



柳沢 英希 議員

職員育成と 組織編制について

問 目指す職員像と研修内容について。

答 総合計画の基本目標実現に向け、柔軟性、専門性、想像力、判断力、対人関係力、政策形成力を養い、地域の課題解決に向け、主体的

に行動できる人材を育成するために、全国地域リーダー養成塾や各まちづくり協議会へ特派員として職員を派遣。若手・中堅職員が主体的に行動する機会を生んでいる。また、若手職員間の成長支援として、コミュニケーションの活性化も図っている。専門性向上として、税務や下水は市町村アカデミーの専門研修へ。防災担当は、名大減災連携研究センターへ受託研究員として研修派遣している。

問 若手・中堅職員を育成するには、管理職の役割は重要である。管理職に対しての研修は。

答 部長には、職責に対する自覚とマネジメント力を。グループリーダーには、管理能力と政

策形成能力の強化を実施している。

問 若手職員育成のために、管理職への研修はもっと計画的に行うべきでは。

答 平成30年2月より、管理職や幼保の園長を対象に、管理・監督者としての指導育成や働き方、ハラスメント防止、ラインケアの研修を計画的・継続的に実施していく。

問 グループ制を実施して12年。一定の職員のみにも負担が掛からぬよう、グループ内やグループ間の協力体制や補完し合うといった構築は。

答 一部の業務において協力体制はできているが、業務内容や経験不足によって、できていないこともある。組織のフラット化により主査職（若手職員が気軽に相談できる身近な上司）がいなかったり、逆に主幹職・副主幹職（課長・課長補佐級）が細かな実務に時間を割かれる現場があったりと、様々な課題が出てきている

問 グループ制の検証は行っているのか。またグループ制の見直しも視野に入れているのか。

答 グループ内にチーム制を任意で導入したが、浸透しなかった。あと1年かけ検証結果を出し、職員のやる気を引き出し、全体のレベルアップが図れる組織改革を考えていく。



神谷 直子 議員

赤ちゃんとお母さんの 健康について

問 保健センターと子育て世代包括センターの役割について。

答 保健センターは、母子保健事業として保護者を支える相談支援を、子育て世代包括支援センターは、子

ども発達センターに子育て世代包括支援センターを併設し、子育て支援と妊娠出産期の包括支援を支えるため、助産師と保健師を配置し、切れ目のない支援ができるように進めています。

問 マイ保健師制度とは？また、効果は？

答 小学校区単位で、子どもから高齢者まで、全ての地域の方を見守る保健師活動です。介護や子育てを両立するダブルケア支援など、地区単位でケアすることで、顔の見える関係づくりができています。また、マイ保健師制度で、妊婦さんの妊娠、出産、子育てと、その家庭の課題と強みを分析するカルテを作成しています。

問 産後無料健診と産後ケア事業とは？

答 産後うつを予防するため、産後2週間と1か月の健診を平成30年4月から無償化に、また、産褥期サポートと、産後ケア入院です。

問 祖父母手帳や電子母子手帳の導入について。

答 先進自治体の、取り組み状況の調査からしていきたいです。

生涯現役のまちづくり事業について

問 ホコタッチ（※）の利用者数は？

答 約4,100名に配り、1年半～2年以上経過し、現在月1回以上利用している方は2,400名。

問 効果測定の検証は？

答 運動機能は、男女別に歩行速度と下肢筋力を。認知機能は、注意機能、遂行機能、処理能力を比較した。健康自生地に参加している方のほうが、優れているという結果がでた。

（※）ホコタッチとは、専用歩行計です。日常歩行速度（質）、平均歩数（量）、平均消費カロリーの3つのデータから、歩行生活年齢が分かります。平成27年9月から平成28年6月まで、脳とからだの健康チェックを受診された方に、もれなく配られました。