

## 令和元年小布施町議会 6 月会議会議録

### 議 事 日 程 (第 3 号)

令和元年 6 月 7 日 (金) 午前 10 時開議

#### 開 議

日程第 1 行政事務一般に関する質問

---

#### 本日の会議に付した事件

議事日程に同じ

---

#### 出席議員 (14 名)

|      |           |      |           |
|------|-----------|------|-----------|
| 1 番  | 寺 島 弘 樹 君 | 2 番  | 水 野 貴 雄 君 |
| 3 番  | 関 良 幸 君   | 4 番  | 竹 内 淳 子 君 |
| 5 番  | 中 村 雅 代 君 | 6 番  | 福 島 浩 洋 君 |
| 7 番  | 小 林 一 広 君 | 8 番  | 小 西 和 実 君 |
| 9 番  | 大 島 孝 司 君 | 10 番 | 小 淵 晃 君   |
| 11 番 | 関 谷 明 生 君 | 12 番 | 渡 辺 建 次 君 |
| 13 番 | 小 林 正 子 君 | 14 番 | 関 悦 子 君   |

#### 欠席議員 (なし)

---

#### 地方自治法第 121 条第 1 項の規定により説明のため出席した者の職氏名

|          |           |         |             |
|----------|-----------|---------|-------------|
| 町 長      | 市 村 良 三 君 | 副 町 長   | 久 保 田 隆 生 君 |
| 教 育 長    | 中 島 聰 君   | 総務課長補佐  | 中 條 明 則 君   |
| 企画政策課長   | 西 原 周 二 君 | 健康福祉課長  | 林 かおる 君     |
| 健康福祉課長補佐 | 永 井 芳 夫 君 | 産業振興課長  | 竹 内 節 夫 君   |
| 産業振興課長補佐 | 富 岡 広 記 君 | 建設水道課長  | 畔 上 敏 春 君   |
| 教 育 次 長  | 三 輪 茂 君   | 監 査 委 員 | 畔 上 洋 君     |

---

事務局職員出席者

議会事務局長 山崎博雄 書記 衿津貴子

開議 午前10時00分

◎開議の宣告

○議長（関 悦子君） おはようございます。

議員総数14名中、ただいまの出席議員は14名です。これより、定足数に達しておりますので、本日の会議を開きます。

---

◎議事日程の報告

○議長（関 悦子君） 本日の日程は、お手元に配付いたしました印刷物のとおりであります。

---

◎行政事務一般に関する質問

○議長（関 悦子君） 日程第1、行政事務一般に関する質問を行います。

本日の日程は、昨日の継続であります。

昨日に続きまして、順次質問を許可いたします。

---

◇ 関 良 幸 君

○議長（関 悦子君） 最初に、3番、関 良幸議員。

〔3番 関 良幸君登壇〕

○3番（関 良幸君） それでは、移住定住の促進について伺います。

まず、町では、移住定住の促進について、移住定住コーディネーターを中心に関係団体と協力し移住定住の受け皿づくりを進め、空き家活用による移住者支援策として、空き家改修等補助金や移住促進補助金などさまざまな施策を講じています。

また、平成30年度からは子育て支援とも相まって、若い親御さんの住居費用の軽減を図る

ための家賃補助、二世帯住宅を増改築・新築する場合の補助金なども創設し、移住定住の促進に力を注いでいるところです。

これらの施策について、その効果はどのようにあらわれているか、現時点での評価を聞かせてください。

また、既に移住してこられた方は、どのような理由により小布施町を選んだのか、また、仮に町が行っている移住を促す補助金などに魅力を感じ移住したというのであれば、その情報を何によって知ったのか等、それら要因を把握、分析しているのであれば聞かせてください。

町外の方に移住定住してもらうことも非常に重要ですが、町出身者へのUターンを促す施策も必要だと思います。Uターンは、学校卒業時、子供が就学するとき、定年退職時等、いわば人生の節目のときがきっかけとなる場合が多いと思いますが、町外で暮らす大学や専門学校を卒業するときの若者たちへの働きかけが非常に大切だと思います。これら若者たちへの働きかけは行っているのでしょうか。

総合戦略・人口ビジョンでは、目指すべき将来の方向の中で、進学や就職で転出した若い方が戻りやすい環境づくりが必要とあります。若い世代を対象とした補助金なども環境づくりの一環となると思いますが、これら補助金の情報やUターンするに当たり一番重要となる雇用の情報などを積極的、継続的に提供するなどして、Uターンしやすい働きかけが必要と思われませんか。

総合戦略・人口ビジョンにある町民意識アンケートや中高生アンケートなどによりますと、「人口減少の歯どめ策として必要だと思うこと」や、「町外への転出を抑え、町外からの転入をふやすため必要だと思うこと」への問いに対し、「若者に魅力的なまちづくり」の答えが非常に高い率を示している一方、「小布施町に愛着や誇りを感じる理由や小布施町の好きなところ」という問いには、「若い世代が活躍できる町だか」という答えは余り高い率は示していません。

これは、理想と現実を端的にあらわしている回答だと思います。このことから町内の若者が町に愛着を持ち、活躍する場をつくり、定住しやすい環境づくりが非常に大切であると思います。

1つの例ですが、ことしの成人式では出席者が当時の給食を懐かしみ、例年行われていた会場を変更して給食を食べ、大変好評だったと聞きました。これは若者の発案を町が理解し、採用し、住民の皆さんの支援があつて実行できたとも聞きました。こういうことの積み重ね

が町は町内出身の若者を常に応援しているよというメッセージにつながり、町への愛着、ひいては町に帰ってきて定着することにもつながっていくものなのではないでしょうか。

このような成人式の事例を成人式だけに限らず、町内外の若い人たちが集い意見を聞く機会を多くつくり、活躍できる場づくりが非常に大切だと思いますがいかがでしょうか。

○議長（関 悦子君） 西原企画政策課長。

〔企画政策課長 西原周二君登壇〕

○企画政策課長（西原周二君） おはようございます。

移住定住の促進につきまして、4項目についてご質問いただいております。順次お答えをさせていただきますと思います。

まず、移住定住促進に係る施策の効果と評価ということについてですが、平成25年度から28年度まで実施しました40歳以下の若い世代を対象とした定住促進補助金を活用し転入された方は合計55世帯、189人でした。

この定住促進補助金につきましては、以前議会でご説明させていただきましたが、補助金があったから小布施町に移住したわけではないという意見やアンケート結果から、現在は空き家改修補助金に移行して実施しております。

この空き家改修等補助金と、町内企業にお勤めの方で町内に移住する際に活用いただける移住促進補助金の補助制度につきましては、空き家などの活用促進、町内企業等への人材確保、移住定住の促進という複数の目的を総合的に達成するための施策です。

また、二世帯住宅整備や市街化調整区域住宅整備の補助金、29歳以下世帯の家賃補助金の制度につきましては、子育て世代の経済的な負担軽減を図るという、いわゆる少子化対策を大きな目的として、移住定住に関連づけて実施する制度として昨年度創設したものです。

これらの実績につきましては、まず、空き家改修等補助金の平成29年度の実績は5件、昨年度は3件で計16人の方が移住されました。移住促進補助金の平成29年度の実績は3件、昨年度は9件で計23人の方が移住され、今年度に入ってから3件、4人の方が移住されています。

二世帯住宅整備助成金につきましては、昨年度は7件交付し、6人の方が移住されました。

市街化調整区域内の住宅整備助成金については、今年度に入り申請をいただき、二世帯住宅整備助成金についても引き続き申請をいただいていることから、制度の活用が進み結果に結びついているものと考えています。

移住定住コーディネーター事業では、役場窓口や移住定住コーディネーターによる移住や

空き家等の活用に関する相談などをお受けし、平成28年度は小布施町へ移住いただいた方が5世帯、14人、相談件数は59件ございます。平成29年度は10世帯、21人で、相談件数が39件、昨年度は3世帯、13人で、相談件数が43件ということになっており、移住された方がいらっしゃいます。

このほかにも、空き家、空き店舗の紹介等による町内転居や起業につながったケースもございます。

民間事業者さんによる宅地造成の効果は大きいとはいえ、不動産や建築関係、町内企業等の皆さんからは、町の施策が空き家活用や社員募集の点で誘因になっているとのお答えをいただいています。人口動態数の結果を見ても、平成29年、30年と続けて社会増という結果に施策の効果が関係しているものと考えております。

2点目の補助金の魅力を感じて移住したか、何によって知ったかについてですが、これまでに行った移住交流会でのヒアリングや窓口アンケートの調査結果からは、先ほども申しましたけれども、補助金があつて移住したわけではない、恵まれた自然や生活環境のよさ、希望する仕事や住居があったからということが移住の一番の決め手として多く、また窓口や電話などによる移住相談をお受けしていて、よく耳にするのは、小布施町に行ったときに町の雰囲気よかったからとおっしゃる方がとても多いということです。

観光に来られた足で移住相談にお見えになった方もいっしょにいました。住まわれる方が心地よいと感じるまちづくり、町の魅力を磨き上げてきた結果のあらわれでもあると思っております。こういった情報につきましては、移住セミナー等のセミナーを開催した際にお知らせしていますとともに、いろいろな情報を町から外に発信することによってお伝えできているものではないかというふうに考えております。

補助金の魅力とっていいかわかりませんが、空き家対策や子育て世代のご支援、農村集落内への移住が促進されるような仕組みを補助金の中につくっております。

アパートなどの家賃を補助する移住促進補助金につきましては、やはり補助金があることが引き金となり移住される方がほとんどで、職場がある小布施町の家賃補助は、小布施町に移住するきっかけになっていると思っております。

次に、Uターンを促す施策、働きかけを行っているかというご質問ですが、Uターンだけに絞った直接的な施策や働きかけは行ってはおりません。県外の大学等を卒業する際に限らず、Uターンするかどうか1つの判断として、希望する仕事、就職先があるかどうかということだと思っております。

町単独での取り組みには限界もあり、現段階では県や広域的な取り組みの中で支援が効果的であると考えています。長野市との連携事業で、雇用の場をUターン希望者にお知らせする事業にも取り組んでおります。

現時点でUターンに特化した補助金を新たに設けることは考えておりません。何のためにUターンをされるのか、その目的に対するご支援は必要と考え、さきに申しあげました移住定住に対する補助制度を設けております。仕事、あるいはお住まいなどについて幅広くご相談にお答えできる体制を整えてまいりたいと考えております。

議員ご指摘の大学卒業等、人生の節目における選択肢としてUターンを考えていただくことも大変大切だと思っております。

一方、就職直前だけではなく、小さなころから地域の仕事を学ぶことの必要性も考えております。小布施町中学校の職業体験では、町内の事業者さんにご協力をいただき、全ての生徒さんの受け入れをいただいております。中学校から小布施町での仕事の学びを行っております。

4点目の答弁に共通しますけれども、中学校卒業後も小布施町とかかわりを持っていくことになる、町を大切に思っていただけのようにすることが町出身者のUターンにつながることを考えております。

議員から成人式についてのご紹介がありましたが、近年の成人式では将来小布施町に帰ってきたい、小布施町のために何かしたいとインタビューでお答えになる新成人の皆さんが大勢いらっしゃいます。これは大変喜ばしいことかと思っております。

最後に、町出身の若者が集まる場や活躍できる場づくりが大切ではないかということについてですけれども、町としても全く同じ思いでおります。郷土愛を育む教育や取り組みは、小布施学園コミュニティ・スクールを中心に小・中学校や社会教育事業の中で進めているところではありますが、高校生になりますと町や地域の行事への参加、地域活動への参加が減ってしまい、そのまま進学や就職などで、さらに町との接点が薄くなってしまうということについては町の課題の一つとして認識しております。

これまで小布施若者会議やHLABサマースクールなどにも町出身の若い皆さんが参加されるよう、お誘いをしてきています。昨年、慶應SDM事業として高校1年生の大同窓会を夏休み中に初めて開催し、ワークショップや飲食をしながら高校生活などの近況報告を行っていただきました。初めての試みでしたが、今後継続していくためにまだまだ工夫の必要があると考えていますが、高校生たちの考えやアイデアを取り入れながら続けてまいり

たいと思っております。

町としても地域の皆さんとともに若い皆さんの成長を見守りながら、さまざまなチャレンジを支援し、社会の中で活躍していける人材となっていくよう取り組んでまいりたいと考えております。全てを用意するのではなく、自主性を尊重し、自分たちで考え実行することが大切ですので、町はあくまできっかけをつくり、その活動を後押しする場をつくってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 関 良幸議員。

○3番（関 良幸君） 2点再質問をさせていただきます。

Uターンの働きかけについては、町単独の事業は行ってきていないというお答えでしたが、県との関係などで行っているということなのですが、移住定住の促進を考えたときに、やはりUターンの働きかけというのは非常に大切なんじゃないかと、優先されてしかるべきではないかと私は思うんですが、ある程度年齢が行っている方に特定して働きかけるというのは非常に難しいと思うんですが、先ほど回答にもありましたけれども、学校を卒業するとき、そんなようなときに働きかけることが非常に大切なのではないかとというふうに個人的には思います。

例えば町外で暮らす学生などに、町報や新聞記事のコピー、もう新聞のコピーは著作権の問題がありますので著作権使用料払っての上だと思うんですが、これらを送って、町の話題や雇用情勢などを継続的に提供するなどして、町とのつながりを意識してもらおうというような施策が考えられるのではないかとというふうに思います。

時には、町長や町役場の幹部の方、それから年齢が近い若い職員のメッセージなども添えるようにして、町は皆さんを応援しているよと、町に帰ってこないというような働きかけがあってもいいのではないかと。異郷の地で暮らす若者が、町につながっているということを実感してもらおうというような方法も考えられるのではないかとと思いますがいかがでしょうか。

それから、若い人たちの定着を促すため活躍できる場、意見を言える場、町とつながっていると実感できる場、こういう機会をもっともっとたくさんつくっていただくようにしていただけたらというふうに思います。

高校1年生の大同窓会を実施したと聞きましたが、こういう機会、それから成人式、このような若い人たちが集い、意見を言える場をもっともっとつくれないでしょうか。先ほど言われたきっかけづくりでももちろんいいと思うんですが、私たちも町の一員なんだと実感する

ことが定着につながっていくものだというふうに思います。いかがでしょうか。

○議長（関 悦子君） 西原課長。

○企画政策課長（西原周二君） 再質問にご答弁申し上げます。

Uターンの働きかけにつきまして、町報であるとか、町の情報をお伝えする方法を考えられないかということでございます。

町を一旦離れますと、どのようなところに情報提供していいか、具体的には、どこにお住まいかということがなかなか把握しづらい面もございます。親御さん等を通じて、そういったことが実施可能かどうかということをもた検討してまいりたいと思っております。

また、2点目の場づくりにつきましては、成人式であるとか高校同窓会というようなこともやっておりますけれども、まだまだ多くの場がつかれるのではないかとご指摘かと思っております。

高校同窓会の場で、実際に高校生に対して、どのような場が必要かというようなことも十分お伺いする中で、そういった場づくりをなるべく多く増やしてまいりたいと思っております。具体的なお提案がありましたら、またぜひお寄せいただければと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 以上で関 良幸議員の質問を終結いたします。

---

◇ 関 谷 明 生 君

○議長（関 悦子君） 続いて、11番、関谷明生議員。

〔11番 関谷明生君登壇〕

○11番（関谷明生君） 通告に基づき質問を行います。

新総合計画、これは第6次小布施町総合計画と小布施町まち・ひと・しごと創生総合戦略・人口ビジョンの位置づけとその整合性並びに策定の視点についてお伺いいたします。

総合計画は、小布施町が目指す将来像を描くとともに、その実現のためのまちづくりの方向性や主な施策を定めた長期的なまちづくり計画で、町政運営の基本指針となり全ての計画の最上位に位置づけられる計画です。

第5次小布施町総合計画のときに、私も社会文教常任委員長という立場で、基本構想審議

会委員として、この策定に携わらせていただきました。

基本構想では将来像、基本理念、人口、土地利用方針が示され、また、基本計画では4つの協働、交流産業、景観のグラデーションとして3つの戦略方針、大綱として、安心、健康、成長、学び、産業、安全の6分野別の計画がうたわれており、「暮らしにあふれる笑顔 いひといいまちわくわく小布施～自立と協働、そして交流～」をキャッチフレーズに策定され、現在運営されています。

昭和44年、1969年の地方自治法の改正で、市町村はその事務を処理するに当たって議会の議決を経て、その地域における総合的かつ計画的な行政運営を図るための基本構想を定め、これに即して行うようにしなければならないと地方自治法第2条第4項で基本構想の策定の義務づけがされてきました。しかし、8年前の平成23年、2011年5月2日に公布されました地方自治法の一部改正で基本構想の法的な策定義務はなくなりました。

その年の6月会議の一般質問で私は、この義務づけが廃止されても自治体として総合計画は必要なものとして作り上げていくのか、あるいは総合計画は不要として廃止するのかを町長にお尋ねをいたしました。

総合計画は地域社会の公共課題を解決するための政策の基本的な枠組みとして各政策分野における基本的な計画の最上位に位置するものでありますが、社会経済が日々大きく変動し、その影響が世界中に影響をもたらす今日において、10年先を見通した計画が果たして10年間有効な施策の基本であり続けられるか、総合計画は民間の会社でいえば経営戦略に当たるもので、状況に応じて戦略の変更もあり、可変性を持つものと位置づけていく必要がある。期間を10年とする今までの考えの見直しが必要ではないか。時代の変化に対応し、迅速かつ的確に施策を展開するための指針とすべきと考えていますという答弁をいただきました。

一方、まち・ひと・しごと創生総合戦略とは、仕事人が人を呼び、人が仕事を呼び込む、好循環を確立することで新たな人の流れを生み出し、その好循環を伝える町に活力を取り戻し、人々が安心して生活を営み、子供を産み育てられる社会環境をつくり出すことで加速度的に進む人口減少に歯どめをかける狙いがあります。

平成27年から今年度の平成31年、令和元年までの5年間、小布施町まち・ひと・しごと創生総合戦略・人口ビジョンが策定されました。まち・ひと・しごと創生法の第10条に定められている市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略に基づき策定されたものです。今年度でこの計画期間が終わります。

5月会議の町長の挨拶で、今年度、小布施町まち・ひと・しごと総合戦略の最終年に当た

ることから総仕上げに取り組むとともに、現在と将来の社会的変化を見据え、新たな展開と飛躍に向け次期総合戦略の策定に向けた準備も始めます。令和2年度を最終年度とする第5次小布施町総合計画を1年前倒しして総合戦略と一体として策定し、未来の小布施町のために今やらなければならないことを明確にしていきたいと思いますとのことでした。このことを踏まえまして、次の質問をさせていただきます。

全ての計画の最上位に位置づけられている総合計画1年前倒しの真意と経緯について、お伺いいたします。

新総合計画とまち・ひと・しごと創生総合戦略の位置づけと策定の視点の考え方について、お伺いをいたします。

新総合計画並びに総合戦略は、小布施町基本構想審議会が策定の中心になってご検討をいただけるかと思いますが、そのほかに携わっていただく方々の体制等はどのようにお考えか、お伺いをしたいというふうに思います。

整合性を図るとすれば、総合計画の基本計画にかわるものが総合戦略として考えてよいのかお伺いをさせていただきます。

次に、第5次総合計画経費は当初予算に計上されていましたが、今回の第6次総合計画には本年度当初予算に計上されていません。補正予算等を考えておられるのか、お伺いをいたします。

次に、総合計画は10年間、総合戦略は5年間の検証に相当の労力と時間を要すると思いますが、どのようにその対応を考えておられるかお聞きをしたいと思います。

次に、今年度の策定に向けてロードマップ、いわゆるスケジュールはどのように考えていらっしゃるか、お伺いいたします。

総合計画が条例化がされておらず議決の根拠規定がない中で、総合計画は議会での議決を求めると改めたいとお聞きをいたします。

○議長（関 悦子君） 市村町長。

〔町長 市村良三君登壇〕

○町長（市村良三君） 皆さん、おはようございます。

昨日に引き続き、きょうも一般質問ありがとうございます。また、傍聴の皆さんに心からお礼申し上げます。

ただいまの関谷明生議員の質問に対してご答弁申し上げます。

新総合計画とまち・ひと・しごと創生総合戦略・人口ビジョンの位置づけと整合性及び策

定の視点はということで、8項目ご質問いただきました。順次ご答弁申し上げます。

1点目、総合計画の1年前倒しの真意と経緯ですが、平成23年に議決をいただきました第5次小布施町総合計画基本構想は現在後期基本計画の4年目で、計画期間が令和2年度までの計画となっております。ご指摘のとおりです。

一方、小布施町まち・ひと・しごと創生総合戦略・人口ビジョンは平成27年度に策定をいたし、まちづくりの第3ステージに向けて次世代を担う若い人たちの力が最大限に発揮される環境を実現し、小布施町の魅力を高めて交流を軸とした定住を実現するための基本目標と具体的な施策を定め、本年度が計画期間の最終年度となっております。

総合戦略を策定する段階で総合計画と統合した自治体もありますし、総合戦略の計画期間中に総合計画が終期となった場合、総合戦略を総合計画に継承させた自治体もございます。策定の目的はそれぞれでありましたが、総合計画を総合戦略が二重に存在していると考えており、総合戦略を1年延長し、総合計画の期間と合わせるのではなく、多様化、複雑化する現代社会において、時代の要請に合ったスピード感のある行政運営のための戦略、まちづくりの第2ステージが完了し、具現化する次の5年間を明確に掲げる戦略を作成するため総合計画を逆に1年前倒しをして、総合戦略と一体化するということを目的に決定をさせていただいております。

2点目の総合計画とまち・ひと・しごと創生総合戦略の位置づけと策定の視点であります。4点目の総合計画の基本計画にかわるものが総合戦略と考えてよいかとのご質問とあわせてご答弁を申し上げます。

総合計画については、改正前地方自治法には、市町村は、その事務を処理するに当たっては議会の議決を経て、その地域における総合的かつ計画的な行政の運営を図るための基本構想を定め、これに即して行うようにしなければならないとされ、長期的な視点に立ってまちづくりを計画的に進めるために策定をしていく必要がございました。

一方、総合戦略は、人口減少と地域経済縮小の克服のため、人口経済、地域社会の課題に対して一体的に取り組むための策定をしております。基本計画も総合計画も5年計画であることから、基本計画を総合戦略に変えることもできます。

総合計画というのは、私自身では町民の皆さんと町のこれからのビジョンというようなものを共有する、いわばまちづくりのスローガンというようなもの、そして総合戦略はまちづくりのコンセプト、それをどうやって具体化するかというふうと考えております。こういう町を皆さんとつくり上げていきたいと思いますという、総合計画をどのように具体的に実現してい

くかというのが総合戦略だと、そういうふうな私の中での位置づけであります。

これからの行政に必要なものは戦略で計画と戦略が二重にならないよう、10年先、20年先の小布施町の将来像をイメージし、健康福祉などの、あるいは教育などの長期的な視点に立って行うものと、1年、2年でやり切ること、状況に変化があれば即座に見直して次の手を打つという考え方も盛り込みたいと思っております。

総合戦略という名称を使っていない自治体もあり、新名称は今後の議論の中で決めてまいります。大切な中身というものは総合戦略というふうに思っております。

3点目の小布施町基本構想審議会が策定の中心と思っておりますが、他にかかわっていただく方々の体制にということでございますけれども、専門的、あるいは非常に幅広い識見、知見を持つ皆さん。もちろん議員の皆さんはそうでいらっしゃるけれども、若い皆さんも加わっていただく中で、幅広く町民の皆さんからご意見を伺える機会を設けていきたいと考えております。

体制につきましては、会議体を設けるということよりは、既存の組織にもご協力をいただく中でワークショップなどにご参加いただき、一緒に考えていただくということで策定にご参加いただいきたいと考えております。

5点目の第5次総合計画は当初予算に計上されているが、今回の第6次総合計画は今年度当初予算に計上されていないがというようなご質問であります。一体的に見直すという先ほどから申し上げている考え方から、平成31年度予算書、今は令和元年であります。地方創生推進事業費という中で、報償費、旅費、事業費、委託料などに見直しに係る経費を計上させていただいております。

6点目の総合計画10年間、総合戦略5年間の検証についてであります。総合計画は前期5年間の検証を経て後期5年計画を策定しており、毎年の事業成果は成果説明書を作成する中で検証しています。総合戦略も検証組織を設けさせていただいており、毎年委員の皆さんに進捗状況のご報告を行い、都度ご意見も伺っているところであります。

これらを積み上げるとともに、職員からのヒアリングや町民の皆さんへのアンケート調査から検証を行うとともに、ワークショップなど策定に携わっていただく多くの皆さんから評価を伺うことで検証をしてまいりたいというふうに思います。

7点目の策定へのロードマップスケジュールについてであります。総合戦略が本年度までの計画となっていることから、本年度中に新計画の策定を行ってまいります。

8点目のご質問の答弁にもなりますが、3月会議において議決を賜りたく逆算していきま

すとタイトなスケジュールとなりますが、昨年までの事業の検証から始め基本構想審議会を設置、諮問し、アンケート調査や幅広い皆様のご意見をいただく中で審議を進め、計画案を策定していくスケジュールと考えております。

これは3月会議で議決をいただきたいというのは、議員の皆さんに当然この策定についてお加わりをいただきたいですし、ぜひこの計画、戦略を共有して一緒に実現していきたいというふうに考えるからであります。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 関谷明生議員。

○11番（関谷明生君） それでは、2点ほど再質問させていただきます。

今度は総合計画と総合戦略と一体化することを目指していくということで、主には総合戦略を中心に、10年後、20年後の小布施町のあるべき姿をイメージしながら総合計画もその中に組み込んでいくという説明を受けたように感じています。そういう意味で、総合計画もある面では期間は5年間として位置づけられているのかどうか、その辺再確認をしたいというふうに思います。

それと、総合計画の策定については、他の行政等では、総合計画策定条例を制定して、この総合計画をつくること、そして議会に議決をすることを定めている、須坂市の場合はそういう形で条例で定めています。それかまた自治基本条例を設置している市町村は、その中に総合計画を策定して議会に諮って議決を得るという形で、自治基本条例の中に規定をしているという市町村もございます。

小布施町の場合には、今、策定条例もないし、自治基本条例もまだ設定されてないので、3月の会議の議決というのは、ある面でどういう形での議決を提案されていくのか、その辺の考え方についてお伺いをしたいというふうに思います。

○議長（関 悦子君） 町長。

○町長（市村良三君） 今3つ質問いただきましたか。申しわけありません。

○11番（関谷明生君） 3つとして 3つなのかな。

○町長（市村良三君） 3つ目をもう一度お聞かせいただけますか。

○議長（関 悦子君） 関谷明生議員。

○11番（関谷明生君） 総合戦略は5年ですよね。それで、総合計画は一応10年が目安かなというふうに私考えていたんですが……

○町長（市村良三君） そこまではお聞きしました。もう一つありませんでしたか。

○11番（関谷明生君） もう一つは、ほかのところは、みんな新総合計画が条例で設定することになっている、または自治基本条例で総合計画を策定して議会の議決を経るという、そういう条項でうたわれているところもあるんですね。

小布施町は、その条例もないし、自治基本条例もまだできてませんので、どういう形で3月の議会に議案として提出される、その根拠がどこにあるのかなということをお伺いしたんですが。

○町長（市村良三君） わかりました。2つでよろしいわけですね。ありがとうございます。

まず、計画と戦略の一体化、そごがないようにということでご質問。これは基本の計画においては10年というようなことであるけれども、それが普通であるけれども、これを5年というふうに一体化して考えてよいのかという最初のご質問ですけれども、私はそう思っております。

10年というのは、もう何十年も前でしたら、それはいけるんでしょうけれども、今はこれだけ情勢がさまざまに変化する時代ですので、基本計画も戦略も5年で整合性をとるというふうな形がいいのではないかというふうに考えております。

それから、2つ目の条例ということでもありますけれども、他の自治体では条例的なものを決めている、あるいは自治基本条例というようなものを定めているということなんでありますけれども、スケジュールということではいいますと、もう6月でございますけれども、6月から検証に入ると。

それから、7月に小布施町基本構想審議会条例に基づき、審議会の設置と諮問、調査、ワークショップ、アンケートを開始します。9月会議で新しい条例案を提案を提出をさせていただいて、お認めをいただきましたら、9月から担当部局ごとに構想、戦略、計画案の策定に入って、3月議会でご議決をいただきたいと、こんなスケジュール感でおります。

○議長（関悦子君） 以上で関谷明生議員の質問を終結いたします。

---

◇ 中村雅代君

○議長（関悦子君） 続いて、5番、中村雅代議員。

〔5番 中村雅代君登壇〕

○5番（中村雅代君） おはようございます。

それでは、通告に基づきまして、2項目質問させていただきます。

初めに、人事行政について伺います。

(1) 職員の人事異動について。

昨日の小淵議員の質問に対する町長のご答弁で明らかになった部分と重複する点がござい  
ますが、その点はお許してください。

毎年4月に人事異動が発令されていますが、本来、4月1日付で人事発令を行う予定で  
したが、今回は一般職の10人程度ということでした。町報4月号に、例年4月号に掲載してい  
る役場組織表は、7月に予定している人事異動にあわせ掲載する予定ですのお知らせがあり、  
詳細は把握できていませんでしたが、国の省庁からの派遣、人事交流などにより7月に先送  
りされたという不確かな情報が聞こえてきましたが、町民の皆さんにお答えすることはでき  
ませんでした。

そして、6月1日発行の須坂新聞で、新たに財務課の新設と7月1日付総務省職員の招請  
と同時に人事異動も行うとの記事が掲載され、やっと見えてまいりました。そして、昨日の  
小淵議員の質問で、新組織の課長職に20代の総務省からの派遣職員を課長に登用するとの明  
確な答弁がございました。

小布施町は、これまで何度か人事の硬直化が指摘されています。人事異動の目的は、ご承  
知のとおり、適材適所への人員配置、業務のマンネリ化の防止や組織の活性化、異なる分野  
のキャリアを積んでいくことで、いずれ行政の仕事の全体を理解できるようになるなど、ま  
た長年同じ部署で仕事をし続けると外部との癒着が起りやすいからと説明されることが多  
いです。

その課なり、その係なりに経験年数の長い職員がいることによって能率が上がったり、ま  
た、経験年数の浅い職員ばかりで構成されていることで能率の低下することも考えられます。  
頻繁な異動による専門性の欠如が指摘されることもあります。基本的には4年から5年で  
異動しています。そこで、以下について質問をいたします。

1点目、今年度の異動について、どのようなお考えなのか伺います。

2点目、町長はどのような基準をもって人事異動に当たっておられるのか伺います。

3点目、管理職は、数年以上も同一部署にあつて異動しない管理職職員がおりますが、逆  
に1年、2年と異動している職員も見受けられます。長期在職、短期在職については、どの  
ような考え方に基づいて対処しておられるのか伺います。

4点目、異動の意向調査を実施するなど、職員の希望に配慮した異動となっているのか伺

います。

2項目め、職員の昇格、昇給について。

他の町村に比べ係長発令年齢が遅い実態や女性が圧倒的に少数ですが、基本的にどのような考えで行っているのか伺います。

○議長（関 悦子君） 久保田副町長。

〔副町長 久保田隆生君登壇〕

○副町長（久保田隆生君） それでは、中村雅代議員の人事行政についてのご質問にお答え申し上げます。

最初に、今年度の異動についての考えと、どのような基準をもって人事異動に当たっているか、まとめてお答え申し上げます。

まず、人事異動の基準、基本的な考え方につきましては、過去の議会においても説明申し上げますとおり、在職する職員一人一人の能力、あるいは職位、職歴、担当業務、年齢等と組織の施策や重点事業などを総合的に勘案いたしまして、最高のサービスを提供できる組織構築のための人員配置を目指して人事異動を行ってきております。

その職に何年いましたら必ず異動という具体的な数値は定めておりませんが、これも前々から申し上げているとおり、目安とすれば3年から5年を異動対象の勤務年数としております。

昨今は1人の職員が担当する事務事業も多くなってきておりまして、複雑な事務の変更が必要となる法律の改正等が行われるときには、該当する部署の職員の異動は実施しない場合もございます。また、課長等の退職もあったときなど職員全体の配置を検討する中では、1年から2年での短期間での異動もございます。したがって、必ずしも3年から5年という中で異動が行われるものではありません。

今年度につきましては、具体的な指針ではありますが、身体にハンディを背負う方や精神的に困っている方、経済的に困難に陥っている方への相談体制の充実ときめ細かな支援策実現のための健康福祉課と教育委員会の連携強化及び移住定住による人口減少対策の推進とふるさと納税の進展に伴う地域や経済の活性化のための企画政策課と産業振興課の連携強化のための職員の配置を基本といたしまして、これに含めまして、先ほど申し上げました人事異動の基本的な方針、考え方によって、ことし4月1日付の人事異動を実施したところであります。

2番目の管理職は数年以上も同一部署にあって異動しない職員がおります。また、1年、

2年で異動している職員も見受けられるということで、この長期在職、短期在職についての考え方ということでございます。

現在、小布施町における管理職は、課長と課長補佐がいわゆる管理職員になっておりまして9名おります。小布施町、ご存じのとおり、平成16年7月から部門制、グループ制をしいております。その前が課制でしたが、平成24年4月から、また課、係制となっております。したがって、非常に管理職の形が複雑になってきますので、現在の課、係制の中でその状況を申し上げたいと思います。

課、係制となって、ことしで5年目となりますが、その間、異動なしで、ことし5年目を迎える職員、今まで申し上げましたとおり9名の管理職いるわけですが、課長が3名、課長補佐が1名、5年目を迎えております。課のほかの課長5名のうち、3名は5年目を迎えているわけですが、2名のうち1名は管理職となってことしで2年目であります。だから異動はございません。もう1名については、ご指摘のとおり、本年度が課長制度になって3つ目の異動となります。

ほかの課長補佐3名がいるわけですが、1名はそのまま異動なしということですが、1名は異動なしで管理職となって2年目、残り2名も管理職となって3年目でありまして、この異動はなしということになります。

課長の職務につきましては、課全体を統括いたしまして、政策遂行のための所属職員の指揮監督を行うこととなります。実施すべき政策や事務事業は、国や県の施策や社会や経済状況、町が喫緊に対処すべき課題などを反映していくべきものでありまして、事案によっては、これを指揮監督するのに一定のやはり年数が必要となるものも考えられます。

また、課長職の退職に伴い後任を決定していく場合などは、現在のそれぞれの課が取り組んでいる施策の状況、課長等の職歴などを勘案し、町全体として事務事業の執行が円滑に行われるための課長の配置を行っていくこととなりまして、その課における在職年数にこだわらないで行っていく場合もございます。

以上のように、課長等の管理職員の異動は、議員のご指摘のとおり、非常に頻繁な職員もございますが、どの課におきましても、事務事業の円滑な執行によりまして、住民サービスの維持向上が図れることを目指した異動の結果でございます。

次に、職員の意向調査を実施するなど職員の希望に配慮した異動となっているかでございます。

職員の異動の希望の調査につきましては、大分古いのですが平成19年度に、自己申告書と

いうものを用いまして配置希望を行ってまいりました。平成19年度でございますので、その当時は部門制、グループ制であります。その中で希望する部署を順番に3つまで書いてもらうということではありますが、それ以降、意向調査等は行っておりません。

平成19年度に実施した職員の意向調査は大分古いんですが、詳細の分析は特に行っておりませんが、希望する部署を3つまで記載しているものもあれば、全く記載のないものもございます。特に1年目で新しい部署につく場合、次のところまではなかなか考えられませんが、そういった記載もございました。

意向調査を実施したわけでございますから、職員は意向に沿った異動を期待するわけでございますが、実際の異動につきましては、なかなかその以降に沿って行えなかったものと考えております。意向調査の難しさは、調査で示されました職員の希望が役場全体の人事を行っていく中で必ずしも反映されないことが多く、希望するその内容がなかなか調査する側とすると、その意義を見出せなくなってしまうという点にあるかと思っております。

ご指摘のとおり、職員育成の観点からは、若いときにできるだけ多くの課、係を経験し、町施策、事務事業を全般的に覚えていくことが大切と考えております。その中で一定の経験年数を得た中で、自分に合った仕事、意欲を持って取り組める仕事を見出していけるものと考えております。こうした点から職員の意向を酌み取っていくことも非常に大切というふうには考えておりますし、また、そのことが組織にとっても力を引き出すという意味では必要と考えております。

ほかの市町村におきましては、人事異動に際しまして職員の意向調査、希望をとっているところもございまして、具体的にどのように反映しているのかをまた今後調査させていただきまして、この意向調査についても検討していかなければいけないと考えているところであります。

次に、大きな職員の昇給、昇格についてでありまして、係長の発令年齢が遅いということと女性が圧倒的にそういった係長等に少ないということがございます。

職員の職及び職務については町の規則で定められておりまして、課長補佐、係長、主幹、主査、主任、主事、技士があります。職名に応じて職務は決められておりまして、係長の職務は、上司の命令を受けて係員を統率、指揮監督し、事務を処理することとされまして、この職務を遂行できるという判断をした職員について係長として任命をしております。

課長、係長となっている職員につきましては、さきの答弁で申し上げましたとおり、他の課への異動がございます。新たに係長を発令するのは、既存の組織のままであれば、係長、

課長等の退職に伴いまして係長ポストに欠員が生じた場合などが一番考えられるわけであり  
ます。

ご質問は、ほかの市町村に比べ年齢が高いというか、遅いという指摘でございます。ほか  
の市町村の年齢が何歳かという資料がないので明確には答えられませんが、考えられること  
は、平成16年7月に部門制、グループ制にいたしまして組織の大幅な統合を図りました。そ  
の際、その前まであった課長職や課長補佐、係長数の数を非常に少なくしたことが考えられ  
ます。

具体的に申し上げますと、平成16年7月には部門制、グループ制に移行したわけですが、  
その前の組織のときにやりました15年4月、課、係制のときに、課長補佐も一応係長ですの  
でちょっと一緒に人数申し上げますが、30人ほど15年4月のときには課長補佐、係長もおり  
ましたが、平成16年7月の組織改革におきましては、この該当職は推進監、リーダーという  
名前になりまして、人数は22名になっております。あと課長職は名前が総括参事となりまし  
て、11人から5人に減っております。27年4月からは、また改めて課、係制といたしまして、  
ことし4月現在で課長補佐、係長は部門制、グループ制とそう変わらず現在23人でございま  
す。

なお、職員の構成年齢も、今課長となっている職員に年齢がそのまま続いて非常に比較的  
高い年齢層の職員が多くおります。こういったポストが少なくなっていることと、それに加  
えて課長職に次ぐ年齢が続いた方の職員の年齢が上がっておりますので、どうしても係長に  
なる年齢が上がってしまうという状況でございます。

ただ、ちょっとここらについては、ほかの市町村さんの状況がわかりませんので、町とす  
れば、そういった中で年齢が上がっているのではないかと考えるところであります。

続きまして、女性についてですが、管理職は現在1名であります。係長の基本的な考え方  
につきましては、どういう人を係長にするかというのは、先ほど申し上げましたとおりであ  
りまして、あくまで性別等で任命しているわけではございませんので、その点はご了解いた  
だきたいと思えます。

ただ、ご指摘のとおり、我々は町民サービスが一番の仕事であります。そういった住民  
の方の半数は女性でございます。そういった女性の視点でのいろいろな仕事の仕方というの  
は大変重要と考えておりますし、女性の登用というものにつきましては、今後も進めていか  
なければいけないと考えております。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 中村雅代議員。

○5番（中村雅代君） ただいまご答弁いただきまして、少しずつ見てきた部分があるのでございますが、今年度の異動についてお伺いした旨は、そのような重点政策にかかわる、そういう狙いで一般職員の異動をなされたということは理解できました。

昨日、町長の答弁で、当初4月にいつものように組織表を出すようにという形での予定だったけれども、思わぬ誤算で3カ月間延びて空白期間になってしまったという、そういうご答弁がございまして、それについてもちょっと伺いたかったんですけども、それに関しては、7月に組織編成が送られて改めて実施するという話は、職員の方、課長補佐から課長さん、その管理職などには最低されていたのは、いつごろなのか。また、事前協議的なものというか、そういう一般職員に関しても、あったのかどうかをちょっとお伺いしたいと思えます。

それから、平成19年以降、意向調査は実施されていないということだったんですけども、近隣市町村では毎年異動希望などを書面で提出してもらったり、なければそれはいいんですけども、ヒアリングなども行っています。

本当に異動は苦慮されていると思うんですけども、ヒアリングやそれから管理職の方が職場の声などを受けとめて反映していくというような、そういうことがされているのかどうか。19年以降行われていなかったようですが、今後はどうかお答えください。

それから、3点目は類似団体を調べてみました。それは、もう定数管理というのでネットに載っています。係長職は、ほとんど3割から4割が30代後半の職員です。小布施では、現在ですけども、2割程度で40代の後半という状況です。

課長補佐さんから、その年齢が今多くなっているということのご答弁でしたし、組織が編成で前と今では違うということのご答弁でしたので、本当にお骨折りいただいているということには敬意を払いたいと思いますが、なかなかきのうの町長の答弁でも、この役場の職員の方は、日々本当に忙しくお骨折りいただいて敬意を払うというような答弁でした。それなら、なおのことそれを評価して係長職などへの昇級も進んで行っていただきたいと思えます。

それから、性別では判断していないけれども、現在、女性の係長は1人もいないということです。男女共同参画推進が叫ばれているこういう状況の中で、それで果たしてよろしいのでしょうか。

私は、先ごろ県の防災会議に出席してまいりました。そこでも女性の視点が大事ですか、女性のリーダーの育成が本当に必要ですということで、例えば避難所ですよね。今とても叫

ばれていますけれども、自主防災計画に避難所のそういう運営にかかわるところでも女性の参画を進めていく必要があるということで、平常も常時に女性のリーダーを育成していく必要があるのではないかという発言がありまして、知事が修正し、自主防災組織の節に女性の参画についての記載を追加しました。

その点も考慮して積極的に女性の登用も行っていただきたいと思います。それに関してはどうでしょうか。再度お願いいたします。

○議長（関 悦子君） 副町長。

○副町長（久保田隆生君） それでは、中村議員の再質問にお答え申し上げます。

最初の7月に課長等の人事がそこまで行くということについては、1週間前の3月の下旬に内示、4月1日に訓示を出すわけですが、そのときに各課職員に役場全体の一般職の方も含めた職員の異動について説明申し上げまして、その中で今回の場合ですと、自分が総務課長の職を総務課長事務取扱ということで行うということで指名しておりますので、その時点で一応7月というようなことで、そういった意向は伝わっていたものというふうに考えております。

それと、2番目の意向調査についてでございます。

実は平成29年度には職員の方と面談をされていらっしゃいます。意向調査ということではないんですが、いろいろなことについて、町長さんが個々の職員の方と一定の時間をとっていろいろなお話をされております。

また、今まで人事異動というのは、ある意味一方的だったんですけども、一、二年は私のほうで各課職員と異動の前に面談させていただく中で、意向かどうかということはあれなんですけれども、その課の状況をお聞きして、そういった人事についての課の意向というか、そういったものをお聞きして人事を行ってきております。

おっしゃるとおり、意向調査、希望というものは、とることも必要だと思っております。ただ、先ほど申し上げましたとおり、ある程度の大きさの規模であれば、そういった余裕もできてくるんですが、意向調査をしたときの繰り返しになってしまうのですが、どの程度そういうものを反映していけるかという点で、職員の方が何回書いても私の希望がなかなか達成されないということになってきますと、その書くこと自体がどうなのかというふうに職員の方も思ってしまうし、うちのほうもお聞きしておきながら、それを反映させないということはどうなのかなということもありまして、そこがその19年にやったときも、詳細な分析はしてないというちょっと言い方おかしかったんですけども、それを十分反映できてい

けなかったということもございまして、どういうやり方があるのかというのは、また考えていきたいと思っております。

それと、係長への昇任ですかについては、できるだけ若手の活用というものは、やっていかなければいけないというふうに考えております。どうしても今のところは、ある程度年功的なものも含めた中で行っているのも事実であります。いかんせん、先ほど申し上げましたとおり、ポスト的なというか、何人かの課長さんが今の状況ですと退職されて初めて組織が変わらなければ、係長さんというところに行かないわけであります。

今、年功的なものがございますが、今の課長さんの中には、かなりリーダーになったときにもう既に30の後半のときになった方もいまして、必ずしも年功序列ではやってこなくて、若くしてそういうリーダー職、係長職に抜擢もしている職員もございます。それは、この時代ですので、その方の能力とか資質に見合った人事をやっていく必要あると思っております。

あと女性については、今のおっしゃるとおり、これからどんどん登用していかなければいけないと思っておりますが、そこら辺のところはそのポストについて、そのポストの要するに職位というか立場が人を育てるところがございますので、当然そのことを考えなければいけないと思いますし、またそれに耐えられる方をしっかりと見定めて、できるだけ女性の登用を図っていきたいと思っております。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 中村雅代議員。

○5番（中村雅代君） ただいまご丁寧に答弁いただきました。

ちょっとこれまでは本町内という形で、少しそういう部分もあったんですけども、今の意向調査などに関しては、例えば難しいとおっしゃいますけれども、保育所などの場合は、来年度は今、年中を持っているので、このまま年長をもって、小学校に送り出すというところまで私は長くここにいるけれども、あと1年もここに在籍したいというような意向も余り聞かれていないと聞きましたので、そういうことでも本当に園長などを通して希望をどのように反映するか苦慮していらっしゃるということですけども、そういうことだっできると思うんですね。

そういうところでは、保育所だけではありませんが、いろいろな職場においては面談も中心になるべくいい形で反映するように、またしていただきたいと思えます。

それは要望になってしまうんですけども、今回町長も日々職員の方は本当に業務が非常に忙しい中、働いていて、これ以上、先ほど来の総合計画などの策定は、ここにかかると

というのはとても困難なので有効な人材を活用したいということのご答弁がありましたので、そういうことでも、なおさら今度はコストなどを精査して女性もリーダーとして育成していくように、そのようなことも含めて、係長昇格などもそのところをちょっと退任したから埋めるというところではなく、もう少し士気を高めて働きがいのあるという職場づくりをしていていただきたいので、その点は、また再度になってしまいますけれども、お考えをお願いします。

それから、職員の方には早目に3月内示の時点でお知らせいただいているんですけども、小さなこの町ですので、町民の方にもわかりやすいような説明をするべきだと思いますが、その点についてはいかがでしょうか。

○議長（関 悦子君） 副町長。

○副町長（久保田隆生君） ご質問にお答えをいたします。

保育園の人事につきましては、やはりその現場に、今各園に園長さんがいらっしゃいますので、そういった方々ともしっかりと連絡をとって、今おっしゃられた点も継続して、年中であれば年長ということもございますので、その点またしっかりと連携を図りながら進めていければと思っております。

また、女性のポストとか、確かに今の状況ですと新たな組織の中で係長的なポスト、そういった室的な何とか室というのはあるんですけども、そういったポストをこの施策の中で新たにつくって、そういったことを進めていくのも1つの考え方と思います。組織の活性化という意味では、そういうポストをつくるなり、女性の登用も考えていかなければいけないと思います。

最後の総務課長人事、あるいは総務省から来る方の人事については、これはきのうもご質問あったわけですが、この点については、どういう形で4月に向けて人事を行っていくのかということについて、なかなか皆様方に、町民の方に、あるいは議会にもしっかりと説明できていなかったことは、おわび申し上げます。

正直、やはりいつごろということもありましたので、総務省との調整といいますか、その方がいつごろこちらに来ていただけるのか、あるいははっきり確定するかどうかということも3月ごろからございましたので、ちょっとその辺のところは確定したところがはっきり見えなかった部分もございましたが、いずれにいたしましても、どういう方向にいるかということについては、もうちょっと早く皆様方にお知らせすべきだったと思っております。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 中村雅代議員。

○5番（中村雅代君） それでは、2項目めの質問お願いいたします。

30人学級の実現を。

毎年、国の責任による30人学級推進と教育予算の増額を求める請願を実施しています。どのお子さんも健やかに育てほしいという保護者や教職員、地域住民の切実な願いにもかかわらず、社会の情勢、家庭環境の変化に伴い現在の学校現場の抱える教育諸課題は複雑化、多様化しています。

学力の向上はもちろん、いじめ、不登校等の生徒指導上の諸問題への対応、膨れ上がる事務処理、保護者への対応、地域からの要請、災害対策や不審者対策、交通安全対策に加え国からの新たな教育施策の実施等、さまざまな教育課題の対応に対し多忙をきわめる学校現場の現状は言うまでもありません。

特に小・中学校の授業時数が大幅に増えていることが文部科学省の調査でわかりました。小学5年の年間総授業時数実績は、平均で2008年度の999時間から2017年度には1,040.2時間に増加。中学1年も1,027時間から1,061.3時間に増えました。文科省が定める標準授業時数を上回っており、教職員の負担増加に直結しているなど判断しましたが、今後も小学校の英語の教科などで授業時数の増加が見込まれており、3年生以上では2020年度から年間35時間増えます。

長野県では2013年に30人規模学級を中学校3年生まで拡大し、小・中学校全学年が35人学級となりました。小布施町も個々に応じたきめ細やかな指導を行い、学習習慣、生活習慣の定着を図る30人規模学級を推進しますと総合計画に重点施策として上げられています。しかしながら、今年度も新4年生は1学級36から37人、これは特別支援の必要な児童のお子さんを含むということですので、実態としては人数が上回っています。

そして、児童の皆さんからは、大勢過ぎて教室が狭いなどの声が聞かれます。自我が芽生え始めることで、より人間関係は複雑化し、異性を意識したり、大人に反発したりといった思春期特有の心情があらわれ始める高学年になり、ますます丁寧できめ細やかな指導が必要になります。さらに、先ほど申し上げましたが、授業内容が増えたり難しくなることで、成績の問題が不登校の要因にもなりかねません。

この実態を保護者の方は、担任の先生が一番ご苦労だけれども一人一人に行き届いた授業を行っていただきたいと心配されたり、教科学習の定着が大変不安だ、また心のケアや発達に不安を抱えているお子さんへのきめ細やかなかわりが不足するのではと寄せられていま

す。

学力の定着不足は、今後、高学年、やがて中学に進学してから学力のそういう挫折感を抱いてしまうと現場の教職員の方は必死です。学校全体での指導体制の強化が急務となっており、21人から30人学級の実現は学校現場の切実な願いとなっています。

未来を担う子供たちが健やかに成長し、我が小布施町の発展を支える人材となるために、学校現場の最前線において真摯に教育に取り組む教職員が本来の力を存分に発揮できる環境を保障することは急務であると考えますが、対応について伺いたいと思います。

○議長（関 悦子君） 中島教育長。

〔教育長 中島 聰君登壇〕

○教育長（中島 聰君） ただいまのご質問にお答えします。

まず、一般学級で35人を超えるクラスというのはありません。特別支援の学級のほうに行かれる方を除いて、一般のクラスに入っているお子さんで35人を超えるというクラスもありません。

公立小・中学校の1クラスの児童・生徒の基準は、国が定めた基準に基づいて都道府県教育委員会が定めるということにされています。国が定めている標準では、1クラスの児童・生徒の標準は、小学校1年生が35人、それ以上、2年生以上は40人とされています。都道府県教育委員会が特に必要だと認める場合は、40人を下回る数を1クラスの児童・生徒数として定めることができるとされています。

長野県教育委員会では、信州少人数教育推進事業により30人規模学級編制、実質35人以下学級ということなんですけれども、ということを進めています。また、学習習慣形成支援、少人数学習集団編成、不登校等児童・生徒の支援という名目で教員を配置しております。小・中学校における30人規模学級、実質35人を実施しております。全国でもこの長野県と同じように、30人規模学級、実質35人というところが一番多いと思います。

これによりまして、小布施の中学校3年生では、国基準でいくと37人掛ける3クラス、要するに百十何人いるというような学年ですけれども、これを県の30人規模学級編制ということによって教員が1人追加になってきておりますので、27人クラスと28人クラスで4クラスになっています。

小学校は、小布施の小学校はほとんど100人前後というところが1学年なので、35人掛ける3クラス、105人。106人にならないと4クラスにならないので、今の小学校は全て3クラスと、こうなっております。

小学校は、よって加配というか、先生が追加になってきてはおりませんが、先ほど申し上げた学習習慣の形成で先生をよこす、少人数学習集団編成で1人よこすというようなことで加配にはなっています。

それから、町でも学習支援用の先生、あるいは特別支援用の先生、あるいは不登校対策用の先生というので町単独でも配置しておりますので、これによりまして子供たちの学力の定着と健やかな成長、学校現場の負担軽減に取り組んでいます。

中村議員のご指摘の30人以下学級というのを現実にするためには、さらに教員の配置が必要になります。保育士さんと同様に、教員も今全国的に不足している状態であります。教員の免許を持たれても民間会社にお勤めになっちゃう、あるいは既存の免許を持っている教員も、今、教員の免許更新制というのがありまして、免許を更新しないと失効してしまうというようなことで、更新するためには何十時間の授業と、それから3万円の費用がかかりますので、なかなか教職についておられない方は失効してってしまうというようなこともあって、教員が不足しております。

そういう状況の中でこの30人学級とするためには、小学校では2年から6年まで1人ずつ張りつけないと30人以下にはできません。1年生はたまたま少ないのでなっておりますけれども、中学校でも2人張りつけないと30人学級にはできません。

そうすると、両方で7人の教員の確保と、それからその経費を現状では国も県も負担してくれませんので、町が負担するということになりますと、教員のまず採用が難しい。それから費用もなかなか難しいということで、現実的にはなかなか難しいと、こう今思っております。

ただ、文科省そのものが平成22年に教職員の定数改善計画というのを自分で出しているんですね。22年に出していて、8年計画で1クラスの人数を減らすよという計画をみずから出しているのです、その計画のとおりになっていますと、もう平成30年では小学校1、2年生は30人、それ以上も全て35人学級というのが実現しているということなんですけれども、現在ではまだ1年生だけと、こういうことになっています。

私どもができるということでは、できる限り今対応していると考えていますけれども、さっき文科省の事務方で立てた計画というのがありますので、議員が言われるような30人学級の実現ということに対して国や県に働きかけをしたいと思います。

以上であります。

○議長（関 悦子君） 中村議員。

○5番（中村雅代君） ただいまご答弁いただきました。さまざまな町の独自のそういう負担で、いろいろ対応をしていただいていることには本当にありがたいと思っておりますが、先ほども申し上げましたが、現状を捉えておられるのに、できる限りのことはさせていただきますというご答弁でしたが、このままこの事業などについて、どう捉えていかれるのでしょうか。

今の4年生の学年だけということではないんですけれども、たまたま4年生の場合は入学したときから児童一人一人の方に指導を行って、本当に個性豊かな方を伸び伸びと豊かな教育をしていくということでは、1時限をその使ってしまったというようなこともあって、頻繁には言いませんが、ここまで低学年の間そういうこともあって、行き届いた指導を行おうと現場の教職員の方がこの部分をまた取り戻さなければならないという形で本当にご努力されています。また4年になってクラス編制も変わりましたので、そういう点でもできることをやられているようです。

たまたま4年生ではないんですけれども、1年生以上、2年生からは人数が本当に多いので、たまたま私もグラウンドを通ったときに、1学期ですと体力測定などありますよね。グラウンドでみんなが行き来しているんですけれども、名前の点呼というのもままならず、番号で呼んでいるんですよ。

1番から3番、また4番から6番の人も待機しているようにみえない、その辺が何番だろうという子どもさんなんか自分のこととは認識しなくて、なかなかそれも名前を呼んでいるのも、そういう時間も貴重なんだと見ながらやってきましたけれども、また、ある特別支援の学級に在籍していなくても、専門的な発達のそういうことで、たまたま通級したりするというときにも、余りの人数の多さに気持ちがすくんでしまって、現級というんですか、そこに戻ってくるのが嫌だなというような話もお聞きしたりします。

そこは幼稚園、保育園のときにはスムーズにできたんですけども、こんな小さい町なのに学校への連携がなっていなかったということもあって、担任の先生も知らなかったり、配慮が足りていなかったということもありますので、そこはできる限りの配慮で対応していただきたいと思います。

先ほど来ご答弁がありました。文部科学省が平成22年3月18日から4月16日に実施した今後の学級編制及び教職員定数のあり方に関するそういう調査というところで、本当に少人数を希望している方が多いです。

そして、教職員はもちろんなんですけれども、保護者の方も小規模学級を望む傾向がある

ということもわかっていますので、その辺は県や国に働きかけていっていただくということが一番重要かと思えますけれども、望ましい学級という見解は、長野県が独自でやってきたというのは、もう本当に古い話なんですよね。他県ではもっと先駆けて、独自のそういう対応をしているところもあります。

国民全体がそういう30人以下学級を望んでいることは明らかになっていますので、その点はこの願いを踏まえて今後、教育長ご努力いただいているんですけども、そこは7人は無理としても、そして一番行政がそういうところをやってやりくりしていかなければ、住民や保護者の方の声に答えていくことはできないと思いますので、核家族化、共働き、家庭の状況は著しく変化していますので、早急に対応していただきたいので思い切った政策を私は期待しています。

そして、この学習要領が変わる、これを好機と捉えて小布施町では先進的な政策していただきたいんですが、その点いかがでしょうか。

○議長（関 悦子君） 教育長。

○教育長（中島 聰君） ただいまの再質問にお答えします。

確かに日本中の幾つか県では、1年生と2年生を30人学級にしているというところは幾つかあると思います。3年生以上は長野県と似たようなものかなと思いますけれども、それともう一つは、先生が今までのどこから転勤してきたかというか転校してきたか。

先生が例えば小さな村のような、1学年で例えば15人しかいないと当然1クラスなんですけど、そういうところから転校してこられた先生と、長野市のように1学年で200人もいるというところから転校してこられた先生がこの小布施町に張りついたときに、33人なんだな、あるいは35人なんだなと受ける印象が全然違いまして、長野市のほうですと、もちろん200人くらいいるので、大体30人以上学級になるわけです。例えば5クラスになるのか、6クラスになるのかというだけの差なので、一挙に15人だ、20人だというクラスにはならないわけです。

ですから、都市部から転校されてきた先生は、これはもう当たり前だと、こういうふうにつまえて、別にそれほどの不安がなくて授業を行ってもらえるわけです。ところが、例えば1学年で15人しかいない。そこで4年間やってきた先生が小布施に来られる。こうなると、一挙に35人になってしまうので、すごい戸惑いをそこに感じられるわけです。ですから、先生が今までどこを経由されたかということも、今の学級の人数で自分の力量と、ここにギャップを感じるということは大いにあると思います。

それから、さっき番号で呼んでいると言っていましたけれども、それは時間の都合だけであって、先生がそれぞれの児童の名前を憶えているということは、もうどの先生も覚えておられます。

それから、幼稚園、保育園から小学校に引き継ぎがなかったというか、それは基本的には今ありません。幼稚園、保育園でまず保育士が見て、ちょっと注意したほうがいいかなという子どもさん、あるいは私ども教育委員会にいる支援員の先生も行って、どうしたらいいかなというようなことは必ず全体でもんで、それを小学校に上がるときに文面で送っていますので、あるいは小学校の先生にも話してもいますので、そのボーダー範囲からもし漏れちゃってれば別ですけども、通常、今1学年で多いときで五、六人はおいでになるその子どもさんについては、幼保から必ず小学校に上げています。話もしています。逆に、小学校から中学校に上がる時も同じです。

あとは、現状で考えられるとしたらたまたま1年生は26人くらいなクラスになっていますか。これは人数が79人しかいないということがあって、例えば来年からはまた100人を超えてくるわけですが、106人で一般教室へ入れば4クラスになるので、これは大変いいんですが、そこに特別支援の子どもさんが二、三人おいでになるということになると、この子供さんが基本的には特別支援の学級に行かれるので、3人仮に特別支援行かれちゃうと107人でも104人になってしまって、また35人学級になってしまう。

特別支援の学級は8人が上限ですので、今は情緒的なところは10人おいでなので、これは2クラス。知的なところは今7人なので1クラス。そのクラスは、ほとんどの授業をそこで行っています。普通教室、一般教室に戻るのには本当に限られた時間だけですので、限られた時間だけが今言われる36人というようなことになってしまっています。

ちょっとほかにありましたかどうかわかりませんが、以上お答えして。

私どもとすれば、これから町とも話さなきゃなりませんけど、1年生というのは中村議員の言われることは必要なかなと思いますけど、費用の面等もありまして、2年生以上は今の県・国の基準で、主には県の基準で当面やらざるを得ない。ただ、授業の方法は、いろいろな効率上がる、あるいは個別指導ができるような体制を整えていくということに当面はなってしまうと思います。

以上です。

○議長（関 悦子君） 中村議員。

○5番（中村雅代君） 実態としてはそういう状況なんですけれども、なかなか財政面からも、

またうまくそういう対応ができないのは、本当に私も教育長のそういう切実な思いというのを受けとめ理解しているつもりですが、現場が一番子どもさんにとってというのを考えると待ってはくれないと思うんですよね。

それで今、15人しかいないというところから来られる方とおっしゃいましたけれども、私たちも、3年前でしたか秋田県東成瀬村の学校を見に行ったときには10人以下。そして、多くて、そこはちょっと差があったんですけども20人のお子さんがいらしたと。今ちょっと思い出したんですけども、そういう学校もあって、やはり学力は日本1、2ぐらいですけども、不登校も少なくなったし、山形県でも不登校が少なくなったという、そういう検証もされています。

今ちょっと中学校に行った子どもが親戚にいるので、入学して進級したんですけども、何日か目にもうちょっと行かれなくなってしまったりという、心のそういうケアを必要とする生徒さんもいらっしゃるということなので、やっぱり人数1年生も多いですよ。ことしの1年生も多い。その辺では、先ほど来総合計画でもあるし、子どもたち、そういう若者が定着するにはというところでは、子育て支援や教育というものを一番重点施策としているというところも見てくると思いますよね。だから、もう少し私としては一歩進んだ対応を求めていきたいんです。

過去に署名運動が中学校でありましたよね。そして、保護者の皆さんからの声を町長に懇談会でしたか、そういう町長さんとの懇談会をして1クラス増えたというような実績もありますので、何とか一歩進んだそういう対応を求めますが、再度お願いします。

○議長（関 悦子君） 中島教育長。

○教育長（中島 聰君） ただいま中学1年生のお話がありました。中学校1年生は、小学校のときは1年から6年まで114人でしたか。ですから、27人くらいのクラスで6年間過ごしてきました。

110人ちょっといた6年生が卒業をして、附属中学へも行きました。長野市立中高一貫にも行きました。日大中高一貫にも行きました。スポーツの件で南のほうに親御さんが転居したというのもありました等々で106になりました。だけど、今の特別支援のほうにも入られたので、結果として定員ぎりぎりの3クラスになりました。

ですから、今まで27人くらいだったのに中学になったら35人ぐらいになったということで、小学校6年のときは、中村議員言われるように運動能力も学力も大変すばらしい学年だったんですが、中学1年になって多少確かに不登校は今出始めております。ただ、今不登校支援

員もかなりしっかりした人が2人張りついているので、対応はしてくれてはいるんですけども、人数的にいうとそういうことでした。

今小学校は全て3クラスなので、今の中学1年みたいなことが今後起きることはないと思いますけれども、33人学級がそのまま32人学級になるとか、そういうふうになると思いますが、強いて考えるとすれば、財政面、先生の面からいって、中学校になってそういうふうになるということは当面考えられないので、今1年から6年までは全て3学級なので、これから来年入ってくる、再来年入ってくる1学年が百何人になるという小学校1年生ですね。そのところをどういうふうに対応していくかというのを、じゃ、もう一度考えてみたいと思います。

以上です。

○議長（関 悦子君） 以上で中村雅代議員の質問を終結いたします。

---

#### ◇ 渡 辺 建 次 君

○議長（関 悦子君） 続いて、12番、渡辺建次議員。

〔12番 渡辺建次君登壇〕

○12番（渡辺建次君） それでは、通告に基づきまして順次質問させていただきます。

1 問目、高齢者の「通いの場」として身近な公園の活用はということです。

人生100年時代と言われるようになり、超高齢化社会を迎えての長生きの3大リスクとして、金、健康、孤独の3Kが取り上げられています。身近な公園を利用しての高齢者の「通いの場」としての活用は、余り経費をかけることなく、身近で手軽にこれらのリスクを軽減でき認知症予防にもつながる提案です。何らかの目的と楽しみがあることにより、ウォーキングとか軽い運動へのモチベーションが高まると考えられるゆえの提案です。

1 問目、町内の身近にある公園を高齢者が使いやすい施設として、ベンチやあずまやの充実及び高齢者が利用できる健康遊具の設置、昇降運動ステップとか背伸ばしベンチ等を整備するお考えはないかどうか。

2 問目、高齢者でも親しめる新たなスポーツとして、ボッチャやローンボウルズの普及を提案します。そのための公園内へ敷地の確保を図り整備するお考えはないか。

ボッチャというのは、ボールを用いたカーリングのようなスポーツで、パラリンピック競

技としても知られています。正式なコートサイズは12.5メートル掛ける6メートルですが、地域で行いやすい小さなサイズのコートは6メートル掛ける4.2メートルで可能ということです。

また、ローンボウルズ、これはボウリング、転がす技術と、カーリング、戦略性のミックスしたようなスポーツで、適度な運動量、それから愛好者は日本で5,000人、世界では200万人以上であると言われています。正式なものは31メートル以上、40メートル以下の正方形のコートで、それを6ないし7等分して使用するらしいですけれども、練習用としては4メートルから6メートルの区画でできるということです。

じゃ、答弁をお願いします。

○議長（関 悦子君） 永井健康福祉課長補佐。

〔健康福祉課長補佐 永井芳夫君登壇〕

○健康福祉課長補佐（永井芳夫君） それでは、渡辺議員のご質問に答弁申し上げます。

身近な公園の整備等のご質問でございますが、運動や休憩にふさわしい場所である公園の整備は大切なことと思っております。昇降運動ステップ、背伸ばしベンチなど整備は、高齢者ご自身の生活レベルを維持向上させ、社会とのつながりを維持するに有効と思えます。

一方、そうした器具の維持管理や将来の更新などを考えること、それから皆さんが安全に運動に取り組んでいただくため、その運動強度について指導することなども必要となるものと考えておりまして、施設の維持、それから運営管理面ともに課題がありまして、現時点で身近な公園への整備は考えておりません。

なお、ベンチやあずまやについてでございますが、公園等を実際にゲートボールなどで利用している皆さんにその必要性などをお伺いし、状況を踏まえ検討してまいりたいと考えてございます。

次に、ポッチャ、ローンボウルズの普及と公園内への敷地の確保というご質問でございます。

ポッチャは室内で手軽に取り組めるものというふうに考えておりまして、ヨーロッパで生まれたもので、重度の脳性麻痺の方、もしくは同程度の四肢の重度の機能障害者のために考案されたスポーツということで、パラリンピックの正式種目ともなっています。

町では、介護予防教室のツールとして最適なものとして考えておりまして、既に購入を検討し、高齢者だけでなく福祉関係の皆さんに活用していただきたいとご紹介を始めているところでございます。

ローンボウルズについては、カーペット上に整備された芝生の上で基本行うというふうを考えておまして、約1.5キロのボールを転がして目標とする球に近づけるゲームで、よく似たスポーツとしてはカーリングが上げられると思います。

まだまだ一般的になじみがないスポーツでありまして、先ほど練習用のコートは小さなものでということですが、競技に必要とされるということになりますと、議員ご指摘のとおり31から40メートル四方というような敷地ということになりますと、その敷地の確保が非常に難しいことと考えております。

老連の皆さんが中心となって、公園で活動していただいておりますゲートボールやマレットゴルフなどの取り組みもありますので、そういった関係の皆さんのご意向もお聞きしてまいりたいと考えてございます。

また、大島議員さんの昨日の一般質問でもご答弁申し上げたところですが、高齢者の健康づくりは、さまざまな面で非常に大切なことと考えております。町では、健康づくり、介護予防の総合的な推進を掲げて、多様な健康づくりの推進としてウォーキングによる健康維持の普及啓発に努めることとしております。家に閉じこもりがちにならず外に出て体力の保持、増進に努めてもらうこととあわせ、いろいろな方々と交流を図ることがとても重要なことと考えております。

町では、健康づくりの事業にさらに取り組みまして、多くの皆様にご参加いただけるよう取り組んでいる教室事業等を行っております。ウォーキングの健康教室、それからいきいきサロン、ダンスで脳元気教室などですね。また、町民の皆さんが主体的に取り組んでいただいている転倒予防教室等もございます。議員が提案される公園の活用も大切なことでもありますので、そういった教室事業など天気のよいときに利用が可能な内容にするなどで、それらの事業の中に入れて検討していければというふうに考えております。

以上でございます。

○議長（関悦子君） 渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それでは、2点ほどお願いいたします。

新しく高齢者用に設備を整えるのはなかなか難しいということですが、既存の遊具を何か活用できないものかどうか。そういうのを検討されているか、あるいはこれからされようとするかですね。例えば鉄棒ですね。あれによる筋トレなどもできないかどうか、私はできると思うんですけどもね。

それから、2点目として、町はウォーキングを主に力を入れているわけですが、高

年齢が外に出て何かしようという場合に、やっぱり何か楽しみというんですか、目的があれば自然と出たくなると思うんですね。そういう楽しみを持てるようなものを何か考えておられるのかどうか。

その公園の活用も天気のよいときに利用が可能とおっしゃいますけれども、具体的にはどのようなものを考えておられるのか、あるいは考えようとしているのか、その辺2点お願いします。

○議長（関 悦子君） 永井健康福祉課長補佐。

○健康福祉課長補佐（永井芳夫君） 既存の遊具の活用ということでございます。確かに鉄棒など既存のものについて、活用しないのはもったいないなというふうに感じるところございます。昨日、大島議員さんのご質問でもご答弁申し上げましたように、ロコトレということで移動機能に着目したトレーニングなどを進めていくというふうに考えておりますので、そういうものとあわせて指導する体制というのが重要だと思っておりますので、そこら辺を十分検討させていただきたいと思っております。

次に、目的、それから楽しみを持てるような活動ということでございます。

大変難しいところがあると思いますが、私どもが取り組んでいます介護予防や町の事業のウォーキングなどについては、十分楽しみという要素を今取り入れているというふうに考えております。

そのほかにということになりますと、老人クラブ連合会さん、昨日の答弁とも重なる部分ありますが、さまざまな工夫をしていただいて活動を充実してきていただいていると思います。そういった活動をしっかりとご紹介申し上げながら、多くの皆さんに参加いただけるように努めてまいりたいというふうに考えてございます。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 渡辺建次議員の質問の途中ではありますけれども、昼食のため暫時休憩といたします。

再開は午後1時の予定にしておりますけれども、放送をもってお知らせいたします。

休憩 午前11時57分

再開 午後1時00分

○議長（関 悦子君） 再開いたします。

休憩前に引き続きまして会議を開きます。

順次発言を許可いたします。

12番、渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それでは、2問目に移りますが、公共交通の補完的な役割としての無料駐車券の交付について。

J R 東日本豊野駅の利用者は、高度医療が必要となる長野、松本市内への中核病院等へ通う方や東京を含む首都圏などへ出かける方が利用しており、公共交通として町民にとって重要な役割を果たしております。

豊野駅周辺には長野市開発公社や民間が管理している月決め駐車場や、あるいは1日500円の駐車料金のかかる駐車場等がありますが、一時的に使える駐車スペースがありません。現在、駅を利用する町民の方は、送迎車専用駐車場を利用するしかないとお聞きしています。

近間なら運転するにはよいが、少し遠くなると運転が心配なお年寄りや障がい者の方々は、どうしても短時間で済む交通機関を選びます。また、小さなお子さんを持つ親御さんも同じだと思われれます。そのことから、高齢者、障がい者の方々、小さなお子さんと一緒に出かける際の負担軽減及び公共交通の補完的な役割として、J R 東日本豊野駅近辺の駐車場無料利用券を交付することができないか伺います。

○議長（関 悦子君） 西原企画政策課長。

〔企画政策課長 西原周二君登壇〕

○企画政策課長（西原周二君） 公共交通の補完的な役割として無料駐車券の交付することができないかのご質問について答弁申し上げます。

まず、小布施町の公共交通に対する検討状況をご説明いたします。

ご高齢の皆さんの移動確保を目的とした高齢者移動支援試験運行を平成22年から行ってきました。平成25年度は、利用ニーズに基づき利用対象者をご高齢の皆さん以外にも広げ実証実験を1カ月実施し、さらに一番利用の多かったコースについて、再度実証実験を実施しました。平成28年度には、タクシーを活用したドアツードアの移動支援のニーズがあったためタクシー事業によるデマンドタクシー実験を2カ月間実施いたしましたが、いずれも利用者は少なく運行は休止しております。

また、平成29年では長野市方面への通学者を中心とした移動実態を調査し、それにより今後の豊野駅周辺へのアクセス確保のあり方を検討するため、平成30年に豊野駅へのアクセス

について、主に通学者を対象とした小布施町と豊野駅を結ぶシャトルバスの実験運行を10月から12月にかけて実施しました。

3カ月実施しました実験運行は、モニター9人の募集に対しまして、学生7名、社会人の方が2名でした。実施中には運行についてのヒアリングをもとにした運行時刻の変更等を行い、利用されている皆さんの利便性の向上を図りました。実験運行後にもアンケートを行い、運行に対する実態を把握いたしました。

実施後に行った小布施町公共交通会議での本格運行に向けた検討結果では、利用実績、ヒアリングに基づく試算により朝の時間帯は多くの町民の皆さんにご利用いただくことが物理的に難しいこと、利用料を低価格に設定し運行した場合、町の支出が増大し、効果は一部の方にだけしか及ばないとの判断となり、日常的に運行することは困難との結論になっております。

公共交通の補完的な役割としての無料駐車券の交付についてのご質問ですが、最寄りの駅まで自家用車で移動し、その後、公共交通を利用する、いわゆるパークアンドライドにより公共交通の利用促進を図る手法はありますが、町内に鉄道の駅がある中でしなの鉄道豊野駅の利用ニーズは一定程度あることは承知しつつも、町外の駅に向けたパークアンドライドを行うことの優先順位は低いと考えております。

しなの鉄道豊野駅周辺の駐車場利用無料券の交付をすることにつきましては、小布施町が行う公共交通施策としては考えておりません。一面的な施策では継続する公共交通網を構築できないことを過去の実証実験から学んでいるためであります。

小布施町における公共交通の喫緊の課題としましては、車の運転ができる方向けの施策ではなく、車の運転ができない方の公共交通の利用支援や町内の生活利便施設、医療機関までの移動を確保することと思っております。公共交通網の構築については、全体最適の視点から議会でもご議論いただき、ご教授賜りたいと存じております。よろしくお願いいたします。

○議長（関 悦子君） 渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それでは、1点再質問させていただきますけれども、小布施町としては公共交通施策としては考えておりませんということですが、そこを視点を変えて、長距離運転とか混雑した交通環境に不安を持つ高齢者の通院など、必要に迫られた利用者限定の福祉政策としての無料券の交付というのは考えられないでしょうか。

○議長（関 悦子君） 西原課長。

○企画政策課長（西原周二君） 再質問にお答えいたします。

福祉施策についてということでございますけれども、現在、福祉施策としての公共交通の支援事業については、タクシーの助成券であるとか福祉運送自体等もございますので、そういったところで福祉で本当に困られている方につきましては、そういった施策をご利用いただくことが優先かと考えております。

公共交通につきましては、小布施町全体の交通ということを考えていかなければならないと思いますし、公共交通事業者の皆さんとの協議も必要になりますので、引き続き小布施町にどういった公共交通が必要かということを考えてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それでは、3点目に移ります。

空き家対策特別措置法施行後の対応について。

空き家対策は、まちづくりの観点からも予防に取り組む地域が増えており、官民が連携して進める必要があると思います。コミュニティがしっかりと機能している町ほど空き家の発生は抑えられると言われております。国において空き家対策特別措置法が平成27年に施行されていますが、施行後における町内の空き家の現状について伺います。

1点目、現時点での町内の空き家の件数について伺います。

また、修繕や撤去を所有者に勧告した物件数及び解体などの代執行に踏み切った物件数はあるのでしょうか。

2点目、空き家バンクや不動産情報サービスなどと連携した成果については、どのようになっているのでしょうか。

3点目、国土交通省は、新たな制度として平成29年12月に空き家対策で耐震性があり構造上の不具合もない中古住宅に安心R住宅という標章の使用を認め、中古住宅のマイナスイメージを払拭するための仕組みを創設しています。本制度に該当する物件の把握状況は。

4点目、県においても中古住宅の状況を診断する費用や売買後の結果に備える、いわゆる瑕疵担保責任の保険料の一部を所有者に補助する事業などを進めるとのことです。町独自として、これから増加しつつある空き家に対して新たな予防対策が必要と考えます。新たな施策をどのように考えているか伺います。

○議長（関 悦子君） 西原企画政策課長。

〔企画政策課長 西原周二君登壇〕

○企画政策課長（西原周二君） 空き家特措法施行後の対応についてのご質問につきまして、

4点順次御答弁させていただきます。

空き家件数につきましては、昨年度、移住定住コーディネーター、地域おこし協力隊と一緒に全町域の空き家調査を行いました。施設等へ入所されている居住してない物件等も含め、移住定住に活用可能と思われる空き家が約120軒程度ございました。このうち修繕や撤去を所有者に勧告、あるいは代執行を行った件数については1件もございません。

現在、町で適正に管理が行われていないと考える空き家等につきましては4件把握しており、所有者に対して連絡をとり状況を伝え、改善方策に対する考え等についてご事情を伺っております。

このように特定空き家等になる前に所有者の確認を行い、必要な措置を適切に講ずるよう努めてまいっております。

2点目の空き家バンクや不動産情報の連携による成果についてのご質問でありますけれども、現在、空き家バンクに登録している物件は6件で、そのほとんどが売却物件です。賃貸物件はもともと少ないこともありますが、登録するとすぐに契約相手が決まり、ご入居いただくという状況です。

町は宅建協会との連携協定に基づき、特に町内の事業者さんの皆さんと連携をさせていただき物件の掘り起こしを進めています。エンゼルランドセンターを利用されている町外の皆さんから空き家情報を求めるご相談を多数いただいていることから情報提供する準備を進めており、物件が数多く確保さえできれば移住定住の推進とあわせて空き家解消に大きな成果があるというふうに考えております。

3点目の安心R住宅の物件把握状況についてですけれども、国の基準に基づき事業者団体が住宅リフォーム工事の実施判断の基準や遵守すべき事項を設定し国へ登録、加盟している事業者さんが中古住宅を販売する広告などで標章を使用できるという制度で、小布施町役場としては安心R住宅の物件は把握しておりませんが、今後、空き家バンクに登録いただく際には、その標章が使用できる物件であればを進めやすいということになるというふうに考えております。

最後に、議員説明がありました長野県が行っている安心空き家流通促進事業補助金のような中古物件の流通を促進する新たな空き家予防対策をどのように考えているかのご質問でありますけれども、現在一定の効果が見込まれております空き家改修等補助金や昨年4月に長野信用金庫さんと協定しました空き家対策による移住定住の推進及び企業誘致等の連携に関する協定によります新たな金融商品として開発いただいた空き家活用ローンを中心に、空き

家対策を進めていきたいと考えております。

補助金や空き家活用ローンを利用いただけるよう、移住定住担当職員も空き家等の活用できる物件の掘り起こしを重点的に取り組んでいるところであります。昨年度から固定資産税の納税通知書の送付にあわせましてチラシを同封し、空き家調査後に所有者宛てに通知するなど将来その物件が特定空き家など負の財産にならないように地道な取り組みを継続して行いたいと思っております。予防策としては、こういった活動が主になると思っております。

また、議員ご指摘のとおり、コミュニティがしっかりしていることが空き家対策に非常に有効になるというお考えも町としても持っております。現在、地域コミュニティの中に入ってきていきまして、地域づくりを進める中で空き家が発生しないような側面的な取り組みも進めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それじゃ、1点だけ、空き家率ですね。長野県は、山梨県、和歌山県に次いで全国3位の約20%が空き家率であるというふうに言われてますけれども、小布施町の場合、空き家率はどのくらいでしょうか。

○議長（関 悦子君） 西原課長。

○企画政策課長（西原周二君） 再質問にお答えさせていただきます。

具体的な率は算出はしてございませんが、調査では120軒程度の空き家があるというふうには考えております。この120軒につきましても、現状住んでいられる方はいらっしゃらないんですけども、お戻りになってお住まいになる予定があるとか、物置としてお使いになっているというような方もいらっしゃいますので、明確にそれが全て空き家率に換算できるかということはわかりませんが、調査の中では120軒という数値で捉えております。

○議長（関 悦子君） 渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それでは、4問目に移ります。

訪町外国人のリピーター増への対応はということについて。

国では、訪日外国人数を昨年は3,119万人、今年度は4,000万人を誘致する目標を設定しています。観光収入も世界で10位になっているとのこと。今後の課題としてリピーターをふやすことが必要であることから、今後の施策について伺います。

ちなみに、観光庁が18年に公表した調査では、訪日客の約6割が訪日回数が2回以上だったとか、そして、そのうちの8割がアジアだったそうです。

1点目の質問ですが、町での外国人の訪町状況調査は行っているのでしょうか。

今後の外国人の受け入れ体制として、ニーズ、時間やお金の使い方を把握するためにもデータは必要と考えます。現在の外国人の訪町人数等は、どのようになっているのでしょうか。

2点目、ある企業の受け入れ海外旅行者ニーズ調査によると、冒険心を満たしたい、異文化の世界を味わいたいことが訪日外国人のトップ2になっており、実体験が満足度の向上につながっているとのこと。

小布施町においても、ニーズに対応する食べ歩きルートや地元ならではの歴史に触れられる散策ルートを設置することはできないでしょうか。

○議長（関 悦子君） 富岡産業振興課課長補佐。

〔産業振興課長補佐 富岡広記壇〕

○産業振興課長補佐（富岡広記君） 訪町外国人のリピーター増への対応はということで、私のほうからご答弁申し上げます。

町では、海外からお見えになる皆さんの全数把握は行っておりません。しかし、訪れる方の傾向を把握するという観点からは、観光協会が駅舎内に開設する総合案内所に立ち寄った方を対象に、出身地及び訪れた目的を伺う聞き取りは実施しております。

また、長野県では外国人の宿泊者数調査を行っております。これは当町を含む県内の宿泊施設を利用した方を対象に、その方の出身地を伺う調査です。いずれも特定の場所や目的を持った方だけが対象となることから、全体を把握する調査には至っておりません。

駅の総合案内所に立ち寄った方の数ですが、平成28年度は1,906人、29年度が2,402名、前年対比126%の増になります。30年度が2,691名、前年比112%増と、傾向としては年々増加しております。

平成30年度における案内所の月別利用者数では、4月が488人と最も多く、9月が97名と利用者が少ない月となっております。

また、特徴として、12月から翌年2月までの冬季3カ月間の月平均利用者数がおおむね300名を超えておりまして、これは北信周辺地域におけるスキーリゾートや山之内町にある野猿公苑などを訪れた方が当町にもお寄りいただいていると思われ、北信濃におけるウィンターシーズンに人気集中していると推測をしております。

出身国別では、1位が台湾、2位がオーストラリア、3位がイギリス、4位香港、5位アメリカ、6位シンガポールの順となっており、欧米系の皆さんにお立ち寄りいただいている傾向がうかがえます。

また、県が行う宿泊者数調査では、町内にある宿泊施設を対象に宿泊された方の出身国を伺っております。その推移では、平成25年が242名、平成26年が129名でした。平成27年になりますと568名、平成28年が356人、平成29年度が263人と、平成27年、28年に突出しております。これは、この2カ年において町内の事業所が行うスポーツ指導を受けるため特定の個人が同一宿舎で長期滞在されており、この要因を除く数字では年平均150人前後の宿泊といえ、町内7カ所の宿泊施設における利用頻度にしますと各施設月平均でいきますと1.7人という数字になります。

地域別では欧米地域出身の方が53.5%と半数以上を占めており、アジア地域出身では27%、その他地域出身の方が19.5%となっております。

以上の数字から当町には欧米出身の方が多くお見えになりますが、大半は宿泊を伴わない通過型地域と捉えており、着地型としての魅力が十分伝わり切れてない面があると推測しています。今後もこの調査を継続し、海外からのお客様の動向等について把握に努めてまいります。

また、食べ歩きルートや地元ならではの歴史に触れる散策ルートの設置をすることはできないかという2つ目のご質問ですが、さきに申し上げたとおり、当町にお見えになる方の大半が欧米出身の方です。こうした皆さんに町に訪れた理由を伺いますと、ご自身が滞在するホテルや旅館などで近隣でどこに行ったらよいかを尋ねた際に、小布施を紹介されたという声が多く聞かれます。

このことは、知的好奇心の高い皆さんに、その方が満足する体験を提供できる場として当町が選ばれているものと思われ、当町にしかない葛飾北斎の作品や北斎を招いた高井鴻山、栗に代表されるお菓子類、さらには数多い地酒、農産物等々、小布施でしか体験できないものを選択される方にお越しいただいている結果と受けとめております。町でも、こうした町にしかない固有の文化を大切にすべきと思いますし、訪れる方の多くに体験いただきたいと考えております。

町観光業界では、町に立ち寄る海外からの皆さんにこうした町固有の魅力をお伝えすべく、町歩きガイド事業というものを実施いただいております。ガイドを行っていただく方の中には英語による案内をいただける方もおり、欧米系を中心にお願いいただく皆さんには不自由ない町案内を行っていただいております。これも町の大きな魅力であり、加えてガイドの皆さんには、ボランティアとして活動いただけますことに、この場をおかりして御礼を申し上げますとともに、今後ともこうした活動にご尽力いただきますようお願い申し上げますところではあります。

また、町では、一昨年、経産省が実施しました海外に地域の魅力を発信する事業に採択を受け、全国有数のホテルコンシェルジュネットワーク組織でありますレ・クレドールジャパンという組織がありますが、その組織と協力関係を構築することができました。今後は、このようなインバウンドに精通するプロフェッショナルのメンバーとの連携を深めながら、固定の観光ルートにこだわらない、訪れる方個人個人のニーズに即した高い質の町歩き、町内散策が行える仕組みづくりを進めてまいりたいと考えております。早急に地元としての受け皿づくりにも取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

○議長（関 悦子君） 渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それでは、最後の質問に移ります。

5点目、保育無償化に伴う保育士配置基準の規制緩和の要望について。

保育士の配置基準は国が定める基準に定められており、その基準内で市町村独自で預かる園児数により配置をしているのが現状です。現在、保育士不足が叫ばれ、待機児童が心配され、保育の質の低下も懸念されています。

現在、国では、子育て支援員研修事業として、子育て支援分野に従事することを希望する方に研修を設け、子育て支援員として従事する制度を設けています。ただ、子育て支援員は家庭的保育や小規模保育事業等のみに従事することが認められており、保育所においては認められていないのが現状です。

そのような中、今後の保育ニーズに応えるためにも、正式な資格保有者である保育士は本来の業務に専念し、それ以外の業務は補助としての子育て支援員が行うなど、業務に応じて柔軟に対応できる配置基準ができるような規制緩和を保育の安全性や質の低下について十分考慮しながら、保育現場との意見を酌み取り、国に対し早急に要望すべきだと思いますがいかがでしょうか。今後の子育て支援策の充実のためにも検討していただければと思います。

ちなみに、長野市では保育士の事務作業の負担軽減のため、市立保育園にICT、情報通信技術システムの導入を検討しているとのことでした。

○議長（関 悦子君） 三輪教育次長。

〔教育次長 三輪 茂登壇〕

○教育次長（三輪 茂君） それでは、ご質問にお答えいたします。

ご質問にありましたとおり、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準で置かなければならない保育士の数が決められております。ゼロ歳児は、おおむね3人につき保育士1人以上、

1歳児及び2歳児は、おおむね6人につき1人以上、3歳児は、おおむね20人につき1人以上、4歳児及び5歳児は、おおむね30人につき1人以上とされています。これは最低の基準で、現場でゆとりを持ち、より質の高い保育をしていくためには、現実にはより多くの保育士が必要となります。現に、1歳児は比較的手がかかるため、小布施町では4人につき1人以上としております。

ご質問にありました子育て支援員につきましては、小規模保育や事業所内保育、一時預かり、家庭的保育の補助、放課後児童クラブの補助などに従事するために必要となる知識や技能を習得するための全国共通の研修を受けた方で、子育て支援員の新たな担い手として期待がされています。

なお、全国的な保育士不足と待機児童解消が叫ばれる中、厚生労働省において保育士の配置基準の見直しが行われ、受け皿拡大がひと段落するまでの緊急的、時限的な対応として、朝夕など児童が少数となる時間帯において最低配置する保育士2人のうち1人は子育て支援員に代替できることや、幼稚園教諭、小学校教諭、養護教諭を保育士にかえて活用できることなどの緩和がされています。

当町におきましても、延長保育に保育士免許をお持ちでない方に補助として従事していただくたり、加配で小学校教諭免許をお持ちの方に入っていただくたりして保育士不足に対応してきております。

保育士配置基準の緩和につきましては、議員もご指摘のとおり、保育の安全性の確保や質の低下の面で不安が残るのも事実であります。これまで以上に事故などの危険性が増えるのではないかとの見方もあります。責任の面からも専門性や経験がある保育士がメインで、免許をお持ちでない方に補助的な業務をお願いするのが肝要かと思えます。

基本的には配置基準に沿った保育士の配置を再優先とし、安全性や保育の質の確保を重視しつつ保育士の負担が軽減できるよう、補助的な業務については子育て支援員など保育士以外の方にもお願いしてまいりたいと思えます。

子育て支援施策の充実のため、保育現場の要望などは機会を捉えて国や県に要望してまいりたいと思えます。

以上です。

○議長（関 悦子君） 渡辺建次議員。

○12番（渡辺建次君） それでは、1点だけお願いいたします。

保育現場から、具体的にはどのような要望等があるのでしょうか。

○議長（関 悦子君） 教育次長。

○教育次長（三輪 茂君） やはり保育士が慢性的に足りないというのが一番の要望だと思います。

○議長（関 悦子君） 以上で渡辺建次議員の質問を終結いたします。

---

◇ 福 島 浩 洋 君

○議長（関 悦子君） 続いて、6番、福島浩洋議員。

〔6番 福島浩洋君登壇〕

○6番（福島浩洋君） それでは、通告に基づきまして2件の質問をいたします。

1つ目、人事評価の考察と達成度について。

小布施町でも平成28年度より本格的に導入し、はや3年を経過しております。その目的は、町民の福祉と利益のために職員一人一人の能力開発と人材育成を図り、職員のやる気や向上心を高め、組織の活性化を進めていくことが最大の目的と認識しております。

我々町民が行政に対して期待することは、町民の立場に立って物事を考え、ともに共有しまちづくりを進め、公正公平の政治に対応し、信頼させる職員。そのために広い視野で先見性を持って、発想力豊かで地域の課題に取り組んでもらうという職員になります。そこで、3項目の質問をいたします。

はや3年を経過した時点で、町民皆さんのための利益達成度はどの程度の評価でしょうか。

2つ目、3年経過し、最終評価者として民間で実施している人事評価、あるいは人事考課との違いはありますか。

3つ目、民間の人事評価は、時としてリストラや降格、昇給の対象目的になります。町行政として、評価、考課はどの程度にとどめているのでしょうか。

○議長（関 悦子君） 久保田副町長。

〔副町長 久保田隆生君登壇〕

○副町長（久保田隆生君） それでは、福島議員の人事評価の考察と達成度についての質問にお答えを申し上げます。

最初に、3年を経過いたしましての町民の皆様のための利益達成度ということでございます。

今、議員がおっしゃられましたとおり、町では人事評価の目的を住民ニーズの高度化や多様化、職員数の減少が進む中、個々の職員の能力や意欲を能力、実績に基づく人事管理を行うことで一層高めまして、組織全体の力を向上させ、もって住民サービスの向上を目指すための土台を築くことと考えているところであります。

具体的には、平成29年にも議員からご質問をいただいておりますが、人事評価は若干説明させていただきますと、職員とその上司が面談を行いまして、上司が職員の能力と行政についての評価を行うわけでありまして、その際使用いたしますのが人事評価記録書と能力評価の記録書ということで、2つの評価を行うわけでありまして、

能力評価につきましては、能力ということで、倫理面、例えば全体の奉仕者としての取り組み、問題解決、問題への迅速な対応など、また業務の遂行、計画的な業務の振興、チームワーク、これはチームワークでございます。あとコミュニケーション、職員や住民の皆さんとのコミュニケーション能力ということで5つの項目を設定しておりまして、この能力について年度当初に自己申告をいたしまして、1年後にまた評価を個人がしていくということであります。

業績評価につきましては、これも年度の当初に職員が担当する業務の中から、あるいは上司と相談し合って主なやつを3つ、4つ選びまして、決めまして、その業務内容に対する自分の目標設定を行います。この目標設定について、半年後にまた上司といろいろこの申告に基づくアドバイスなりを受けていくわけでありまして、

これは年に2回ということでありまして、この能力評価、業績評価とも、うちの小布施町の場合は、やり方といたしますと5段階評価をさせていただいているわけでありまして、A、B、Cでありまして、Aは優秀、Cは平均を下回るということで、Bが平均なのですが、BにB+とB-を設けまして、B+が平均より上、B-が平均より下というようなそういう5段階評価をしております。

業績評価は、いわゆるPDCAサイクルによる業務改善の具体的な手法といえるわけでありまして、能力評価につきましても、評価によって能力の向上、これを育てるといふか期待していきたいと。人事評価制度は、結果として住民サービスの向上に結びつくものと考えているところでございます。

制度における評価というのは、今申し上げましたとおり、上司と職員の間的那种個人に関するものでございまして、ご質問がございます町民の皆さんのための利益達成度、これを具体的になかなか示すというか、こちらでわかるのは非常に難しいことだと考えておりま

す。これも、いろいろなところで住民の皆さんのお声を聞く中でお聞きしていくしかないのかなと。

町の事業の評価というのは、町民の代表である議員の皆様が一応9月決算においていろいろ指摘いただくわけですが、直接その住民の皆さんの声というのがどの程度のものなのかというのは、これはなかなか難しいものがございます。

例えば今行っている中では町政懇談会などで、いろいろな課題、こちらから出すテーマプラスいろいろなことをお聞きしておりまして、その中でいろいろな声をお聞きしていけるものと考えております。

2番目の3年を経過して、最終評価者として民間で実施している人事評価、あるいは人事考課との違いはあるかということでございます。

地方公共団体と企業では、その目的なり、いろいろな勤務状況も異なりますので、当然人事考課、あるいは評価、考課の視点はやはり違うものと考えておりますが、具体的に民間企業の人事評価、人事考課については把握をしておりません。

民間では、ちょっと最終評価者ということがよくわからなくて確認したんですが、自己研さんとして資格をした場合、昇給を行っている面があるということではございます。恐らくそういう民間企業では具体的な企業の利益に、それも結びつくものではないかと思えます。

人事評価制度、先ほど申し上げましたとおりでありまして、資格の取得についていえば、職員なんかも昨今ではみずから社会福祉士の資格を取った職員がおります。ただ、その資格そのものの評価ではなく、その資格を持って、先ほど申し上げました例えば業績の評価ですと自分の目的を持って、その知識や技術を生かして、どの程度その業務を達成できたかと、こういった場合に結果として高い評価がそこで得られるんじゃないかと、そういうことに結びついていくものと考えるところでございます。

民間でも地方公共団体でも、人物、人に対する評価でございますので、民間企業のそういった人事考課、評価、大変参考になるもの多々あるとは思いますが、ただ小布施町の場合、平成28年から始まって3年経過したわけでございます。当町の人事評価制度は、まだまだまだ申し上げますが改善すべき点、多々ございまして、まずは自分たちの人事評価の確立に取り組んでいきたいと考えております。

3番目の民間の人事評価は、時としてリストラや昇格、昇給の対象目的になると。町行政として、実際の評価、考課はどのように行っているかということでもあります。

繰り返しになりますが、人事評価によりまして職員の育成、おっしゃるとおり育成が一番

この目的とするところでありまして、職員が育つことで組織としての力が相当高まって住民サービス向上につながってくると思います。

うちの場合、実際のその評価なんです、係長は課係員、部下の評価を行います。課長は係長、町長、副町長は課長の評価を行っていくところでありまして、この人事評価制度も地方自治法なり地方公務員法の改正で行われてきているところでありまして、地方公務員法では、任命権者は人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用するものとするところでありまして、法律では、この人事評価をそういった任用なり、給与なりに活用していきなさいと定めているところでもあります。

うちのほうも、これは人事評価そのものは確実にやってきておりますが、例えば任用につきましては、この人事評価の先ほどのこの評価も参考にしながら、100人程度の規模の職場でございますので、その法律の中にも人事評価プラス常日ごろの本人の勤務状況ですとか対応を見てですねということがございまして、それも参考にしながら昇任等を行っているところでもあります。

給与への反映というのは、特に法律では勤勉手当の反映を規定しております。勤勉手当、職員の仕事をしたということなんです、これについては現在のところなかなか行っておりません。これも、なかなかどちらかというとBという評価が非常に多いわけでございます。ただ、人事評価制度の狙いは、そのところをしっかりと評価をしながらしていきなさいということでもありますので、人に対する評価で実際の金銭の給付に対する理解を得るには、うちの制度も3年ほどたつんですが、評価する側と評価される側の信頼関係、そういったものが納得できるものに、さらにしっかりと築いていく必要があるかなと思っております。

いろいろなやり方がございまして、うちの場合は今A、B、C、Dの人事評価制度なんです、町村によっては、具体的にそれを数値化しているところがあるわけですね。ですから、数値化することによって、その評価を受ける側も納得していくということになりますが、根底にあるのはやはり評価する側、される側の信頼関係ということで、このことについては、始まってから実は講師を招いて評価者の研修、あるいは被評価者研修というのをやってきてはおりますが、なかなかいろいろな状況の中でまだまだそのところをしっかりと、ほかの整備も含めてやっていく必要があると思っております。

今申し上げましたとおり、そういった制度を十分趣旨に沿って進めていかなければいけないと思っているところでもあります。今申し上げましたとおり、人事評価制度、実際始まっておるわけですがまだまだ多くの課題がございますので、その点しっかりと改善して、その趣旨

に沿って職員の能力、資質の向上をして、要するに組織としての力を高めていきたいと考えております。

以上でございます。

○議長（関 悦子君） 福島浩洋議員。

○6番（福島浩洋君） ただいまのご答弁の中で、ある程度P D C Aをもって人事評価の対象ということですが、民間でもそうですが、人事評価というのは、やっぱり賞与というのは対象の1つの目的になるはずなんです、我々でもボーナスでも30万、50万というのは平気で差がつく。

それによって民間の競争力なり会社の業績を発展させるということなんでしょうけれども、小布施町でもそういう目的を持ってやってもらうと、競争心が起きたり、さらなる住民のサービス向上にもなると思うんですが、そのことはどの程度やっていらっしゃるんでしょうか。

○議長（関 悦子君） 副町長。

○副町長（久保田隆生君） 民間企業さんと地方公共団体の特に大きな違いというのは給与面で、いわゆるボーナスというのは期末手当と勤勉手当がございまして、期末手当は、これについては一定の月数等勤務いたしますと、今年間で2.0とかですけれども決まっている金額でございまして、在職した月数によって、これはもう固定で決まっております。

今福島議員がおっしゃられた差をつけるということについては、勤勉手当が法律の趣旨の中でも一応定まっているところであります。勤勉手当につきましても、やはり一定の率があるわけですが、考え方は、要するに給料とか、細かく言いますと職員のそれぞれもらっている扶養手当等々総額を出すわけですね。それについて一定の率を掛けて手当を支給することになります。

勤勉という名前のおり、頑張った職員を対象に新たにできた人事評価制度では考えておりまして、その中で人事評価制度の結果、あるいは普段の勤務ぶりを勤勉手当の中に支給していきなさいということで定められておりますので、そのところを人事評価制度をしっかりと確立するというか、これは職員組合の皆さんともしっかり話しなくちゃいけないんですが、そういうものをやらなければいけないというのが地方公務員法でも決まっておりますので、これはこれでやっていくと。

ただ、結果として、みんなが同じように頑張れば、そこに差はつかないということもありません。そこら辺のところ非常に難しいのですが、勤勉手当の趣旨というか、地方公務員法でいう新たな人事評価制度は、そこに頑張った人は頑張ったように評価して、その率につ

いていうのか、全体的な金額、ちょっと金額のやり方は違うんですが差をつけなさいという趣旨でありますので、基本的にはそういう趣旨に沿って人事評価制度を給与、勤勉手当に反映させていくということは基本としたらあると思います。

○議長（関 悦子君） 福島浩洋議員。

○6番（福島浩洋君） 今のお話聞いていると、それなりに頑張った人はBクラス、それから、それ以上の方はAクラスということなんでしょうけれども、町の税金を使っていることになると思うんですが、それなりの評価をして町の人に発表するというのも、ある程度必要じゃないかと思うんですが、そのためには先ほど副町長がおっしゃった自己研さんとしては、例えばケアマネジャーだとか介護福祉だとか会計士だとか、いろいろな図書司書だとかという、町の皆さんのサービスに役立つような資格を取るのも住民サービスの一つだと思うんですが、その辺も含めてははっきりしてやらないと、人事評価やっている意味がないんじゃないかと思うんですが、その辺はいかがでしょうか。

○議長（関 悦子君） 久保田副町長。

○副町長（久保田隆生君） 資格については、今のところは例えば社会福祉士ですと、募集をするときには、もう既にその資格を持った方を基本的には採用をしていくということとなっております。いわゆる専門職ですんで、保健師であれば保健師、あるいは主任ケアマネだったら主任ケアマネ等という資格の取得者を前提とした職員採用をしております。

ですから、今のところ例えばそういった資格なくて、福祉関係で新たに資格を取ったということそのものを人事評価にしていくということになると、採用そのものの基準なり考えなくちゃいけないかなと。私は持っていたけれども、それは最初からあるけれども、それがなくなってしまうところもあるかと思えます。

ただ、間違いなく、その職員が自分の福祉のために、そういう知識なり技術を取得したということはやっぱり評価できることだとは思いますが、それを今後どうするかということは1つの課題かとは思います。

資格も含めまして、どの町村も恐らくなかなか具体的な評価の仕方、それを具体的な金銭等への反映をさせるということは、それぞれいろいろなやり方がある、やっていると思います。3年ほど過ぎたんですが、ここもしっかりほかの町村の具体的なやっているところもございまして、そこもしっかりと把握して、今までもやってこなかったわけじゃございません。しっかり人事評価やっているんですし、任用のほうも、それも含めてやっていますが、金銭面についても、今後具体的に特に金銭面については職員間同士、職員とのそういった説

明なり納得していただく中でのやり方が必要となってきますので、そういった形でやっていきたいと思うところであります。

○議長（関 悦子君） 福島浩洋議員。

○6番（福島浩洋君） そうしますと、今の副町長のお答えですと、令和元年、令和2年、さらなる人事評価というのは進めていかなきゃならないと思うんですが、町民のためのサービス向上というのは、今後どのような方向、今までのものを踏襲するのか、さらに研究してもう少し発展させるのかというところをちょっとお伺いしたいと思います。

○議長（関 悦子君） 副町長。

○副町長（久保田隆生君） 住民のサービスの向上の具体的な目に見える化というのは、申し上げましたとおり、なかなか人事評価制度そのものがどんな形かというのは難しいと思っています。

ただ、申し上げましたとおり、人事評価、能力も業績もこれをしっかりやっていくことで、例えば評価を受ける側も評価をする側も、評価するわけですから、その分野について係長なり課長というのはいろいろなものをしっかり把握して、自分自身がそのことを把握して進めなければいけないわけであります。

ですから、今課長さん、係長さん方やっただけなんですけど、そのことをしっかりまた内容を濃くしていただくというか、進化させていただくことで、本来の人事評価制度の趣旨、そこをもう一回お互いに我々も含めて趣旨を納得し合うと。

それが結果じゃないんですね。基本的には人事評価という能力評価、行政評価を通じて、受ける側も、あるいは行う側も自分自身の立場の中で職員としての能力なり、そういった仕事を向上させていくことが目的でございますので、その結果としましたら昇給なり、あるいは実際の金銭面にかかわってくるということではありますが、結果はあくまで住民サービスの向上に向けてやるんだという、その趣旨をしっかりと確認していきたいと思っております。

○議長（関 悦子君） 福島浩洋議員。

○6番（福島浩洋君） 安全な通学路整備はどこまで実行できるのか。

最近、痛ましい交通事故が日本中で起きております。先日も町内で軽トラックによる重大事故が発生しました。

4月より新1年生が上級生と一緒に通学しており、帰りは授業の関係で単独で帰っていく姿を見かけます。通学路に関しては昨年も一般質問をし、整備計画を聞いておりますが、次の点について伺います。

(1) 毎年新年度当初に発行される「ここに使います、ことしの予算」の表紙は、子供たちの元気な顔が載っております。31年度、令和元年度の6つの重点施策のうち地域の安全と安心の推進も必須項目です。中でも特に大切な子供たちの交通安全施設の設置は通学路の整備も含まれると解釈いたしますが、30年度の進捗状況はどの程度だったのか、また令和元年度の具体的な整備目標についてお伺いいたします。

(2) 各道路の路側帯の白線や横断歩道のゼブラ線も薄くなっており、運転席からも非常に見えにくく、特に夕方や夜間は気を使います。歩行者を守るためにも設備上の復旧は早急にすべきだと思いますが、またおのおののラインを反射ライン等の工夫や改善する考えについてお聞かせください。

○議長（関 悦子君） 畔上建設水道課長。

〔建設水道課長 畔上敏春君登壇〕

○建設水道課長（畔上敏春君） 福島議員の安全な通学路整備についての質問にお答えを申し上げます。

議員ご質問にありましたように、子供たちを巻き込んだ痛ましい交通事故が発生しています。最近では、5月8日に滋賀県大津市の県道で信号待ちをしていた保育園児の列に自動車同士の衝突事故を起こした車が突進し、園児2人が亡くなるという痛ましい事故が発生しています。また、交通事故とは違いますが、去る28日には神奈川県川崎市でスクールバスを待っていた子供たちが刺されるという死傷事件も発生をしており、安全施設の整備はもちろんですが、子供たちの見守りも大変重要だと感じているところです。

ご質問1点目の交通安全施設の平成30年度の整備状況と平成31年度の整備目標についてお答えを申し上げます。

子供たちの通学路等の安全対策につきましては、平成30年9月会議の議員よりの一般質問でもお答えをしておりますが、平成27年3月に学校関係者、安協、警察、道路管理者により設置しました小布施町通学路安全協議会におきまして、毎年通学路の危険箇所の改善に向けた協議や現地確認などを実施し、道路管理者により整備等を実施をしております。

また、カーブミラーの新設や修繕につきましては、町交通安全協会の各支部からの申請により現地を確認し、対応をしております。

まず、平成30年度の整備状況ですが、通学路のカラー舗装につきましては、平成29年度実施の岩松院線六川地区の続きの跨線橋までの83メートルを実施をしております。また、議員よりご指摘のありました小布施中学校グラウンド東側の側溝のふたの修繕、福原地籍にあり

ます横断報道部分の水路のふたかけを行ってきております。

そのほか、安協支部からの申請によるカーブミラー設置6カ所、道路区画線の引き直し約1.5キロメートルや路面標示、看板設置などを行うとともに、薄れた横断歩道の引き直しを随時、県公安委員会にお願いをしてきております。

平成31年度の具体的な整備目標というご質問ですが、予算策定時の状況でお答えをさせていただきます。

本年度予算では、交通安全施設整備費で499万8,000円を計上をしております。通学路のカーブミラー舗装につきましては、横町から大島間の福原地区で実施を予定をしております。また、カーブミラーの新設や道路区画線の引き直しも引き続き予定をしております。

今申しあげましたものは予算策定時点でのものであり、今後緊急に整備が必要な箇所等が生じた場合には、それらの箇所を優先して実施をしてまいりたいと考えております。

2点目の白線等の早期復旧と反射ライン等の工夫改善についてお答えを申し上げます。

白線の引き直しにつきましては、毎年担当で現地を確認し、引き直しをしてきています。一度に全てを実施することは多額な費用がかかるため、毎年現地確認をする中で傷みの激しい箇所から優先的に予算の範囲内で実施をしてきておりますので、ご理解をお願いいたします。

横断歩道につきましては、薄れている箇所等を発見した都度、随時、県公安委員会に引き直しをお願いをしています。そのような箇所がありましたら、ご連絡をいただければと思っております。

夜間も見えやすいように反射ライン等の工夫、改善についてですが、町発注の請負会社に確認をしたところ、現在引き直しで使用している塗料にはガラスビーズと呼ばれる小さなガラスの粒が入っており、車のライトに反射するようになっていますが、経年劣化や汚れの付着などにより効果が薄れてしまうとのことでした。

このようなことから、現在、交通量の多い道路の横断歩道で塗料の耐久性試験をしているとも聞いています。その状況を見る中で、今後発注する場合には、より耐久性のあるものを活用していきたいと考えております。

以上でございます。

○6番（福島浩洋君） 以上で質問終わります。

○議長（関悦子君） 以上で福島浩洋議員の質問を終結いたします。

これで行政事務一般に関する質問を終了いたします。

---

◎散会の宣告

○議長（関 悦子君） 以上で本日の日程は全て終了しました。

本日はこれにて散会したいと思います。

ご苦労さまでした。

散会 午後 2時00分