

〔質問〕 沖本

議長からのお許しをいただきましたので、議席 22 番、市政クラブ、沖本浩二、通告に従いまして一般質問をさせていただきます。

今回、私の質問は通告のとおり、地方公務員の給与のあり方について、軽度発達障害児童への具体的支援体制についての 2 件であります。

まず、地方公務員の給与のあり方についてお伺いしてまいります。公務員の給与は「低ければ低いほどよい」というものではないと思っております。職員皆さんがやりがいを持って公務に従事し、行政サービスの向上を図っていくことに値する給与が支給されることが重要であると考えております。冒頭こう述べさせていただき、地方公務員の給与の取り巻く情勢を紹介した後、質問に移りたいと思います。

本年 3 月 28 日、総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の報告書がまとめられました。この研究会は、地方公務員について、分権時代に対応するとともに地域の民間給与の状況をよりの確に反映するための人事委員会機能の強化等について、有識者により幅広い観点から検討を行うため、平成 16 年 10 月に設置され、昨年 3 月末に中間報告を行った上で、ことし 3 月に最終報告を行ったものです。研究会の問題意識は、「国民・住民等からの指摘の背景」を基軸としております。地方公務員の給与に対して批判がされている背景には、1.民間と比べた中高年齢層の処遇や画一的・年功的な給与制度・運用。2.給与決定制度や人事委員会勧告に対する信頼の不足。3.一部の団体における不適切な給与制度・運用の存在。4.地方公務員によるサービスと住民の負担感とのギャップなどが考えられ、研究会では給与制度やその決定の仕組み、構造に由来する課題等について、制度的・体系的な観点から検討されております。報告書については、総務省のホームページからどなたでも全文を入手できます。また、当局におかれましても既に研究されていると思いますので、研究会で解析された内容の紹介は割愛させていただき、具体的な取り組みとして示されている内容のみを紹介させていただきます。

地方公務員の給与における問題・課題については直ちに着手が可能なもの、関係者の合意形成や取り組みに一定の時間が必要なもの、法改正を含めた制度整備が必要なものなどがあることから、改革の具体的な取り組みに向けて三つの柱で実施することを提言されております。

一つ目として、給与構造の抜本改革の推進。年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料表構造への転換、勤務実績の給与への反映、地域民間給与水準のよりの確な反映等に向けた抜本的な給与構造の改革を着実に推進するとともに、改革の趣旨に沿った運用を徹底する必要がある。昨年 8 月にまとめた本研究会の基本的方向性を踏まえ、47 都道府県や約 8 割以上の市区町村が本年 4 月からの実施に向け既に取り組み中である。

二つ目として、人事委員会の機能発揮、説明責任の徹底、体制強化への取り組み。公民較差の算定方法の改善（ガイドラインの通知）、具体的な給料表の明示、勧告の根拠となっ

た資料の公表等、勧告内容の充実に取り組む必要がある。それには民間給与の調査方法の見直し、人事委員会の専門能力の向上と体制整備等が挙げられる。

三つ目として、より地方分権時代にふさわしい給与決定システムの整備。国公準拠の考え方の刷新、民間給与の調査方法の事前公表や資料公表、級別定数管理等の制度整備に取り組む必要性、人事委員会の機能強化に対応した連携体制の整備、市町村の給与決定に関する規定整備が挙げられます。

また、これら三つの柱に対しては、着実な推進とフォローアップが必要であり、地方分権の進展や社会情勢の変化を踏まえるとともに、取り組みの過程で生じてきた課題等を十分検証しつつ、地方分権時代にふさわしい地方公務員給与のあり方を目指すことが望まれる。

以上が研究会としての提言内容であり、この報告書が地方自治、公共団体の首長、任命権者、人事委員会を始め各関係者の取り組みの参考になるとともに、今後の地方公務員の給与改革の推進に資することとなれば幸いであると結ばれております。

研究会が発表したこの報告書の内容を、本市としてはどのように受けとめられ、現状の把握、分析を行い、今後どう対応されるのか質問させていただきます。

まず、給与制度改革の現状についてであります、4点ほどお伺いしてまいります。

一つ目として、昨年8月15日に行われた人事院勧告では、厳しい経済・財政事情を背景に、「民間賃金と比較して高いのではないか」「勤務実績に関係なく年功的に昇給していくなど、民間の実態と乖離しているのではないか」など、国家公務員給与に対する国民の批判にこたえるため、昭和32年以来、約50年ぶりとなる給与構造の改革を行いました。これを受け、国公準拠の原則の下、各自治体も給与制度改革に着手しております。本市においても本定例会に上程されている議案第53号、「座間市職員の特殊勤務手当てに関する条例の一部を改正する条例」のように改革に取り組んでおられるようですが、その他の取り組みを含め、本市における給与制度改革の進捗状況についてお伺いします。

二つ目として、国は年功的な給与上昇の抑制を図るため、中・高齢層の俸給水準を7%引き下げ、全体として平均4.8%の引き下げ、給与カーブのフラット化を図っておりますが、本市においても同様の改定を行うつもりなのか、お伺いいたします。

三つ目として、昨年3月に示された新地方行革指針で指摘された昇給停止年齢の55歳への引き下げ措置について、本市における状況と所見をお伺いいたします。

四つ目として、今挙げた1から3については、近隣市の状況も把握しながら考えられていると思いますが、近隣市と比較して、本市は先進的なのか、あるいは遜色する部分があるかどうかをお伺いいたします。

次に、今後の給与制度のあり方についてであります、同じく4点ほどお伺いいたします。

一つ目として、研究会の報告では、給与制度は「公務としての類似性を重視して均衡原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本とする。」としつつ、給与水準については、「地

域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用し、各団体が地域民間給与の水準をより反映させた給料表を策定する。」と提言しております。つまり、公務員給与の支給の「仕組み」については国に準拠し、「水準」については地域に準拠する方針を打ち出しています。あわせて人事委員会の機能強化を提言しているところを見ると、自治体みずから俸給表を作成して給与を支給するような方向性が示されていると言えます。このことについて本市の現状と所見をお伺いいたします。

二つ目として、人事委員会は都道府県と政令指定都市で必置とされていますが、人口 15 万人の市・特別区においては人事委員会または公平委員会の選択設置とされています。本市を含めほとんどの自治体が公平委員会を設置しております。地方分権の流れの中で人事委員会を設置することの必要性が高まってくるものと思われませんが、本市としての所見をお伺いいたします。

三つ目として、冒頭述べたように公務員の給与は「低ければ低いほどよい」というものではありません。職員がやりがいを持って公務に従事し、行政サービスの向上を図っていくためにふさわしい給与が支給されることこそ重要だと思っております。そのためには、議会や住民に情報を公開してガラス張りにし、議会と住民によく見える行政システムを構築することが必要であると考えます。国は、「新地方行革指針」において給与情報の公表システムの 17 年度中の構築を求めています。本市としての現状と所見をお伺いいたします。

また、現在ホームページなどでも公表されている内容について、今まで市民からの問い合わせや意見、提案はあったのか。あったとしてその内容はどのようなものだったのか。また、それに対する回答はどのようにされ、結果的に理解を得られたのかどうかお伺いいたします。

四つ目として、今言いました 1 から 3 についても現状同様近隣市の状況も把握しながら考えられていると思いますが、近隣市と比較して本市は先進的なのか、あるいは逆に遜色する部分があるのかどうかをお伺いいたします。

続いて、軽度発達障害児童への具体的支援体制についてお伺いしてまいります。

平成 18 年度予算編成では、新たな事業として「特別支援教育補助員派遣事業費」が計上され、小学校 3 名、中学校に 1 名の特別支援教育補助員が派遣されることになりました。これは平成 16 年 12 月 3 日に発達障害支援法案が成立、翌平成 17 年 4 月 1 日より施行されたことを踏まえ、これまで当局が研究を重ねてこられた成果であり、本市としての取り組みの方向性が明確になったものだと判断いたします。

学習障害（LD）を始めとする注意欠陥・多動性障害（ADHD）やアスペルガー症候群・高機能自閉症などの軽度発達障害を持つ児童・生徒に対しては、正確な知識を広めるとともに理解をすることが大切であり、医療・教育の支援体制の整備を急ぐ必要があることは、周知のとおりであります。

話が少しそれるかもしれませんが、学習障害（LD）の児童には、全体的な能力が劣っているとは限らず、一部の認知運動能力の障害以外には問題がないことも多く、まれに特

別な能力、天賦を与えられることもあるそうです。幸運な成功者の例としてトーマス・エジソン、アルバート・アインシュタインなどが挙げられます。また、実際にLDの診断を受けたといわれる俳優のトム・クルーズも成功者の一人と言えるかもしれません。このように、LDと診断された児童から特別な能力、才能を開花させるよう導くことができれば、社会的な成功者貢献者を世に送り出すことができるとも考えられております。軽度発達障害の児童・生徒の教育現場の中では、こうした可能性を秘められております。今回の特別支援教育補助事業もその一助となるよう発展されれば喜ばしいことだと思っております。

平成16年の定例会から平成18年第1回定例会にかけて、前任者の方々より再三再四、軽度発達障害の教育支援体制について一般質問あるいは総括質疑が行われております。それだけこの特別支援教育に関しては多くの方々注目され期待されている事業だと伺えるわけでありまして。本市における今現在の取り組み状況をいま一度具体的にお伺いするとともに、さらに今後の方向性、計画はどのように考えられているのか、七つのポイントについてお伺いします。

一つ目として、教育委員会と児童福祉所管との連携はどのようになっているのか。

二つ目として、保護者との連携、養護学校との連携はどのようになっているのか。

三つ目として、教職員に対する軽度発達障害についての研修など、理解向上のための施策はどうなっているのか。

四つ目として、LD、ADHD等の言葉のひとり歩きや誤解を避け、より多くの方に理解や認識を持ってもらうことが必要だと思っておりますが、その施策は考えられているのでしょうか。既に考えられ、取り組まれているのであれば、その内容をお伺いいたします。

五つ目として、軽度発達障害にはさまざまな症状がありますが、個々のその症状に対してのカリキュラムはどのようにされているのか。

六つ目として、特別支援教育体制の整備に当たっては、中・長期的な計画を持って取り組まれていると思っておりますが、現時点での問題・課題は明確になっているのか。またはリスク管理型で見たとき、今後の計画における弊害・障害はないのか。

七つ目として、その問題・課題があるとすれば、暫定対策の実施、恒久対策の計画はなされているのか。

以上の内容を織り込んでいただきながら、総括的な取り組みについてご答弁をお願いし、1回目の質問を終わりたいと思います。(拍手)

〔答弁〕 星野市長

沖本議員のご質問にお答えをしたいと思います。給与制度等の関係の1点、2点、3点、この関係について担当部長の方からご答弁をいたしますけれども、そのご質問の中で近隣市の状況等も把握をしながら考えた場合、本市として先進的なのか、もしくは遜色があるのかとこういうふうなお話をいただきました。この点について私の方からご答弁をさせていただきたいと思っておりますが、まず給与構造改革に伴う給与改定率や地域手当での支給

状況、さらには特殊勤務手当の見直しについては、私自身は近隣各市と遜色がない、このようには考えております。ただし給与構造改革のうち給与改定の実施がされていない状況や昇給停止の状況、こういうものについては私としては率直に申し上げて遜色が少しあると、このように判断をいたしております。

〔答弁〕 村上総務部長

それでは、そのほか残されました質問に対してお答えさせていただきたいと思っております。

まず、給与制度の改革の関係でございますけれども、本市については従来から給料表等の給与における見直しについては国の人事院勧告を尊重するとともに、国公準拠を基本に行っているところでございます。今回の給与水準の見直し、それから年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給与構造への転換を柱とした給与構造改革の進捗状況につきましては、現在既に当局として職員団体の方に提案をさせていただき、協議を進めているところでございます。

2点目として、国の全体として平均4.8%の引き下げ、給与カーブのフラット化を図ったとの同様の改定なのかというご質問でございますけれども、基本的には国と同様の改定でございます。昇給時期4回から年1回に改め、給与カーブのフラット化を行った上、給料表の水準全体を平均で5%、特に大きいところにつきましては7級の6.8%引き下げとなっております。それで給料表の水準全体を平均で5%を超える引き下げ、こういった内容で今ご提案をさせていただいております。実施につきましては、現給保障を講ずるなどの措置を講じて、措置を図っていくとこのようなこととしております。さらに現在、実施に至るまでの間、普通昇給の停止を図っているところでございます。

それから、3点目の昇給停止年齢の55歳への引き下げ措置について本市における現状と所見ということでございますが、現状でございますが、残念ながら58歳の昇給延伸のみ実施しているところでございます。17年度の人事院勧告では、55歳昇給停止措置に変えて55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制することと、こういった内容の勧告がされたところでございます。よって、今後、昇給停止や昇給抑制につきましては国の動向、さらには他市の状況等、これらを把握し検討していくことといたしております。

それから、4点目で総括的に市長さんの方からご答弁していただきましたけれども、給料表の改定についてはそのような状況でございます。俸給水準の引き下げにつきましては遜色はない。大体国に準拠しておりますので。それから、昇給停止年齢等の措置については今ご説明申し上げましたように、遜色があるというふうに判断をいたしております。

次に、今後の給与制度のあり方についてということでご質問をいただきまして、1点目で自治体みずから俸給表を作成して給与を支給するような方向性が示されているが、本市の現状と所見をということでございますが、基本的には国の俸給表に準じて俸給表を作成しているところでございます。今後においても現状どおり国の俸給表に準じて当市の俸給表を定めていきたいと、このように考えております。

それから2点目の人事委員会の設置の必要性が高まっている、このようなお話の質問をいただきました。人事委員会の設置につきましては、沖本議員さんもお承知のとおり、地方公務員法第7条第1項に、都道府県及び地方自治法の第252条の19第1項の「指定都市は条例で人事委員会を置くもの」と規定されており、公平委員会については、地方公務員法第7条第2項において「指定都市以外の市で人口15万人以上のもの及び特別区は条例で人事委員会または公平委員会を置くものとする。」このようになっていますが、地方公務員法第7条第3項においては、「人口15万人未満の市、町、村及び地方公共団体の組合は条例で公平委員会を置くものとする。」。さらに、同条第4項においては「公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、公平委員会を置く他の地方公共団体と共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して地方公務員法第8条第2項に規定する公平委員会の事務を処理させることができる。」、とこのように規定しておりますので、本市においては手続を取りまして、地方公務員法第7条第4項に基づき神奈川県に公平委員会の事務の委託をさせていただいている状況でございます。現時点では、今後においてもその方向で考えているところでございます。

3点目の給与情報の公表システムの17年度中の構築を求めていたが、本市の現状とその所見をとということです。本市の取り組みについては、新地方行革指針に基づいて平成17年の第1回定例会におきまして座間市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例、これを議会の議決をいただきまして制定させていただきました。それに基づきまして毎年12月末までに職員の任免及び職員数の状況を始め人事行政の運営等の状況を掲載するように、公表するようになっております。よって、平成17年の12月の広報紙及びホームページに掲載し公表をさせていただいているところでございます。

市民からの問い合わせにつきましてというお話でございますが、内容的にはホームページを見られたか広報紙を見られたかわかりませんが、ご質問は休暇制度について中小企業で働く者は休暇制度など整備されたものはない。休暇制度が充実していいですねといったそのような内容でございますが、特に回答を求められたものではございませんでした。

それから4点目のご質問でございますが、今の1から3、近隣市と比較して先進的なのか遜色する部分があるのかこのようなお話でございますが、1点目の俸給表の作成については、近隣市も国の俸給表に基づき市の状況に応じて作成をしているものでございまして、これを先進的か遜色かという比較する自体いかがだと思いますけれども、あえて比較するとすれば遜色はございません。

それから2点目の人事委員会、公平委員会の設置につきましては、これも地方公務員法に基づき対応させていただいております。そういったことでこれを比較してお答えすることはいたしかねるかなとこのように思っておりますので、ひとつご理解いただきたいと思います。

3点目の給与情報の公表システムの関係ですが、これも新地方行革指針において17年度

中の構築とこのような指針でございますので、これに沿って他の市も準じてやっております。そういったことからすれば、やはり比較するのは難しいところかなど。あえて比較するならば遜色はございませんと、このような形になろうと思います。

いずれにしましても、このようなお答えをさせていただきました。基本的には給与等につきましても、それぞれ地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めなければならない、このようなどころもでございます。そういった中で給与均衡の原則、これに基づいて対応するものですが、国公基準、要するに国の基準を準拠して行うということであれば、この均衡の原則というのは図れるものとこのような理解のもとで、人事院勧告を尊重し並びに国公準拠で今後も進めていきたいとこのように考えておりますので、よろしくご理解いただきたいと思っております。

以上でございます。

〔答弁〕 金子教育長

軽度発達障害児童への具体的支援体制ということで、具体的に7点を挙げて、それを含めた総括的な取り組みを示せというようなことでお尋ねをいただきました。

文部科学省の調査では、発達障害と見られる子供は児童・生徒の6.3%にもなると、このようなことが言われております。LD、ADHD及び高機能自閉症を含めた軽度発達障害の児童・生徒に対する教育支援体制を整えていくということは、今後の学校教育における一つの課題であり、発展であると、そのように思っております。

平成17年に私どもで行った調査では、市内小・中学校の通常学級に在籍する軽度発達障害等特別な配慮を要する児童・生徒は290名にのぼっております。290名のうち53名については医師の診断をもらっているお子さんでございます。座間市では、今年度の新規事業としてこうした子供たちを支援するために特別支援教育補助員、これを小・中学校あわせて13校に4名配置をいたしました。補助員の配置により生活や学習面に課題を持つ児童・生徒に対してきめ細かに対応できるように環境を整えているところでございます。

今後は、こうした児童・生徒への支援につきましては、保護者と協力しながら個別の支援計画、これを作成していく予定でおります。また、各学校においては校内支援委員会、これを設置し支援教育に関して共通理解を図るとともに、平成16年度から県の計画で育成しておりますコーディネーターが中心的な役割となって支援体制を推進しているところでございます。また、そのための校内研修会も積極的に行っております。教育委員会といたしましても、平成16年度から座間市のよりよい特別支援教育を推進するために座間市特別支援ネットワーク研究会、これを開設いたしまして国の情報あるいは県の情報を各小・中学校に発信するとともに情報交換をしながら支援ネットワークづくりを推進しております。ネットワークづくりを進めていく中で、教育委員会と障害福祉課あるいは養護学校における地域支援担当者こういう方々との連携が図られている状況でございます。いずれにしましても今後特別な支援を必要とする児童・生徒に対する体制を整備して推進していくこと

は教育の前進であり、大変重要であります。

具体的な支援として、座間市の特別支援教育基本計画、こういったものが策定できればいいなと思っております。そうすることをしながら、国や県教委の動きなどを注視して研究を深めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

〔質問〕 沖本

一定のご答弁ありがとうございます。それでは再質問させていただきます。

まず、給与面の方からですけれども、非常に主管部長の方からフォローもしていただきながらいろいろときめ細かい答弁をしていただきましてありがとうございます。公務員の給与、全体として抑制基調がこうやって続いているわけですけれども、やはり勤労意欲の低下を招くようなことがあってはならないと、これが重要なポイントだと思っておりますし、勤務実績を適正に評価して、やる気のある方たちが報われる業務評価あるいは昇進昇給制度が確立されていかなければならないと思っております。本市においては現時点で人事評価制度の導入に向け労使協議を重ねながら今取り組んでおられると思いますが、この制度に関してはまた機会があれば質問させていただきたいと思っておりますけれども、ぜひよい方向に、この給与制度を含めてよい方向に導く上で、目標管理の制度もいろいろあると思うのですけれども、導入を含めて労使協議を進めていただきたいなというふうに思っております。

それから、教育長の方で軽度発達障害児童の具体的支援対策ということでご答弁いただいたのですけれども、まず、教育委員会と児童福祉所管との連携ということで、一応ネットワークづくりを進める中で相互の連携が図られているということなのですけれども、それからあと保護者との連携、養護学校との連携、これも同じくネットワークづくりを進める中で連携が図られるということなのですが、現時点でかまわないのですけれども、このネットワークづくり、その中での充実度というかそのあたりをちょっと一度、これをちょっと聞いておきたいと思っております。充実度ですね。

それから、教職員に対する研修などということで、校内支援委員会を設置して共通理解を図っていると。コーディネーターが中心となって支援体制を推進しているということなのですけれども、これは、研修ということではすべての教職員の皆さんを対象にされているものなのか。また、受講された教職員の方たちの反響であるとか理解が図れたのかどうかということをちょっとお聞きしたいと思っております。

それから、LD、ADHDの言葉のひとり歩きや誤解を避けてより多くの方に理解や認識を持ってもらうための施策ということを知っているのですけれども、実際にはどんなことをやられているのかなということでもちょっと、先ほどの答弁の中ではよくわからなかったのでもう一度お聞きしておきたいと思っております。

それから、特別支援教育体制の整備ということでもいろいろ計画されているとは思っているので



すよ。質問の趣旨というか私が聞きたかったのは、中・長期計画の中身ということでお聞きしたかったのですけれども、今回の事業自体がいろいろ模索しながら、研究しながら進められているということで、計画の立案自体はすごく難しいものだとちょっと理解しているのですけれども、ましてや対児童であり、対保護者であるということでは、やっぱり難しい部分もあるのかなあというふうに思っているのですね。でも、そのネットワークづくりとか保護者の方たちと協力してつくろうとするこの個別の支援計画ですか。それからあとネットワークづくりをしていく中で、先ほどもちょっと触れましたけれども、今こんな問題があるからどうしようとか、個別の支援計画に関してはじゃあ今年度の何月までには策定しようとか、その前にやっぱりちょっと気になっていたのが、その4人の派遣補助員の方たちなのですが、実際に今やられていてやっぱりちょっと足りないよねとか、厳しいよねと、そういった現状、その現状に関してじゃあ今どういうふうに受けとめられて、今後はじゃあどうしていかなきゃいけないのか、そういった大きな目、中・長期を見たくて問題・課題というのが出てくるだろうと。出てきているものもあるし、これから出てくるであろうということも踏まえて、その計画性ということをちょっと伺いたいなというふうに思っております。

先ほど申し上げたように、この事業というのはやっぱり皆さんから注目され、期待されている事業でありますから、それでこそ前任者の方々がいろいろ質問・質疑されているわけです。その当該児童の皆さんあるいは保護者の皆さんにしてもやっぱり喜ばれる事業として、また携わっている教職員の方々もやりがいのある事業として、そういった発展させていくというための計画ということで、ぜひそのあたりの計画性ということをお伺いしまして、2回目の質問とさせていただきます。

〔答弁〕 金子教育長

特別支援教育について何点かの再質問をいただきました。ネット化を進める中で福祉事務所、保護者、養護学校、こういったところとの連携の充実度はどうなのかというようなことでお尋ねをいただいたわけですが、これは県の研究組織がございまして、その県の組織に合流するといいますか、私どもの指導主事もそのメンバーに入っているわけですが、そういうようなところとのネット化をどう進めようかというような研究なのですが、その中で福祉課とのつながりをどうするかというようなことで福祉課との交流をしたり、もちろん養護学校の担当者においでいただくというようなことをしながら、実際どのような形で進めていったらいいかというようなところを研究協議しつつあるというようなところでございます。充実をしていきたいというようなことを考えております。

それから、教職員の研修についてのお尋ね、それから言葉のひとり歩きをしないようにするというようなことでのお尋ねもいただいたのですが、私どもは平成16年からこの支援教育というようなものを取り上げたときに何度か、県の担当者といいますか、支援教育を

担当する者を本市にお呼びして、ときには保護者の方にもおいでいただきました。そのような形で研修を深めると同時に、それを各学校へまた広めていくというような、そのような形をとって研修を深めております。まだまだ十分というようなことではないわけでございますけれども、言葉の問題等もその中で考えてまいっております。

それから、長期計画についてということで中心的なお尋ねをいただいたのですけれども、一つは個人の支援計画でございますが、今年度から、これは全部の子供たちにはまだ広げてはいないわけですが、いわゆる個人カルテといいますか、この子にとって何が必要なのか、どういう支援が必要なのか、どういう専門機関とのつながりが必要なのかというようないわゆる支援プログラム、これをカード化して現在作成中でございます。それを一人一人について深めると同時にまた広げていくというようなことで対応をしてみたいというように思っているのが、一つ。

それから、座間市全体のこの支援計画の長期計画ということでございますが、先ほども申し上げたのですが、なかなかきちんとした完璧なものというようなものはできないにしても、基本計画をつくっていかうというようなことで、長期計画、中期計画の内容を計画していきたいというようなことで考えております。また、できたらうれしいというように考えております。

それからこの4人の補助員の現状について、よかったことあるいは課題ということなのですが、まだ開始されて間もないというようなことで、私のところへは報告がまだ上がってきておりません。そろそろ確認をしないといけないのかなというように思っているところでございますけれども、ご理解をいただきたいというように思います。