




一般質問通告書

令和8年第2回定例会において、下記の事項について一般質問(個人質問)を行いたいので、会議規則第62条第2項の規定により通告します。

令和8年5月20日

議員氏名 古川 理沙 

海津市議会議長様

受領番号 第 8 号 受領日時 8年 5月20日/15:50  
要 旨 1. 子育て支援機能強化としてのファミリーサポートセンター事業の活用について  
質問相手 市長  
要 旨 2. 市長ビジョンを基軸とした経営マネジメントと人的資源戦略の再構築に  
ついて  
質問相手 市長

質 問 内 容

1. 子育て支援機能強化としてのファミリーサポートセンター事業の活用について

本市では、日曜日に子どもを預けられる場所がなく、シフト勤務家庭や自営業、ワンオペ家庭にとって負担となっているケースがあります。また、土曜日の一時預かり事業では、保育士確保が難しく、現場の負担が大きいと伺っています。子育て支援事業の持続可能性を高めるためには、事業所支援を拡充していくか、ファミリーサポートセンター事業(以下、「ファミサポ」という。)など、地域援助による他の子育て支援策を充実させていく必要があると考えます。

一方で、ファミサポは、本来、使いやすい支援事業だと思えますが、あまり利用されていません。これは制度の有用性や制度自体の認知度が低いこと、また、利用料の負担が大きいことなど、様々な要因が予想されます。そこで、お尋ねします。

① こども未来館やゆとりの森まちセンなど、預かりに利用できる公共施設をチラシ等で周知し、利用可能な施設や週休日を明示することで、ファミサポの利用促進につなげてはいかがでしょうか。また、こども園の一時預かりと比べるとファミサポは利用者負担が大きいと、ファミサポ利用料の一部を補助するなど、使いやすさを高める取組も必要ではないでしょうか。ファミサポが使いやすい支援策であることが認知されることで、子育て家庭の安心感や助け合いの文化の定着、保育現場の負担軽減にも寄与すると思えます。

ファミサポの利用促進に向けて、公共施設での預かりの周知と利用料負担の軽減を含め、どのように取り組んでいくのか、市の考えを伺います。

② 子育て世代の利便性向上と事務局の負担軽減のため、会員登録・利用申込をオンライン化してはいかがでしょうか。新たなシステムを導入するのではなく、すでになんか検診などで実績のある『LoGo フォーム』など、既存の仕組みと『自治体公式 LINE』を連携させる手法であれば、コストを最小限に抑えて実現可能と思えます。住民に身近な LINE を入口とした会員登録・利用申込の導入について見解を伺います。

## 2. 市長ビジョンを基軸とした経営マネジメントと人的資源戦略の再構築について

本市は「第2次総合計画 後期基本計画」や「行財政改革プラン」において、人口減少への危機感を背景に、持続可能なまちづくり、行政DX、市民との協働・共創を掲げています。しかし、これらはあくまで“方向性”の提示であり、それを実現するための「経営戦略」、すなわち、「何を優先し、どこに人と予算を集中させ、どのような組織体制で進めるのか」という市長ビジョンは別に示されるべきだと思いますが、現状、見受けられません。その結果、現場では人事・組織運営の不整合が生じ、市民サービスに影響が出ているのではないのでしょうか。特に、本市の最大の課題は「人的資源戦略が機能していない」点にあります。本来の自治体経営とは、①市長が経営ビジョンを示し、②部長がそれを基に部の方針を定め、③課長が人的資源を活かして執行する—という一貫したマネジメントの連鎖が必要です。

しかし現状では、短期ローテーションによる専門性の断絶、現場の提案が人事や予算に反映されない構造、そして掲げた方針と体制の不一致が見られます。専門性が求められる部署で1~2年の異動が続けば、ノウハウが蓄積されず、市民サービスの遅れやインフラDXの停滞につながります。また、最重要戦略である「市民との協働・共創」を担う機能が生活・環境課の一係に置かれている現状では、戦略的な取組に必要なリソースを確保できません。さらに、現場が積み上げた計画が財源面の理由で実行に至らない状況があることは、職員の努力が活かされず、組織としてのガバナンスが十分に機能していないことを示しています。

以上を踏まえ、本市が市民の利益を守る「真に機能する経営体」へと変革するため、以下についてお尋ねします。

- (1) 市長が目指すまちづくりの確実な具現には、総合計画や総合戦略といった目標の具現に向けて、人・物・金・情報をどのようにマネジメントするかという市長の経営戦略に基づいたそれぞれの部署、役職のマネジメントの連鎖が重要であると思います。また、目標管理についても、総合計画の項目を転記し、計画の進捗を確認するものではなく、経営戦略を現場に落とし込むためのツールとして運用できるものでなければならないと思います。

このマネジメント連鎖を実質的に機能させるために、①部長が部の経営ビジョンを明確に示すこと、②目標管理制度と人的資源のマネジメントを連動させること、が不可欠だと考えますが、市長の見解を伺います。

- (2) 現場を最も理解し、生きた情報を持つ課長が、必要な人材や配置期間を具申し、それが人事に反映される仕組みを整えることが現場のニーズを市全体の人事戦略に確実に結びつけるうえで不可欠だと考えます。部長のマネジメント方針を踏まえつつ、課長が人的資源活用の方針を主体的に示し、市全体の人事戦略に結びつける「権限と責任の体系」を構築すべきと考えますが、市長の見解を伺います。

併せて、財務・福祉・インフラなど高度な専門性が求められる部署については、短期ローテーションを見直し、長期配置やスペシャリスト育成を進める人的資源戦略が必要ではないかと考えますが、見解を伺います。

(3) 市民との協働・共創は本市のまちづくりをすすめるうえで最重要戦略であるはずですが、生活・環境課の一係に位置づけられています。これは、経営戦略において組織のあり方が一致していない状況を物語っているのではないのでしょうか。この現状について、どのように認識されていますか。本気で推進するのであれば、全庁横断のトップ部署として再編すべきではないかと考えますが、ご見解を伺います。

(4) 副市長の役割は地方自治法上明確に定義されておらず、市長がどのような役割を期待するかが市政運営の質を左右します。市長の経営ビジョンと財政根拠を踏まえ、原課の提案の価値づけやスクラップ・アンド・ビルドを判断する“経営の舵取り役”こそ、副市長の最も重要な職責だと考えます。特に年度途中の新たな課題や政策ニーズによる補正対応など、迅速な判断が求められる局面でその役割は不可欠です。市長は、副市長にどのような役割を期待されているのか、見解を伺います。

また、市長のトップダウン指示を現場に下ろす前に、「市長・副市長・総務企画部長・財政課長」による財政的実現可能性の精査を位置付けるなど、現場の混乱と負担を防ぐ仕組みを構築すべきと考えますが、市長の見解を伺います。