

せのう 孝夫 市政報告 No. 31



声を かたち に 夢を くらし に

皆様よりご支援を賜り、その御恩と期待にお応えすべく初当選以来、毎回欠かさず行政一般通告質問に臨んでまいりました。多くの政策提言から事業実施に結び付いたものや施策の方向性を明確にするなど、市政発展を願い一定の推進に資する取組はできたものと考えております。

2期目の満期もあと3月議会を残すのみとなりましたが、最後まで負託にお応えできるよう全力で議会活動、議員活動に取り組んでまいります。

一方で、昨年6月には議会改革特別委員会の解散、12月議会では議会運営委員会において正副議長記者会見も中止とした判断をするなど、議会改革を推し進めようとの思いからは残念な結果となってしまいました。市民に開かれた議会改革は時代の趨勢でありますので、改めて自身の明確な目標として定め、3期目の挑戦を決意いたしました。

12月議会通告質問【詳しくはホームページまたは議事録を参照】

1. ごみ処理施設建設に関わる本市のとるべき方向性は!?

本市はこれから、出野尾焼却施設を大改修して独自の運営を目指すのか、或いは君津4市が2027年度に稼働する計画が発表され安房2市1町も合流を打診している超広域連携を選択するのか、考えを質しました。広域連携ではスケールメリットが新聞等で指摘されていますが、合流する可否かは、様々な観点から検証する必要があります。以下、主な質問事項をあげてみます。

- ① 君津4市の2027年度稼働目標とする信ぴょう性は？
- ② 本市の老朽化した焼却施設の停止時期は？
- ③ 停止後のごみ処理に要する外部委託料は？
- ④ 君津4市へ合流する場合の本市負担の見積もりは？
- ⑤ 本市の大規模改修に掛かる費用見積もり額は？
- ⑥ 君津4市、本市改修ともに交付金申請のタイミングは適正か？
- ⑦ 本市の財政運営上から見て、どちらの選択が妥当と考えるか？

質問の背景・所感

本市は独自路線を選択する旨、答弁されました。現在、君津4市では27年稼働に向け、民間事業者に公募をかけている状況で、施工業者も土地も決まっていない段階です。土地等が決まればその後、住民説明会や環境アセスメントなどの調整に数年間という一定の期間も必要です。

本市の焼却施設は1984年からの稼働で、老朽化していますので、3年後には大改修が必要になります。君津4市合流を目指すのであれば大改修を行わず、それまでの間のごみ処理を外部委託することになりますが、年間約5億円の経費が掛かると言います。また、中継施設や圧縮機等も整備する必要があり、それ以外にも多額の負担が予想されるので財政運営上から、更には改修への交付金申請の時期的な要件等からも判断し、独自路線を選択したということです。

2. 高齢化社会に対応する「ユニバーサル社会づくり」へ!!

ユニバーサルとは「普遍的」と訳され、その社会とは「誰もが暮らしやすく、誰もが参加しやすい社会」という意味で用いられます。高齢者が孤立すること無く、社会の構成員として参加しやすい環境をすべての人が共有するよう整えていくことが大切であると思います。

① 支え合いながら共に生きる「ソーシャル・インクルージョン」への意識啓発へ？

ソーシャル・インクルージョンという言葉は、「一億総活躍社会」では分かりづらいということで政府会議の民間委員である菊池桃子さんが提唱したと言われていています。社会的包摂と訳され、反対語は社会的排除です。社会的弱者である高齢者や子供、女性、障がい者や外国人等一人も孤立させること無く社会で包み込むという意識の啓発を質問したものです。

質問の背景・所感

社会福祉協議会や地域包括支援センターなど、地域の助け合いを目的として「できること」「すべきこと」等に取り組んでいく旨、答弁されました。

現在、全国的な事例として、教育現場では障がい児と健常者を分離しないで、自分に合った配慮を受けながら同じ場所で学ぶ「インクルーシブ教育」があります。

企業（ジョンソンエンドジョンソン・ANA・清水建設・IBM等）でも、障がい者スポーツ・ボランティア養成講座や音声案内等の取組があります。博物館ではハンズ・オン展示（触って理解する）などがあり、本市でもできるところから取り組んでいただきたいことを願います。

② 高齢化対策として「ユニバーサル就労」の重要性

「ユニバーサル就労」とは、高齢者が引退後も活躍できる働き方をいいます。今後は、現役時代に培った技術や能力を活かすなど、その取り組みをさらに充実させるとともに、社会としても高齢者の働き方に対する意識改革が求められると思います。また、生きがいを持って働くこと、社会に必要とされているという自覚を持つこと自体、心身の健康にも結びつきます。

質問の背景・所感

将来の日本は、高齢化率の上昇とともに平成生まれを中心に約半数が100歳を超えるとする長寿化も予測されています。そのため、年金、医療、介護などを支える現役世代の少子化による数的バランスから、社会保障制度の維持にも影響を与えかねないとする懸念があります。

65歳以上の方が現役引退後、家に引きこもり状態・孤立状態にいることは、そのスキルを活かさないのと同時に病気になるリスクも増し、共に社会の損失であると学者は指摘しています。

シルバー人材センターの活用を!!

「ユニバーサル就労」の概念に最も適応しているのは館山市シルバー人材センターです。現在の受託内容は草刈りや施設管理事務など28種類あるということですが、その種類を増やして参加者の裾野を広げつつ、利用する市民や企業にも内容を周知させることで受注機会の創出につなげ、更には高齢女性もシルバー人材センター等で働けるよう取組むことも肝要であると考えます。

65歳定年の妥当性や、その後の就労の在り方も社会として捉え直す時代に入ったと言えます。これからは、働きたい高齢者に働く場を提供するという福祉的な考え方から、行政も企業も働く必要性に意識転換し、就労時間や賃金等には自由度のある働き方を提供する「ユニバーサル就労」への取組が重要になると考えます。