



幸前信雄 議員

「人材育成」について

問 高浜市の目指す職員像は。

答 平成19年に「高浜市職員成長支援計画」を策定し、目指すべき職員像として「時代の変化に対応できる柔軟性」、「新しい時代をつくる創造力」、「時代の流れを読む判断力」、「時代の流れをつかむ実行力」を併せ持った職員を掲げている。

問 高浜市の目指す職員を育てる内容は。

答 研修中心の人材育成から、「人事管理」、「職員研修」、「職場環境」を連携させ、目指すべき職員像を実現するための取り組みを総合的に実施することにした。「人事管理」では、新人事評価制度を導入し、評価基準や評価実施方法を公表し、評価結果は上司と部下との面談を通じて開示し、上司と部下のコミュニケーションを通じた組織内の意識の共有化を図った。

処遇面においても、職員のやる気を引き出す

ため、頑張った職員が処遇面で報われるよう制度を見直した。

人材の適正配置と効率的活用のため、計画的にローテーションを行い、職員の総合力を高める取り組みも行った。「職員研修」では、「全国地域リーダー養成塾」への参加、まちづくり協議会への特派員としての派遣を実施した。「職場環境」では、「職員提案制度」を行い、自主性や資質の向上に努めた。

問 ローテーション実施の弊害として考えられる、組織としての機能の保障は。

答 グループで、「グループ業務実施方針」を毎年策定し、役割や目標を明確にし、機能を保障するようにしている。

問 総合的な見方ができる人材と、専門的な見方をする人材育成は。

答 人事異動を3年から5年のスパンで実施し、幅広く知識・技術を習得させている。専門的な知識を有する人材は、10年を超えるスパンで育成している。



北川 広人 議員

学習等支援事業について

問 生活困窮家庭の子どもに対する学習等支援事業「ステップ」の成果はどうであったか。

答 昨年度の実績は、延べ人数788名、1回平均で約16名を受け入れ、学

習支援をはじめ、地域の方々との交流やキャリア教育の実施等で、様々な能力の育成ができた。参加した中学3年生の生徒全員が、各々の希望する進路に進むことができた。

問 制度として持続可能な仕組みの構築は、どのように進められたか。

答 本年4月に市民の協力を得ながら任意団体を立ち上げ、市民や市内外の企業・団体等から寄付を募り、新たに「こども食堂支援基金」を設置した。昼食の提供に必要な費用等を勘案し、協力団体に1回当たり2,000円の「奨励金」を交付することにした。また、「子ども貧困対策会議」を立ち上げ、今後さらに検討していく。

認知症予防施策について

問 「脳とからだの健康チェック2015」の実施状況について。

答 5月末時点で対象者9,716人中、3,980人が受診。受診率は41%。状況は、男性が1,740人で受診率は37.9%。女性は2,240人で受診率は43.7%。年齢別では、70歳～74歳が46.8%。75歳～79歳が44.2%。65歳～69歳が43.6%であった。また、一番高い受診率は女性の70歳～74歳で、50.2%であった。一方で60歳～64歳の受診率は女性が43.5%に対し、男性は32.9%と大きな差が見られた。

問 今後は、どう展開していくのか。

答 これから取り組む健康自生地を利用した認知症予防事業は、予防を意識してプログラムに取り組む、生きがい型から目的型への転換がベースとなると考えており、そのためのツールがホコタッチとなる。こういった健康自生地で活動している方が、認知症の発症リスクを軽減できるのか健康自生地毎の活動内容と予防の因果関係まで含めた調査を、国立長寿医療研究センターと共に実施していく。