

## 議員活動報告 暮らし優先の市政と魅力あるまちづくりを

鶴岡市議会議員 工藤 博 (市民フォーラム)

R7.7月発行



### ■市政に関する問い合わせ(連絡先)

住所 〒997-0823 鶴岡市海老島13-12  
電話 080-1824-7960  
mail mynamehiroshi910@gmail.com  
HP http://hiroshi910.com  
発行責任者：工藤 博



## \*\*\*\*\*6月定例会一般質問①(質問→工藤・答弁→担当部長)\*\*\*\*\*

### ●「こども家庭庁との関連」について

**【質問①】** 令和5年3月定例会で、「子育て家庭を取り巻く諸課題に的確に対応していくためにも、さらなる施策の充実も含め、国の新たな組織体制に沿った本市の組織体制の見直しが必要と考えている」との答弁がありました。

現在、2年が経過し、他の自治体では、こども家庭庁に対応する機構改革などを行っているようだが、市の行政事務の集約や体制、業務量の変化はどの様になっているのか。

**【答弁①】** こども家庭庁は、企画立案・総合調整部門、成育部門（妊娠出産の支援・保育所等）、支援部門（虐待防止・貧困・ひとり親家庭等）の3部門で構成されています。

本市では、こどもに係る相談支援機能を一体化するため、子育て推進課の課内室として、こども家庭センターを設置し、母子手帳の交付や妊産婦相談などの母子保健業務の一部を健康課から、こども家庭センターへ移管集約し、妊娠期から子育て期にわたる一体的な相談体制を整備しました。

今後は、複数の課等で窓口が分散している業務の集約など、市民サービスの向上となる組織体制を検討していきます。

こども家庭庁の行政事務は関係法令に基づき、教育・福祉・保健・医療・雇用など、多岐に渡っており、本市では全ての業務をひとつの部署に集約するのではなく、複数の部署が連携して対応しているため、現在の関連する業務との整合性を取りながら、必要に応じ組織体制を見直していきます。

業務量は、こども家庭庁において、こども基本法をはじめ、児童福祉・障害・母子保健等の関係法令に基づく、妊婦への伴走型支援やヤングケアラー支援などの新たな施策が示されており、また、本市では、こども真ん中社会の実現に向けた独自の施策として、こどもの遊場整備等を推進していることから、こども施策に関わる業務が増えている部分もあります。

一方、保育園の入所申込時の面接の廃止や入所判定にAIを導入するなど、業務削減に務めているところであり、見直しを図りながら的確に業務を遂行できる体制を確保しています。

**【質問②】** 昨年9月定例会で、子どもの健診は「乳幼児健診を4ヶ月、1歳6ヶ月、3歳時に実施している」との答弁がありました。

この度、国から新たに「5歳児健診を

2028年度までに全国での100%実施を目指す」という方針が打ち出され、今後、新たな体制整備が必要なのではないか。

特に、医師・保健師・心理士・言語聴覚士・作業療法士など、発達支援に関わる専門職の確保・配置、体制の整備が喫緊の課題と思われるが、5歳児健診に向けた体制整備について、どのように取り組んでいくのか。

**【答弁②】** 一般的に5歳頃は言語の理解能力や社会性が高まり、個々の発達の特性が認知されやすい時期とされており、5歳児健診は、その後の学校生活等に円滑に対応できるよう発達障害等を早期に発見し、支援につなげることを目的としています。

5歳児健診後には必要に応じて、保健・福祉・教育等の関係機関が連携し、こどもの特性に合わせた適切な支援を行うことが重要であると認識しています。

本市では、2028年度までに全ての自治体が5歳児健診を行える体制構築を推進するとしている、こども家庭庁の方針を踏まえ、昨年度より、健康課・学校教育課・こども家庭センターの庁内各部署や鶴岡地区医師会の小児科医師等と5歳児健診の実施体制と、健診後のフォローアップ体制について検討を進めています。

5歳児健診の導入にあたっては、市内に小児科医が少なく、健診医の確保が困難であることに加え、公認心理士など、心理相談や発達検査等、相談支援に従事する心理職の確保が課題と考えています。

そのため県に、広域的に医師や心理職を派遣することができないか働きかけています。

また、今年度5歳児健診後の相談支援を想定した、発達のフォローアップ相談会を立ち上げ、5歳児健診の実施検討とともに、受診後のフォロー体制整備に取

り組んでいます。

本市でも、早期に5歳児健診を実施できるよう鶴岡地区医師会や各庁内各部署と連携を図っていきます。

**【質問③】** 令和7年度のこども家庭庁における障害児支援関係に関する制度と予算が示され、市が重点的に取り組んでいる「継続した家庭訪問や相談支援」「子ども医療療育センター庄内支所との連携」「療育訓練等の強化」以外の事業も示されている。

障害児支援強化と方向性について、どの様に考えているのか。

**【答弁③】** 令和6年3月に策定した第3次障害者保健福祉計画に基づいて、障害児とその家族への相談支援体制の充実や早期に療育につなげる体制の充実などの取り組みを進めています。

なかでも、医療的ケア児者とその家族への支援については、今後さらに取り組みを強化する必要があると考えています。

障害児支援の方向性としては、障害者保健福祉計画に掲げる療育の充実や発達障害者等への支援の拡充、家族への支援等にかかる取り組みを継続するとともに、昨年度に事業化した医療的ケア児者への看護師派遣事業や入浴支援事業の利用促進を図り、医療的ケア児者ご家族へ支援が届くよう取り組み強化していきたいと考えています。

**【質問④】** 令和6年9月定例会で、「市では市立あおば学園とこども家庭センターが連携し、児童発達支援センターの機能を担っており、円滑な情報の共有や一体的にサービスの提供が図られるよう1つの施設に機能を集約したセンターの設置を目指す」との答弁がありました。

児童発達事業の中心的な役割を果たす児童発達支援センターの設置と併せて、関係機関との連携体制の構築が必要になると思うが、どの様に考えているのか。



**【答弁④】**本市では機能を集約した中核拠点型の児童発達支援センターの設置を目指しており、第3次障害児福祉計画では令和8年度末までに設置することを目標に掲げています。

これに向けて、今後、運営体制や専門人材の確保など、具体的な部分の検討を進めていきたいと考えています。

あわせて、医療機関や保育所、認定こども園、学校障害福祉サービス事業所等の各機関が、それぞれの専門を生かし、連携した総合的な支援体制を構築していくことが重要であると考えています。

**【再質問】**文科省が発表した令和5年度の小学1年生の不登校児童数は、9,154人で、令和4年度と比較すると1.37倍に増えている。

不登校にはさまざまな原因が考えられるが「落ち着いて授業が受けられない」「先生の指示が聞けない」「集団行動が苦手」「友だちとの関係がうまくいかない」「勉強についていけない」などが、登校を渋るケースの要因になっていると報告している。

## \*\*\*\*\*6月定例会一般質問②(質問→工藤・答弁→担当部長)\*\*\*\*\*

### ●「若者に選ばれる労働環境」について

**【質問・魅力のある職場づくり】**第2次総合計画に5つの加速化アクションを追加し「若者・子育て世代に選ばれるまちづくり」「本市で活躍して、ここで暮らしたいという若者や、鶴岡で子育てをしたいという人を増やします」を第一の政策に掲げています。

若者の地元回帰・定着の促進の政策として、就職活動や奨学金返済支援などを実施しているが、2024年8月に鶴岡商工会議所と鶴岡地区雇用対策協議会が地域の採用状況を把握したアンケートによると、採用予定人数を確保できなかった事業所（未充足＋採用出来なかった）は

この様なケースを防ぐためにも、5歳児健診は有効な取り組みであり、一部のこどもを対象にした事業ではなく、全てのこどもの成育に関わる政策として、早急に取り組む必要があると義務化にむけての方針が示されている。

3年後に実施するという考え方で、取り組んでいくようだが、3年の間に受けられたはずの5歳児が取り残されるということになるのではないか。

全国の自治体では来年度から実施しようという動きが加速化している。

議会で、こどもの遊びを巡って、こどもの成長は早いとの意見が出されているが、3年後の5歳児健診の実施では遅いのではないのか。

**【再答弁】**できるだけ早期に実施できるように鶴岡地区医師会や関係部署と調整を図っていききたいと考えています。

**【最後に】**全てのこどもが対象であり、早く実現する課題であることを提言して質問を終わります。

93社61.6%で前回調査から5.7ポイント悪化しているとのこと。

鶴岡市で多くの人から働いてもらうため「若者・子育て世代に選ばれる、働き甲斐のある魅力のある職場づくり」を市の政策として掲げ、市役所から取り組みを行い、市内企業の雇用向上をけん引していくことが有効だと思うが、どの様に考えているのか。

**【答弁】**市職員の給与や勤務条件は地方公務員法や人事院勧告など国の定めに則り、国や他団体の職員、民間企業従事者の給与や勤務条件との均衡を図るため、社会一般の情勢を注視しながら必要な見直し等の対応を行っています。

本市における「働き甲斐のある魅力のある職場作り」については、引き続き時間外勤務の縮減につがるよう業務の見直しや削減、効率化などに取り組んでいきます。

多様な働き方を選択できるよう、市役所ではフレックスタイム制度を導入しており、導入した令和2年度の取得職員数は177名で取得割合が20%で、令和6年度の取得職員数は220名で取得割合が24.9%と、職員の間で徐々に制度の浸透が図られています。

令和6年度には30名の職員が参加して、テレワークの施行を実施し、令和8年度からの本格実施に向けた準備を進めていきます。

また、職員の福利厚生の実施と働きやすい職場環境作りを目的に、令和7年3月3日から市役所地下の旧食堂スペースを職員の休憩や打ち合わせなどで使用できる職員ラウンジとして活用しており、今後はオンライン会議等の通信環境の充実を図り多くの職員の利用につなげていきます。

若年層の職員への対応では、新採職員が先輩職員に業務等で不安なことなどを相談できるメンター制度を試行期間も含め、令和4年度から導入し、新規採用職員をサポートしています。

令和6年度に実施したアンケートによるとメンターと気軽に会話相談する中でサポートされていると感じますかとの質問に「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した新採職員は約94%であり、同制度が新規採用職員のサポートに繋がっていると考えています。

さらに、令和5年度から庁内横断的に、若手職員がチームを結成して積極的な政策提言を行うWBCプロジェクトを開始しており、令和7年度には政策提言のあった婚活支援事業等を予算化するなど、若手職員が政策立案に関わること

で、モチベーションの向上と人材育成に繋がっていることから、引き続きこの取り組みを継続していきます。

**【再質問】**市の色々な取り組みを紹介いただきましたが、それを持ってしても退職していく職員が数十名いるということです。

市役所に「魅力や働き甲斐」を感じていればこそ引き留めることができるものであり、現段階と同じ取り組みを繰り返しても、若年層の退職を引き留めることは困難で、他の方法も考えることが必要なのではないか。

市職員労働組合が実施した職場点検アンケートによれば、課内の業務見直しに関して「慢性的な人手不足や常に極限状態にある」「業務量が増えたが会計年度任用職員の配置しかしてもらえない」、負担に感じていることに関して「業務分担に無い雑務がある」「仕事を相談できる人がいない」「大量の業務に対して短期での結果を求められる」、職場で生じている課題に関して「スクラップアンドビルドのビルトばかりでスクラップできていない」「空振りする使わない資料づくりが多い」「業務を見直さず人員を削減し、休暇取得を推奨するのは矛盾している」などの意見が寄せられている。

このような要求が職場で続いているようでは、市役所から「若者・子育て世代に選ばれる働き甲斐のある魅力ある職場作り」は困難だと思うが、どの様に考えているのか。

**【再答弁】**ただ今、話がありましたより現場に近い職員の声と受け止め、そういった課題がより速やかに解消できるよう引き続き取り組みを進めていきます。

**【最後に】**市役所から「若者・子育て世代に選ばれる働き甲斐のある魅力ある職場作り」をはじめめるための取り組みを要望して質問を終わります。