

高橋雄大 改選後初の 会派代表質問で登壇!

質問項目は以下の通りです。

1. 市長の政治姿勢について

2. 雇用労働政策について

- (1) 若年者の雇用問題について
- (2) 過労死防止法について
- (3) 多様な働き方への応援について
- (4) 本市の人材育成・人事政策について

3. 子育て教育について

- (1) 妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援について
- (2) 岡山市子ども子育てプラン(仮称)等における子どもの貧困対策について
- (3) 幼保連携型認定こども園について
- (4) 放課後児童クラブについて
- (5) 18歳選挙権について

4. 男女共同参画・ワークライフバランスの推進について

- (1) 女性の活躍推進について (2) 男性の育児参加について

5. 医療・介護・福祉について

- (1) 健康寿命の延伸について
- (2) 地域包括ケアシステムの構築について
- (3) 認知症対策について
- (4) 心身障がい者福祉について

6. 都市戦略について

- (1) コンパクトシティについて
- (2) 新しい公共空間の活用について
- (3) 市民協働について
- (4) 岡山操車場跡地整備推進事業について
- (5) 空き家対策について

7. 交通政策について

- (1) 交通政策基本法に基づく本市の交通政策について
- (2) 今後の公共交通の担い手について

8. 文化芸術振興について

以下、質問から一部抜粋



子育ての切れ目ない支援を!

Q 子ども・子育て関連3法の制定によって、子育てや少子化対策は年金、医療、介護と並び国の社会保障経費に明確に位置づけられることとなりました。就学前教育・保育の質的、量的な充実、子育てと仕事の両立を可能とする働き方改革を実行すると同時に、妊娠、出産、子育ての切れ目ない相談体制の整備によって子育てしやすく選ばれるまちづくりを行っていかねばなりません。切れ目ない支援の核は点から線への相談体制の確立、量や形式だけではなく、質が問われるケアであると考えます。現在では、妊娠、出産、子育てについての情報があふれているかのように見えますが、各自の状況に的確に対応した情報や助言を得ることは容易ではありません。様々な局面において医学的な検診だけではなく、相談支援の動線がしっかりとデザインされることが重要です。フィンランドの「ネウボラ」(※1)という公共施設が子育ての切れ目ない支援の1番有名なモデルになっていますが、各自治体によるネウボラの実現を取り入れた取り組みを国も支援するという実態もあります。自治体としていかに子育てに孤立しない政策的サポートができるか、その質を高めていけるかということは、選ばれる自治体として発展していくための重要な視点です。子育て支援が当事者にとって利用しやすく有用なものとなるには、点から線への連続性の観点から現状を再点検する必要があるのではないのでしょうか。



A 議員のご指摘の通り、様々な相談事、困り事を抱える世帯への包括的支援を行っていくことは重要な課題と認識しています。妊娠、出産、子育て環境の整備については全庁の関係部局と連携を図りながら、母子保健等の充実、未婚の若者の出会いの支援、さらには仕事と子育ての両立支援を行っているところでございまして、これはいずれも大切なものであると認識しております。国においても、まち・ひと・しごと創生総合戦略の中で子育て世代包括支援センターの整備を掲げているところです。本市においてどのような相談支援体制が可能なのか、検討してまいりたいと考えております。(岡山っ子育て局長)

※1ネウボラ
フィンランドで制度化されている子育て支援施設のこと。妊娠、出産から就学前までの育児を切れ目なく継続的に支援するのが特長。「ネウボラ(neuvola)」とは、フィンランド語で「アドバイスする場所」という意味。1人の保健師が継続して担当につくのが特長で、医療面だけでなく、子どもの成長や育児、家庭に関する悩みなど、さまざまな内容の相談ができる。日本の自治体でも、三重県名張市や埼玉県和光市などがネウボラを参考にした子育て支援制度を導入している。これらは、厚生労働省が2014年度から開始した妊娠・出産包括的支援モデル事業として実施されている。

官民連携で健康寿命の延伸を!

Q 大森市長は昨年スマートウェルネスシティ総合特区(※2)に加入、健幸ポイント事業を推進し、市民の健康づくり運動の気運を高めるとともに、平成27年度当初予算においても昨年度予算の約15億円から27億5,000万円と倍増させ、大森市政にかかわって重点的に取り組んできた分野の1つだと感じています。しかし、健康づくりの取組みを進めていくためには企業との連携も重要です。尼崎市ではローソンと連携し健康診断をローソンで実施する取組みを行っています。新潟県の長岡市ではタニタと連携しタニタカフェをオープンしています。本市においても、本年4月には市役所西側にタニタ食堂がオープンしたばかりです。市独自で事業を行うだけでなく、こういった企業と連携を促進し、健康寿命の延伸を進めていくべきと考えますが、ご所見をお聞かせください。

A 岡山市では健康寿命の延伸を重要な政策課題と捉えています。今後、さらなる気運の醸成を図っていくためには経済界や大学等と連携して健康づくりの取組みを推進していくことも重要であろうと考えております。中でも、議員ご提案の通り、例えば、検診受診率の向上や健康的な食事の提供などの分野における民間企業との連携は健康づくりの課題を解決していくための有効な手段の1つと考えております。現在既に、幾つかの企業からご提案をいただいているところであります。どのような分野で民間との連携が可能か、あるいは市民の健康寿命延伸に本当につながるのかどうか、また実現可能性があるのかどうか等を考え、また企業間の公平性の問題もあります。そういったことも考えながら様々な観点から検討していかなければならないと考えているところでございます。(大森市長)

※2スマートウェルネスシティ総合特区
自律的に「歩く」を基本とする『健幸』なまち(スマートウェルネスシティ)を構築することにより、健康づくりの無関心層を含む住民の行動変容を促し、高齢化・人口減少が進んでも持続可能な先進予防型社会を創り、高齢化・人口減少社会の進展による地域活力の沈下を防ぎ、もって、地域活性化に貢献することを目標とする総合特区事業で、岡山市を含めて全国で10の自治体が加入している。

健康増進へ民間と連携 健診やヘルシー食提供

岡山県立総合医療センター(岡山市)と民間企業との連携による健康増進事業が、市民の健康づくりの取組みとして注目されている。県立総合医療センターは、市民の健康づくりの取組みとして、民間企業との連携による健康増進事業を推進している。この事業は、健康診断やヘルシー食の提供など、市民の健康づくりの取組みとして注目されている。県立総合医療センターは、市民の健康づくりの取組みとして、民間企業との連携による健康増進事業を推進している。この事業は、健康診断やヘルシー食の提供など、市民の健康づくりの取組みとして注目されている。

平成27年6月20日 山陽新聞掲載

子どもの貧困対策は喫緊の課題!

Q 平成29年度からのプランとなる本市の総合計画(※3)が策定されるまでの、本年度、来年度の暫定版行動計画として、岡山市子どもの貧困対策計画等と一体的に策定される岡山市子ども・子育て支援プランが策定されることとなっています。最新の子ども貧困率は16.3%と過去最悪の水準、母子家庭に限定すると54.6%に跳ね上がります。格差拡大が深刻な課題としてある中で、いわゆる貧困の連鎖によって子どもたちの将来が左右されるようなことがあっては決してなりません。子どもの貧困対策について、就学前教育・保育・義務教育の実施主体である政令市として掲げるべき指標と重点施策、把握できる現状のデータやその分析、改善数値目標、施策の推進体制を明確にすべきと考えますが、ご所見をお聞かせください。そして、現在総合計画を策定するため、基本政策審議会(※4)で様々な議論がなされていますが、この中で子どもの貧困対策についても議論を行うべきと考えますが、ご所見をお聞かせください。さらに課題解決に向けては、多くの市民の皆さんの理解と子どもたちを見守る多様な視点が必要です。市民啓発についてはどのようにお考えかお聞かせください。



A 子どもの貧困対策につきましては、現状を分析し課題を把握するためにも、一定の指標や目標を定めることは重要と考えており、今後、専門的な知識や経験を有する関係者の意見も参考にしながら検討してまいりたいと考えております。そして、次回開催される基本政策審議会においては、子どもの貧困対策についてもご議論いただきたいと考えております。推進体制については、教育、保健福祉、雇用などの関係機関が包括的に支援することが重要と考えております。あわせて子どもの貧困問題の解決にむけては、社会全体で支えることが重要であることから、市民の皆さんの理解と協力は必要であり、教育や生活、さらには経済的な支援制度につきましても広く情報発信し、周知を図っていきたくと考えております。いずれにしても、困難を抱える子どもたちの社会的自立につながるよう、市民と行政が力を合わせて、子どもたちをあたためる目で見守り支える社会の構築に努めてまいりたいと考えております。(政策局長、岡山っ子育て局長)

※3総合計画
岡山市のまちづくりの中・長期的な指針として基本理念や将来像、政策、施策の基本的な方向性を示す最上位計画
※4基本政策審議会
岡山市の基本的な政策等の企画立案に当たり、必要な調査審議を行う機関

人を育てる人事政策を!

Q 本市を担う若手職員の人材育成は大切な未来への投資です。複雑かつ高度化する業務や市民ニーズに的確に対応できる人材育成を行っていくためには、職員の専門性を高める必要がある一方で、それぞれの職務を市政全体の見地からマクロ的に捉えることも重要な視点です。前回議会で若手の人事ローテーションを早めるべきではないかと質問させていただいたところ、係長になる前の若手職員についてはできるだけ多くの職場を経験させるよう、これまで5年が目安だったローテーションを3~4年に早めるとされました。議論の一端を取り入れていただいたことに感謝を申し上げたいと思います。しかしながら、人事ローテーションや人材育成のための仕組みや環境づくりなど、政令市を担う若手職員の能力開発を効果的に推進していくためには、さらなる取組みが必要だと考えます。若手職員の異動を早めた考え方が、できるだけ多くの職場を経験させるということであれば、3~4年ではなく、国や県、他の政令市のように2~3年で異動させるべきではないのでしょうか。

