



1、セーフコミュニティ認証後のまちづくりについて



問 5年後の再認証にむけて、今後どのようなスケジュールで進めていくのか。

答 今後の取り組みとして、各対策委員会が設定した課題に対する取り組みを、全市域に広げ進めていく。年間4回程度の各対策委員会の開催し、推進協議会で年1回対策委員会報告を年間レポートとして作成、報告していく。

問 今後のまちづくりについての考えは。

答 セーフコミュニティの主演は市民一人一人。取り組みの中から自ら出来ること見つけて行動に繋げていけるよう、あらゆる情報ツールを用いて活動状況を積極的に情報発信していく。

(要望) 松中校区以外の6校下の交通安全ポイントマップの作成を要望する。

問 セーフコミュニティ友好協定を締結した台湾・台北市文山区に決定した理由について、また今後どのような交流を考えているのか。

答 セーフコミュニティの活動に対して、ボランティアの方を中心にNPO法人を立ち上げ、熱意をもって積極的に取り組みをされており、ぜひ文山区の取り組みを手本にしたいと考えた。また、今後も交流を深め、安心安全の分野だけでなく、あらゆる分野での交流も図って行きたい。



2、健康づくりについて

問 各種健(検)診受診率の向上に向けた取り組みと受診状況について問う。がん検診についても、厚生労働省は「第2次がん対策推進基本計画」のなかで、検診受診率の50%達成を謳っている。本市において達成するための方策は。

答 多くの市民が受診しやすいよう、がん検診とのセット検診を行ったり、休日に特定健診と同時に実施するなど工夫している。市独自に20歳からの乳がん検診、30歳からの胃がん検診、40歳からの前立腺がん検診を実施している。受診率の低い若い年齢層に対して優先予約券の発送や未受診者への受診勧奨をしている。さらなる健診の必要性の情報発信とともに今後も3医師会や諸団体との連携を図っていく。

問 「第2次健康まつばら21」策定にあたり、松原市地域医療協議会において、教育現場における常日頃からの健康教育の取り組みの重要性が話題となった。子ども達を通して、家族の健康をも確立するための教育現場における健康教育について問う。

答 「健康3原則」の理念や「早寝・早起き・朝ごはん」など望ましい生活習慣を確立するため、小学校での体育、中学校での保健体育の指導をはじめ、保護者・家庭への啓発にも努めている。

(要望) がん教育を初め、「第2次健康まつばら21」子どもバージョンを作成し、学べる環境と保健師による出前講座の検討を。子どもから家族の健康守る広がり。

問 子どもの医療費助成について、市長選での市長のマニフェストのなかで、乳幼児医療費助成を拡充、助成対象年齢の引き上げが謳われていたが対象年齢、時期はいつ頃なのか。

答 今年度から所得制限を撤廃し、制度の拡充を図った。今までも他市に先駆け予防接種の拡充に取り組んできた。乳幼児医療費助成制度については、都道府県ごとの格差を全国一律の制度となるよう国・府に対し要望している。今回、入院時の窓口負担についても医療証の提示により上限1000円負担で済むように対応していく。

(提案) 小中学校における健診後の治療勧告を受けた子どもについて、初診時の自己負担額の補助等の検討を提案する。



3、高齢者対策 認知症予防について

問 高齢化と共に益々増えるであろう認知症高齢者について、早期発見と地域の見守りについて、どのような取り組みを考えているのか。

答 セーフコミュニティ活動の高齢者の安全の取り組みのひとつとして、認知症サポーター養成講座を実施し、サポーター増加に取り組んでいる。また、介護予防教室等の開催により予防に努めている。早期発見・対応のため医療機関と連携を深めていく。

(要望) ・認知症サポート医、かかりつけ医の研修の実施

・商店、接骨院など高齢者と関わる機会が多い方への養成講座受講を勧奨



4、市民サービス向上に向けた人材育成について

問 セーフコミュニティ認証取得も出来、今後ますます仕事も多岐にわたり、多様な市民ニーズに応じて行く必要がある。人材から人財へ育成のための研修とは。

答 全職員を対象とした政策法務研修や、管理監督職を中心に政策形成能力の向上研修を実施し、職員一人ひとりの能力向上を図っている。さらなる職員の資質向上に向けた人材育成に取り組む。

(要望) 現時点でのメンタルヘルスカウンセリングではなく、産業カウンセラー(働く人が抱える問題を自らの力で解決できるように心理的手法を用いて援助する)を配置し、気軽に相談できる体制の強化を。

※産業カウンセラーの仕事

・キャリア開発への援助 ・職場における人間関係開発への援助 ・メンタルヘルス対策への援助

総務文教委員会 一般質問

1. 補助金の獲得にむけて

問 箕面市においては、複数の若手職員を国へ、国から箕面市へと人事交流を図り、人脈の構築、情報のスピード化により補助金獲得に向けての意識改革をするなかで補助金による新規事業を展開されてきた。本市においても若手職員の国への人事交流をしてはどうか。

答 現在、大阪府との人事交流をしている。大阪市との交流や大阪府警からも本市に来て頂いている。人事交流の一定の成果も出ている。現在、箕面市の他、堺市、門真市が国の機関への派遣研修をしている。本市においても機会、チャンスがあれば、チャレンジしたい。



2. 職員研修について

問 団塊の世代の退職によって職員の若返りとなった。その諸問題解決と職員一人ひとりが生き生きとやりがいを感じながら常に市民の目線で考え、積極的に仕事をする必要がある。そのための研修とは。

答 研修を通してモチベーションを高め人材から人財へと変貌させていく。自ら考え行動する職員の育成。管理監督側も研修をして、コミュニケーション力を高める必要がある。職員のスキルアップのため、人事交流、職員研修の拡充を図って行きたい。

(要望) ある書籍の中の一説に“苦勞を知ってくれる人がいるだけで勇気を得ることができる。その苦勞を誇えられることは、最大の励ましとなる”とある。上司、部下それぞれの対話力のアップが必要。