

代表質問



にじ代表 門馬優子 議員 が問う！

人口減少社会に向け、
早急に万全な取り組みを!!

市長の政治姿勢について

人口減少、少子高齢化により私達の生活に及ぼす影響は年々増加している。相馬市が相馬市であり続けるために、今何をするべきかを分析し、対策を講じるのが最重要課題であると考えことから、市政運営及び財政運営の方針について質問する。

Q. 市政運営の方針について伺う。

A. 今後10年を、「守るべき基盤を極力維持しながら、構造を強化していく期間」と位置づけている。人口減少や少子高齢化が進行する中であって、

従来と同じ発想で事業を積み上げるのではなく、持続可能性を高めるための運営へと転換していくことが基本姿勢である。その実行体系として掲げているのが四本の柱である。

第一の「人を大切にすまち」では、子育て、教育、福祉の機能を持続可能な形で確保しながら、将来を担う人材の育成につなげていく。

第二の「安全・安心と魅力あるまち」では、防災機能の実効性を高め、地域医療体制を持続可能な形で確保するとともに、歴史文化資源を活かし、住み続けられる環境と来訪者がまちなかを回遊できる魅力づくりを進めていく。

第三の「働きたい、働きやすいしごとがあるまち」では、相馬港及び中核工業団地を軸に、域外から所得を獲得し地域内で循環させる経済構造の持続力向上に取り組んでいく。

第四の「社会資本がしつかりしたまち」では、港湾整備やインフラの長寿命化・最適化を計画的に進め、将来世代に過度な負担を残さない基盤機能の確保を図っていく。

これら四本の柱は、個別施策の寄せ集めではなく、将来像を具体化するための実行戦略である。規律ある財政運営という土台の上で、必要な見直しを行いながら、市政を着実に運営していく。

その他の質問

○ 教育行政について



にじ 愛澤俊行 議員 が問う！

令和8年度目標の
児童発達支援センター設置は
どうなっているのか!!

児童発達支援センターを中核とした、障がい児支援体制の整備について

国は児童発達支援センターについて、令和8年度末までに各市町村に少なくとも1か所以上設置することとしている。市において同センターの整備指針が示されていないことから、関係団体から不安や疑問の声が出ている。そのため、市における同センターの整備方針について質問する。

Q. 児童発達支援センター設置をどのように検討しているのか伺う。

A. 児童発達支援センターは、平成24年の改正児童福祉法により創設され、地域における障

がい児支援の中核的役割を担うものであり、療育を行う「児童発達支援」サービスに加え、市内事業所への援助・助言や、障がい児や家族からの相談対応などを行うものである。

国は、令和8年度までに児童発達支援センターを各市町村又は各圏域に1か所以上設置することを努力目標としており、市も、第三期障がい児福祉計画において来年度までに設置することを目標に掲げている。

市は、同センター設置に関しては、高い専門的知識を有する人材を確保することが求められているため、市内の障がい児サービスを提供する事業所に対し、委託することを検討している。

しかしながら、現段階では、いずれの事業所も、人材不足や設備の不足等を理由として、設置は困難である状況である。



また、圏域設置については、相馬地方4市町村で検討を重ねたところであるが、各市町村における考えが異なっており、相馬地方として設置も難しい状況である。市としては、現状では、早期のセンター設置は難しいものと考えているが、今後とも市内事業所との更なる協議を重ねるとともに、圏域設置に関しても、協議を進めてまいりたいと考えている。

その他の質問

○ 障がい児放課後等デイサービス及び一時預かり体制について



そうま市民の会 根岸利宗 議員 が問う！

市民の奉仕者として!!

市職員のあり方について

市職員には充実した職場環境のもと、法令に準拠しながら、高い倫理感を持って、地域課題の解決のために市民とともに働くことが求められていると考える。改めて、市職員のあり方について新市長の現状認識、そして新たな取組等の所見を伺う。

Q. 市職員のあり方として新たな取組み等、市長の考えを伺う。

A. 市は、平成16年3月に相馬市人材育成基本方針を策定し職員研修の充実及び多様化、人材育成のための総合的な取組の推進、人材育成推進体制の整備等の具体的な方策を掲げ、本格的な人材育成

に取り組んできた。策定後は、東日本大震災以降、相次ぐ災害等による環境や社会情勢の変化に対応できる職員を育成すべく、平成25年及び令和5年に改定を行ってきた。この方針に掲げる目指すべき職員像として、「多様な市民ニーズ」に対応できる職員、「業務の効率化・質の向上」を追求する職員、「多様な主体と連携・協働し地域の課題解決」に取り組む職員の3点を掲げており、その実現のために大きく、職員研修、人事制度、職場環境に分けて方策を定めている。

人事制度のうち職員配置については、採用後、できるだけ多様な業務を経験させ、それぞれが持つ適性や能力を見極め、適材適所を基本に配置している。また、平成30年度からは人事評価制度を導入し、各職員の能力や業績を公平・公正に評価する仕組みを整え、年4回の面談を実施することにより、上司と部下の信頼感の醸成と人材育成、職務レベルの向上を図っている。

職場環境については、健診やストレスチェックの実施により、職員の健康を維持するとともに、新規採用職員と中堅職員を繋ぐメンター制度の導入等により、双方の対話がある組織を目指して取り組んでいる。

このような取組を進める中で、市は、少子化や都市部への若者の流出による採用試験の受験者の減少と、労働時間の適正化や生産性と仕事の質の向上といった働き方改革の推進が課題であると考えている。

市としては、各職員がその能力を十分に発揮することにより、市民サービスの向上に繋がられるよう、積極的に取り組んでまいりたいと考えている。

その他の質問

○ 市民会館の充実について

