている職場に配置して、その業務のプロフェッショナルとして育成することに重点を置く人事異動は、職員のモチベーションアップと行政サービスの向上につながるのではないかと考えます。人事異動における適材適所のあり方は、公務員の存在意義を発揮させることにも直結すると考えます。以上の2つの視点から、人事異動における適材適所のあり方について、再度御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 現在、本市では、市政全般を視野に入れた課題の発見・解決を図り、幅広い視野を持って行政に対する知見を得られるような人事異動と、もう一つは、複雑化・高度化する地方自治体の課題に対応できるよう、高度な知識を得られるような人事異動の2つのことが考えられると考えております。人事異動に際し

ましては、これらの考え方をういつつ、総合的に判断させていただいて、適材適所の職員配置に配慮しているところでございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） ⑥、人事異動における第三者機関等の活用について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 人事異動は、さきにお答えしましたとおり、綿密に手順を踏んで、適材適所の配置に努めており、人材や組織を管理する上で欠かせない大事な施策であり、市の根幹的な業務であるので、第三者機関等を活用することにつきましては、考えておりません。

○ 18番（大久保もりひさ君） 人事課の職員の皆様は、人事についてどのような内容の研修を受けているのでしょうか。分権時代の人事異動は、以前の人事異動と変わらなければならないと考えます。行政の枠内の人事異動のみにとどまることなく、行政以外の民間や第三者機関の人事の知恵を吸収して、今後の人事異動に取り組むべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 人事課では、東京都市町村職員研修所における人事課研修や、民間企業が主催する研修など、異動や任用制度、給与、服務、勤務時間等の勤務条件及び人材育成など、事例研究も含めた人事全般の研修に毎年参加しております。今後とも、さまざまな研修に参加し、人事に関する専門知識を高めていきたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） (5)、採用や中途退職について。①、職員採用の考え方について、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員採用につきましては、稲城市民を大切にすることや、稲城市を愛することを基本に、基礎的な知識や事務能力が備わっていることや、素直さ、誠実さなどの視点に加え、稲城市職員人材育成基本方針の中の求められる職員像として、果敢に挑戦し、新しい時代を切り開く職員、コスト意識を持ち、質の高いサービスを提供する職員及び稲城市民とともに考え行動する職員を軸に採用を行っております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 稲城市民とともに考え行動する職員が採用の軸の一つであるという御答弁でございました。私は、ひとり暮らしの職員は稲城市内に居住することを採用の条件とするべきであると考えております。少なくとも入庁後5年間は稲城市内に居住して、消防団に所属したり、地域行事に率先して参加したり、地域住民と交流し、活性化の一翼を担うことを求めるべきであると考えます。そして、そのために必要な転居費用や特別住宅手当などを支給するべきであると考えます。御所見を伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 職員の採用に当たっては、地方公務員法の平等の取り扱いの原則などによりまして、市内在住を条件にし、優先的に採用することは難しいと考えております。しかしながら、採用試験の面接時に当市市長より直接、市内に住むことの重要性について確認したり、内定者説明会では、市内に居住している先輩職員から、市内に居住することの必要性や優位性を説明するなど、内定者に市内に居住する意義、さらに地域活動や行事に積極的に関心を持ってもらう、そういった取り組みを現在行っております。また、市内に在住する職員のみならず転居費用や住居手当を支給することは、現在の制度上では難しく、今後の研究としていきたいと考えております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** ただ、こちら側の考え方に賛同していただき、稲城市に居住してくださる方に対しては、必要な費用だけは出すべきだと考えます。研究ということでありましたが、前向きに協議されることを期待しております。

②、過去5年間の中途退職者の退職要因別人数を伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 平成24年4月から平成29年2月までの過去5年間の中途退職者につきましては、勸奨退職者が6人、公務外死亡退職者が1人、転職や親の介護等による普通退職者が23人となっております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 普通退職者23名について、具体的な退職要因別の職員数を伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 普通退職者23人の内訳につきましては、一身上の都合が22人、副市長の就任が1人です。なお、一身上の都合につきましては、退職者自身の退職理由の記載によるもので、詳細はわかりませんが、転職、病気及び家族の都合等によるものと考えております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 余り詳しく聞くことはプライバシーの侵害にもなりますので、この程度にとどめおきますが、人事異動等による要因がないことを祈るばかりでございます。今後もその辺に気をつけていただきながら人事異動をやりたいと思います。

③、機能の維持や向上のために行った中途採用や配置転換等、具体的な対応について伺います。

○ **総務部長（小林高明君）** 過去3年間における退職等による欠員補充といたしましては、平成26年度は2回、平成27年度は3回、平成28年度は1回、4月定期採用とは別に、年度途中採用を行っております。また、市民サービスの低下を招かないよう、定期的な人事異動以外に行った人事異動といたしましては、平成26年度に1回と平成28年度に1回行っております。さらに育児休業者等の対応としては、その都度、専務的非常勤職員または臨時職員を雇用して対応しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 過去3年間の欠員補充や不定期の人事異動などの効果と課題と今後の取り組みについて伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 過去3年間における退職等による欠員補充や不定期の人事異動等、また育児休業者等の代替補充につきましては、市民サービス及び行政機能の維持や向上に効果があったものと認識しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ④、新規採用や中途採用に対する本市の行政事務内容や人事異動等への理解不足をなくすための広報について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員採用試験の募集に際してのパフレットの中で、市役所で行う行政事務内容や人事異動期間等を紹介するとともに、先輩職員の声として、多様な職層と部署から職員の仕事内容の紹介をしており、広くさまざまな部署で働くことを記載しております。また、市ホームページにも掲載しており、本市で働くことに対する理解や不安のないよう、丁寧な広報に努めております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 私は、市民が求める職員像が広報されていないのではないかと感じています。市職員に対する市民の声を広報するべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 繰り返しになりますが、職員採用試験の募集に際してのパフレットの中で、稲城市職員人材育成基本方針により求められる職員像につきましては、必要な項目を記載するようにしております。今後さらに、足りない点につきましては工夫しながら、わかりやすい広報に努めてまいります。

○ 18番（大久保もりひさ君） ⑤、新規採用の時期について、現状と課題を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 新規採用の時期につきましては、定年退職者の補充と、新卒者が受験しやすいことから、4月1日採用を基本としております。特に現状について課題はございません。

○ 18番（大久保もりひさ君） 通告が言葉足らずだったようですので、改めて伺います。新規採用の募集時期について、現状と課題と今後の考え方について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 一例を挙げて御説明させていただきますが、平成29年4月1日付採用試験の募集時期につきましては、平成28年5月1日から6月15日まで受け付けをいたしました。特に募集時期について問題はないと考えております。



○ 18番（大久保もりひさ君） 他の自治体の募集時期との関連で課題があるのかと思って質問いたしました。

⑥、専門職員の採用について、現状と課題を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 専門技術職員の採用につきましては、現在、市立病院職員を除く市職員においては、土木技術職、建築技術職、保育士職、保健師職など、135人の専門技術職員を配置しており、必要に応じた採用を行っております。市立病院職員においては、事務職以外は全て医療専門職員で、299人を配置しており、適宜適切な時期に採用を行っております。課題としましては、土木技術職、建築技術職及び看護師職につきましては、その需要がふえて、人材が不足していることでございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 自治体職員は、プロフェッショナルを目指さなければならないことから、あらゆる分野の専門職の募集をふやすことと、職員に資格を取らせることを推奨するとともに、手当化するべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 本市の職員は、地方自治体職員として知識を深めていくことが求められる一方、市全般の幅広い視野を兼ね備えることが求められております。そのため、特定の分野の知識を持った専門職ではなく、一般行政職として募集しております。また、職員が自主的に行う資格取得のための講座の受講等について、その費用を補助する制度など、職員の資質の向上に取り組んでおります。

なお、本市の給与人事制度につきましては、平成5年から東京都人事委員会勧告の内容及び趣旨に沿って改定していることや、職員の給与は原則的に職務と責任に応ずるものとする職務給の原則から、職務ごとに給料を定めているため、さまざまな資格取得者に対する手当は考えておりません。

○ 18番（大久保もりひさ君） ⑦、任期付職員の採用について、現状と課題を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 任期付職員の採用につきましては、現在、経済観光課に観光担当課長として1人の職員を採用しております。観光事業における任期付職員の活用は、その優位な知識と経験を生かし、既存の観光資源の新たな活用や新たな観光資源の発掘などにおいて一定の成果を上げ、現在活躍しているところです。

○ 18番（大久保もりひさ君） 私も、観光担当課長については、前任者も含めて、期待以上の働きをされていると思いますが、よりよい方を雇用するためには、雇用の安定性から考えて、3年の任期を5年程度に延ばすべきではないかと考えます。御所見を伺います。また、他部署においても任期付職員の採用を検討するべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 任期付職員の任期の設定でございますが、業務の区切りや人材確保の観点から、現在のところ3年と考えておりますが、5年まで延長できることとなっております。

また、他部署における任期付職員の採用につきましては、現在のところそのような考えはございませんが、今後さまざまな社会変化に的確に対応し、市民の期待する行政を遂行する上でその必要性が生じた際は、雇用を検討してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ⑧、期待される本市職員像について、市長の見解を伺います。

○ 市長（高橋勝浩君） 近年、職員に求められる資質と能力につきましては、新しい地域社会をつくる情熱と政策形成能力を持ち、挑戦意欲と、公務員として高い倫理性を保持し、常に必要な資質と能力の向上に絶えず努める姿勢と、市民の最も身近な職員として、鋭敏な市民感覚で市民と協働する姿勢を持つことと考えております。そこで、このような資質と能力に基づき、市民とともに考え行動し、果敢に課題に挑戦しながら、将来を切り開き、コスト意識を持って、市の持ち味を生かしたより高いレベルのサービスを提供できる、そういった職員が本市に期待される職員像と考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ありがとうございます。期待される職員像について、よくわかりました。情熱、政策形成能力、挑戦意欲、高い倫理観、資質と能力の向上など、重要なキーワードがちりばめられた御答弁をいただきました。

嶋田先生は、事業指向型発想から政策指向型発想への転換が必要であること、ミッション、つまり使命感を持って未来志向・長期志向で考えることが必要であり、職員は、求められる働き方に合ったさまざまな能力が必要になると論じられております。市長の御答弁とのつながりを強く感じますし、私も同感であります。そして、嶋田先生は、職員の働き方を見直す上で、入庁1年目は無我夢中で仕事を覚え、2年目になれて、3年目からだれるという自治体職員にありがちなパターンを変えなければなりませんし、そのためには、職員は組織に対する忠誠ではなく、仕事に対する忠誠でなければならないと厳しく指摘されています。私は、嶋田先生が指摘されたようにならないためには、よりよい職場環境づくりが不可欠であり、管理職の皆様の不断の努力が必要であると考えます。

また、市長は、コスト意識を持つ、より高いレベルのサービスの提供との重要なキーワードも御答弁されました。嶋田先生は、行政はコストでは通常民間には勝てないことを前提として、行政のコストの高さを補って余りある何らかの付加価値を積極的に創出することが必要であると論じられておりますので、まさに市長の考えと同じであり、私もその考え方に賛同するものであります。疋田先生は、行政サービスは民間のサービスとは違い、奉仕や貢献のことであると理解する必要があることと、職員全員が漏れなく、当たり前のことを常に当たり前に行うことが必要なサービスであり、

期待されるサービスであると提言されています。私は、一人も漏れなくという点が重要であると思います。そして職員は、市民感覚で市民と協働する姿勢を持つことが必要であると市長は御答弁されました。私も同感であります。

伊藤章雄先生は、現場の大切さについて、幾つかの重要な指摘をされています。「誰もが現場は大切だと言うけれども、現場には何があり、何が学べるのか。第1は、客観的事実の迫力である。第2は、真の問題点がわかることである。第3は、最適最善の選択ができることである。管理職が現場を輝かせる努力を継続することにより、現場のモラルが向上する」とのことでありました。伊藤先生の東京都職員時代の体験に基づいた御指摘でしたので、大変説得力がありました。

私は、副議長になってからの1年10カ月、本市職員の仕事に取り組む姿勢をじっくりと見てまいりました。そこでわかったのは、真面目に一生懸命に仕事に取り組んでいる若い職員が大変多いということであります。この若い職員たちが期待される本市職員像に近づけるかどうかは、当然ながら本人の努力は必要ですが、その上司たち、つまり課長や部長が自分たち以上に部下を成長させようと、あらゆる面で指導・アドバイス・サポートすることが必要であると考えます。

さて、高橋市長が語られた期待される本市職員像は、市民が期待する職員像であると思いますが、市民は全く知らないと思います。市民への広報のあり方について伺います。

また、現在の職員には浸透しているのでしょうか。現状と今後の取り組みについて伺います。

そして、本市職員を目指す方々への広報の現状と、今後の取り組みについて伺いたいと思います。よろしく願いいたします。

○ 総務部長（小林高明君） 期待される職員像につきましては、稲城市職員人材育成基本方針として、新任職員への研修時に指導しております。職員の人事考課実施時にも評価項目として、チャレンジ、仕事の成果、知識、技術、企画力、折衝・応対力、理解・判断力、指導力等、14項目を評価対象とし、評価結果を職場の上司とヒアリングする中で、本人に定期的に振り返りを促し、意識づけを行っております。

また、本市職員を目指す方々への広報としましては、繰り返しになりますが、今後さらに工夫しながら、市民が求める職員像として、わかりやすい広報に努めてまいりたいと考えます。

なお、市民の方への広報につきましては、今後検討してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） （6）、昼休みの職場環境の改善について。①、職員の昼休みの過ごし方について、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員の昼休みの過ごし方につきましては、職員の心身の疲労を回復し、午後からの業務を効率的に行うためリフレッシュする時間で、自由に利用する時間であると考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 実際に職員は昼休みにリフレッシュできているとお考えでしょうか。本市職員の昼休みの過ごし方別に御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 昼休み時間の過ごし方は、職員おのおのが自由に過ごす時間であると考えておりますので、その過ごし方を調査したことはございません。

○ 18番（大久保もりひさ君） 職員がリフレッシュできているかどうかを把握することは、担当部署の職務であると考えますので、今後は実態を調査するべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員がリフレッシュできているかの把握につきましては、施設の衛生状況等の確認である職場巡視を行っております。その中で行えるよう、検討させていただきたいと思っております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ②、自席で昼食をとっている職員の割合について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 本庁舎において自席で昼食をとる常勤職員の割合につきましては、日々の違いはございますが、おおむね半数程度の職員でございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 自席以外で食事をしている常勤職員の食事場所について伺います。

また、会議室等の自席以外のスペースで食事をする常勤職員間における公平公正なルールについて伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員の昼食場所につきましては、本庁舎においては、主に市民食堂、職員休憩室や中央公民館ロビーのほか、相談コーナーや諸室、また近隣の飲食店などで昼食をとっております。会議室等で食事をするにつきましては、昼食後においてはその後の利用に支障のないよう、職員みずから机の整理を行うことのほか、特段のルールはございません。

○ 18番（大久保もりひさ君） ③、自席で昼食をとることに対する市民の声について伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 自席で昼食をとることに対する市民の声につきましては、市政への提案、メールフォーム及び電話等でのお問い合わせについて、御提案などを頂戴しておりません。

○ 18番（大久保もりひさ君） ネットでちょっと調べますと、各自治体には相当そういう声が届けられているようで、苦慮されている自治体も多いということは、私も

見て知っております。本市においては、公式には市民の声はないという御答弁でございました。

それでは、市役所の1階と2階を中心に、自席で食事することを控えていることについての理由を伺います。昼休みに来客が多いフロアだから、自席で食事することを控えると決めたのであれば、そのフロアの職員は食事するスペースを優先的に確保されるべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 昼休みも窓口対応のある職場におきましては、市民への配慮や各課ごとの申し合わせの中で、職員が自主的に別の場所で食事をするところがあると思いますが、市では、自席で食事をとることの禁止はしておりません。

○ 18番（大久保もりひさ君） 市民への配慮や課ごとの申し合わせにより、職員が自席以外で食事をしている場合があるとの御答弁でございましたが、そのような行為は自主的とは言わないのではないのでしょうか。やむを得ず自席以外で食事をとっているにもかかわらず、それを自主的な行為であると決めつけられるのであれば、昼食時間における職場間の不公平が黙認されていると言わざるを得ません。市民への配慮や課ごとの申し合わせにより、自席以外で昼食をとらざるを得ないのであれば、そのスペースを確保するように課長や部長は汗をかくべきであり、他の部署や職員に働きかけなければならないと考えますし、稲城市役所全体の問題として、改善を協議・検討するように働きかけるべきではないのでしょうか。私が勤務していた企業では、このような状態を放置することは考えられません。管理職の皆さんには、昼休みの職場環境の改善について、特に女性職員のランチと休憩スペースの問題について、真剣に考えていただきたいと思えます。

④、自席で昼食をとることについて、市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 職員の昼食場所につきましては、本庁舎においては、主に市民食堂、職員休憩室や中央公民館ロビーのほか、相談コーナーや諸室、また近隣の飲食店などで昼食をとっております。自席で昼食をとることもその一つと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 昼休みは職員がリフレッシュする時間であるとの市の認識でございました。昼休みはランチタイムと呼ばれるほど、昼食がその中心であり、楽しく食事することが一番のリフレッシュにつながると考えます。

疋田幸子先生は、ストレスを引き起こすストレッサーには物理的ストレッサー・心理的ストレッサー・社会的ストレッサーの3種類があると述べられています。自席で昼食をとり休憩しなければならない職員と、逆に市民への配慮や課ごとの申し合わせにより自席以外の昼食と休憩のスペースをみずから探さなければならない職員などにとって、本人が望んで作り出した状況や状態でないのであれば、物理的ストレッサーを受けている状態であるということになります。管理職の皆さんが知恵を絞って、昼食と休憩をとることができるスペースを用意することにより、物理的ストレッサー

を外してさしあげるべきではないでしょうか。常勤職員の中でも、特に女性職員が、市民の視線を気にすることなく、自席以外のスペースでランチタイムに安心して食事をして、おしゃべりをしながら楽しく過ごせるように、環境を整備するべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 繰り返しになりますが、昼休みはおのおのが自由に過ごす時間となっております。昼食場所につきましても、市民食堂、職員休憩室などを用意しておりますので、一応の対応はできているものと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） このような状態について、一応の対応はできていると言わざるを得ない総務部長も苦しい立場であると思います。

⑤、昼食後の休憩場所について、現状と課題を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 昼食後の休憩場所の現状につきましては、先ほどお答えしました職員休憩室を初め、市民食堂の利用など、それぞれ職員が自由に場所を選び休んでおります。職員休憩室の用意がありますので、特に大きな課題はないと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 公務員を目指している大学生たちは、職場環境について、他の自治体と比較調査しているようで、最近、町田市役所に採用された稲城市民から聞いた話ですが、新庁舎となった町田市は、全ての職員が自席以外で昼食をとり、昼食後も自席以外でリフレッシュできることを大学のOB・OGに聞いて事前に知っていたとのことでした。公務員を目指す大学生は、昼食場所とともに、昼食後の休憩場所も大切な職場環境であると考えていることの一例であります。御存じだと思いますが、毎年多くの大学生が本市以外の自治体の職員に採用されています。職員にとって働きやすい職場づくりは、期待する職員像を目指して自己実現に励んでくれる大学生を獲得することができる可能性を高めることができると考えます。私は何としても昼食後の休憩場所を自席以外に設けるように努力するべきであると考えます。再度御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 現在の休憩場所を今以上に整備することは、庁舎の構造や広さなどから、現状では課題が大きいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ⑥、昼休みに昼食や休憩をする場所を確保するための今後の取り組みを伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 昼休みに昼食や休憩をする場所につきましては、既に用意がございますが、今以上の休憩場所を設けることは、限られたスペースの中では困難と考えます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 私は、1年10カ月ほど前に副議長の大命を拝してから、ほぼ毎日正副議長室に出勤して、4階フロアの状況を存じ上げておりますが、本会議や委員会開催時以外は、議会事務局職員以外はほとんど誰もいない状態です。委員会や代表者会議なども午前中で終了することが多いので、ランチタイムにはほとんどの場合誰もいない状況です。総務部長におかれましては、前職で御存じのとおり、稲城市議会関係例規集の中に、委員会室は議長が認めた場合を除き、原則として他の部署に貸し出さないと規定していますので、貸し出すためには代表者会議で協議して、議会会議室と同様に、委員会に使用しないときは他の部局に会議室として貸し出すことができるといった文言を追加し、改正する必要がありますので、少々ハードルが高いかもしれませんが、議会会議室は、原則として他の部局に貸し出さないけれども、委員会・協議会・代表者会議に使用しないときには、他の部局に会議室として貸し出すことができると規定しています。議会会議室は既にさまざまな会議に貸し出されておりますので、庁内の会議室をランチルームとして使用しているのと同様に使用していただければ、貸し出しは可能であると考えます。例えば、職員組合から議長に対して、委員会室と議会会議室を昼食時の職員の休憩場所として貸してほしいと申し出ることが考えられます。議長は代表者会議に諮ることになると思いますが、だめだと言う議員はいないのではないのでしょうか。議会図書室の提供については、議長が代表者会議に諮ってください、全会一致しましたので、既に申し出ましたが、委員会室と議会会議室における昼食時の借用について、総務部長から議会ルールとともに、議長への申し入れについて、職員組合に情報提供をしてあげてはいかがでしょうか。御所見を伺います。

○ 総務部長（小林高明君） 市議会の諸室の職員の利用につきまして御提案いただきまして、ありがとうございます。御質問にもありましたが、私の承知しているところでは、委員会室は議長がお認めいただいたとき以外は他部局に貸し出さないという認識を持っております。議会事務局に確認の上、問題がなければ、今回の御質問の趣旨は職員組合に伝えるというお話なので、この趣旨を伝えることはさせていただきたいと思っております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 項目番号2、ペアレントメンターの養成等による発達障害児と家族への支援について伺います。

(1)、支援の現状と課題について。①、発達障害児について伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 発達障害児への支援の現状につきましては、稲城市発達支援センター「レスポーいなぎ」において、臨床心理士等の相談員を配置し、発達障害に関する相談支援や普及啓発などを行っております。発達障害に関する相談窓口として、広く市民などの相談を受けていくとともに、福祉・教育の関係部署との情報共有・連絡調整や、保健所・児童相談所などの関連機関との連携を図り、適切な支援につなげていくよう努めております。発達障害児への支援の課題につきましては、相談窓口としてのレスポーいなぎを広く周知していくことや、相談支援からつながる療

育などを行う児童発達支援や放課後等デイサービスのニーズが年々ふえ、市内だけではなく、市外の施設も市民が利用していることから、さらなる場所の確保が課題と認識しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） まずは支援の現状について何点か伺います。

レスポーいなぎは、大変よく機能していると思いますが、保育所・幼稚園・小中学校との連携が不十分であるように感じていますが、現状と課題について伺います。

また、保育所・幼稚園・小中学校を通じて行う保護者への情報提供も不十分であるように思います。御所見を伺います。

そして、課題と認識されている療育施設と放課後等デイサービスの施設の増設についての取り組みについて伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） まず、保育所・幼稚園・小中学校との連携の現状につきましては、機関相談で保育所・幼稚園・小中学校からの相談を受けるとともに、これらが主催する相談支援の調整会議等に参加しております。また、小中学校においては、特別支援教育相談室と同じ事務室にありますので、密に連携して対応に努めているところでございます。

課題につきましては、発達障害がわかった後に、その子供が通う保育所・学校などと連携し、情報共有や連絡会などの支援体制をどのように整えていくのかが課題と認識しております。また、保育所等を通じて行う保護者への情報提供につきましては、現時点では、毎年5歳になる子供を持つ全家庭を対象とした就学前発達相談のリーフレットの郵送、レスポーいなぎの事業案内のリーフレットや講演会等のチラシを各施設に配布するなど、周知に努めているところでございます。

そして、療育施設と放課後等デイサービス施設の増設についての取り組みにつきましては、第4期稲城市障害福祉計画にありますように、既存の事業所とも継続的に協議し、新たな確保策を検討していくとともに、第5期稲城市障害福祉計画などの策定に向け、事業所や当事者団体、地域自立支援協議会などで議論してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ②、発達障害児の家族について伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 発達障害児の家族への支援につきましては、稲城市発達支援センター「レスポーいなぎ」において、発達障害に関する相談窓口として、家族からの相談も受けております。また、親子で別々に面談を行い、子供の様子を相談員と観察して、お子さんの障害特性やかかわり方の助言を受ける親子並行面接や、家族向けの発達障害に関する勉強会を要望・必要等に応じて行っております。

課題につきましては、平成28年度から相談員をふやして拡充した親子並行面接や相談支援を踏まえ、さらに発達特性の理解やかかわり方の改善等が図られるよう、状況に応じて対応していくことが課題と考えております。



○ 18番（大久保もりひさ君） 発達障害児の保護者からは、レスポーンさの職員はよく話を聞いてくださって感謝しているけれども、発達障害児の保護者同士で悩みを共有できるような仕組みや組織が欲しいとの要望を受けています。市の認識と今後の取り組みなどについて伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 発達障害児の保護者同士で悩みを共有できるような仕組みや組織につきましては、発達障害はその障害特性もさまざまであることから、同じような経験・悩みを持っていることや、お互いに信頼関係を築くことが必要であるなど、さまざまな課題があると認識しております。今後の取り組みにつきましては、レスポーンさで相談支援を行っていく中でニーズ等を把握しながら、研究してまいります。

○ 18番（大久保もりひさ君） (2)、今後の支援の取り組みについて伺います。①、発達障害児（者）の子育て経験を生かして相談・助言を行うペアレントメンターを養成して、子供が発達障害の診断を受けて間もない親や家族等への支援体制の整備を図るべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） ペアレントメンターにつきましては、発達障害がある子の子育てを経験した親が、相談支援に関する研修を受け、みずからの経験等を生かして、相談を受ける立場として活動するものでございます。資格ではありませんが、厚生労働省が有効な家族支援策として養成を推進しており、地域の実情にも詳しく経験豊富な適任者がいる場合には非常に有効であると考えますが、相談者に寄り添って共感できる力を身につけなければならないことや、初めての相手との関係性を築くまでに時間を要するなど、さまざまな課題があると認識しております。発達障害児の親や家族への支援体制の整備につきましては、保健センターのきらきら学級や障害児の親の会などにおいて、親同士の情報交換や親睦を深めていく中で、経験のある親などが悩み事や相談を聞いたり、困ったことに共感する現状の活動のほうが、より自然で効果的であると考えておりますので、現時点では、市が新たな支援体制を整備する必要性は低いものと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 先ほどの再質問でも申し上げましたが、発達障害に関する同じような悩みを持つ保護者同士の情報交換や悩み事にアドバイスをしたり受けたりする場所や機会がないとの要望を繰り返し受けていることから、ペアレントメンターの養成活動はその解決策の一例として申し上げたものであります。親の会に参加する保護者がふえるように支援することや、新たな親の会の結成を支援することなどが、行政や社会福祉法人などの役割であると考えます。市の見解を伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 親の会への支援につきましては、レスポーンさにおける相談支援や、障害福祉課の保健師が必要に応じて親の会の会合等に参加し、その活動状況等を把握しておりますので、親の会とも相談しながら、さまざまな機会を捉

えて周知に努めてまいりたいと考えております。また、新たな親の会を結成したいとの相談があれば、活動場所の情報提供や調整等を行い、必要に応じて会合等に参加し、市内や近隣市の関連施設や福祉サービスについての情報提供等を行っておりますので、引き続き親の会への支援に取り組んでまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ②、ペアレントメンター・コーディネーターを東京都から稲城市保健センターや稲城市発達支援センター「レスポーいなぎ」などに派遣してもらうことにより、発達障害児の家族への適切な支援を行うべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） ペアレントメンター・コーディネーターにつきましては、ペアレントメンターの活動を調整したり、養成するための研修会・講習会を企画する方で、ベテランのペアレントメンターや行政、発達障害等の支援センターの担当者など、体制によりさまざまな方が担っているものでございます。ペアレントメンターによる家族支援よりも、親同士の情報交換や親睦を深めていく中で、経験のある親が悩み事や相談を聞いたりする現状の活動のほうが効果的と考えておりますので、現時点では、ペアレントメンター・コーディネーターの必要性は低いものと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 市の考え方はよくわかりましたが、発達障害児の保護者同士の交流が一部の保護者にとどまっている現状がありますので、ペアレントメンター・コーディネーターの活用を一例として挙げました。目的は、質問通告書に記載しましたように、発達障害児の家族への適切な支援であります。答弁で効果的と述べられている親同士の情報交換や親睦を深める活動について、発達障害児の家族に具体的な内容がわかるように、親の会に参加していない保護者も含めた広報を行うことにより、発達障害児の家族への適切な支援が行われるように取り組むべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 発達障害児の家族への支援につきましては、レスポーいなぎや相談支援事業所、障害福祉課に、市内で活動している親の会などを知りたい、または参加したいといった相談があった場合には、相手の状況等をよく聞き、親の会の活動状況等について情報提供をしております。引き続き、障害児を持つ親がひとりで悩み、孤立化しないよう、関係機関とも連携しながら、相談支援を行ってまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ③、発達障害児に有効とされる身体認知ヨガの導入について、市の見解を伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 身体認知ヨガにつきましては、世田谷区の事業者が始めた取り組みで、発達障害がある子供が体の機能をうまく使いこなせていないことに

着目し、体の使い方や身体機能を広げていく、療育とは違った視点の取り組みであると認識しております。障害児の親の会の稲城七つの子では、療育活動の一環で音楽療法や静的弛緩誘導法など、さまざまな取り組みを行っておりますので、必要に応じて稲城七つの子などへの情報提供を行ってまいります。なお、現時点では、市が身体認知ヨガを導入する必要性は低いものと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 先日、発達障害児の保護者主催による身体認知ヨガを行ったところ、自分の身体を理解していない子供や、基本的な体の動かし方ができなかったり、ぎこちなかったりしたことに大変驚かれたと伺いました。発達障害は非常に幅が広いと言われておりますので、療育活動の効果が出る場合もあるでしょうし、身体認知ヨガのように、療育以外の取り組みの効果が出る場合もあるでしょう。発達障害に関するさまざまな情報収集を行い、適切に情報提供をする仕組みをつくるべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 発達障害に関する情報を提供する仕組みにつきましては、発達支援センター「レスポ-いなぎ」が市の発達障害に関する相談窓口及び専門機関でございますので、現時点では、寄せられる相談からニーズや傾向などを把握し、他機関の講演会・研修会や新たな取り組みなどから情報収集を行い、情報提供に努めていくことと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ④、発達が気になる子供や発達障害児のライフステージに応じた切れ目のない支援の今後の取り組みについて、市の見解を伺います。

○ 福祉部長（鈴木秀治君） 発達が気になる子供や発達障害児のライフステージに応じた切れ目のない支援につきましては、稲城市発達支援センター「レスポ-いなぎ」が発達障害に関する相談窓口として、年齢に関係なく広く相談を受けていくとともに、障害特性の理解、感情認知などの支援により、コミュニケーションや社会スキルを改善し、就労へつなげる成人プログラムや、親子並行面接などの相談支援を行っていく中で、今後も切れ目のない支援ができるよう努めてまいります。

○ 18番（大久保もりひさ君） 何でもレスポ-いなぎが中心ということですが。発達障害の支援に関しましては、ライフステージに応じた切れ目のない支援を実現するための稲城市のビジョンがないことが一番の問題であると考えます。明確なビジョンを掲げて、各施策や事業を実現するための財源の確保を含めたタイムスケジュールを検討しなければ、進んでいかないように思います。まず発達が気になる子供や発達障害児のライフステージに応じた切れ目のない支援に関するビジョンについて協議・検討する必要があると考えます。御所見を伺います。

また、切れ目のない支援の中でも、居場所づくりやひきこもり、就労などの支援については、さまざまな専門職を含めたメンバーの増員や機能拡充が不可欠であると考えます。今後の取り組みについて市の見解を伺います。

○ **福祉部長（鈴木秀治君）** 発達障害児の支援につきましては、平成25年度にレスポ一いなぎの開設により、本人や御家族、保育所、学校等に障害特性への理解を深めるための普及啓発や相談支援の拠点整備を行い、早期発見・早期療育に関する取り組みを一つ一つ進めてきているところでございます。このような状況の中で、切れ目のない支援に関するビジョンについて協議・検討することにつきましては、平成29年度に第三次稲城市保健福祉総合計画及び第5期稲城市障害福祉計画を策定していくに当たり、その中で困り事やニーズ等を把握し、稲城市地域自立支援協議会や障害者団体、事業所等と協議・検討を進めていくこととなると考えております。

また、レスポ一いなぎの機能拡充などの今後の取り組みにつきましては、レスポ一いなぎの相談員を平成28年度に1名増員し、新たな相談支援の取り組みを始めたところでございます。引き続き相談支援等を行いながら、さまざまなニーズや課題を検証し、今後必要とされる機能を拡充していくことも研究課題であると考えております。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 項目番号3、自閉症・情緒障害特別支援学級の拡充について。

(1)、小中学校に設置が可能な自閉症・情緒障害特別支援学級について伺います。

○ **教育部長（伊藤徹男君）** 小中学校に設置可能な自閉症・情緒障害に係る特別支援学級につきましては、固定型の自閉症・情緒障害特別支援学級と、情緒障害等通級指導学級となります。なお、小学校の情緒障害等通級指導学級につきましては、平成29年度から全校に設置する特別支援教室へ移行いたします。

○ **18番（大久保もりひさ君）** (2)、多摩26市内の市立小中学校における自閉症・情緒障害特別支援学級の設置状況について伺います。

○ **教育部長（伊藤徹男君）** 平成28年度の多摩地区26市における自閉症・情緒障害に係る特別支援学級の設置状況につきましては、固定型の自閉症・情緒障害特別支援学級は、小学校のみに設置が5市、中学校のみに設置が5市、小中学校ともに設置が5市となっております。情緒障害等通級指導学級につきましては、小学校で26市設置しており、内訳といたしましては、通級指導学級設置が12市、全校に特別支援教室設置が4市、通級指導学級と特別支援教室併設が10市となっております。中学校におきましては25市で通級指導学級を設置しているという状況でございます。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 今後の設置を考える上での参考にしたいと思いますので、固定型の自閉症・情緒障害特別支援学級を設置している自治体名を教えてください。

○ **教育部長（伊藤徹男君）** これは各市のホームページでの調査になりますが、小中学校ともに設置は、青梅市・国分寺市・清瀬市・多摩市・西東京市の5市、小学校のみに設置は、町田市・国立市・東久留米市・武蔵村山市・羽村市の5市、中学校の

みに設置は、小金井市・日野市・狛江市・東大和市・あきる野市の5市でございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） ありがとうございます。

(3)、軽度発達障害児を対象とした小学校の特別支援教室が来年度からスタートしますが、特別支援教室が適さない自閉症や情緒障害のある児童を対象とした固定型の特別支援学級を設置するべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 小学校における固定型の自閉症・情緒障害特別支援学級の設置につきましては、学級規模や就学相談等の状況を踏まえ、また多様な障害に応じた指導方法のあり方などを考慮し、設置の必要性について検討してまいります。

○ 18番（大久保もりひさ君） 今後の検討の進め方とスケジュールについて伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 平成29年度に稲城市特別支援教育あり方検討会を設置し、協議を進めてまいりたいと考えております。小学校における固定型の自閉症・情緒障害特別支援学級設置の具体的なスケジュールにつきましては、現段階ではお示しできませんが、教室の確保や就学・転学相談の状況、多様な障害に応じた指導方法のあり方などを考慮し、検討を進めてまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） (4)、中学校においても、自閉症や情緒障害のある生徒を対象とした固定型の特別支援学級を設置するべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 中学校における固定型の自閉症・情緒障害特別支援学級の設置につきましては、学校規模や就学相談等の状況を踏まえ、また多様な障害に応じた指導方法のあり方などを考慮し、設置の必要性について検討してまいります。

○ 18番（大久保もりひさ君） 今後の検討の進め方とスケジュールについて伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 先ほどお答えいたしましたとおり、中学校における固定型の自閉症・情緒障害特別支援学級設置につきましても、今後、検討を進めてまいります。

○ 18番（大久保もりひさ君） 項目番号4、小中学校におけるハード面の改善について。かつて、小中学校におけるハード面の課題としては、校舎の老朽化や普通教室の冷房化等が代表的でしたが、第四次稲城市長期総合計画の着実な履行と都議会公明党が推進し、新設された東京都公立学校施設冷房化緊急支援特別事業補助金の活用等により改善が図られています。しかしながら、文部科学省が推進するICT活用学習

のための環境整備や、トイレの洋式化などに関する課題が山積していると考えます。

(1)、ICT活用学習の環境整備について。①、現状と課題について伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 市内小中学校におけるICT活用の環境整備につきましては、全小中学校のパソコンルームにパソコンを40台整備しているとともに、教員が教育用パソコンを活用した授業を行えるよう、各教室にLAN環境整備を行っております。また、デジタル教材などの学習用ソフトウェアや実物投影機などの備品についても整備を行っております。

なお、課題につきましては、現在のところ、ないものと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 私が稲城第三中学校の授業参観をした際に、iPad並みの画面の小ささに驚きました。そこで、まず全小中学校のパソコンルームに設置されているパソコンについて伺いたいと思います。児童・生徒用のパソコンの画面サイズや機能などの仕様と、入れかえやバージョンアップなどの時期についての検討・協議・決定などを行う組織について伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 市内小中学校のパソコンルームに整備しているパソコンの仕様について検討・協議・決定を行う委員会のような組織はございませんが、教育委員会として、リース契約の更新時には、学校の意見などを踏まえ、最新の機種を選定しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ②、多摩格差の具体例を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） ICT環境整備につきましては、国や都の補助金を活用して整備しており、23区と比較して、整備内容について差異が見受けられないことから、多摩格差につきましては、認識していないところでございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） 多摩格差の認識はないとの御答弁でしたが、例えば教員が授業に使用するノートパソコンについては、23区内の小中学校は教員1名に1台の配置であるにもかかわらず、本市は学年に1～2台程度であると聞いております。また、23区では全ての特別教室に電子黒板機能を付加した大型デジタルテレビを設置していることや、特別支援学級の教育に適したノートパソコンやソフトウェアの児童・生徒数に準じた台数の配備など、本市のICT活用学習の環境との多摩格差があると認識しております。多摩格差を詳細に調査した上で、優先順位を定めて環境整備をするべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 今後も他区市のICT環境整備の状況把握のために、必要に応じて調査等を行ってまいりたいと考えております。また、ICT活用学習に必要な備品等については、財政状況や学校の実情に応じて、整備を検討してまいります。

○ 18番（大久保もりひさ君） ③、改善の取り組みについて伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 市としましては、現在のところ、ICT活用学習に必要な環境整備が図られているものと認識しておりますが、引き続き、都や他市の状況を見きわめながら取り組んでまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 平成28年6月16日、小学校段階における論理的思考力や創造性、問題解決能力等の育成とプログラミング教育に関する有識者会議において取りまとめられました小学校段階におけるプログラミング教育の在り方についての「次世代の学校」の在り方の中で、「教員の授業力の向上や学校の機能強化に資するICT環境の在り方を念頭に置きながら、アナログかデジタルかを対立的に捉えずに、「次世代の学校」にふさわしい環境整備と新しい教育課程の在り方を併せて議論していくことが求められている」と論じられています。学識経験者や教員や保護者の代表を加えたICT活用学習の環境整備のあり方検討会（仮称）などを立ち上げて、今後の取り組みについて協議するべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） ICT活用学習の環境整備のあり方を検討する組織の設置につきましては、現在のところ予定しておりませんが、学習指導要領の改訂を見据えた今後の国及び東京都教育委員会の動向についても注視しながら、対応について検討してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） (2)、校舎内における無料Wi-Fiの環境整備について。  
①、26市の実施状況を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 26市の実施状況でございますが、14市において小中学校ともWi-Fiのアクセスポイントが整備されております。また、小学校に限り整備されている市が1市、中学校に限り整備されている市が1市ございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） ②、今後の取り組みについて伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 小中学校では、パソコンを活用し、総合的な学習の時間及び算数科や社会科並びに数学科や理科、技術・家庭科などの教科で、調べ学習や事前学習、事後学習のまとめや発表等の問題解決学習などを行っております。教育委員会としましては、引き続きパソコンを活用した学習を行うこととしていることから、Wi-Fiの環境整備につきましては、現在のところ考えておりません。なお、全教室に授業で使用できるパソコン用のLANコンセントを1カ所整備しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 先ほど申しあげました有識者会議では、「次期学習指導要領に基づく指導内容や学習活動を想定したノート型コンピュータ、タブレットの配備、無線LAN環境の整備、安全性の確保されたネットワークの構築等が考えら

れる。また、子供たちが頻繁に活用する思考ツールとICTを結びつけたアプリケーションの普及や活用なども求められる」と論じられています。無線LAN環境の整備やノートパソコンまたはタブレット端末の配備のあり方などにつきましても、ICT活用学習の環境整備のあり方検討会（仮称）などにおいて協議するべきであると考えます。御所見を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 御提案のICT活用学習の環境整備のあり方を検討する組織の設置につきましては、さきにお答えしたとおり、対応を検討してまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） (3)、トイレの洋式化について。①、小中学校別のトイレの洋式化率を伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 小中学校のトイレの洋式化率につきましては、平成29年1月末現在、小学校が50.1%、中学校が44.3%でございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） トイレの洋式化が完了した小中学校については、どのような機会を捉えて実施されたのか、学校別に伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 第一小学校及び第二小学校、第一中学校については、大規模改修等工事により一定の整備が図られております。

○ 18番（大久保もりひさ君） ②、今後の洋式化促進の取り組みについて伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 今後の洋式化の取り組みにつきましては、家庭などで和式トイレが少なくなってきたことから、使用したことのない児童・生徒が多い状況に配慮し、今後も大規模改修等工事や修繕等によりトイレの洋式化を進めてまいりたいと考えております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 全小中学校のトイレの洋式化が完了する時期の見込みについて伺います。

また、和式トイレを残すことについての考え方と、だれでもトイレの設置に関する考え方について伺います。

○ 教育部長（伊藤徹男君） 洋式化につきましては、日常の管理において修繕により対応していることから、現在のところ、時期を特定することは困難な状況でございます。

また、和式トイレを残すことにつきましては、洋式トイレの使用に抵抗のある子供がいることなどの事情を考慮してのものでございます。だれでもトイレにつきましては、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律に基づき、大規模改修等



工事などの機会を捉え、校舎及び体育館に各1カ所設置することとしております。

○ 18番（大久保もりひさ君） 項目番号5、市役所・消防署付近の無電柱化の早期実施について。本市では、1月31日11時30分ごろ、稲城消防署付近で発生した交通事故に伴い電線が遮断され、市の一部業務が行えない状況となりました。

(1)、事故の状況について伺います。

○ 消防本部消防長（小泉昭彦君） 事故の状況につきましては、1月31日10時58分ごろ、稲城消防署前交差点、鶴川街道において、通過車両が道路上部に架設された電線等に接触したため、電線等約10メートルが切断され、路上に垂れ下がったものです。このため、信号機の停電、電話回線の一部障害や通行障害が発生したものでございます。

○ 18番（大久保もりひさ君） (2)、一部業務停止による市民への影響について伺います。

○ 消防本部消防長（小泉昭彦君） 本件事故による影響につきましては、119番通報は別回線で確保されているため、緊急通報には支障はございませんでした。ただし、一般電話回線377-7119が一時不通となりましたので、消防署では、総務部と連携を図り、メール配信サービスや市ホームページにおいて、消防署にお問い合わせの場合には市役所の代表電話番号にかけていただくよう御案内いたしました。なお、一時不通の間、市役所から消防署へ転送された件数は10件でございました。

○ 市民部長（西山 誠君） 住民情報システムとの基幹ケーブルは、地下配線であるため、市民課及び出張所窓口における市民への基本業務には本件事故による影響はありませんでした。

また、他自治体との連携における住民票の広域交付等について、一時業務を行えない状態となりましたが、速やかにメール配信サービスと市ホームページにより市民や、地方公共団体情報システム機構及び東京都を通じて他自治体へ周知した結果、特段のトラブルは発生いたしませんでした。

○ 18番（大久保もりひさ君） (3)、今後の対応策について、市の見解を伺います。

○ 企画部長（武藤路弘君） 今後の対応策につきましては、市では現在、通信手段が使用不能となった場合を含め、複数の被害想定に基づく災害時業務継続計画の改定作業に着手しております。

○ 18番（大久保もりひさ君） (4)、これまで繰り返し無電柱化の推進を訴えてきました。2年前の平成27年第1回市議会定例会の一般質問では、南多摩尾根幹線の中で、市役所と消防署に面している付近のみが無電柱化されていないことを指摘して、

防災・減災の観点から、早期の無電柱化実現を求めました。その後の本市の対応について伺います。

○ **都市建設部長（吉野浩章君）** 東京都では現在、第一次緊急輸送道路について優先的に無電柱化を進めており、第二次緊急輸送道路である南多摩尾根幹線の無電柱化については具体的な計画は示されておられません。しかしながら、南多摩尾根幹線につきましては、災害発生時の活動拠点となる市役所や消防署など、災害拠点を結ぶ重要な幹線道路でございます。そうしたことから、市といたしましては、これまでも無電柱化につきまして、東京都市長会などを通じて、東京都に対し事業促進の要望をしてきたところでありますが、平成29年2月13日に行われた都知事と市長との意見交換においても、再度、直接要望したところでございます。今後も引き続き、南多摩尾根幹線などの整備と一体的に無電柱化が実現されるように、東京都に要望してまいります。

○ **18番（大久保もりひさ君）** 2月13日の東京都知事と高橋市長の意見交換の中で、市役所前の区間の都道南多摩尾根幹線の無電柱化については、「第二次緊急輸送道路ではありますが、どういう形で進めていくのがよいのか、順番を変えるのかどうかも含めて、連携をとらせていただきたい」、「考えていく」との大変前向きな都知事の御答弁がありましたので、早期の無電柱化実現には大いに期待しているところであります。

(5)、東京都の平成29年度予算案に新規事業として計上された都市整備における無電柱化推進検討調査は、歩道のない道路等における無電柱化の推進を検討するための調査であると聞いております。防災・減災の観点から、歩道のない市道における無電柱化を推進するために、東京都と連携して検討調査するべきであると考えます。市の見解を伺います。

○ **都市建設部長（吉野浩章君）** 東京都で新規事業として計上された都市整備における無電柱化推進検討調査につきましては、区画整理、再開発や防災まちづくり等で整備された区画道路等を対象に、東京都が無電柱化を図るための調査や課題整理を行うための費用であると同っております。市といたしましては、土地区画整理事業地区内の都市計画道路など、幹線道路について無電柱化事業を進めておりますが、今後、東京都における市区町村への支援拡充を図ることとしていることから、そうした動向を注視し、一層の無電柱化の推進に努めてまいります。

○ **18番（大久保もりひさ君）** ぜひとも早急に実施されるように、しっかりと頑張ってくださいと思います。ありがとうございました。以上で私の一般質問を終わります。