

2015.12.16

一般質問 一問一答



「これまでの10年、
これからの10年」

- テーマ① 「フレッシュズノートの活用で、考える職員集団の第一歩を」
- テーマ② 「2025年問題への備え、古賀市の切り札は健康と地域」

2016年1月25日

奴間 健司



○奴間 健司 皆さん、こんにちは。会派希来里の奴間健司です。

私は、10月20日（2015年）から3日間、長野県松本市を視察してきました。12年前から健康を切り口に市政を担っておられる菅谷昭（すげのや・あきら）市長とお会いするとともに、古畑崇子健康づくり課長の御協力で、地区担当保健師の仕事をつぶさに見てまいりました。その結果、健康づくりと地域づくりに力を入れることは、2025年問題の対応として極めて重要な課題であることを改めて確信しました。2025年まであと10年、今から着実に歩みを進めるために、中村市長の決断を求めます。そのために議論を通じて認識が深まり、行動に変化が生まれるような一般質問となるよう心がけます。今がまちづくりの舵を大きく切るラストチャンスかもしれません。

そこでまず、フレッシュズノートの活用です。私は、松本市で新規採用職員に対する興味深い人材育成対策に接しました。また、理想とする将来像を描き、それを実現するために必要な政策を考えるバックキャスト手法を知ることができました。

そこで市長に提言し、見解を求めます。

1、来年度の新規採用職員から、フレッシュズノートを活用した勤務記録の提出、自主学習の制度を導入したらどうか。

2、若手職員による自主研究会の機会をつくらどうか。

第2の質問は、「健康と地域」を切り札とする2025年問題への備えです。

1、バックキャスト手法による先行投資、メリハリある重点配分が必要です。市長の将来展望、並びに長期財政フレームの策定についてお尋ねします。

2、2016年度予算編成から枠配分予算方式が中断されました。その背景や目的、これまでの10年間の総括について。計画行政につながるのか、市民の暮らしに負の影響はないのか。

3、2025年問題の備えの切り札は、「健康と地域」です。小学校区単位の担当保健師やコミュニティコーディネーター、各区推薦による健康づくり推進員等の確保について。

4、9月議会で求めた保健師の補充、計画的確保はどうなったのでしょうか。

以上、市長に答弁を求めます。



○中村 隆象市長 奴間議員の御質問にお答えします。

1件目の御質問、「フレッシュズノートの活用で考える職員集団の第一歩を」、についてお答えします。1点目、2点目についてはあわせてお答えします。フレッシュズノートにつきましては、新規採用職員が課長、係長などのコミュニケーションを円滑にするとともに、一日も早く職場で活躍できる職員として育成し、自習学習を促すためのツールではないかと考えます。本市の職員育成については、古賀市人材育成基本方針において期待される職員像を明示しており、基本的には人事評価制度と職員研修制度の二つの制度を有機的に連動させることで職員を育成していくこととしており

ます。本市では、いわゆるフレッシューズノートは導入しておりませんが、まずは他自治体の事例等について研究したいと考えます。また、若手職員を中心とした自主研究については、古賀市人材育成基本方針において、自己啓発に区分されるものと思われ、みずから学ぶことへの支援を行うことにより、職員一人一人のやる気を引き出すこととしております。

次に、2件目の御質問、「2025年問題への備え、古賀市の切り札は健康と地域」についてお答えします。

1点目についてお答えします。未来の社会状況を予測し、目標となる状態を目指すことは、いわゆるバックキャストの考え方であるとするならば、市はこれまで総合振興計画を含め、さまざまな計画の策定において将来の目標を定めております。また、そのようなビジョンづくりに加え、目の前の市民ニーズにその場その場で対応することも重要であると認識しております。長期財政フレームの策定につきましては、まずは向こう5年間を見通した中期財政計画の制度をどこまで高めるかが重要であると考えております。

2点目についてお答えします。枠配分予算方式の成果としましては、それぞれの部署が主体的に予算を作成し、限られた財源で効果的な事業を立案し、実行できたものととらえております。一方、近年は、社会保障費をはじめとした義務的経費が増大し、経常収支比率も上昇する中で、枠配分予算の硬直化が進み、新たな市民ニーズへの対応が難しくなってきたことから、一たん全件査定方式に戻し、再度全庁的な視点で予算を構築してまいりたいと考えております。そして、二、三年後には、枠配分予算の再設定を行う予定ですが、今後も数年に一度の割合で全件査定を行うことで、計画的な財政運営につなげたいと考えております。なお、市民生活に直結する予算につきましては、優先的に配分してまいります。

3点目についてお答えします。2025年、さら

にはその先を見据え、現在、健康づくり、介護予防、生涯学習、地域福祉などの分野が連携し、人材育成や自治会単位での健康づくりや介護予防の取り組みを行っています。今後、地域包括ケアシステムの構築に向け、これらの取り組みを含めた仕組みづくりについて、具体的な検討を始める時期であると考えております。その検討の中では、地域と共鳴する職員体制や地域人材のあり方も当然重要となると考えております。

4点目についてお答えします。保健師の補充につきましては、育児休業取得中の保健師がおりますことから、その専門性、業務内容等を勘案し、現在、臨時的任用職員等で行っているところを任期付常勤職員の任用として実施することとしております。今後とも限られた職員体制の中で、全庁的な視点でさまざまな施策を実施できるよう、効果的、効率的な職員配置を行ってまいりたいと考えております。

フレッシューズノートの活用を提言

○奴間 健司 それでは、フレッシューズノートですが、先ほどの市長の答弁では、他の事例を研究したいという答弁でございました。これが実物でございまして、A4版、51ページです。画面をお願いします。



左側がその表紙、右側がいわゆる日誌です。最初の4月、1カ月間は、新規採用職員は毎日ふれあい日誌に勤務記録や感想を記録し、そして職場研修担当者のアドバイスを記入してもらう。1カ月が終わると、総括的な感想、反省をレポートにまとめて提出をするとなっています。5月は1週間単位、6月以降は2カ月単

位で、手書きでノートに日誌風を書くという中身であります。こうした作業は大変かもしれませんが、最初の半年間、試用期間に徹底して人材育成の第一歩を行うということは有効だと思います。市長、いかがですか。

○中村 隆象市長 特に新採用職員にとって、上司、あるいは先輩、同僚とコミュニケーションを深めるということは大事なことだと考えます。フレッシューズノートはその一つの手法であるということについてはそう思いますが、古賀市だけではなく、全国それぞれの自治体でそれなりに工夫をしておられます。古賀市におきましても、上司と部下、あるいは先輩との対話をいかにやっていくかということについては、これまでもやってきておりますので、それとの比較といいますか、その一つの事例として勉強させていただきたいと思っております。

○奴間 健司 毎日書くということは本当に大変なことです。私事ですが、実は、私もあと10年以上は頑張りたいと思っております。今年8月から10年連記という日記に書き始めています。たった数行ですが毎晩、自分との闘いの連続です。

このフレッシューズノートは、コメントを書く、あるいは新規採用職員が書いた中身を読む、そういう意味では研修担当者、上司にとっても貴重な経験、むしろどちらかといえば新人職員以上に試練かも知れない。目の前の業務に追われて後輩たちへの教育がおろそか、最近は飲む機会も少ない。そういう意味で市役所が「人を育て、人が育つ組織」とするために、こういった多少の負担を伴う取り組みはぜひ導入したらいいと思っております。いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 議員御指摘のように、恐らくかなりの負担になると思っております。教育もコミュニケーションも大切だと思いますが、適度な負荷ということも大切だと思います。果たして、今すぐにそれを取り入れることが市職員のためになるかどうかということについては、いろいろ検討が必要かと思っております。

○奴間 健司 松本市は既に30年の実績があると聞きました。仮に新規採用職員が10人いたとしますと、これにフレッシューズノートが導入されると、本人プラス先輩たちを入れ最低20人は経験します。私は、2025年対応というのが今回主眼ですので、10年間これを繰り返すと、200人の人たちが経験する。2025年にはすばらしい人材が生まれる可能性が広がると思っております。しかも、これは予算もほとんどかからない、手作りのノートでできます。ぜひ前向きに取り組み、10年後には結果を出すという点で、市長、ぜひ考えていただきたい。いかがですか。

○中村 隆象市長 10年もやっておられるのであれば、その評価というのものもある程度出ていると思っております。それも検証しながら、導入するかどうか検討してまいりたいと思っております。

○奴間 健司 松本は30年の実績であるということでございます。私は、ぜひこれを導入されることを強く求めておきたいと思っております。

古賀市のまちづくりのイメージ

次の質問に移ります。市長の将来展望をお聞きしたつもりだったのですが、マスタープランで定めているという答弁でした。私は昨日、福岡議員が取り上げたイメージとビジョンという話に非常に共鳴しました。そういうイメージを実は市長から聞いたかった。画面をお願いします。



私は、こういった絵を、これはビジョンではなくイメージとして描きました。古賀市という飛行機があるとした場合、今の時期、「市民の生活の質の向上」を目指すべきではないか。この飛行機の両翼には、地域づくりというエンジンと、健康づくりというエンジンが必要ではないか。そして、後ろからは食、農、医療、古賀市特有の産業力が後押しをしてくれる。パイロットは当然市長です。こういうイメージを想定したのですが、市長、どうですか。古賀市の切り札は何ですか。

○中村 隆象市長 このことについて、これがいいとか悪いとかいうような問題ではないと思います。私もこの古賀市の将来イメージについて、子育て、あるいは教育というものに十分配慮した、豊かな自然も残し、企業立地も、就労の場もあるというような、いわゆる私の言葉で言えば生活都市、そういうものをつくり上げていきたいということでございます。その中に健康づくりとか、地域づくりとか産業力の育成とか、こういうものが欠かせないということについては異論ございません。

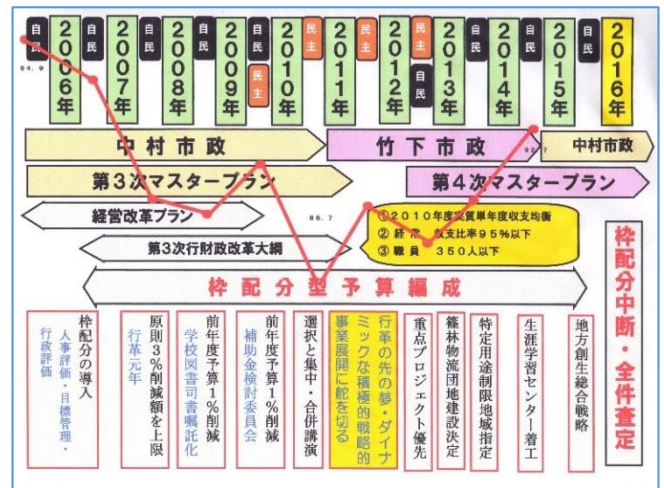
○奴間 健司 先日、NHKで、若者向きの「地方創生とは何か」というテーマの番組がありました。そこでコメンテーターが、各自治体で切り札がこれだとはっきりイメージできない自治体は落第だと言っていました。私はやっぱりそういう意味で、今市長のお言葉を聞いても、生活都市とかいいことを言っているが、何かこういうイメージがどうも伝わってきません。

枠配分予算の中断の理由と背景

次のテーマに移ります。それでは、過去10年間、古賀市はどんな歩みをしてきたのかということで、実は枠配分予算編成、ちょっとわかりにくい言葉ですが、これを切り口に振り返ってみようと思います。画面をお願いいたします。

これは、ごちゃごちゃしたフリップですが、古賀市のこれまでの歩みを1枚にまとめた図です。これを作るに当たっては、過去10年分の施政方針とか、私の一般質問などをすべて読み

直しました。そして、古賀市のいわば政治史という大げさですが、それを再把握するためには一定の参考資料になるのではないかと思います。



そこで、今回中断することになった枠配分ですが、中村市政2期目、最後の年の2006年から導入されたわけですね。その後、竹下市政4年間を含め、今年度まで継続されてきました。導入当初は、国政では小泉政権による三位一体改革の嵐が吹き荒れ、地方交付税が一方的に削減されました。中村市長はそのとき、「このままでは財政調整基金は底をつき、行政サービスも維持できなくなる」という危機感をあらわにされていました。第3次行革大綱が策定され、予算削減に向けたシーリング、そして学校図書司書を常勤嘱託化するなど、さまざまな行革の取り組みが展開されました。画面を戻してください。

こういった枠配分導入過程の背景を振り返りましたが、市長、いかがですか。

○中村 隆象市長 整理していただいてありがとうございます。たしかに私の12年間、ほとんどが緊縮財政といえますか、財政基盤を何とか良好にするということで、市民の方にも、職員の方にも大変な御苦勞をおかけした時代であったなと思います。その結果、このグラフを見ても、経常収支比率も87%、職員の数も350人以下、それから単年度黒字化も達成したことについては、皆さんに御苦勞をかけた甲斐があったかなと思っておりますが、その先に

来るものが来るときにちょっと市長をやめざるを得なかったというような状況であったなと思っております。

○奴間 健司 実は2005年12月議会、ちょうど10年前の12月議会で、私は市長に「なぜ枠配分を導入するのですか」という質問をしました。これは本当に感慨深いのですが、そのとき市長は、歳出の重点化、職員の政策立案能力、コスト意識の向上という答弁をされていました。枠配分の中で冗費、無駄な予算を削り、効果的政策に力を入れることを期待すると答弁していました。

しかしながら、さっき弊害が出てきたということですが、どちらかという重点的な配分よりも、全体的に萎縮し、総花的な事業が残ってしまったのではないかという気がいたします。この枠配分方式の弊害、なぜこういう結果を招いたのか、市長のお考えを聞かせてください。

○中村 隆象市長 おっしゃるように枠配分にもいいところはいろいろあると思います。特に緊縮財政、年々歳出を削っていくような段階においては、かなり強引に枠をつくって、その中で職員の創意工夫、あるいは経費節減の工夫を引き出し、またあるいは逆に企画立案能力も高めるといった効果があります。その結果が出たというふうに思っておりますが、これも長年続けておられますと、その枠の中で予算が硬直化し、ともすれば安易に、前例踏襲ということも出てきます。ですから、枠配分予算もやりますし、ある程度の年数がたったら、これは一たん見直して全件査定、それが一段落したらまた枠配分に戻すというようなやり方が適切ではないかというふうに考えております。

○奴間 健司 2010年9月、その5年後ですが、行革が終わったときに、もう一度私、市長にお尋ねしています。それはどういうことかと言いますと、市長は当初、財政調整基金も底をつくということだったが、結果は大幅な黒字のような状態になりました。正規職員を350人以下にしたという人件費削減が大きな要因だったと

私は理解しています。そのときに市長はこう答えました。「確かに大変な負担を強いたと。結果は良すぎるという批判はあえて受ける」と、あっさりとした認めた答弁をしました。

私は、当時吹き荒れていた小泉構造改革、あるいは地方交付税を減らすということで国に振り回された結果、必要以上に市民や職員に負担や傷みを強いたのではないかと尋ねました。市長、今思い起こしてどんな考えをお持ちでしょうか。

○中村 隆象市長 当初の危機感の中で、地方交付税の大幅な減額というものが確かにありました。その予定というものが多少ゆるまったといいますか、想定したほど減額されなかったということも大きかったと思います。しかしながら、そういう危機感の中で市の財政の適正化、あるいは冗費、無駄なお金の節約というものに職員一丸となって邁進したことは、すごく将来の古賀市のために役立ったと考えております。

○奴間 健司 私は、かなり国の動きに振り回された結果、職員の政策立案能力の向上はやっぱり難しかったのではないかと思います。

もう一度画面をお願いいたします。2010年の秋ですが、予算編成説明会で市長は次のようなことを述べています。「行革の先の夢を描き、積極的、戦略的な事業展開にダイナミックに舵を切る」と述べました。これ、私、非常に当時印象に残っておりましたし、期待もした。

しかし、冷静に考えると、ちょっとおかしいなと思ったことがあります。行革の嵐が済んでから夢を描こうといっても、それはちょっと無理だったのではないかと。もし描くのであれば、そういった痛みを伴う改革に入る前に、この先にはこういう夢がある、こういうビジョンに向かって痛みをお願いするのだというのがあればいいんですが、終わってから夢を描こう、ダイナミックに舵を切るといっても、これはちょっとまずかったのではないのでしょうか。いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 議員御指摘のとおり、行革

に入る前に、行革が完成し、その後10年後、20年後のビジョンを描くことができれば、これはベストといただけますか、ベターといただけますか、よりよかったのではないかと思います。しかしながら、過ぎたことは私にとってはもう今さらどうしようもありません。今からですね、ダイナミックな戦略を立て、古賀市の発展を目指していきたいと考えております。

行革と古賀市独自の教育予算の確保の経験

○奴間 健司 行革のことに触れると何か悪いことばかりに聞こえますが、ちょっと一つだけ、私、感慨深い経験をお話しします。行革の対象に学校図書司書の嘱託化とか、学校給食センターの調理部門の民間委託など教育部門に次々とターゲットが出されました。教育委員会は、市立図書館の指定管理者だけは絶対受け入れられないと。しかし、あとの部分は協力するが、その効果額は教育予算に担保してほしいという趣旨の申し入れを市長あてに行っていますね。これが、今、古賀市独自と言われる人的配置、約1億2,000万円近いでしょうかね。この人的措置の財源になって今日まで続いているわけです。そういう意味では、悪戦苦闘した結果ですが、今につながっているものもある。これは私、ちゃんと指摘をしておきたいと思いますが、市長、いかがですか。

○中村 隆象市長 教育部局とのやりとりにつきましても、それほど記憶が定かではございませんが、そういう考え方は確かにあったと思います。私としては、やるべき行革はやる、必要な教育費は確保するという考え方もございました。

骨密度測定の提言と5年後の実績

○奴間 健司 通告していれば、教育長にも感想を聞きたいところです。ちょっと横道に行ったついでに、私は2010年9月の議会で、骨密度測定機を購入して健康づくりに生かしたらどうかという提言をしています。市長は、使い方を検討し、必要であれば購入したいという答弁だったのですが、その後5年経過しました。今日

では古賀市全域に広がりまして、1年間で測定する子どもたち、市民は、5000人を超すに至っております。これはたった一例ですが、将来を描いて、こんなビジョンでいったらどうかということ提言し追求していけば、結果がついてくるという一つの貴重な経験だったのではないかと思います。市長、いかがですか。

○中村 隆象市長 実は、私自身は、骨密度測定への効果というものをそれほど明確に認識しておるわけではございませんでした。しかしながら、職員が研究した結果、ぜひやりたいということでそれを受け入れました。結果、私としてよかったなと思うことは、骨密度測定そのものよりも、そのことによって測定を受けられた方が健康意識に目覚めるということは、非常に私は予定外の効果ではなかったかと思っております。

○奴間 健司 もう少し全体的なビジョンを描きながら、話を進めていきます。

古賀市と松本市の差に学ぶべき

2010年、先ほどダイナミックに舵を切りたいとおっしゃった市長が、皮肉なことにその年の暮れの選挙で落選され、経済第一を掲げた竹下市政が誕生したわけです。国では民主党政権が発足しましたが、3年で自公政権に戻りました。そしてちょうど1年前、中村市政が返り咲いたわけでありまして。

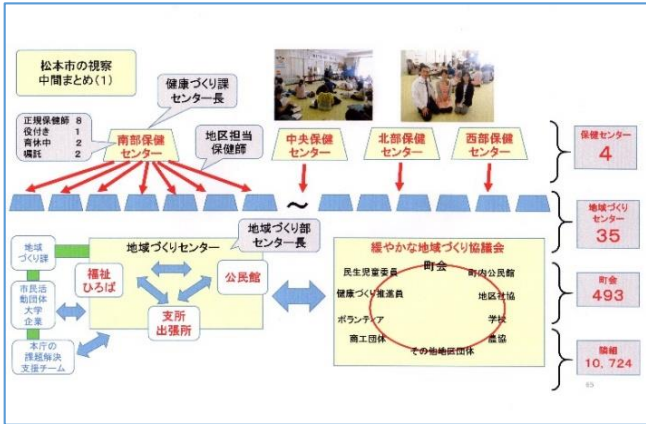
私は松本に視察に行きましたが、この菅谷市長の期間、ちょうど古賀市は今私が触れている期間です。発足当初から超高齢化少子社会の備えに一貫して力を入れ、健康寿命延伸都市を目指す取り組みは、「都市宣言」として松本市議会でも議決されています。

12年間の古賀市の歩みと松本市の歩みは、比較すると残念ながら大きな差が生まれたなと思います。この差を比較研究し、教訓を学びとり、古賀市のこれからのまちづくりに生かすことが大事だと私は思っているのですが、市長に感想を求めるのはちょっと酷かもわかりませんが、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 何をもって大きな差が生まれたかということについては、ちょっと私もよくわかりませんが、松本市のやっておられること、いいこともたくさんあります。しかしながら、古賀市がやっていることでもいいことはたくさんありますので、いいところは取り入れていきたいと思えます。

松本市は地域づくりセンターに人的配置

○奴間 健司 そこで、その差について具体的にみていきます。画面をお願いいたします。



これは、松本市の保健センターと地域づくりセンターの関係をまとめています。4つの保健センターがあり、それぞれに7人程度の保健師が配置されています。また、松本市には35の地域づくりセンター、古賀市でいうと、8小学校区に該当しますが、地域づくりセンターがあり、そのもとに約500の町会、行政区があります。そして、1人の保健師が一つの地域づくりセンターを担当し、そのセンターで保健指導や健康教育を行っています。また、センター単位で健康づくり推進員とか食生活改善推進員の皆さんと活動をともにしています。私がお会いした保健師さん、ここに写真がありますが、この方は5年間同じ地区を担当しまして、大変若い方でしたけども、地域にすごく浸透しているなということを感じた次第です。

私、こういった地域に根差した行政の仕組み、システムを非常に参考にすべきだと思うのですが、市長、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 言葉で地域に根差した行政と言われますと、それはもう反対する何物も

ございません。松本市にもいいところがございますし、古賀市にもいいところはあります。健康に関して言えば、介護認定率の低さとか、地域力に関しては各行政区における最近の盛り上がりというのはかなり、例えば私の10年前のイメージと比べると、格段に活発になってきていると思えます。ですから、そういういろんなところを勘案しながらやっていけばいいのではないかというふうに思えます。

松本市では健康づくり推進員が895人

○奴間 健司 健康づくり推進員が古賀市でも頑張らせていただいています。松本市では、区長さんが各区2名推薦し、2年の任期で市長が委嘱する非常勤職員特別職という扱いでした。市全体で何と895人の推進員がおり、年間9,800円の報酬が支給されています。これを聞いたときに古賀市でも、各自治会から2名推薦していただいて市長が委嘱すると、46行政区ありますので、単純計算すれば92名になります。現在、40人体制ですので倍以上の体制ができます。区長さんにとっては新たな負担かもしれませんが、長期的には大きな財産になることは理解していただけたらと思います。こういった市長による委嘱制度を考える価値があると思うのですが、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 まず、健康づくり推進員さんを各地域に増やしていくということについては、ぜひそうしたいと思っております。その増やし方なり制度につきましては、その現場でよくよく検討していくことになると思えます。

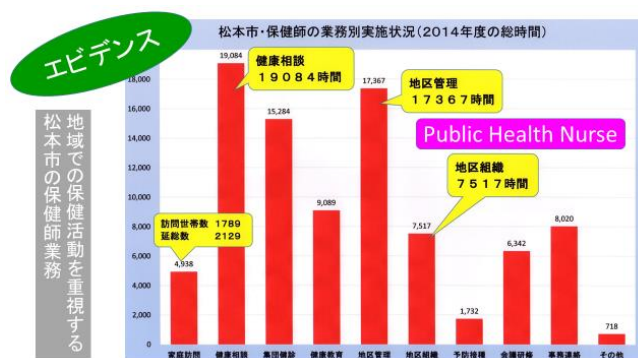
○奴間 健司 先日、12月12日(2015年)ですが、小野小学校では持久走大会が行われました。この日に全児童、保護者など実に四百数十名が骨密度や体組成の測定を行いました。これは、福岡女学院看護大学の協力で何と5年間にわたって、継続したプロジェクトが行われている。私も見学しましたが、大学の先生、予防健診課、そして教育委員会の職員とともに約10名の健康づくり推進員が市内各地からはせ参じ、測定を行っていました。古賀の子どもたちの肥

満率ですが、先日の人権のついでに管理栄養士が発表した内容によると、実に8%と言われていいます。子どものころから生活習慣病対策を進める必要があります、そのためには地区担当保健師だけではやっぱり力が足りませんので、健康づくり推進員が市内全域でどの小学校区でも活動できる体制を拡充することは、これはもう待ったなしではないかと思えます。

○中村 隆象市長 議員まさに御指摘のように、松本市でこういうことが行われているかどうか分かりませんが、古賀市では非常に先駆的な取り組みが行われております。一言で申し上げますと、健康寿命の延伸につきましては、高齢者になってから対策をとるのではなく、もう極端に言えば生まれたときから健康増進に向けて、市として計画的に政策を打っていくというような体制に今なりつつあると思えます。ですから、そういうことは大事にしていきたいと思えます。

松本市では保健師の業務別実績を把握

○奴間 健司 その考え方は私も賛成ですが、古賀市にないもの、課題を明らかにしていきたいです。次の画面をお願いします。



赤い棒グラフは松本市の保健師の業務別の勤務時間を示しています。左側にエビデンスというふうに、これは証拠です。きのう、福崎議員はプロダクトという、生産物という言葉を使われましたが、やっぱり行政としては立証する証拠、エビデンスとして考えています。ここには健康相談とか地区管理、集団健診などで合計9万時間行えた。地区対象の業務を計算すると、80%が地域対象の業務になっておりました。

市長は、常々保健師は人数ありきではなくて、どのような業務が必要かだと言っていましたので、このグラフを出しました。右側に英語でパブリックヘルスナースと書いてあります。保健師を英語で言うところなのですが、まさに社会の健康を見る看護師と直訳できます。そこで古賀市ではどうなっているかなど知りたくなったわけでありまして。画面を戻してください。

古賀市では、保健師によるこういった総業務時間、あるいは地区対象の割合はどうなっているか、市長、どのように認識していますか。

○中村 隆象市長 ちょっと、今初めてといえますか、このグラフを見せていただき、このような区分けの仕方を見せていただきました。このような分け方で認識したことはございませんので、ちょっとお答えできないと思えます。

○奴間 健司 私、試算したのですが、今現在、古賀市の実働保健師は4人ですね。1日8時間で年間働くとすると、大体約7千時間になります。松本市は、人口も多いし、人数も多いので9万時間、市民1人が受ける保健活動の時間は何分になるかって計算してみました。松本市の場合、1人当たり年間23分間、古賀市は7分間です。中でも地区対象の業務は、松本は80%なので、細かい数字で恐縮ですが、18分間です。古賀市では、恐らく半分もいかない、4割と計算して3分程度です。保健師が地域で活動する時間、1人の市民が享受できる時間は18分と3分という差になります。これは大きいと思えますよ。市長、どんな感想を持ちますか。

○中村 隆象市長 数字的に言えば、議員のおっしゃるとおりではないかと思えます。市民の健康づくりのために、例えば保健師が、あるいは職員が、あるいは地域の健康づくり推進員が、あるいはその地域の区長さんをはじめいろんな方がどのようにかかわっていくかということについては、古賀市のスタイルというものがあると思えます。この保健師さんが1人当たりどれだけ時間を使っているかということについて、それは多い方がいいとは思いますがけれども、

それだけで、古賀市の健康づくりがいいとか悪いとかいうような判断には、すぐにはならないと思います。

保健師配置の古賀市と松本市の大きな差

○奴間 健司 画面をお願いいたします。

健康づくり部署	古賀市	松本市
正規保健師	4人	42人
役付き	0人	9人
育休中	3人	10人
嘱託・臨時	0人	13人
合計(実働)	4人	55人
保健師一人当たり人口	14,576人	4,394人

これは、健康づくり部門での保健師の配置状況です。非常に厳しい数字、明らかにして恐縮ですが、古賀市の実働の保健師は、健康づくり部署だけで見た場合、現在4人、役付はゼロ、育休中が3人です。松本市は55人で、課長など役付が9人、育休中が何と10人もいらっしゃいました。統括保健師もいまして、プリセプター制度という形で、新人の保健師に対して1年間つきっきりの新人教育も徹底しています。これもまた人口で計算しますと、松本では1人の保健師が約4,400人の市民を見ることになりませんが、古賀市は1万4,600人の市民を見ることになります。約3.3倍の差があるわけです。時間では6分の1、そしてまた保健師が、市民が受けられる指導の人数で見た場合は3分の1という比較になります。画面を戻してください。

この差の積み重ねは、健康寿命延伸に大きな影響を及ぼすと思いますが、市長、どのようにお考えになるでしょうか。

○中村 隆象市長 一つのデータとして真摯に聞かせていただきますけれども、松本市には松本市スタイル、古賀市には古賀スタイルというのがあると思います。先ほど議員も紹介いただきました看護大学の人のかわり、このことについても松本市であるかどうかわかりませんが、古賀市のスタイルだと思いますので、こ

れは一つの参考値としていただきたいと思います。

健康寿命延伸の実績

○奴間 健司 今日はこれでもかこれでもかと数字を出しますが、もう一つ画面をお願いいたします。



松本市で健康寿命はどういう推移をしたかというデータをいただけてきました。ちょうど今の市長が就任して以降、12年近くなりますが、データとしては8年分、女性で0.57歳、男性で1.01歳、健康寿命が伸びています。平均寿命はもっと伸びているのですが、これは私にとっては非常に重要なエビデンスです。わずかこれだけかという気がする方もいるかも知れませんが、これはやっぱり非常に長い期間、継続して初めて出る結果だと私は受けとめました。健康寿命が延びれば、市民、家族も本人もハッピーですが、市の財政負担も軽減されます。

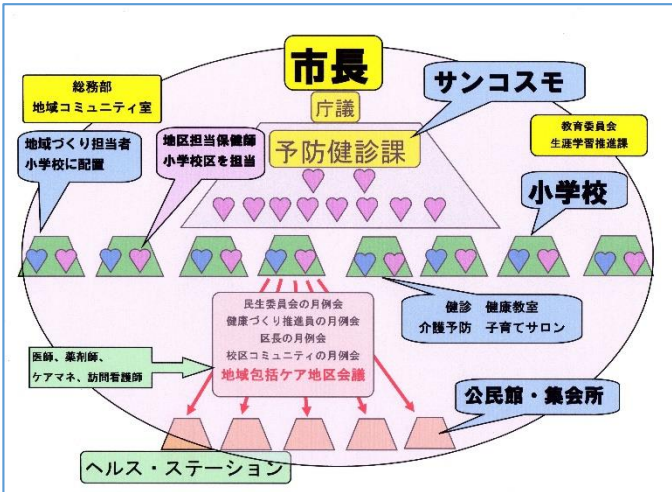
9月議会で明らかにしましたが、2025年の古賀市の介護保険料月額が4,900円から9,100円になるという試算も明らかになっています。画面を戻してください。そういった意味で、5年、10年先を考え、今こそ継続した取り組みを始めるべきだということを申し上げたく、このエビデンスをお示ししましたが、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 古賀市では、健康寿命のデータがとれてないと思います。古賀市でも伸びているのではないかと思います。確かに松本市はこういうすばらしい取り組みが行われて、健康寿命が伸びているということは大いに参考にさせていただきながら、古賀市は古賀市の

スタイルで、過去の実績もできることならば検証し、よりよい健康づくりを目指していきたいと考えます。

古賀市の「健康と地域」ビジョンを提言

○奴間 健司 立て続けに数字を示して、本当に時間があればもっと豊かな議論をしたいところです。だんだん後半になりましたけど、さっきはイメージだったのですが、これまた福岡議員のお言葉をかりると、ビジョンの方に話を移します。画面を変えてください。



これは、松本の視察結果を踏まえ、そしてまた人口の差、約4分の1であるということも考慮して、じゃあ、古賀市では10年後どんな姿を目指したらいいかを考えた私のビジョンです。

4つの保健センターが松本にあると言いましたけど、古賀市では4つも要らない、1つで十分で、サンコスモ古賀に置く。そこには十数名の保健師を2025年までに配置し、役付の保健師とともに1名の保健師が1つの小学校区、重複せずに担当し、継続してそこに入れる。そしてまた、小学校区には、総務部地域コミュニティ室サイドから、地域づくりコーディネーター、これは嘱託の職員でいいと思いますが、各1人配置をする。そして、この地区担当保健師と地域づくりコーディネーター、この青いハートマークと、ピンクのハートマークですが、この二人が、行政として責任を持って校区コミュニティや自治会の活動をサポートする体制をつくっていく。

そして、将来的には主治医、訪問看護師、あるいはケアマネジャーなどにも合流していただいて、地域包括ケア会議のような機能を持っていく。さっき市長は、今後のあり方として将来展望にちょっと触れられました。地域包括の体制をとということでした。それはやっぱり小学校区単位でつくるべきではないかと。活動拠点は、新たに地域づくりセンターとかコミュニティセンターをつくるのではなくて、各小学校の余裕スペースを活動拠点とすればいいというのが私の今現在のビジョンであります。

私が考える健康づくりと地域づくり、さっき飛行機に例えた両翼のエンジン、こういう形で具体的な形にしたらどうかというのが私のビジョンですが、市長、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 一つの提案として受けとめさせていただきますが、古賀スタイルとしては、今、ヘルス・ステーションというものに入っております。これは行政区単位でございます。もちろん行政区単位であろうと、小学校区単位であろうと、そこに保健師のかかわりが必要だということは同じでございます。どのような形が古賀に合うのか、このようなビジョンも参考にさせていただきますながら、今後、鋭意検討してまいりたいと思います。

○奴間 健司 やはり将来理想とする姿を描きながら、今できることを考えるということは、これまで10年間の教訓だと思っています。

そこでですね、こういった体制をつくるためには、今年度、そして来年度が第一歩として非常に大事です。それについても先ほど保健師については常勤の任期付でいきたいというお話がありました。教育体制とか、引き継ぎを考えると、それでは私は十分ではないのではないかと。福岡市が今年2月、7名の正規保健師を募集し、50人が受験、10人が採用されました。実はその中に古賀市で働いていた任期付の保健師さんが1人入り、この4月からは大変忙しそうに福岡市で働いています。

古賀市もぜひ、年度内に正規の保健師を追加

で募集する、このぐらいの英断を下すべきじゃないかと思えます。

○中村 隆象市長 このことにつきましては、保健福祉部門、あるいは人事部門で十分検討の結果の決断でございますので、それはそれで尊重していきたいと思えます。今後の、特に保健師の配置につきましては、適正な配置というものについてもさらに研究したいと思えます。

○奴間 健司 松本市は手厚い措置をしているわけですが、2013年度の経常収支比率は実は83%で、古賀市の90.2%よりよい数字になっていました。削るところは削り、そして地域や保健師、健康づくりには手厚く配分する。

今、枠配分を中断したわけですから、重点配分をどこにするかを精査するチャンスだと思います。長期計画を練って、この先行投資として人件費を確保すべきだと私は強く申し上げたいのですが、市長、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 どのような計画にしろ、長期計画を立てて、先行投資をすべきところはあるということについては、私もそうしたいと考えております。

○奴間 健司 今、財政課査定が続き、年明けに副市長査定、1月中旬に市長査定になると思います。年末年始ですね、少し体と頭に余裕を与え、じっくり百年の計を練って頂きたい。2016年度が「健康寿命延伸元年」、「健康づくりと地域づくり元年」として位置づけられ、スタートできるよう構想を練って頂きたい。来年に少し先送りして、市長に宿題をお願いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 ただいまの御意見も貴重な御意見として承り、私なりに将来ビジョンを今後練っていききたいと思えます。

○奴間 健司 まとめます。松本市の視察は、私にとって政治活動、そしてまた人生にとって大きな転機となりました。この経験を生かして、これからにつなげていきたいと思えます。

現在、松本市の視察報告を地域の公民館などで行っていますが、市民との対話集会は学びの

場であります。そしてこの学びの場は、今後10年後、20年後の古賀市を建設する新しい力になると私は感じております。

議会の中での議論はもちろん大切ですが、まちづくりのリーダー、多くの市民の皆さんの協力が必要不可欠です。

新しいまちづくりの前進を妨げる厚い壁を打ち破るには、市民の援軍がどうしても必要であります。そのために、私は引き続き持てる力を注いで頑張っていきたいと思えます。

以上で終わります。



松本市視察報告会を各公民館などで実施しています

ぬま健司のプロフィール

- 1952年4月17日生まれ
- 千葉大医学部中退。
- 1995年町議初当選。過去4回、町長・市長選に挑戦。
- 2011年5月～2015年5月、市議会議員。
早稲田大学マニフェスト研究所の議会改革度調査（2014年度）で古賀市議会は九州沖縄で第1位と評価。
- 2011年11月 自治功労者表彰を受賞
- 2015年4月、5回連続トップ当選し、現在6期目。
議運（副委員長）と市民建産委員会に所属。
- 「千鳥が池を愛する会」で千鳥小の自然観察会を支援
- 「地域医療と市民を結ぶ会」（大岩俊夫代表）の事務局長
- 妻（社会福祉士）、息子（義肢装具士）、娘（栄養士）の4人家族
- 趣味 写真、軽登山、コカリナ演奏

<編集後記> 今回の私と中村市長とのやり取りには、古賀市の今後のまちづくりに役立つ内容が含まれていると思います。ぜひご一読いただき、ご感想、ご提言等をお寄せいただければ幸いです。

「2015.12.16 一般質問 一問一答」

発行 2016年1月25日 定価 300円

奴間健司事務所

〒811-3113 福岡県古賀市千鳥 2-3-7 安部ビル 103

電話・fax 092-944-2639

<http://www.numakenji.jimdo.com/>

ny2knm@gmail.com Facebook も活用しています。