

宗像市議会会議録より引用

2023年08月31日:宗像市:令和5年第3回定例会(第5日)

令和5年 8月31日(第5日)

開 議 10時00分

○神谷議長

皆さん、おはようございます。

ただいまの出席議員は19人で、全員であります。よって、令和5年第3回宗像市議会定例会は成立しましたので、再開します。

これより本日の会議を開きます。

本日の議事日程はお手元に配付しているとおりであります。

なお、本定例会では必要な新型コロナウイルス感染症予防策を引き続き実施してまいりますので、発言につきましては簡潔明瞭に行っていただきますよう、御協力をお願いします。

これより日程に入ります。

日程第 1. 一般質問

○神谷議長

日程第1、一般質問を行います。

最初に、2番、石松修議員の1項目めの質問を許します。石松修議員、どうぞ。

○2番(石松修議員)

皆さん、おはようございます。会派宗像志政クラブの石松修です。

それでは、通告書を読み上げさせていただきます。

誰もが安心して働くことができる社会に。

日本国憲法は、全ての人に職業選択の自由を保障しています。就職は、一人の人間にとって、生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図ることもできる極めて重要なものであり、職業選択の自由を実現するためには、誰もが自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができる就職の機会均等が必要です。また、社会状況の変化から、年齢、性別を問わず、多くの人が生涯を通して長く働くことが想定されます。

そこで、雇用に関する市の取組について、以下質問いたします。

(1)市職員の採用、キャリア形成について。

1)人材確保のためどのような取組を行っているのか。

2)市職員の働き方改革、キャリア形成について、どのような取組を行っているのか。

(2)平成28年4月に開設した宗像市保育士・保育所等支援センター(無料職業紹介所)の運用状況は。

(3)市立学校におけるキャリア教育について。

1)市立学校の児童生徒のキャリア教育の方針は。

2)中学校職業体験学習ワクワクWORKの現状と今後の対応は。

3)キャリア・パスポートの現状と今後の対応は。

(4)障害者の雇用の促進等に関する法律では、障がい者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一

員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとするあり、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用することや、障がい者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障がい者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めることが定められています。

1)市はどのような理念で障がい者雇用に取り組んでいるのか。また、市の障がい者雇用状況は。

2)障がい者を有する市民の就労状況は。また、市はどのような取組を行っているのか。

3)令和7年4月福岡県立宗像特別支援学校(仮称)の開校を見据え、市は卒業後の就職対策をどのように考えているのか。

(5)労働局と雇用対策協定を締結することで、市長と労働局長がその地域の課題に対する共通認識を持ち、役割分担、連携方法を明確化することや、連携策のパッケージ化による効果的なPDCAの実施や発信力の強化を図ることが可能である。福岡労働局、ハローワークとの連携の下、障がい者雇用対策等に積極的に取り組み、「定住都市むなかた」の柱の一つにできないか。

以上、よろしくお願いいたします。

○神谷議長

石松修議員の1項目めの質問に対し、執行部の答弁を求めます。

田中総務部長。

○田中総務部長

それでは、私のほうから、(1)及び(4)の1)についてお答えします。

まず、(1)1)人材確保のための取組についてです。

宗像でまちづくりをしたい、宗像市役所で働きたいといった熱い思いを持った人材を確保するため、広報紙やホームページ、各種SNSなど、市の広報媒体の活用のほか、チラシ、ポスターの作成と配付、オンライン説明会の開催、公務員試験情報サイト、転職情報サイト、大学の求人情報サイトへの情報掲載などを通して、本市で働くことの魅力や採用試験情報の発信を継続して行っています。

令和4年度から、これらの取組に加えて、新たに大規模な就職・転職イベントへの出展も行いました。今年度は、これらの取組を継続するとともに、新たに博多駅デジタルサイネージやインターネットのリスティング広告への掲出を行っているところです。

また、採用試験につきましては、今年度から年度当初に職員採用のスケジュールを示し、受験を希望する方が御自身の都合に合わせて受験するタイミングを選択できるよう、試験回数を増やしたほか、対象年齢の拡大、新たな試験区分の設定などの見直しを行うなど、受験者が応募しやすい環境づくりに努めているところです。

次に、2)市職員の働き方改革、キャリア形成の取組についてです。

職員の働き方改革に関する取組として、毎年度、ワーク・ライフ・バランス実行計画を定め、有給休暇取得日数や時間外勤務時間数など幾つかの指標を定め、庁内の各職場と共有しております。また、職員が多様な働き方ができるよう、ここ数年でテレワーク環境の整備や庁舎外勤務スペースの確保など、業務環境の整備も行ってきたところです。

キャリア形成につきましては、宗像市職員人材育成ビジョンに掲げる求められる職員像の実現に向け、従来からの職員研修に加え、組織横断的にチームをつくって行う政策課題研究や、民間企業との交流研修など、今の行政職員に必要なプログラムを積極的に取り入れて職員研修の充実と強化を図っています。

研修の強化だけではなく、喫緊の行政課題に対応するため、戦略的な組織改編や人事異動、人事考課制度などの取組と併せて、職員が採用から退職まで継続して成長できるように取り組んでいるところです。

最後に、(4)1)の本市の障がい者雇用の理念や取組と雇用状況についてですが、障がい者雇用を進めていく根底には、共生社会の実現という理念がございます。障がいの有無にかかわらず、職員がそれぞれ抱える事情を互いに理解し、配慮し合い、全ての職員が希望や能力に応じて生き生きと働ける環境づくりを行うことが大切であると考えています。

障がい者雇用を進めるため本市では、障がいのある方を対象とした試験区分を設け、採用試験を実施しています。実施に当たっては、他の試験区分より申込み期間を長く設定する、事前に試験当日に希望する事項の間き取りを行う、試験当日はその方の希望や特性に合わせた対応をするといった合理的配慮を講じています。

現在の雇用状況としましては、障がいがある職員は12名で、法定雇用率2.7%となっており、事業主に求められる法定雇用率は達成している状況となっております。また、今年度の職員採用試験においても障がいがある方を対象とした試験を実施し、既に最終合格者を決定したところです。

以上です。

○神谷議長

早川子ども子育て部長。

○早川子ども子育て部長

それでは、(2)宗像市保育士・保育所等支援センターの運用状況についてお答えします。

同センターでは、潜在保育士等の就職支援窓口として、園と求職者のマッチングを行っています。求職者の希望する勤務条件等をヒアリングし、園見学への同行や面接の日程調整など、個々のニーズに合ったきめ細やかな対応を行いながら運営しています。

令和4年度は、56人の求人に対して9人の保育士等を園に紹介し、就職につなげることができました。保育士を探している園は、市のセンターだけでなく、ハローワークや民間の人材紹介サービスなど複数の方法で求人を行っている中、毎年10人程度の就職につながっていることについては、一定の効果が現れていると評価しています。

今年度は、市独自の保育フェアを開催し、求職者が各園から直接説明を受ける機会を設けるとともに、昨年度作成した動画等を活用してセンター事業について案内を行い、相談や登録を促しました。

保育フェアの実施に当たっては、市のホームページやSNSで情報発信を行うとともに、県内の保育士養成校29校を訪問して、フェアへの参加の呼びかけとチラシやポスターの設置について依頼を行った結果、51人の参加があり、主催者である宗像市保育協会も手応えを感じているところです。今後も引き続き、保育人材の確保に向けた取組を推進してまいります。

以上です。

○神谷議長

中村教育部長。

○中村教育部長

それでは私から、(3)市立小中学校におけるキャリア教育についての 1)から 3)及び(4)障がい者雇用の促進等についての 3)についてお答えいたします。

まず最初に、1)本市キャリア教育の方針についてでございます。

本市ではキャリア教育を、望ましい就職観、勤労観などを身につけるとともに、自己の個性を理解し主体的に進路を選択する能力を育てることと捉え、志を持って自分の将来や社会の未来を創造する力を学校教育の目標として実施しております。

また、学習指導要領にも示されているように、各教科、科目の特性に応じて、教育課程全体で計画的にキャリア教育の視点を持って教育活動を推進するとともに、特別活動においても小中一貫コミュニティ・スクールや子ども大学の取組と併せてキャリア教育の充実を図っているところでございます。

続いて、2)ワクワクWORKの現状と今後の対応についてでございます。

ワクワクWORKは、平成14年度から中学2年生を対象に、地域の事業所に御協力をいただきながら、職業体験事業として実施してまいりました。しかしながら、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、令和2年度から事業を休止しております。以前は、多くの生徒を受け入れていただいた福祉施設等での受入れがまだ困難な状況であり、全ての中学2年生に職業体験を実施することができないことから、本年度も事業実施を断念しているところでございます。

今後は、ワクワクWORK事業の総括を行うとともに、子どもたちのキャリア教育としてはどのような体験事業がふさわしいのか検討し、小中一貫コミュニティ・スクールや子ども大学での多様なプログラムの充実を図りながら、引き続きキャリア教育を推進していきたいと考えております。

続いて、3)キャリア・パスポートの現状と今後の対応についてお答えいたします。

文部科学省では、学校、家庭、地域における学習や生活の見通しを立て、学んだことを振り返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の働き方を考えたりする活動を行う際に、キャリア・パスポートの活用を推進しています。本市では、平成30年度から随時キャリア・パスポートを導入し、各校で活用が進んでいます。活用の仕方としては、年度や学期の初めに自分の目標を記述して節目ごとに振り返りをしたり、運動会や社会科見学等の体験活動の記録を記載したりして、自分の成長の記録を蓄積しています。

そして、進学の際には、各学園内で小中連絡会を実施して、キャリア・パスポートの引継ぎを行っているところでございます。今後も、子どもたちが自分の学びに対して見通しを立て、振り返る活動を実施していくことができますように、学園や地域と連携を図りながら、キャリア・パスポートを有効に活用していきたいと考えております。

続いて、(4)障がい者雇用の促進等についての 3)県立特別支援学校卒業後の就職対策についてお答えいたします。

令和7年4月に開校を予定する仮称県立宗像特別支援学校は、小学部、中学部のほか、高等部を含む学校であることから、議員御指摘のとおり就労も視野に入れた教育活動が行われることとなっております。地元自治体として協力できる取組とし、生徒が就労に必要な知識や技能を身につけたり、また、就職への意欲や自信を高めたりする現場実習を行う場の確保や、実際の就労先となり得る職場の情報提供や新規開拓への協力が挙げられます。生徒の就労支援の面においても、県教育委員会、福岡教育大学との三者連携の強みを生かしながら取り組んでいきたいと考えております。

以上です。

○神谷議長

河野副市長。

○河野副市長

それでは、この項目の残りの部分を答弁させていただきたいと思っております。

まず、(4)2障がいのある市民の就労状況についてでございますが、障がいのある市民で一般就労している人数は、本年6月現在のハローワークのデータによると534人となっております。また、障害福祉サービス事業所で福祉的就労をしている人数は、本年3月末現在で361人となっております。

次に、障がいのある市民に対して市はどのような取組を行っているのかについてお答えをいたします。

本市では、就労支援として次の三つのサービスを実施しています。一つ目が、一般就労するために必要な訓練や求職活動に関する支援、適性に応じた職場の開拓を行う就労移行支援サービス、二つ目が、就労移行支援サービス等を利用して雇用された人の労働継続を図るため、定期面接や雇入れ企業との調整などを行う就労定着支援サービス、三つ目が、一般就労が困難な人への福祉的就労の機会の提供と一般就労につながる訓練を行う就労継続支援サービスです。

このほか、障がい者就業・生活支援センターはまゆうと連携して、主に障がいのある高校3年生とその保護者、支援者を対象とした就労セミナーを毎年開催しております。このセミナーでは、公的な就労支援の仕組みや圏域の就労支援サービス事業所の紹介を行い、卒業後の進路選択に役立てていただいているところでございます。

次に、(5)労働局と雇用対策協定を締結し、福岡労働局ハローワークとの連携の下に障がい者雇用対策等に積極的に取り組み、定住都市むなかたの柱の一つにできないかについてお答えをいたします。

現在、本市では就労支援として国や県と連携し、市役所におけるふるさとハローワークの常設や中高年就労支援センター、若者サポートステーションの定期的な開催などを行っております。議員御指摘の労働局との雇用協定につきましては、全国で協定を結んでいる自治体もあると聞いておりますので、前向きに検討してまいりたいと思っております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

御答弁ありがとうございました。

今回は、市の雇用対策についてお尋ねしたいと思っております。質問や答弁の中でキャリアという言葉が出てきたんですが、この言葉について少し御案内をしたいと思います。

画面を見ていただきたいんですが、これは厚生労働省のサイトにありまして、キャリアコンサルティングについて説明がっております。キャリアとは、厚生労働省の定義は、過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すものです。職業生涯や職務経歴などと訳されますとなっております。

キャリアコンサルティングというのは、労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことといたしますということであります。このキャリアコンサルティングを行う方は国家資格もありまして、キャリアコンサルタントという資格があるわけなんですけど、こういう方がどこで活躍しているかといいますと、まず、ハローワークの職業相談の窓口、こちらにはそういった方がたくさんいらっしゃいます。私も以前、ハローワークに勤めておりました。あと企業領域ということで、企業の人事労務に関すること、あと教育的な領域ということで、学校、児童生徒の職業選択、そういったことに関する場での活躍も想定されております。

それでは、質問を深堀りさせていただきたいんですが、まず、(1)の市職員の採用キャリア形成についても

う少しちょっとお尋ねしたいと思います。

この議場で様々な政策に関する議論が行われているわけなんですけど、最終的に実行するのは市の職員の皆さんになります。その職員の方に誇りとやりがいと情熱を持って業務へ当たっていただくにはどのようにすればいいか、そういったこともお尋ねしたいと思います。

画面を見ていただきたいんですが、ちょうど今、頂いている決算資料に職員数の資料もありました。職員数の一番上のところなんですけど、大体宗像市の職員は少ない人数で頑張っていたというのを聞いております。令和に入ってからなんですけど、令和元年プラス10人、令和2年マイナス2人、あと令和3、4、5で8人、10人、6人と増えております。大体過去5年間でプラス32人となっております。一番下の採用者数を見ますと、過去3年間で新規採用がプラス77人、過去5年間でプラス113人となっております。当然退職される方がいらっしゃると思いますので、それを差し引いた増えた人数というのが一番上の数字になっているかと思えます。

お尋ねしたいんですが、ここにきて結構職員の方を増やされているような形になるかと思えます。これは、議会としていろいろお尋ねする中で、特にこの近年はコロナ対策で職員の皆さんは疲弊されている部分があるかと思えますし、国から予算が下りてきてもマンパワーが足りないというお話を何度も聞いております。それに関して、近年の職員の採用に関する事情というのをもう少し詳しくお尋ねしたいと思います。

○神谷議長

田中部長。

○田中総務部長

採用に関する事情ということですけども、今、議員が少しおっしゃいましたように、ここ数年でやはり行政のやるべき仕事の範囲といいましようか、業務が非常に多く、多様化してきております。コロナのワクチン接種、予防に関する組織の設置もしかり、直近ではたくさんそういった新しい行政ニーズ、そういったものを把握するために、職員数がどうしても必要ということで、組織改編と併せて職員の増といいましようか、増員を図りながら対応してきているところでございます。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

組織の活性化ということで、様々な知見を持った方、また、新卒のフレッシュな方が継続的に市に就職していただくというのは本当にいいことだと思います。

採用に関して様々な工夫をされているということで、私もインターネットの広告とかでよく市の職員の募集を見かけます。その辺りは実際、かなりの人数の方が採用できているかと思うんですが、これだけ手間暇かけて取り組んでいる手応えといいますか、実際に雇われた方、若手3年以内の方とかがどのような形で働かれているとか、そういった採用に関する実態、感じていることがあれば教えていただきたいんですが。

○神谷議長

田中部長。

○田中総務部長

採用に関して、採用後の職員に関してというところですけども、採用につきましては、まず一つ、新卒を

対象とした採用試験のみを行うわけではなく、一定の民間経験、公務員経験、そういった社会人としての経験を有する方の採用、そういったものを促進しております。また、いわゆる技術系の職員ですね、建築、土木、それから文化財といった一定の職種の採用も増やしているところです。

全体を通して、そういった年齢的には新卒の方もおられれば社会人経験のある方もおられるということなんですが、基本、3年以内の職員のことに関して申し上げますと、一つは本市での職員研修は他の職員よりも手厚く実施しております。当然に一般的な公務員倫理、そういったものも含めまして、まず、市が進めている市民協働ですね、コミュニティへの派遣とか、そういったことも通じながら、市の施策、また、市民の方と触れ合っていたかというようなことで強化しているところです。

私を感じているところといたしましては、やはり市が進めることに関して、若手職員でありながらも一定の理解というか、市がどういう方向を向いていっているんだという同じベクトルで仕事を進めるようになってきていると思っております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

2)になるんですが、その中で宗像市職員人材育成ビジョンということで、私も資料として頂いているんですが、これはどのような狙いでつくられたものでしょうか。

○神谷議長

田中部長。

○田中総務部長

人材育成ビジョンの策定なんですけれども、こちらについては少し古い話になるんですけれども、策定当初には、国のほうで人材育成基本方針策定指針というのがもともと総務省で定まっておりました。今まではそれを軸に市としては研修計画だけだったんですけれども、やはり研修計画だけでなく、職員採用から人事制度、そういったものを全て包含するような形で、こういう職員が欲しいという意思表示をした上で策定しようということで策定したものが育成ビジョンでございます。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

これを私も頂いて読ませていただいたんですが、ネット広告とかでも人材募集、採用後どのような形で人材育成がなされるかということで資料の名前が上がっているところなんですが、これは平成21年4月に作成されたものであって、内容としては、私、見たら結構よくできているなとは思いますが、少し古いというのがありますし、インターネット上には恐らく公開されていないのではないかと思います。

採用するに当たって市がどのような形で人材育成を考えているかというのは、応募するときにぜひ見ていただきたい資料でもあるかなと思いますので、その辺りの中身の点検、今の時代に合った中身をもう少し入れられる部分もあると思いますし、今、情報公開は大事ですので、ネットで誰でも見れるように、市はこのよ

うな形で人材育成をしているといったことを検討していただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○神谷議長

田中部長。

○田中総務部長

今、御提案いただきました閲覧できる環境にすること、それから見直しについてですけれども、閲覧できる環境については早い段階で実施したいと思います。また、見直しについても今後しっかり検討してまいりたいと思っております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。本当に市の職員がお仕事していただかないと市は成り立ちませんので、ぜひしっかり働ける環境づくりに力を入れていただきたいと思っております。

それでは、次に(2)のほうをお話したいと思います。

宗像市保育士・保育所等支援センターということで、求職情報の資料も頂いておりました、見させていただいておりました。非常に丁寧な職業相談で、注目していただきたいのは紹介件数に対しての就職件数ですね。紹介した方はかなりの確率で就職されております。これは本当にきめの細かい支援、そして事業所の見学とか、そこまでされた上でマッチングをされているんじゃないかと思っております。

ハローワークの一般の窓口での紹介件数と就職件数というのは、結構成功率が低いといいますが、なかなか紹介しても、また次の別のところを受けるということもよくありますので、これは非常に評価できるかと思っております。

今回、保育フェアも実施されたということなんですが、いろいろ私もホームページ等の動画とかを見ましたし、非常に力を入れてあるかと思っておりますが、庁舎内にふるさとハローワークがありまして、そこにも保育士の資格を持った方であるとか、仕事を探している方がいらっしゃると思うんですが、こちらとの連携というのは今されていますでしょうか。

○神谷議長

早川部長。

○早川子ども子育て部長

連携と申しますか、庁舎内のハローワークに保育士を募集する旨を掲示がしてあると思っております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

恐らく、市の窓口で把握してない方でも、ふるさとハローワークで登録している方に、例えば保育士の仕事を探している方であればこちらの窓口を案内していただくとか、そういったことができるかなと思っております。これはまた後ほどお話しさせていただきたいと思っております。

次に、キャリア教育についてなんですが、ワクワクWORKは、事業者の方も楽しみにしているという話をされてあったんですが、なかなかやっぱりコロナ禍の中で全員にしっかり体験していただくには環境が厳し



い状況になったということと、あと、子ども大学が進んでいて、そちらでも様々な体験ができるということで、変わっていくのかなと思っております。

これは、仕事理解、啓発的経験、児童生徒の方にとってそういったとても重要な位置づけがあるものだと思います。キャリア・パスポートということ为先ほど質問させていただいたんですが、画面のほうでキャリア・パスポートとはということで、私もいろいろ調べてみたんですけど、なかなかつかみどころがないような形でもありました。実際にうちの中学3年生の息子に聞いたところ、小学校6年生のときからこの取組をやっているという話がありました。様々な例えばお話を聞いたときとか、学期ごとに振り返りをするとか、そういった形で積み上げているということになっております。

ただ少し気になるのが、ネットとかで教師のバトンというハッシュタグとかで検索すると、結構評判が悪かったりします。なぜかということ、先生方の負担が重いのかなということもあります。新しい仕事が増えたという形になるかと思うんですが、これの現場の先生方の評価というののはどのようなものでしょうか。

○神谷議長

中村教育部長。

○中村教育部長

キャリア・パスポートの運用につきましては、それぞれの事業や、学校行事、部活動など、様々な学びをしたことについて学校生活での振り返りを行うということで、その活動を記載していく形になっております。この学びの軌跡を記録して重ねていったものを振り返っていくことによって自身の未来の人生をつくっていく道しるべになる、こういったことを願っているという形になっております。

このことについては、学校現場の先生方も十分に理解をした上で進めていくという形を取っていただいていると思っておりますけども、記載していく時間をどれくらい確保できるかというような問題、どの部分について記載をしていくか、それらを学校の中で方針を立てて取り組んでいっているところでございます。

基本的には、学校長を中心とした運用の方針に基づいてキャリア・パスポートを活用していくということで、先生方にも御理解はいただいていると考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

私もいろいろ資料を読んで、小学校、中学校、高校まであるみたいなんですけど、そのときに社会で自分がどういう職業生活を送るのか、そのためにはどういった勉強、努力、経験が必要なのか、そういったことを考えるきっかけになればいいかなと思いますけど、非常に今、先生方の負担も重いと聞いておりますので、ぜひこういった制度が活用できる仕組みを整備していただきたいと思っております。

次に、(4)の障がい者の雇用に関することになります。

市で様々な取組をしていただいているんですが、実際に働く場所の受皿が市内に必要かと思えます。それに関してはどのような取組をされているのでしょうか。

○神谷議長

河野副市長。

○河野副市長

今のところ働く場所の確保につきましては、福祉的就労については、量的には市内の事業所で確保できている状況でございます。ただ、一般就労についてはまだまだ足りてないと思っておりますので、そういったところを推進してまいりたいと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

それでは、(5)の労働局との雇用対策協定についてもう少しお話しさせていただきたいと思えます。

資料を見ていただきたいんですが、これは各都道府県の労働局が自治体と結んでいる状況であります。47都道府県とは全て結んでありまして、あとは基礎自治体とどういった形になるかということなんですが、福岡の場合は北九州市と福岡市、政令市と中核市である久留米市と結んでいる状況であります。ただこれは本当に労働局よってばらばらでありまして、鹿児島、大分は結構結んでいるところが多いです。

これを結ぶとどういったことができるのかといいますと、市でもいろいろ取組をしているんですが、雇用に関する国の機関ということで、雇用政策のプロの集団だと思えます。そういったところと連携することによって、自治体とかぶったりするところもあるんですが、そこをしっかりと整理して見える化ができるということ、また、当然連携しながらできるということですね。あと、定期的な運営協議会とPDCA管理ということで、ちゃんと計画を立てて、年1回運営協議会を行って、その施策がちゃんと目標達成しているかどうか、してなければどのようにすればいいのか、そういったことができるということです。

適切な役割分担による行政資源の効率化ということで、宗像市のことを一番よく知っているのはやはり宗像市役所、市の皆さんだと思います。地域の雇用失業情勢とか事業所とかについての知識を持っているのが地元のハローワークになりますので、そこがタッグを組めば非常に強力で効率的な連携ができるものと思えます。

そして、今はまだ福岡県内は三つしかしてないんですね。そういった中で宗像市が先んじてそういった取組をすることによって、市のPR、「定住都市むなかた」として雇用対策に力を入れている、そういったアピールになるかと思えます。

7月に社会常任委員会で岡山県の総社市に視察に行きました。こちらは「障がい者千五百人雇用」という取組をやってありまして、平成27年に岡山労働局と総社市で雇用対策協定を結ばれております。

これが平成27年に結んだときの事業計画案です。その中で一番の部分というのは、一体的実施事業の推進ということで、ハローワーク総社内に設置する就労支援ルームにおいて障がい者の就労支援、ここのところに非常に力を入れているところでありました。そのほかに、若年層の就職促進、女性の就業希望等の実現なども入っております。

今どうなっているかといいますと、これは令和5年総社市雇用対策に関する協定に基づく事業計画ということで、その中から少し抜粋いたしますが、そもそも、なぜこの雇用対策協定があるのかということの説明があります。そして、令和4年度にどの程度達成できたのかということで、障がい者の就労支援ということで新規求職者数100人に対して135人の求職申込みがあり、就職率60%に対して51.9%の目標達成をしているということでもあります。そのほかにも就職に関する取組をいろいろ行っております。

そして、若年者、女性などもありまして、4番に高齢者の雇用創出も今、付け加えてあります。やはり元気な

シニアの方にしっかり働いてもらえるよう、いろいろ生きがいもありますし、そういった部分を支援するということで、今、取組がなされております。

今回、特別支援学校をつくるに当たって、ぜひ就職のときに市がしっかり支援をしていただきたいと考えております。そのときに市独自ですのではなくて、ぜひ労働局と一緒にやっていただきたいんですよ。国立大学である福岡教育大学、そして学校の設置者である県、そして宗像市、その3者が一体になってこれから新しい学校をつくり上げていく。とてもすばらしい理念だと思います。それに加えて、卒業後の進路をぜひしっかり、安心して就職活動、先が見える取組をしていただきたいと思います。

こちらは特別支援学校ですね。8月号の広報誌、私はびっくりしました。ふだんは縦の広報紙に、横向きで特別支援学校が載っております。縦のものは必要に応じて横にもできるという、宗像市の柔軟な考え方を一つ表しているんじゃないかなと思います。私はとてもこれに期待しております。開校はまだ先ですし、最初の高等部の卒業生が出るのももう少し先だと思いますが、まだ時間はありますので、ぜひその辺りをしっかり前向きに検討していただきたいと思います。

そして、雇用対策協定を結ぶのであれば、当然、障がい者雇用に力を入れるということは一つの対策の柱になりますし、若年者、女性の働き方、高齢者、市の中で重点項目を挙げていただいて、一緒に市の雇用対策の目玉として、労働局、ハローワークと一緒に取り組んでいただきたいと私は本当に強く願うところでありますが、副市長、いかがでしょうか。

○神谷議長

河野副市長。

○河野副市長

令和7年の4月に特別支援学校が宗像で開校予定でございます。教育大学と連携して本当に特別支援教育をさらに充実させ、様々な面で他にないような特別支援をやっていきたくて思っております。

ただ、今、議員が御指摘したように、ただ学ぶだけではなくて、そこで学んだ方々がやはり社会に出て、どういうふうに活動し活躍していくのかという場の確保、そういったものを一緒に考えていかないと、本来の特別支援教育の目的は達せられないと思っております。そういった意味で、ハローワークが宗像市にある、これもまた一つの強みでございますので、そういったところと一緒に就労の場の確保に努めてまいりたいというふうに考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。ハンディキャップのある障がい者の方が住みやすいまちというのは、誰にとっても住みやすいまちであるかと思えます。仕事に就くというのは、非常に人生において重要なことでありますので、ぜひ取組をお願いしたいと思います。

以上で、1項目めの質問を終わります。

○神谷議長

続いて、2項目めの質問を許します。どうぞ。

○2番(石松修議員)

災害時の情報発信について。

令和5年7月10日の集中豪雨時に、避難に関する情報、認可保育所等の臨時休園、市立学校の臨時休校、学童保育所の臨時閉所など、市民にとって重要な情報を市はどのように発信したのか。また、それは分かりやすく伝わっていたのか。

以上です。

○神谷議長

石松修議員の2項目めの質問に対し、執行部の答弁を求めます。

徳永危機管理担当部長。

○徳永危機管理担当部長

それでは、災害時の情報発信についてお答えをいたします。

まず、市が発令した高齢者等避難や避難指示などの市の避難情報につきましては、緊急速報メール、いわゆるエリアメールにて市内全域に発信したほか、緊急情報伝達システムからのメールやファクス、市ホームページへの掲載、市公式LINEなどによる発信、dボタン広報誌や各種報道機関への情報提供によるメディアからの発信など、様々な情報伝達媒体を通して、市民に向け情報を発信いたしました。また、認可保育園や市立学校、学童保育所の閉所などにつきましては、それぞれの連絡網等を活用し、直接保護者に情報発信したほか、市ホームページにも情報を掲載しております。

次に情報の分かりやすさについてですが、例えば、緊急速報メールは携帯電話等に強制的に情報が届きますが、その他の媒体も活用し、多角的に情報を配信することで、市民にとって分かりやすく情報が届くように努めております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

画面を見ていただきたいんですが、私も中学生の息子がおりまして、学校が休校になるのかなということで気にしていたところなんですが、前日に6時半までに連絡をしますというメールが来ていて待っていたんですが、それがなかなか来なかったというトラブルがありました。最終的にこの下のほうの連絡のメールが来たのが6時47分でありました。メールホームページがダウンしたということで遅くなりまして申し訳ございませんということだったんですが、その前に、6時35分にLINEで、大雨に伴う市立学校の臨時休校ということで連絡が来ておりました。

また、ホームページにこの辺りの情報は全て載っているんですが、私はなかなか来ないときにホームページを見に行くという発想にならなかったんですね。なかなか難しいところなんですが、いろんな方がいろんな情報が必要であって、それを個別に発信する仕組みもありますが、知りたい情報というのはどこを見れば……。これは市のホームページということでよろしいのでしょうか。

○神谷議長

徳永部長。

○徳永危機管理担当部長

学校に限らず、災害に関する各種それぞれの施設とか、そういった施設の情報、それ以外のことにつきましては、災害時は、まず、ホームページに掲載をするということにしております。御指摘のいろんなニーズにつ

きましては、情報の提供先、情報発信の方法などについても今後研究していく必要があるかと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

今回、北崎委員の質問でも連絡手段のデジタル化ということで、一斉メールは各学校とかに登録はされているんですが、城山中学校は無料の広告つきのメールなんですよね。それもあってひよっとしたらトラブルがあったのかなということも感じております。

確実に必要な方に分かりやすく情報が届く手段ということを、今回、公共施設が月曜日でしたので元からお休みのところもあったんですが、どこを見れば、市の学校とか学童とか保育所、あと公共施設、そういったのが一元的にどういう対応を取っているか、そういったのが分かる仕組みを取り入れていただければということ要望したいと思います。

以上で、2項目めの質問を終わります。

○神谷議長

続いて、3項目めの質問を許します。どうぞ。

○2番(石松修議員)

城山中学校の改築に伴う通学路の変更について。

現在、多くの生徒の通学路となっている陵巖寺交差点、陵巖寺踏切付近は、交通量も多く、列車の通過に伴う踏切の遮断、自動車の離合、赤間小学校児童の通行もあり、危険性が高い箇所である。加えて、そこから校門に至る経路は道路幅が狭く、以前は通学路危険箇所となっており、グリーンベルトが設置されたものの、依然として危険性は高い。

改築に伴い校門の位置が変更となるが、通学路についてどのように考えているのか。また、陵巖寺交差点から県道69号線、赤間西交差点を経由すれば、道幅が広く、歩道の整備された道路が通学路となると考えるが、変更は検討できないか。

○神谷議長

石松修議員の3項目めの質問に対し、執行部の答弁を求めます。

中村教育部長。

○中村教育部長

それでは、項目3、城山中学校の改築に伴う通学路の変更についてお答えいたします。

議員御指摘のとおり、陵巖寺交差点から踏切を通過して城山中学校に至る通学路は、幅員も狭く、グリーンベルトはあるものの、通学する児童生徒にも十分な注意を必要とする道路状態となっています。

城山中学校の改築では、新校舎の完成に合わせ県道29号線側に新たな正門を設置するほか、外構工事等も含めた令和7年度の全体完成までには、これまでの正門付近に歩行者や自転車が通行可能な通用門を整備することにしております。

通学路につきましては、学校周辺の道路の交通状況や安全性などを勘案しながら指定しているところでございますが、今後は、陵巖寺方面からの通学路も含め、各方面からの最適な通学路について、学校や保護者、

地域の方々と十分に協議を行い、通学路の変更について検討を行いたいと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

画面を見ていただきたいんですが、今、この黄色い線、カーソルのところが陵巖寺の交差点で、そこから信号踏切を渡って、グリーンベルトのある少し幅の狭い道を通って、校門のほうに行くようになっております。

校門がここにあるように、やはりこれが一番最短距離になりますので、当然やっぱりみんなそこを通るようになります。今度、校門の場所がグラウンドの端のところに変更になると聞いておりますので、真っすぐここを行って赤間西の交差点で曲がっていけば、道路の幅も広いし、危険性のない通学路になるのではないかと思います。

ただ、よくよく見てみますと、車の出入りの多いコンビニエンスストアや大型マンションも途中にあります。そして、この赤間西交差点のところは左折車、右折車が多い、交通量の多い交差点なんですよね。そういったところであると、なかなか渡り切れるのか、そして、ずっと生徒が通っていたら交通渋滞が起こるのではないかと、そういった危険性も考えられるかと思います。

これは今の陵巖寺の交差点の風景なんですが、踏切が閉まってしまうと車があふれて、その隙間を児童生徒が通学する形になります。逆に生徒がたまってしまうと車が入れなくなってしまう、これで交通渋滞とかにもなってしまうわけです。

これは反対側なんですが、今、赤間地区コミュニティで定期試験時の下校時の見守りに地域で取り組んでおりまして、そのときの風景なんですが、やはり踏切反対側も道路が非常に狭い状況で、車も行き交うような形になっております。やはりここは、ぜひ、変更していただきたいなと思っております。

先ほどの信号に関しては、歩車分離信号を入れるといったやり方もあるかと思いますので、警察とか、公安委員会になるのかもしれませんが、その辺り事前に話を進めていただいて、安全な通学路を設定していただきたいと思います。

通学路の見直しというのは、校舎が移転するとか新しく道路ができるとか、本当に何十年に一回あるかないかだと思います。先ほどの写真は2019年に撮ったんですが、やっぱり昔からここは危ないなと思っておりますので、ぜひこの機会にやっていただきたいと思うんですが、警察との協議とか、現地の確認、そういった具体的な取組の予定とかはありますでしょうか。

○神谷議長

中村教育部長。

○中村教育部長

現状まだ県警との協議は始まっておりませんが、この後、県警及び公安委員会等と、それから先ほど申し上げました地元の関係者の皆様等と協議を始めていきたいと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

新しい校舎が着々とできておまして、3学期には新しい校舎で学習が始まるのではないかと思います。ただ、工事自体は移転後も旧校舎の取壊し、また、外構、校門とかの工事がまだまだ続くと思いますので、生徒の方が安心して通学できる安心安全な環境をしっかりと目指して、校舎の完成を目指していただきたいと思います。

以上で終わります。

○神谷議長

これで、石松修議員の質問を終了します。

以上で、通告による一般質問を全て終了します。

ここで、執行部の入場を求めますので、暫時休憩とします。しばらく自席でお待ちください。

休憩 10時56分

再開 11時06分