

第 4 日 (3 月 11 日)

9 太田浩三郎 議員 (質問方式 一問一答)

答弁を求めるもの 市長、病院事業管理者

1 「第 8 期ほほえみプラン21」に基づく高齢者対策について  
高齢者対策について

少子高齢化の進行により 4 人に一人が 65 歳以上の高齢者という状況になっています。平成 37 年 (2025 年) には団塊の世代が全て 75 歳以上となります。高齢化は今後さらに進み、高齢者の一人暮らしや夫婦のみの世帯の増加が見込まれます。また地域の結びつきの低下から高齢者、障害者や子育て世帯等に支援が繋がらないまま社会から孤立してしまうなど多様な問題が発生している。このため、「支え手」と「受け手」に分かれるのではなく、地域、暮らし、生きがいを共に創り高め合う「地域共生会」を実現する事が重要な課題となっています。高齢者が可能な限り住み慣れた地域自立した日常生活を営むために、医療、介護、介介護予防の住まい、及び自立した日常生活支援が包括的に提供される「地域包括支援ケアシステム」の構築が進められています。と記載されています。

平成 37 年 (2025 年) には約 8000 人と推計される要支援要介護者の高齢者を抱える事になります。高齢者人口は 41,581 人となり、高齢化率は 31.4% となります。逆に考えますと、3 万人強の高齢者が自立可能な方々と推測されます。当市では、日常生活圏として、北部中部、南部、大井川と 4 つの生活圏を設定しています。生活圏ごとにその地域にあった対策が必要かと考えます。高齢者にとっては移動手段が大きな課題となります。この確保により自立できるか出来ないかの境界があるかと思えます。又地域の支援力が高齢化による長寿命の方々を支える大きな要素である事も重要な事と思えます。

それでは次の質問を致します。

ア 高齢者の皆様が趣味などを通して生き生きと暮らせる様に、仲間づくりを支援します。又要介護状態や認知症にならないよう健康づくりに取り組む市民の皆様を応援します。と提言書の回答があります。支援と応援では大きな違いがありません。説明を求めます

イ 健康寿命の延伸に主体的に取り組めるよう、地域にあるミニデイサービスやさわやかクラブ、公民館の高齢者学級等への出前講座等の事業に取り組みます。と提言書にあります。ミニデイサービスの団体数・人数

さわやかクラブの個数・人数・推移 (ここ数年の動き)

ウ 地域包括ケアシステムを構築する中で、高齢者が社会参加しやすい環境の整備に努めます。と提言書がありますが、どの様な環境整備を考えていますか

エ 現在でも介護従事者が不足状態なのに団塊の世代が要介護・要支援者になった場合行政サイドだけでは対応出来ないと考えますが、どの様にお考えかお聞き致します

オ 3 万人強の高齢者が現在はお元気に暮らしています。約 8 千人の高齢者の方が

要支援・要介護と記載されています。お元気な高齢者の皆さんが支援者側になれば事態は逆転します。

高齢者の方が孤立しない様に移動手段の確保。

各種団体に所属していただく。

地域制（慣れ親ししてんだ地域）による支援。

現在行われている一極集中型システムでは対応出来ない。

公共交通を地域に委託出来るようにする（地域による運営）。

AI・IOTによる運行等

カ 人口減と高齢化が進み、財政難は深刻さをます。地球温暖化にも歯止めが掛からない。持続可能な社会にしていくには、今の制度や仕組みにメスを入れることが不可欠だ。しかし、痛みを伴う改革を嫌うのは人の常であり、政党も政治家も選挙での支持獲得が最優先でリーダーシップを発揮出来ない、どう意識を変えていくか。問われています。「数十年後のこの地にあなたが暮らしていると仮定して下さい・・・」と記載されていました。

今受けられる便益が減っても将来世代の為の行動を選択する可能性ありや、とも書かれていました当市はどうでしょうか

## 2 地域医療体制の充実について

### (1) 働き方改革の改正による影響について

安倍首相の所信表明から、「待ったなしであります。この4月から大企業では三六協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働規制が施行となります。」に続き「長年続いてきた長時間労働の慣行を断ち切る事で育児や介護など様々な事情を抱える皆さんがその事情に応じた働き方が出来る・・・」と表明されていました。先般の一般質問では教育関係での働き方改革を伺いました。最近掲載された記事では、「医師の労働時短計画を」と題され「医療機関に義務づけ検討」と見出しがありました。勤務医に残業時間の罰則付き上限が5年後に適用される。厚生労働省は、勤務医の労働時間を短縮する計画の作成を医療機関に義務付ける検討を始めた。と記載されていました。

医師の偏在問題を抱える静岡県では、2036年時点での不足医師数予測では、医師確保が進んだ場合でも402人の不足、医師確保が進まなかった場合2,187人と予測されています。それに加えて診療科偏在も問題となっています。以上の事から質問致します。

ア 当市が位置する静岡県中部の志太榛原地区でも、やはり医師不足・医師偏在が大きな問題となっています。当院でも一時期に比べると医師数はやや増加してきましたが、それでも全ての診療科での医師の完全充足には至っていません。との報告書の記載がありました。現在、診療科別医師数表で見ますと、合計103人、うち臨床研修医（18人）と成っています。適正医師数としては何人が望ましいのですか

イ 働き方改革による残業規制など医療現場では困惑されると思いますが如何ですか

ウ 現在でも、当直後の通常勤務に7割の医師が関わっていると記載されていました。焼津市立総合病院では如何ですか

エ 見出しには、36時間連続「誰かがやらないと」と現場の最前線では医師の長時間労働が住民の命を守っている。と記載又それは医師の使命感が支えているのでしょうか、とありました。当病院では如何でしょうか

オ 平成29年度の時間外救急取り扱い件数が、市内・市外併せて15,633件であります。この救急医療の取り扱いだけでも医師の皆さんは大変だと思います。救急医療の減縮方法などは検討されているのでしょうか

## (2) 焼津市新病院建設について

現在の病院もすでに34年も経過し、この間の医療内容の変化も著しく、現在の急性期主体の治療体系にはそぐわないものと成っています。急性期病院としての機能を満たすには不十分な点が多く見られるようになった。人口減少社会を迎え、病床の機能や規模を診療への影響がなく、柔軟に変更出来る病院づくりが必要となっています。と基本計画策定に記載されています。

「みんなの力を医療のちからに」岩手県では、この言葉をスローガンに、平成20年から県民総参加型の医療体制づくりに向けた県民運動を展開しています。この運動は医療を受ける県民も「医療の担い手」であるという意識を持ち県民一人ひとりの行動によって地域医療を支えていく事が必要であるという考えのもと、県民に対する意識啓発等の取組を通して、症状や医療期間の役割に応じた受診行動や日々の健康などを促進しようとするものです。それには、住民向けの小児救急医療セミナーの開催、地域医療に関する出前講座適正受診時にかんする意識啓発リーフレットや妊産婦を対象に妊婦健診の重要性や子ども救急電話相談等住民に密着した病院作りが大切ではないでしょうか。医療者側だけの発想では、住民も医療の担い手とは成らないのではと思います

「数十年後のこの地にあなたが暮らしていると仮定してください」。住民にこう呼びかけながら政策づくりに参加してもらう試みが、自治体間の中で少しずつ広がりを見せている。今受けられる便益が減っても、将来世代の為の行動を選択する可能性が高まるのではないか。高知工科大と大阪大を中心とするグループが「フューチャー・デザイン」(FD)と名付けて自治体と組んで実践している。例えば「子や孫に住み続けてもらうためにはどうすれば良いか」「今を生きる人に責任がある」という意識の強まりが見られる。松本市では新庁舎建設の基本計画を、FDを利用し議論した。将来世代の視点は重要性を増している。それでは次の質問を致します。

ア 焼津市新病院建設では住民との間でどのような議論をされたのでしょうか

イ 病院は医師がいなければただの箱であります。医師の確保は

ウ 災害対策は十分でしょうか

エ 住民との連携は

オ 将来の若い人達に負担を掛けないでしょうか

カ 病院で働く人の環境整備は組み込んであるのでしょうか

答弁を求めるもの 市長

1 文化振興計画について

- (1) 基本方針の誰もが身近に文化に触れ、楽しみながら活動する機会の充実について
- ア 鑑賞機会が少ない市民の鑑賞機会をどのように充実させるのか
  - イ 多様な講座の開催というのが今の公民館等で行なわれている諸講座とはどう違うのか
  - ウ 学校と連携した子ども達の文化活動の充実はどのように図っていくのか
  - エ 文化活動の発表の場の提供とは、どのようにするのか。現状は発表機会が少ないのか、それとも、その場所がないのか
  - オ 文化施設の機能・設備の充実とは具体的にはどのようなことを考えているのか
- (2) 焼津が育んだ文化の継承と文化を担う人材の育成について
- ア 若い世代の育成支援とは、どの世代を中心としてどのようなかたちで支援していくのか
  - イ 伝統文化の継承、文化財の保存についての基本的考え方（どういうものをどういう形で残していくのか）の方向付けを50年、100年後の焼津を考えたうえで考えられていると思うがいかがか
- (3) 文化の持つ力を活かした交流でにぎわうまちづくりについて
- 焼津の文化の交流人口拡大のため利用しようとしている文化とは具体的には、何を考えているのか
- (4) 文化振興の考え方について
- ア 国の基本法、劇場法、県の文化振興基本条例が前提としてあるのなら芸術の振興についても触れる必要がないか
  - イ 分野別の個別計画の中に福祉政策の面からの要素も必要かと思われるがいかがか
- (5) 焼津市振興公社の役割について
- ア 本計画の主要な推進主体として記載されたのはどういう理由か
  - イ 指定管理者、市の外郭団体とはいえ、焼津市振興公社だけを記載するということは市が特定の団体だけに委ねるということで他の団体の活動を阻害しかねないと思われるがいかがか

2 市民サービス向上のための職員資質の向上について

- (1) 行政検定や資格取得の状況について
- ア 行政検定や業務に必要な資格取得への支援はどのようになっているのか
  - イ 職員から、大学院等進学への希望などがあるか。その場合の支援はあるのか
  - ウ これらの資格を生かし、所属部署で高度な専門性を発揮できるようになっているのか
- (2) 若手職員のプロジェクトチームについて
- ア 各種イベント、施策において若手職員のプロジェクトチームを組織されているようですが、チームメンバーの選抜基準等はどのようになっているのか

イ 現状の成果はどの程度の評価がなされているのか

ウ 今後の運用をどのように考えているのか

(3) 人材確保と人材育成の推進について

公務員就活等に積極的にアプローチし、人材確保に努められている点は大いに評価できるが、地方分権・協働型、価値創造型の社会に適応した人材を育成するため10年後20年後を見据え、プロデュース力、調整力、企画・提案力、実践力等を伸ばす研修や職員が失敗を恐れず挑戦し、変革していくことができるよう、今行われている、職位別の研修派遣等を民間企業派遣など、分野を広げて今以上に充実させたものにすべきだと思いがいかがか

(4) 人事制度の改善について

ア 多くの知識や専門性を身に着けるため、様々な職場での経験を、その後の仕事に活かせるような人事異動制度、また職員の経歴や専門性をもとにした計画的なキャリア形成を促す、庁内公募制度を充実させるべきだと思いがいかがか

イ 女性や非正規職員が働きやすい職場環境を整備するとともに、女性が社会で活躍することを選択しやすく、管理職となることへの不安を軽減するなど、積極的な登用を進める制度の導入を検討すべきだと思いが、いかがか

ウ 優秀な職員に対する表彰制度や業績を適正に評価し、職員の処遇に反映させる人事評価制度を構築し、全職員を対象に成果を給与に反映させることが必要だと思いが、いかがか

3 障害者雇用の実態と今後の方針について

(1) 雇用者の実態について

ア 昨年24人の雇用を確認、手帳所持等の確認を済ませたと聞くが障害者雇用率に問題はないか

イ 本年1月現在は何名の雇用で雇用率は何%か

ウ 31年4月採用はどんな職種で何名となる予想なのか

(2) 今後の採用計画について

ア 昨年9月議会一般質問での市長答弁では、国の働き方改革実行計画の障害者等の能力を生かした就労支援の推進を位置づけて、市は同計画に基づき新規採用職員の採用に当たり、障害者雇用の試験区分を設けて実施をしているとのことだが、具体的にどのように行っているのか

イ 障害のある方（知的障害、発達障害も含む）も能力と適正に応じて働くことができるよう、雇用の場の創出などについてさらに検討し、民間の参考になるような積極的な人材確保をしていただきたいと思いますと思いがいかがか

4 骨髄移植ドナー等への補助、援助制度について

骨髄移植ドナーへの補助支援制度を期待する。

競泳の池江選手が白血病を公表して以来、骨髄移植への関心が高まっている。殊にドナー登録者数が大いに増加していると聞く。骨髄移植は、白血病の有効な治療手段であるものの移植を希望しても、実際に受けられる患者は半数ほどにとどまるという厳しい現実があると聞いている。ドナーとなると検査や採取で1週間ほど入院が必要で、ドナー本人のみならず、休暇等の必要性から、勤務先にも

負担が大きいことから、都合がつかないという理由での断りが多いと聞きます。白血病などの治療に有効な骨髄を提供するドナーの経済的な負担と職場の理解、負担を軽減するための支援制度を全国437市区町村が行っています。（静岡県では4市町）焼津市でもぜひお願いしたいと思うがいかがが