

ぬま健司の提言詳報（第26号）

目次

- 田辺市長との一般質問の全記録（12月13日）・・・p1～p12
「今なぜ健康経営か～その具体策と効果を問う～」
※健康経営優良法人認定取得にむけて市長は「引き続き取り組んでいく」と答弁しました。
- 12月定例会における討論（12月15日）
 - 千鳥苑の指定管理者の指定に対する賛成討論全文・・・p12
 - 一般会計補正予算（第4号）に対する賛成討論全文・・・p13
 - 補正予算（第4号）と（第6号）の概要・・・p14～p15
- 定例会注目議案 浄水場廃止と水源転換を求める決議・・・p15～p16
- 2023年 古賀市の10大ニュース・・・p17
- 子ども特定健診の取組・・・p17
- 能登半島地震発生、古賀市の支援対策・・・p18
- 文教厚生委員会で佐伯市、大分市を視察・・・p19
- 新年の誓い・・・p19



写真は一般質問で答弁する田辺一城市長と質問する奴間健司（12月13日）





○奴間健司 議場の皆さん、インターネット中継やサンコスモ、リーパスプラザのモニターを御覧の皆さん、おはようございます。会派・友和の奴間健司です。

あと2週間ちょっとで新年を迎えます。2024年辰年、歴史的には政変の多い年でした。何かそんな予感もします。一方で、来年は、甲辰（きのえたつ）と言われ、これまで努力してきたことが実を結んで成就する年になると言われています。実は私、来年年男なんです。念願成就の年となるよう精進したいと思っております。

さて、私は、9月定例会の一般質問で、子ども特定健診を提言しました。また、決算審査の市長質疑で、職員の健康診断を取り上げました。

市長は10月3日に発表した来年度予算編成方針に向けたメッセージで、産学官連携による健康経営を推進すると表明しました。10月の庁議では、市役所の健康経営について2回にわたって熱心に審議していることも分かりました。健康課題の取組において一歩踏み出そうという姿勢を感じます。

そこで、今回のテーマを、「今なぜ健康経営か～その具体策と効果を問う～」としました。

- 1、健康経営の概念をどう捉えているか。
- 2、市として取り組む意義、期待できる効果は何か。今、新たに取り入れる理由は何か。
- 3、どのような取組を計画しているか。健康経営宣言は、いつ、どのような形で行うのか。
- 4、職員管理事務、特に職員健康診断の取組にどう影響するか。職員全体の健康課題の把握や目

標設定は必要ではないか。

5、責任者と推進体制。

以上、市長の答弁を求めます。



○田辺一城市長 奴間議員の御質問、「今なぜ健康経営か～その具体策と効果を問う～」についてお答えをいたします。

1点目についてお答えします。健康経営の概念として議員も申されたとおり、従業員等の健康保持増進の取組が、将来的に収益性を高める投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考えて取り組むことと捉えております。本市におきましても、この取組は効果があるものと考えております。

2点目についてお答えします。職員の健康保持増進に取り組むことは、職員の活力向上や生産性の向上などの組織の活性化をもたらし、結果的にまちづくりの推進や市役所としてのパフォーマンスの向上につながることを期待されます。少子高齢化が進み、働く世代が減少していく中で一人一人が活力にあふれ、自己の能力を最大限に発揮できるように健康面に配慮することは、市民サービスの向上のために重要であると考えております。

3点目についてお答えします。心身の健康向上、ワーク・ライフ・バランスの推進、活発にコミュニケーションを取り合うことについて、それぞれ取組を展開する見込みで、健康経営宣言については、市議会に対して丁寧に説明を行いながら取組を進めていく予定であります。

4点目についてお答えします。心身の健康向上を図るために、職員健康診断を継続して実施しますが、従来の受診勧奨に加えて、未受診者に追加勧奨を行うほか、職員に対する健康アンケートの実施、共済組合との連携による健康課題の可視化、目標の設定などに取り組み、庁内で情報共有を図りたいと考えております。

5点目についてお答えします。市長である私が健康経営の責任者となり、労働安全衛生委員会等を活用しながら、職員の健康保持増進を推進したいと考えております。

○奴間健司 市長、昨夜も遅くまで対話集会お疲れさまでした。多忙な毎日で疲れもさぞかしマックスに至っているのではないかと推察しております。自らの健康経営にどんなことに心がけているか、ちょっと頭出しでお尋ねしたいと思うんです。

私、年男になるので、年相応の健康課題がありますが、ジムに通ったり、定期的に受診したり、人間ドックを利用するなど、健康寿命延伸に向けて、それなりの投資を行っています。市長は若いですが、必要な健康投資はしてほしいなと思うんですがいかがでしょうか。

○田辺一城市長 そうですね、40を超えたあたり、2年半ほど前から、毎日1万2,000歩以上歩く。今ちょっとラリー期間中なので2万歩以上を目標にして、これは健康かどうか言えないかもしれませんが、とにかく歩くということと併せて筋トレ等を2日に一遍必ず20分あまりメニューを決めてやっています。最初の1年ほどは、もう毎日やっていましたが、今は2日に一遍と。でも、ほとんど時間がとれないので、朝5時台から6時台に起きて、歩いて、筋トレもするというのは、基本的に課しています。どうしてもできないときとか、半日、夜に前倒して、実は昨日はそうしました。今日の朝の分を昨日の夜にやるということを実施したりということで、もう気合しかないですね、続ける。それによって、確かに、体の体質は変化したと思いますし、正直このコロナ禍以降、私、病気を患っていない状態です。あとは朝御飯をはじめ、きちんと3食食べるということなどを心がけて生

活をしています。

○奴間健司 あまり無理なさないように、程々にしながら、私もよく言われますので、気をつけていただきたいですね。健康にとってストレスが一番よくないって言いますので、今日この時間が、ストレスとならないよう心がけたいと思っております。

健康経営の概念、ちょっと整理したいんです。画面をお願いします。

答弁がありましたように、健康経営とは、なかなか聞く機会そんなに多くはないんですが、従業員の健康保持、増進の取組が、将来的に収益性などを高める投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することと解説されています。この取組によって、従業員の活力向上、組織活性化、生産性向上、結果として、業績の向上が図られ、そして、何よりも人々の健康で幸福な生活を送ることができる。こういったことで、市長と多分、共有できると思うんですがいかがでしょうか。

あわせて、健康管理と健康経営はどう違うのか。「経営」という2文字がどんな意味があるのかなとちょっと考えたんですね。市長の認識をお聞かせいただければありがたいんですがいかがですか。

健康管理と健康経営の違いは何か

○田辺一城市長 やはり健康経営に取組む意義、第1答弁でも申し上げたのをもう少し申し上げますと、やっぱり一人一人の人間にとって働くということと、働く以外の生きる営みが、きちんとバランスがとれているということが、働くということに対してもいい影響を与えると私は考えています。ワーク・ライフ・バランスと最初の答弁では

言いましたけれども、バランスということに加えて言うと、生きがい、生きたいように生きていける、そうした幸福感は、仕事という面の効率化だったり、やる気だったりにもつながると考えておりますので、私は今使用者の立場です、一人一人の労働者が、そうした状況に置かれるということが、置くということが、経営者としての責任だと思っておりますし、そうした考えの下にマネジメントをしているというところです。

議員のお考えに結果つながるか分かりませんが、健康管理と経営ですね。健康管理というと、マネジメントする者から使う言葉じゃないなという印象を受けます。やはり、自己を管理するとかそういう、個々人が自分のことを、自分事をしっかりと自分の人生の中に落とし込んでいくというようなイメージを健康管理というところでは持ちます。極めて個人的な視点で使いやすい言葉かなと。やっぱり経営というと、先ほど申し上げましたマネジメントですから、自己が属する組織集団をどうまとめていくかといった視点から、健康経営という言葉はやはり使われるものかなと思っております。

○奴間健司 当たり前のように使っているのでも少しかだわって見たんです。今回の質問を準備する過程で、いろいろ先進自治体や企業の情報を集めて見たんですが、うまいこと言う自治体があるなと思ったんですね。「守りの健康管理」から「攻めの健康経営」へ、「守り」から「攻め」へというんですね。どういうことかということ、一人一人の病気を未然に防ぐという姿勢から、組織全体で健康課題に取り組む、組織全体の活性化やひいては人材の確保を目指す姿勢に転換していくということらしいんです。

もう一つ、健康管理というと人事とか、労働安全衛生委員会任せという傾向が見られたのに対して、社長、あるいは市長が自ら責任者となるという点ですね。市長が来年度予算編成に向けたメッセージで、健康経営をキーワードに盛り込んだということは、そういう意味で、非常に意義あることだと読み取りました。ぜひ力を合わせて、古賀

市における健康経営を、どの自治体にも自慢できるような取組に発展させたいと願っているんですが、市長いかがですか。

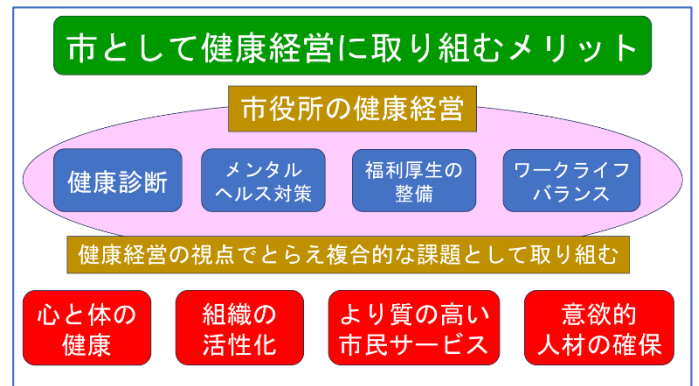
○田辺一城市長 その考え方は、同じくしています。やっぱり先ほど申し上げた働きやすさ、生き方、健康が大切にされる職場なんだというのは、もちろん今働いている者にとっても、ここで働き続けたいと思うことになろうし、また、新しくここで働いてみようという意欲へのインセンティブにもなるかと思っています。

○奴間健司 健康経営について熱心に審議した10月10日の庁議には非常に率直な発言記録がありました。「これまで上司が部下の健康状態を把握する、人事が職員管理するというイメージが強かった。健康経営では、職員全体で、心身の健康をどうやって高めていくか考えないといけない」という記録です。非常に大事なことをおっしゃっているなと思えました。今後は、この問題意識に沿って進めていくということだろうと受け止めたんですが、いかがでしょうか。

○田辺一城市長 それで結構です。

○奴間健司 次に、市として取り組む意義や効果についてです。

画面をお願いいたします。



これも先ほど答弁がありました。これを図示したのですが、既に健康診断、メンタルヘルス対策、福利厚生の整備、ワーク・ライフ・バランスなどは、取り組んでいるわけですね。これを健康経営の視点で捉え、複合的な課題として取り組むことだと考えます。その結果、職員の心と体の健康、組織の活性化をもたらし、より質の高い市民サービス、企業と違う行政の場合は、やっぱりよ

り質の高い市民サービスを提供できる。また、これからの高齢化の中で、意欲的人材を確保し続けることができる。こんな効果が期待できる、こういう答弁の趣旨だったと確認したいんですがよろしいでしょうか。

○田辺一城市長 マネジメントによって我々が目指すのは、市民サービスの向上ですから、今議員がおっしゃった御理解というか、共通認識ということで結構です。

○奴間健司 意義や効果は共有できると思うんですが、1つポイントは、健康経営は組織内部の改善を図る1つの手段なんだけど、目的ではない。その先には、何とんでも市民が安心して暮らせる古賀市、将来にわたって実現していくということ、つまり、まちづくりの視点からも必要不可欠な取組になっているという視点は共有したいんですがいかがでしょうか。

○田辺一城市長 おっしゃるとおり、市民サービスの提供者として、健全な状態に組織を置くということが根っこにあると考えています。

○奴間健司 先ほどの答弁の中で、新たに取られる理由はなんですかという問いに対しては、ストレートには言及がなかったんですね。そこでお尋ねしますが、なぜ今なのか。健康経営について、なぜ今なのかということについて、市長の認識をお聞きできたらと思うんですがいかがでしょうか。

○田辺一城市長 まず、もちろん社会全体で、この健康経営の意識が高まり始めているという状況に、しっかりと我々も呼応していかなければならないということはあります。特に、産学官連携もキーワードとして挙げており、昨年来取り組んでいるところですが、やっぱり民間で我々よりももちろん先行していることがあるし、学の分野で持っている知見、我々が得られていないものもあるし、こういった先行している事実もありますので、こういうところにしっかりと公としては、まずはついていく。そして、取り込みながら、さっき議員は、お手本という言葉だったか分かりませんが、1つのモデルというか、そういう自治体って見てもらえるようにとおっしゃったと思いま

すが、私どももそういった公として見せていく役割もありますので、我々としてしっかりこの健康経営に取り組むということで今推進しているところです。

なぜ今、健康経営か 社会課題の多様化、複雑化

○奴間健司 なぜ今なのか、この点をちょっとこだわったんですね。私なりに考えたんですが、今市長も触れられたとおりでと思うんです。

地方自治体をめぐる環境の大きな変化、予測される急激な人口減少、厳しい財政状況や公共サービスをどう維持していくのか。あるいは気候変動と多発する自然災害、つまり、これまで経験したことのないような社会課題が待ち受けているんだと思うんです。あるいは既に始まっている。これに的確に対応するためには、市役所に勤める職員の皆さんが、心身ともに健康で、個性や能力を発揮し、生き生きと意欲的に働くことができる職場環境が不可欠だろうと。50年、100年先をにらんで、今、この健康経営に取り組む大きな理由の1つと考えてみたんですがいかがですか。

○田辺一城市長 社会課題が複雑化、多様化、また増えていることによって、業務も多様化し、とはいえ体制そのものは、そう大きくは変わらない状況にあります。業務量も増えていると実感をしています。だからこそ、業務を効率化というの、DXも含めてやっていますし、一方で働きやすい、環境、心身ともに健全であるということが、こういった厳しい社会状況に対応する公の役割を果たすための土台となっていくと理解をしています。

○奴間健司 なぜ今なのか、もう一つ考えてみたんです。それは、職員の皆さんが抱えている健康課題の問題があるのではないかと考えました。

職員健康診査の結果（9月決算審査資料）		
	2022年度	2021年度
健診受診者数と受診率	509人 98.6%	502人 98.6%
HbA1cとLDLの基準越え割合	個別に把握していないため算出できない	
保健指導の件数	19件	27件
健診結果から把握できる健康課題	健康診断の受託機関から確認している状況としては、他の団体等と比べて健診結果に大きな差はないとのことだった	
要精密検査対象者数	150人	152人
要精密検査受診者数	93人	75人
未受診者	57人	77人
医療機関受診が必要となった職員数	61人	53人

画面をお願いします。

これは9月定例会の決算審査で提出していただいたデータの一部です。2022年度ですが、例えば、健診受診率は、これは正規職員、会計年度任用職員合わせてですが98.6%ですね。100%ではなかった。また、要精密検査対象者は150人でしたが、受診した方は93人、57人はどうも受けていなかった。医療機関受診が必要と判定された職員は61人でしたが受診したかどうかは、その時点では把握されていませんでした。恐らく、市役所というところは、古賀市に限らずどこも同じ課題を抱えているとは思いますが、こういった、放置できない健康課題があるのではないかと。これがなぜ今なのかのもう一つの理由ではないかと考えたんですが、市長いかがでしょうか。

なぜ今、健康経営か 職員の健康課題

○田辺一城市長 1つ例を挙げると未受診者がいるという現実ですね。ですから、先ほどの答弁で申し上げましたように未受診者に対して追加勧奨、今やってない勧奨をしっかりとやるということも対策として考えておりますし、自分の体のことは極めてプライベートで個人的なことではあるんですけども、我々市民の全体の奉仕者でもありますし、我々が働いて生きていけている、その原資、税でもありますので、市民の皆様からの支えがあって我々働いている。だからこそより一層、自己の体について留意をし、よき状態に置いておくということが大事だというふうに認識しておりますので、そういったことから、健康経営の推進を今図っていく必要があると考えています。

○奴間健司 もう少し健康課題について掘り下げたいと思うんです。

画面をお願いいたします。

9月定例会時点で、悪玉コレステロール、LDLが基準を超えている割合どのぐらいですかとお尋ねしたんですが、それは測定していませんということでした。その後、職員の皆さんにヒアリングをした結果、実は悪玉コレステロールを含む脂質代謝というくくりでA判定からG判定まで下されているということが理解できました。これは

その一覧表です。

脂質代謝（中性脂肪、LDL、HDL、non-HDL）・男性									
項目名	A	B	C	D	F	V	E	G	小計
2021年度	47	44	45		47			3	186
2022年度	46	43	52		39			6	186

脂質代謝（中性脂肪、LDL、HDL、non-HDL）・女性									
項目名	A	B	C	D	F	V	E	G	小計
2021年度	49	80	39		17			5	190
2022年度	45	71	40				3	1	184

A: 所見なし B: 正常域越え、生活支障なし C: 要保健指導 F: 要医師管理 E: 要精密検査 G: 要治療

例えば、2022年度の男性、上ですね、その脂質代謝、これは中性脂肪、LDLなどが総合的な判定です。これを見ると、A判定、つまり、所見なしは46人、B判定、正常域を超えているが日常生活支障なしが43人、C判定、保健指導が必要が52人、F判定、医師の管理が必要が39人、G判定、治療が必要は6人となっていました。ヘモグロビンA1cを含む糖代謝では、精密検査必要という判定も結構多かった、それも確認させていただきました。

つまり、9月定例会時点では、私の聞き方も不十分だったせいもあってすっきりしませんでした。後でいろいろ教えていただくと、健康課題を読み取れるデータが人事秘書課のどこにあるということを確認できました。こういったことも、やっぱり今、健康経営に取り組まなきゃいけない理由の1つじゃなかろうかと考えたんですが、市長いかがでしょうか。

○田辺一城市長 このデータの活用を、議員も従前から御提起いただいております。私どもとしても、あるものは有効に活用していきたいという思いはもちろんあります。そうした中で、先ほどの答弁で申し上げました共済組合との連携による健康課題の可視化というの、我々今後しっかりとやっていかなければいけないと考えています。

○奴間健司 答弁にもありましたし、10月25日の庁議でも、こんな記録があったんです。共済組合との連携による健診結果の可視化、見えるようにする。また、指標を細かく出して発信し、健康状態を実感できるようにしたい。つまり、主体的に健康意識を高めてもらう風土をつくらうという内

容でした。これも、大事な発言だなと思います。

9月定例会時点のことをとやかく言うつもりは、今日はもうあまりないんですけど、職員の健康課題全体の把握について、その必要性も含めて考えるというのが、9月時点の答弁でした。しかし、今日の答弁、あるいは庁議の議論を見ると、もう少し健康課題を把握し、積極的に可視化して、一歩踏み出そうというふうに理解をしたんですが、市長いかがですか。

○田辺一城市長 健康課題の可視化は、もちろん見ていただいている庁議でも、我々大切なことだと思っていますので進めていこうと。先ほど答弁で申し上げましたのは、やはり、今ある材料で我々が生かしてないものによる可視化を進めようという視点です。我々としては、もちろん今後、できることは何かというのは考えながら、もちろん追加してできることを見いだしていきたいと思っておりますが、現段階においては、協力が得られる範囲で、ある材料を有効に活用をまずしていくというところで、一歩踏み出したいという思いがあります。

なぜ今、健康経営か メンタルヘルスチェック

○奴間健司 健康課題に触れるときに気になるのは、メンタル休職者の件なんです。先ほど、具体的取組の中でも、メンタルヘルスチェックというのは、あまり言葉として耳に残りませんでした。現在、療養休暇が90日を超え休職となる、メンタルを理由にという、こういった現状というのは、どんな状況にあるのでしょうか。また、メンタルヘルス対策はどんなことを考えていますか。

○北村俊明人事秘書課長 現在、90日以上メンタル療養者というのは、市役所内にもいらっしゃいます。そうした方に対しまして、産業医面談であるとか、人事秘書課職員による面談等を行いながら、復職に向けて支援を行うという取組を行っております。

○奴間健司 度々庁議の記録を紹介して申し訳ないんですけど、非常に率直な声だったので参考になったんですね。こんな言葉です。「職場に行くとき気が萎えてしまう。そうしたことが組織風土にない

だろうか」、「ストレスチェックもそうだが、どういう対策をしてどうなったかを見せてほしい。課ごとの残業時間の数字を出して、具体的行動を伴わないといけない」という記録なんですね。私は、こんな状態があるじゃないかということをおっしゃっているのではなくて、そこを何とか打開しようじゃないかと議論が始まっていると受け止めたんですが、いかがでしょうか、市長。

○田辺一城市長 まず、もちろん、心の部分ですね、メンタルで今休んだりしている職員に対するケアは、従前よりやってきましたけど、これをしっかりとやっていくということとあわせて、やはりそういう状況に職員がならないようにするためにはどうしたらいいか。それは職場の環境だったり、周りだったり上司であつたりがしっかりと人間関係をつくってコミュニケーションを図ってということも大事になってきます。ですから、議員おっしゃる対策というか、組織としての対応を強化するという観点からは、事前にそういった状況を予防、抑止することも我々は、今後、より一層しっかりとやっていかなきゃいけないという認識に立っています。

○奴間健司 いろいろ具体策を熱心に検討されていることを承知しております。その中に、年1回、全職員を対象にストレスチェックを行うというのがありました。ただ、その程度で対応できるのかなという疑問を率直にもちました。いろいろ調べたら、日常的にストレス状況を把握するとともに、その場でワンポイントアドバイスを受けられるマインドチェッカーというのを設置した自治体があることを知りました。また、ストレスと上手に付き合う、学ぶ、セルフケア研修、あるいは、メンタル不調の未然防止や早期発見及び職場環境の改善を目的とするラインケア研修に力を入れている自治体もあることを知りました。結局、そういうところに力を入れておくと、どうしてもやむを得ない事情で休職しても、また、元気に復職される時間を短縮できるという効果もあるそうです。

年1回のストレスチェックにとどまらず、こういった日常的な対策に予算を、そんなにたくさん

予算かかると思わないので、予算をかけたらどうかと思うんですがいかがでしょうか。

○田辺一城市長 確かに、そんなに多額の予算というのは想定されないとは思いますが、議員、予算とおっしゃった意味は分かるんですが、予算もそうなんですけど、まず今の体制でもできてないことがあると我々自覚しています。今の体制できていないことをまずやっていくということとあわせて、この健康経営を進めていくに今の体制でいいのかということも含めて、きちんと組織として検討していくということは大事だろうと考えています。

健康経営優良法人の認定取得 準備の加速を

○奴間健司 いろんなツールを積極的に活用していただけたらと思います。

具体的取組に移ります。健康経営優良法人の認定取得です。これについては、多分研究している段階だと思いますが、私も、これはぜひ積極的に認定取得をしたほうがいいんじゃないかと考えます。この件について、市長は、事務量や経費の関係もあるので、引き続き検討したいという趣旨の答弁が、昨日、あったと思います。そういった課題をクリアして、ぜひ認定取得の準備を加速していただきたいと思うんですが、市長いかがですか。

○田辺一城市長 もちろん、組織として、公として法人になれるといいというのは、前提として私も思っています。その1歩目として健康経営宣言を庁内で検討して、今後議会にも御説明をして、これを動かしていきたいという思いがあります。

あわせて、健康経営優良法人についても、我々もちろん情報を集めて検討を進めてきておりますけれども、やっぱりその中で、これも先ほど体制の話もあるんですけれども、非常に多くの要件とか、満たすべきことがあります。これをしっかりと整理をして、なるのも大変なんですけど、なればいい話でもないで、先の実践も含めて、やっぱりそこうちのこれを推進していくための体制にかかってきます。また、当然これお金がかかってくる話になりますので、やらないということではありませんし、できる限りなるために遅滞

なく進めていきたいと思っていますけれども、課題に率直に言うと直面していて、さあこれをどう進めようかという状況でありますので、しっかり検討を進めていきたいと思っています。

○奴間健司 話は変わりますが、市長は、青柳町にある西福運送の山元健蔵社長、よく御存じだと思います。先日のプロレスでもお世話になったそうです。古賀市内で唯一2年連続で、民間企業として健康経営優良法人の認定を取得している会社の社長さんですね。市長、山元社長から、経験談をお聞きになったことはありますか。

○田辺一城市長 健康経営に関わる話をしたことはありません。

○奴間健司 プロレスのほうが関心が強いのか分からないんですけど、私も最近ちょっと初めてお会いしたんですね。感心しました。運送業においては、もう言うまでもないんですが、ドライバーさんたちが健康で働き続けていただくことが一番だと。そこで、健康診断、法定では年1回になっているのを、2回会社が負担してやっているとか。かつてドライバーさんが病気で大変つらい体験をしたことがきっかけの1つだったそうです。また、それとは別に歩合制を廃止して、どうしても歩合制だと過重労働になる。ドライバーさんの役職制を導入して、働き方を改革しているというんです。

一方、認定については、総務部長さんをお呼びして説明していただきました。申請手続そのものは大したことありませんよと。エントリーにかかる経費は8万8,000円程度だとおっしゃってました。こうしたすばらしい会社、社長さんがいらっしゃることに、私は改めて誇りを感じました。

既に商工政策課がいろいろつなげていただいていると思いますが、こうした経験を学び、古賀市の健康経営、とりわけ法人取得に生かしたほうがいいんじゃないかと思ったんですがいかがですか。

○田辺一城市長 まさに産学官連携によって知見を得て、我々の営みにつなげていきたいという話ともつながるお話だと思っています。今やっているプロジェクトももちろん大事ですし、このプロジェクトに今直接関わっていない市内の企業さん

で、そういった企業さんがほかにもあるとも思いますので、こうした企業さんとの連携で、きちんと市役所のマネジメントにつなげていくというのは大事な視点だと思っています。

○奴間健司 市役所も地域で大きな組織ですので、西福運送にぜひ続きたいものだと思います。

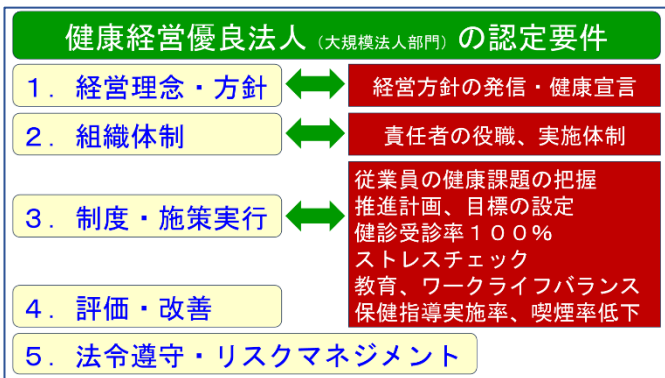
そこで健康経営優良法人の認定取得の要件について、どのように把握していますか。実は、年間サイクルでは、毎年9月から10月が申請時期となっているそうです。ということは、最速でいうと、来年9月に向けて、諸準備を進めなきゃいけないということになるんですがいかがでしょうか。

○北村俊明人事秘書課長 健康経営の認定事務局のホームページ等で日程のスケジュール等については調査をしております。おっしゃるとおり8月から10月、大規模法人部門の申請受付ということで、2月に内定が出るというスケジュールになっています。現在、古賀市におきましては、市長申しましたとおり、今後様々な検討を行い、進めてまいりたいというふうに考えております。

健康経営優良法人の認定要件について

○奴間健司 この認定要件について概略を整理したいと思います。

画面をお願いします。



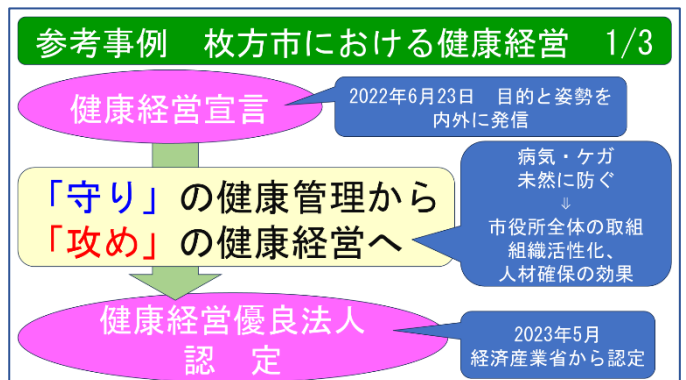
要件は、必須項目など幾つもあるんですが、5つの大項目があります。第1は、経営・理念方針で、この中に健康宣言などで組織の内外に発信しなさいというのがあります。第2は組織体制、責任者の役職や実施体制。第3は、制度・施策実行で、ここは結構肝腎なんですけど、健康課題の把握、推進計画、目標設定、健康受診率100%にしなさい、ストレスチェック、健康教育、ワーク・ライフ・

バランス、保健指導実施率、喫煙率低下など、16項目ぐらいあるんですか、そのうち13項目は必須ですよとなっています。そのほか、評価・改善や法令遵守などがあります。こういったことについてチェックシートで申請する、調査に応じればいいんだと思うんですが、この程度というか、こんな内容だと思うんですが、ぜひ準備を進めていただきたいと思うんですがいかがでしょうか。

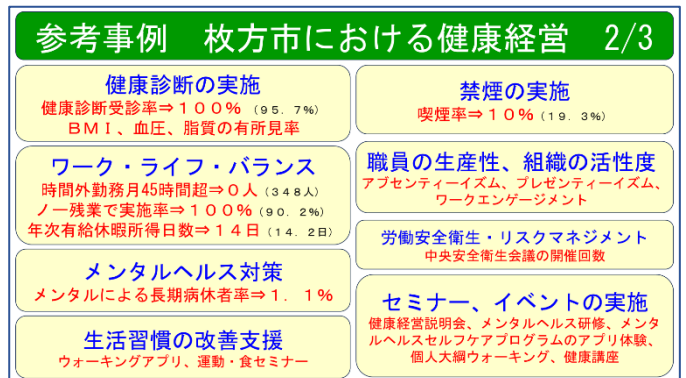
○田辺一城市長 今、かなりポイントをまとめて紹介いただいていますけど、うちのほうにもチェックシートというか、一覧も手元にあります。一つ一つ本市のマネジメントとして、何をどうやっていくかということはこの項目というか、一つ一つと照らしながら、きちんと考えていくということが大事だと思っています。何を目指して何をやるかというのが大事ですから、この法人取得に向けて引き続き取り組んでいきたいと考えています。

○奴間健司 今日は、お互い学び合いの場にもなるかと思しますので、一步先に取得した自治体の例を紹介したいと思います。

画面をお願いいたします。



大阪府枚方市です。去年、2022年6月に健康経営宣言を発しています。実はこの自治体が、「守りの健康管理から攻めの健康経営」を掲げていまし



た。そして、今年、2023年5月に認定を受けていました。

これは、先ほどの認定の要件に沿って、どんな具体的取組をしているかをまとめたものです。健康診断の実施では、受診率100%を設定し、BMI、血圧、脂質等の有所見率を指標にしています。ワーク・ライフ・バランスでは、長時間勤務や年次有給休暇取得日数等の目標値、メンタルヘルス対策では、メンタルによる長期病休者率を目標値に設定、禁煙の実施では、喫煙率を目標にしました。職員の生産性、組織の活性化では、これもちょっと初めて知ったんですが、アブセンティーズム、つまり、職員が病気等で休んでいる状態、プレゼンティーズム、健康問題を抱えつつ仕事を行っている状態、ワークエンゲージメント、活力、熱意、没頭の3つがそろい、仕事のやりがいを感じて充実している状態を指標としています。そのほか、セミナーやイベントの実施などを挙げています。

大変参考になると思うんですが、これも1つの参考事例、先進事例として、古賀市においても、実効性ある計画策定と目標設定に力を入れてほしいと思いますが、市長いかがでしょうか。

○田辺一城市長 今の枚方市の事例もそうですし、その先進事例をしっかりと参考にしながら進めていきたいと思っています。既に我々として考えをまとめてきている健康経営宣言についても、やはり同様にどういった指標で、我々が何をなすべきか、既に土台として考えてきていますので、先進事例を参考にしながら、我々なりの、うちの町だからこその形になっていくように検討していきたいと思っています。

健康経営宣言は健康優良法人認定取得の第一歩

○奴間健司 健康経営宣言なんですが、答弁では、議会に丁寧に説明しながら検討していくという議会としてはありがたい答弁なんですが、ただ枚方市を今紹介したように、去年6月に健康宣言を行い、恐らく9月ぐらいに申請を行って、そして、今年認定を取得していますね。セットなんです。だから、そういったスケジュール感を持って、健

康経営宣言の具体化を検討されたいんじゃないか。その過程で、議会説明をいただければいいんだけど、議会への説明はある意味では副次的であって、積極的な意味は、セットで認定取得という目標に向かった中での宣言の時期というふうに位置づけたほうがいいんじゃないかなあと思うんですがいかがでしょうか。

○田辺一城市長 今年度いろいろと本市役所の状況を整理をして、健康経営宣言の内容については、もう固まっています。我々なりには固まっていますので、これを近々に議会の皆様に御説明をした上で、御理解をいただき、次の議員おっしゃるステップにもきちんと進めていきたいと思っていますので、もちろん、一体というか、当然、関連するものとして考えながら進めております。きちんと進めていきたいと思っています。

○奴間健司 やはり健康課題の把握、推進計画、目標設定というのが特に大事だと思うんですね。ですから、仮に来年(2024年)9月ぐらいに申請するぞということになれば、当然それまでに、そういった計画等を整える必要があると思うんです。大まかな目標としていつ頃までにそういった計画や目標設定を整えるのか。今日、市長の方向性はお聞きしておきたい。いかがでしょうか。

○田辺一城市長 先ほど申し上げましたように、健康経営宣言をして、そして、健康経営優良法人を目指すという目的は、もちろん我々ありますので、宣言後の来年度も含めた重要な取組になると思っています。その優良法人なるものを大事だと思って準備はしてきていますけれども、そもそも市役所の組織の働く者の健康をしっかりと心身ともに守っていくということが大事ですので、そっちのほうが一番大事な目的で、その手段の大きなものの1つとして法人の取得というのもあると考えています。

○奴間健司 9月決算審査でも指摘したことなんですが、健康課題の把握と具体的な推進計画、目標値の設定については、慎重かつ着実に進めていただきたいと思います。

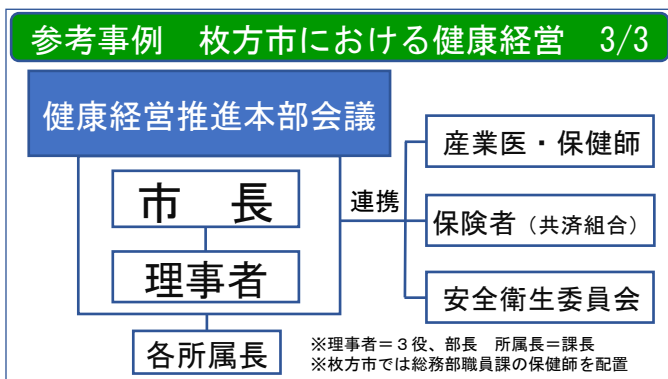
健康経営の推進体制の構築を

次に、責任者と推進体制ですが、先ほど答弁では、市長が責任者だということなんですが、推進体制については、どのようにお考えですか。

○北村俊明人事秘書課長 健康経営の推進に関しましては、現在、庁内にございます労働安全衛生委員会、こちらを活用しながら進めたいと思います。とはいえ、今回健康経営ということで、これまでより一歩進んだというところなんですけれども、健康経営推進の責任者としては、全体的には市長ということでございます。

○奴間健司 今の答弁だけ聞くと、従来と何が変わるのかなというちょっと心配なので、参考事例を紹介します。

画面をお願いします。



これ枚方市なんですが、庁内一丸となって推進するというので、市長をトップに健康経営推進本部会議を設置し、理事者、古賀市でいうと、副市長、教育長、部長で構成すると。推進本部のもとに、各所属長、古賀市では、各課長が具体化に努める。そして、横側に産業医、保健師、保険者、安全衛生委員会と連携を図る。こういう構図ですね。だから今の答弁だけ聞くと、市長はトップなんですけど、安全衛生推進委員会を生かしてということになると、ちょっと違う。ここで言うと健康経営推進本部会議的な、まさに認定取得の要件の1つになっている実施体制、推進体制はどうしても必要だと思うんです。そこはぜひ建設的に検討していただきたい。いかがでしょうか。

○田辺一城市長 今の考え方、大事な面あると思います。きちんと部長級とか、管理職の上層部がこの意識を持って、組織としてやっていくという

ことで組んでいるものだと思っていますので、参考になるなと思ってお聞きしました。現在も、例えば庁議の議事録見ていただいているように、管理職の中枢が入る中で、この問題、今議論をしていますし、また、健康づくりの2030（正しくは2035）の推進本部もありますので、ここでも実は、こういったテーマで議論する機会もあります。主要な者が入っていますので、現体制で今もちろん進めている中で、正直この健康経営は、今トップダウンの部分もあって進められているところがありますので、今後どう整えていくかというところは、今の推進体制の在り方も含めて考えていく必要があるかなと思っています。

○奴間健司 認定取得の要件でもあるので、実施体制どうなっていますかって当然聞かれると思うんですけど、そういう消極的にじゃなくてね、必要だと思います。

枚方市では、実は職員課に保健師が配置されているんです。その方にヒアリングを受ける機会があったんですが、これまで安全衛生委員会が呼びかけてきたんですけど、どうしても全職員周知できなかったと。そのためにこうした体制本部会議をつくって、そして、なおかつ所属長に対する研修も実施して推進しているというお話を聞きました。

古賀市も同様の課題があると思うんですね。そういう意味では、推進本部会議の設置とあわせて、課長、係長、全職員に対する研修の場、専門的知見を有する方々とも連携して行ったほうが良いかなと思いますがいかがでしょうか。

○田辺一城市長 ちょっと後ろ向きなわけではないですよ。ちょっと表現が稚拙だったかもしれないですけども、やっぱり保健師もそうですし、2035 ですね、さっきの話、2035 の会議の中でも、そういった専門職も入りながらやるときもあります。要は今のいろんな体制をどうしていきましようかと、今も別に後ろ向きなわけじゃないので、よりこの健康経営という視点から、組織の体制どうしていくかというのは考えなければいけないというのは感じていますので、むしろ前向きにどうしていかうかなという姿勢は持っているという

ふうで御理解いただけたらと思います。

健康経営推進のための予算措置を

○奴間健司 9月議会で、これもほじくり返すつもりはないけども、枚方市のように職員課のところに保健師の配置はというと、市長は、「職員にとってはいいかも分からないけど、やっぱりお金もかかるので」というお話が返ってきました。健康経営という概念からすれば、将来のため必要なことには人を配置する、予算を投入するということだと思えます。そういう意味では、市長メッセージに、健康経営推進を掲げたので、その裏づけとなる予算措置というのは当然あるだろうと期待しておりますがいかがでしょうか。

○田辺一城市長 予算なのか人員なのか考え方はあると思えますけれども、とにかく、推進をしますという意思はそこに込めさせていただきました。正直、予算にもかかりますけど、体制を1人でも変えていくということの困難さは、この5年間、マネジメントする立場になってより痛感をしています。ですから、本当にやるべきこと、ほかにもたくさん当然ありますので、大事です、健康経営大事なんですけれども、目の前の市民サービスに直結するところで、体制を考えなければいけないことも複数、今、本自治体を抱えております。そうした全体の、限られたリソースですから、全体の最適化含めて、最終的に人員等については結論を出したいと思っておりますけれども、少なくとも現体制でも、きちんと健康経営を1歩でも2歩でも進めていくという姿勢を持っているというところで、答弁では、こうした形で御理解いただけたらと思います。

○奴間健司 今日は、市長にとっても私にとっても、そんなにストレスにならないやり取りだったかなと思います。あんまり私も疲れていませんし、市長も笑顔が見えるんで、よかったかなと。別にこれお世辞じゃないんですけどね。

恐らく市役所の健康経営がうまくいくと、私のこだわりである子どもの健康づくりや市民全体の健康づくりも、好循環でうまくいくんじゃないかなって期待をしています。来年は辰年ですので、

やっとの思いで念願が成就できる年になればいいなという、年男なんで、頑張ろうと思えます。

最後に何か市長、来年、健康経営含め、市民の健康づくり、一層前進するために頑張っていたきたいんですが、決意のほどお聞かせいただけますでしょうか。

2024年 健康経営推進に向けた市長の決意

○田辺一城市長 市長メッセージですね、私が市長になって出すようになってはいますが、あれはかなり私にとっては重要な文章として書き出しています。もちろん、まず職員に対して、こういう意識で予算編成に向かってくれというところを含めてはありますが、市民の皆さんや議会の皆さんにも、こういうまちづくりを進めていきたいと思えますという、共有を図るという意味ですごく重視しているものです。

庁内的には、あのメッセージに書かれている内容というのは、やはり何があってもとまでは言いませんけれども、具現化を、やはり優先して図っていかねばならないものだという認識を、職員はみんな持っているはずですので、強く意識して予算編成に当たってくれていると思えます。

そうした意味からも健康経営、産学官というキーワードも入っていますが、この健康経営をしっかり進めていく意志というのを市長の私が持っているということを受け止めてくれていると思えますので、来年度、よりこのテーマについては、推進を組織的に図っていくことになりまして、私自身もそういう意識を持ってマネジメントを一層この問題については、やっていきたいというふうに思えます。

あわせて私自身も、自身の健康、心身の健康を保つために努力をしたいと思えますし、議員とのやり取りは、いつもストレスにはなっていないということを申し添えて、私の決意もあわせて申し上げておきたいと思えます。

○奴間健司 市役所の健康経営に関する具体的取組や予算化については、来年（2024年）の3月定例会で審査させていただきたいと思えます。

まとめになりますけども、9月定例会で子ども特定健診を取り上げました。この12月定例会では、9月の決算審査を踏まえて、職員対象の健康経営に絞って議論をさせていただきました。その先には、今申し上げたように地域全体、市民全体を対象とする健康経営を描いているからであります。それが成就することを願ってやみません。

この場を借りてのPRになるんですが、12月22日の夜7時から子ども特定健診を勉強するオンライン講演会を開催することにしました。香川県三木町にある松原病院の柴崎三郎先生を講師に、古賀市内のこでまり小児科やおおつか小児科の院長とともに、また、小中学生を育てている最中の保護者の方々と交えて、なぜ採血が必要なのか、これからどうやって子どもたちの生活習慣を改善したらいいのか、一緒に勉強していきたいと思えます。市長、教育長も、ぜひ関心を持って、できたら参加していただきたいと願っています。

今日の一般質問を契機に、古賀市での健康経営が前進すること、さらに、健康経営優良法人2025の認定取得が実現すること、念願成就されることを期待して、まとめとさせていただきます。ありがとうございました。

12月定例会報告 千鳥苑の指定管理者の指定 に対する賛成討論 2023年12月15日



第77号議案 古賀市社会福祉センターの指定管理者の指定について、賛成の立場で討論いたします。

本議案は古賀市社会福祉センター、千鳥苑の管理について、社会福祉法人古賀市社会福祉協議会を指定管理者に指定しようというものです。指定



千鳥苑の存続を求める署名 7200名 古賀北中校区の区長が提出（2022年9月22日）

期間は2024年・令和6年4月1日から2028年・令和10年までの5年間です。指定管理料については本議案が可決された後協議するとなっています。

指定管理者募集要項の中に管理運営方針が記載されています。そこには、古賀市地域福祉計画の基本理念である「こまったときはお互いさま、たより合えるまち」をふまえ、地域に根ざした施設の管理運営に留意し、地域との連携、相互参画を推進することと明記されています。

古賀市社会福祉協議会はこの方針に基づき、これまでも千鳥苑の活用、利用者の増、利用者の立場に立って管理運営していただいた実績があったと評価します。古賀市の宝ともいえる千鳥苑を将来にわたって存続・活用するために、来年度から5年間、引き続き古賀市社会福祉協議会に管理運営をお願いすることに賛成します。

指定管理料については、人件費や物価高騰の影響を当然受けると思います。管理運営方針には、市民の社会福祉の充実、健康の保持増進及び教養の向上という事業の目的を達成するために必要な人員配置を行うことと明記されています。適切な指定管理料が定められることを期待します。

千鳥苑の今後の施設の在り方については、次期指定管理期間を終える2028年度・令和10年

12月定例会報告 一般会計補正予算・賛成討論 2023年12月15日

度末までに、市内の公共施設マネジメント推進本部会議等において方向性の検討を行い、適切な時期に示すとの答弁がありました。

公共施設の面積削減を前提とする公共施設等総合管理計画には、千鳥苑の「移転・廃止」が盛り込まれました。

質疑を通じて、2022年3月16日の一般質問での副市長答弁内容が生きていることを確認しました。それは、廃止、廃止という言葉だけが強く聞こえているが、建て替えをするのか、民間移譲するのか、現在の場所や別の場所で建て替えたとしても民間施設と一緒にして経費を浮かすとかそういうことを考えましょうという趣旨の方向性です。

2022年9月には千鳥苑の存続を求める7200名の署名が市長に提出されました。

移転・廃止ありきではなく、また公共施設等総合管理計画の見直しも含め、地域住民との協議をしっかりと行って千鳥苑の将来を検討することを強く求めます。

「市内の公共施設マネジメント推進本部会議等において方向性の検討を行う」という答弁は公共施設等総合管理計画を前提とするものであり容認できません。所管課である福祉課が千鳥苑の設置目的を達成する観点から検討することを一義的に重視すべきと考えます。機能の移転が不可能であることを考えれば、現施設における建て替え、さらに民間との協働によるコスト削減などを選択すべきです。

本議案で決定する指定管理期間である来年度からの5年間は、千鳥苑の将来を決する極めて重要な5年間であることを強調しておきます。

以上、本議案に対する討論とします。



第71号議案・令和5年度古賀市一般会計補正予算（第4号）について賛成の立場で討論い

たします。

一般会計補正予算（第4号）は13億507万8千円の増額補正で、歳入歳出予算の総額を287億3,702万1千円とするものです。

なぜ今回の補正予算が必要なのか、地方自治法の規定に基づいた適正な補正なのかという視点から、大綱質疑、詳細質疑を行いました。

その結果、今回の補正予算の大きな特徴として、

- ・国の制度に沿った物価高騰対策として、住民税非課税世帯及び家計急変世帯に一世帯当たり7万円支給（4億7763万6千円）
- ・障がい者自立支援給付費の増（1億8703万6千円）
- ・ふるさと応援寄附の増額に伴う財政調整基金積立金の増2億円並びに返礼品費等の増（7868万8千円）
- ・来年度予定している、花見小学校のエレベーター工事に関する債務負担行為の設定
- ・また今年度の事業実績に伴う調整としてAIオンデマンドバス運行委託料の追加608万4千円、移住支援事業補助金の増760万円などがありました。

いずれも、「予算の調製後に生じた事由に基づいて、既定の予算に追加その他の変更を加える必要が生じたとき」に該当するとともに市民生活にとって必要な補正予算と判断します。よって、本議案に賛成します。

2023年12月定例議会・一般会計補正予算（第4号）13億507万8千円の増額補正

歳入歳出予算の総額 287億3702万1千円

住民税非課税世帯等に一世帯当たり7万円支給、ふるさと応援返礼品等の増

11月30日に大綱質疑、12月6日の補正予算特別委員会で審査、12月15日の最終日本会議で採決

事業	補正予算額	内容
①財政調整基金積立金の追加	2億円 (財政課)	●ふるさと応援寄附金の増に伴うもの
②物価高騰対策等生活支援事業費の増	4億7763万6千円 (福祉課)	●国の制度に沿った物価高騰対策。住民税非課税世帯及び家計急変世帯に一世帯当たり7万円支給
③ふるさと応援寄附返礼品費等の増	7868万8千円 (商工政策課)	ふるさと応援寄附金の見込み増に対応し、返礼品購入費やさと納税ポータルサイト運営委託料等の増。
④AI オンデマンドバス運行委託料の追加	608万4千円 (経営戦略課)	●利用者の見込み減に伴うもの
④移住支援事業補助金の増	760万円 (経営戦略課)	●移住者の見込み増に伴うもの
⑤障がい者自立支援給付費の増	1億8703万6千円 (福祉課)	●障がい者生活支援サービスの利用料の見込み増に伴うもの
⑥古賀駅周辺整備事業費立地適正化計画策定委託料の増	927万4千円 (都市整備課)	●コンパクトシティ形成支援事業補助金の追加交付に伴うもの
財源の内訳	●国庫支出金 5億8443万7千円 ●寄附金 2億円 ●市債（借金）8610万円	●県支出金 5588万5千円 ●繰入金（貯金取崩し）3億7671万8千円

審査を通じて明らかになった指摘事項を述べます。

①本議案の決定過程ですが、10月31日及び11月13日の三役査定において審議し、決定したことがわかりました。庁議の規定に基づき、庁議で審議し会議録を残すよう指摘します。

②本議案の説明資料ですが、全体概要等はありませんが、全体像を正確に、わかりやすく把握できる資料が不足しています。説明資料の改善を引き続き指摘します。

③非課税世帯等への7万円支給については、11月2日の内閣府の事務連絡に基づいて補正予算が編成されたことがわかりました。詳細がわからず、国会における予算の可決・成立前の段階です。国会での可決・成立は11月29日であり、要綱が示されたのはその後です。国のやり方が問題であり、提出過程については疑義を抱かざるを得ませ

ん。またそこまで急いで補正予算を編成したものの、支給は年内ではなく、来年（2024年）2月末となることになりました。

ある自治体は、この関連予算だけを独立した補正予算として編成し、議決を求めるなど、工夫をして、年内支給を追求した自治体もあると聞いております。

今後執行の中で、できるだけ速やかに対象者に届くよう努力することを求めます。

以上、本議案に対する賛成討論とします。

2023年12月定例議会・一般会計補正予算（第6号）5106万4千円の増額補正

歳入歳出予算の総額 287億8835万5千円

0歳から高校生年代までの子どもに図書カード3千円分（3790万5千円）

物価高騰対策福祉施設等支援金（1210万1千円）

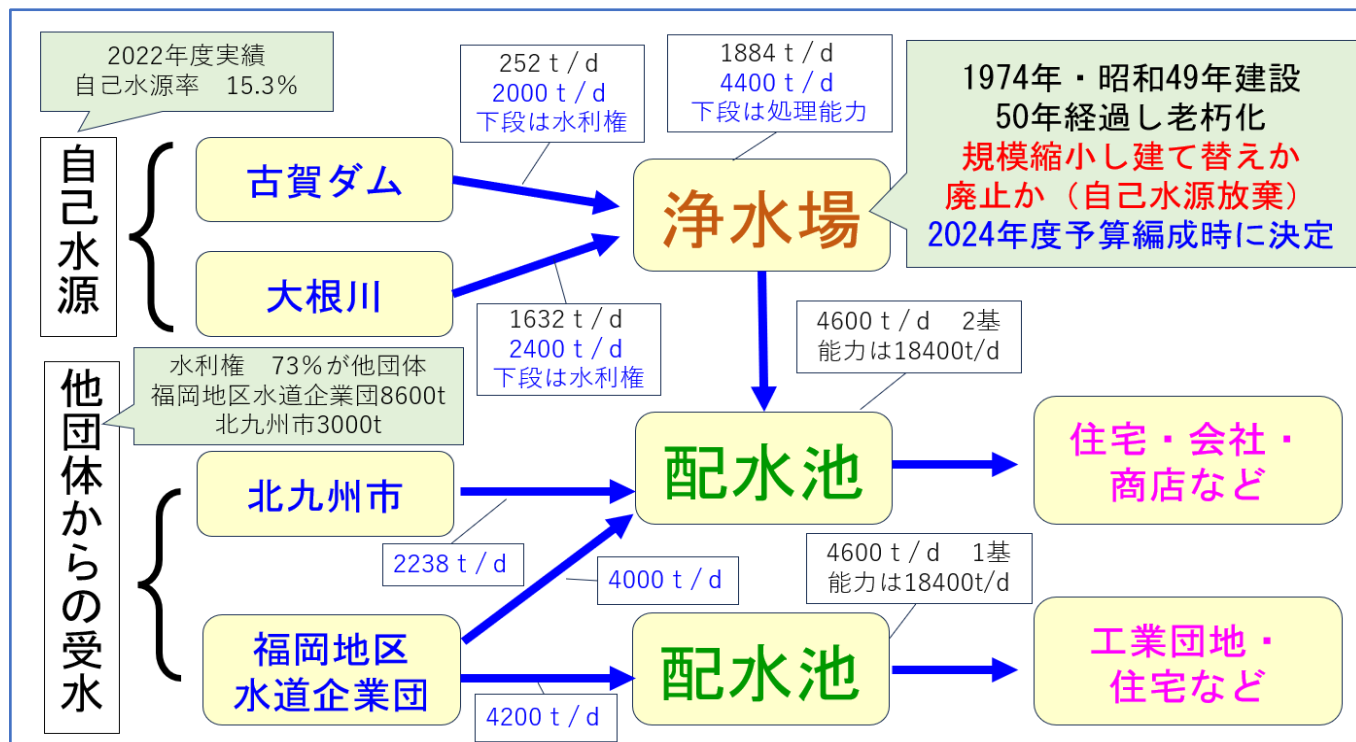
12月15日の最終日本会議で説明、質疑、討論、採決

事業	補正予算額	内容
①物価高騰対策等生活支援事業費の増	3790万5千円 (青少年育成課)	●物価高騰に直面する子育て世帯を支援するため、0歳から高校生年代までの子どもに一人当たり3千円分を配布。10700人分を見込み。2024年2月上旬に事前通知発送、2月下旬に図書カード発送。
②介護サービス提供事業の増	1125万8300円 (健康介護課)	●物価高騰に直面する介護サービス事業所を支援するため、地域密着型サービス事業所、介護予防支援事業所、居宅介護支援事業所、総合事業実施事業所に支援金を支給。54事業所を見込み。（一事業所当たり約30万円）2024年2月上旬に案内文書発送、2月下旬に法人に支援金支給。
③障がい者生活支援事業の追加	41万6千円 (福祉課)	●物価高騰に直面する障がい者福祉サービス事業所を支援するため、市指定の指定特定相談支援事業所、指定障がい者相談支援事業所に支援金を支給。9事業所を見込み。2024年2月上旬に案内文書発送、2月下旬に法人に支援金支給。
④幼児教育・保育提供事業の増	42万5600円 (子育て支援課)	●物価高騰に直面する保育所等を支援するため、私立保育所（花見光こども園）に支援金を支給。2024年2月上旬に案内文書発送、2月下旬に法人に支援金支給。
財源の内訳	●民生費県補助金 21万2千円 ●財政調整基金繰入金（貯金取崩し） 5085万2千円	

2023年度一般会計補正予算（第6号）
12月15日の最終日本会議に追加提案
賛成全員で可決

12月定例会
注目議案

古賀市の水道水の水源内訳とその流れ 自己水源27%、他団体からの受水73%
2023年6月定例会で設置した特別委員会で議論を深めました



古賀浄水場の廃止と水源転換を求める決議（案）

古賀市議会は、古賀浄水場のあり方調査検討特別委員会における最終結論に基づき、古賀市が将来にわたって持続可能な水道事業を確保するため、古賀市に、以下の事項を十分踏まえたうえで、古賀浄水場を廃止し、水源転換を進めることを求める。

- ・自己水源の水利権放棄を選択する以上、必要な水源の確保に万全を期すこと。
- ・水源転換は古賀市の重大事案と位置づけ、市民に対し十分な説明を行うこと。
- ・配水池及び老朽化した水道施設の更新・維持補修を強力に推進すること。
- ・古賀ダムの建設経緯を踏まえ、当該地域に不利益が生じないように取り計らうこと。

以上、決議する。

令和 年 月 日
古賀市議会

提出者：松島岩太 賛成者：大隈慶太郎、
中野敦史、古賀誠視、平木尚子、大賀文子、
奴間健司、秋山隆哉、紙谷由香

古賀浄水場の廃止と水源転換を求める決議
特別委員会の9名の議員全員で提案
12月15日の最終日本会議で可決
(賛成14、反対4)

4. 収支計画について

① 浄水場を設備更新した場合

	2025 R7	2030 R12	2035 R17	2040 R22
収益的収入合計(千円) ①	1,076,749	1,044,748	1,011,845	995,574
収益的支出合計(千円) ②	1,135,698	1,121,988	1,140,144	1,135,646
差引(千円) ①-②	▲58,949	▲77,240	▲128,299	▲140,072
改定率	6.06%	7.95%	13.29%	14.66%
料金値上げ概算 /1件、1回	474.5円	621.8円	1,032.8円	1,127.6円

浄水場更新に係る起債の利息償還が始まると同時に収益的収支は赤字となり、料金改定が必要となることが想定される。

② 浄水場を廃止した場合

	2025 R7	2030 R12	2035 R17	2040 R22
収益的収入合計(千円) ①	1,076,749	1,044,748	1,011,845	995,574
収益的支出合計(千円) ②	996,305	975,059	984,095	979,711
差引(千円) ①-②	80,444	69,689	27,750	15,863

表記の期間中、収益的収支は黒字で推移することが見込まれる。

古賀浄水場を更新した場合と廃止した場合の収支見込
(上下水道課提供)
更新した場合は水道料金の値上げが必要となる見込み
更新か、廃止か、市長は2024年3月までに判断する予定

※今回の決議についてご質問、ご意見のある方はメールを送ってください。直接ご説明並びに意見交換をさせていただきます。

2023年 古賀市の10大ニュース (選択編集：奴間健司)

①	古賀市LINE公式アカウントはじまる(1月) 市政の主な事業や災害などの緊急情報の発信、手続きの予約に活用	(私事ですが) 娘夫婦の結婚披露宴 初めてバージョンロードを歩きました。 孫の1歳誕生ダブル祝い!(10月)
②	市議会議員選挙実施、新たな19名を選出(4月) 議会新体制のもと8期目の活動をスタート	
③	就学前の医療費無償化(10月)、18歳までの無償化へ(2024年4月から) 子育て世帯への支援策を拡充、予防に力を入れることも注文	
④	水泳授業の民間委託始まる(7月) 市内全小中学校の水泳授業をクロスパル古賀で実施	
⑤	使い終わったてんぷら油の回収ボックス設置、リサイクルとCO2削減へ 7月に市役所とサンコスモ古賀、11月にサンリブ古賀店に設置	
⑥	小児生活習慣病予防健診事業の先進地である香川県三木町を議員3名で視察(7月) 視察報告会(8月)、一般質問での提言(9月)、オンライン講演会(12月)	
⑦	あすなろ教室、青柳児童館がグリーンパーク内に移転・開設(11月) 子どもの行き場所、居場所、「楽校」として活用が期待	
⑧	「第12回健康寿命をのばそう!アワード」で、老健局長優良賞(11月) 古賀市健康介護課の介護予防・高齢者生活支援の取組が評価される	
⑨	浄水場の廃止と水源転換を図る決議を可決(12月) 6月に設置した古賀浄水場のあり方調査検討特別委員会の総意で提案	
⑩	汚泥再生処理センター・海津木苑が完成・供用開始(12月) し尿・浄化槽汚泥を生物処理した液を放流、汚泥の再利用、環境配慮	

子ども
特定健診



こでまり小児科、大塚小児科の両院長や小中学生の保護者等とともに、子どもの採血の意義や生活習慣改善の課題等を学びました
(2023年12月22日・リーパスプラザこが)

2023年は子ども特定健診の実現に向けて
力を入れて取り組みました

7月・香川県三木町にある松原病院や県庁を視察
8月・視察報告会を開催、9月・一般質問で提言
12月・松原病院の柴崎三郎副院長を講師に
オンライン講演会を開催(写真)

2024年は研究会に加えモデル健診に取り組みます

能登地震
震度7



1月1日の夕方、能登半島で震度7の地震発生
石川県で221人死亡、安否不明22人（1月15日9時）
少なくとも1万5073棟の住宅被害、いまだ全貌つかめず
（写真は1月3日の新聞報道）



●能登半島地震被災地支援

1月3日、市のトラックで市職員が羽咋市に飲料水を届けました。

1月9日、古賀市、福津市、岡垣町の連携で能登半島地震被災地に簡易トイレやアルミ製ブランケット、飲料水や食料などを送りました。青柳町にある西福運送さん（古賀市と防災協定を締結）が無償で搬送を担ってくれました。

○古賀市・義援金募金箱の設置について

古賀市役所、サンコスモ古賀、リーパスプラザこが、クロスパルこが、古賀市立図書館、コスモス広場。いただいた義援金は、日本赤十字社を通して被災地にお届けします。

義援金の受領書の発行申し込み受付については、古賀市役所総務課、サンコスモ古賀健康介護課で行います。

○古賀市における被災者生活支援について

- ①市営住宅2戸の提供（家賃、敷金免除。入居は最長1年間）
- ②被災者で古賀市指定の住宅に入居した方に対し、世帯あたり5万円、世帯員1人あたり1万円を支給
- ③保健師による健康相談、コミュニティソーシャルワーカーによる生活相談
- ④家具、生活用品の支給 ⑤就学、就労の支援



●文教厚生委員会で視察

(1月11日～12日、佐伯市と大分市)

佐伯市では食育推進計画について学んできました。市全体でオーガニックシティをめざす素晴らしい取り組みです。「巣立つ君たちへの自炊塾」はとても参考となる取り組みです。

大分市ではホルトホール大分を視察。指定管理者による積極的取組による稼働率の高さなど、古賀市におけるリーパスプラザこがのリニューアルに生かせる経験を学ぶことができました。この施設内にある図書館は直営で、開館時間は9時から21時まで、休館日は月2回です。

『巣立つ君たちへの自炊塾』

…自炊塾は、ふるさと佐伯を離れる高校生たちに生きる力・家族の絆・愛郷心をもたらす取り組みとして定着しており、佐伯市の食育の代名詞と言える活動です。映画「弁当の日」の中でも取り上げられ、全国に誇るべき取り組みです。自炊できる力を付けることは、自立し、生活していく力を付けることに直結する食育そのものです。

春に学校を卒業し、巣立つ学生の皆様へ料理の基本を学びませんか？

巣立つ君たちへの自炊塾

2024年
新年の誓い

●2024年が始まりました。能登半島地震など大変つらい出来事で幕開けとなりました●こういう時だからこそ、声を掛け合い、励まし合うことが大切です。勇気が湧いてきます●私は辰年の年男。時々立ち止まって未来をじっくり展望しながら、歩み続けていきます●今年もよろしくお祈りします。



詳しい情報はこのQRコードから
ご覧ください

「ぬま健司の提言詳報 (第26号)」(発行日 2024年1月27日、発行者 奴間健司)

- 事務所 〒811-3113 福岡県古賀市千鳥2-3-7 安部ビル103 092-944-2639
- 自宅 〒811-3112 福岡県古賀市花見東5-4-10 092-943-4427 携帯 090-3664-1674