

自然に感謝、小水力発電の可能性調査開始を

ふじわら たけし
藤原 孟
(無会派)



Q 町の脱炭素と地域振興の同時実現の可能な事業で水のエネルギーを使った小水力発電について取り組むべきと考える。幕別ダムのは活用は。

A 小水力発電導入の検討を進め、平成25年に調査を実施。しかし、幕別ダムは、発電量が少なく、本州に比べ発電可能期間も短いため、建設費回収に約130年を要すると判明し、採算性が見込めず導入を断念した。近年の物価高騰を考慮すると、今後採算性は低いと考える。

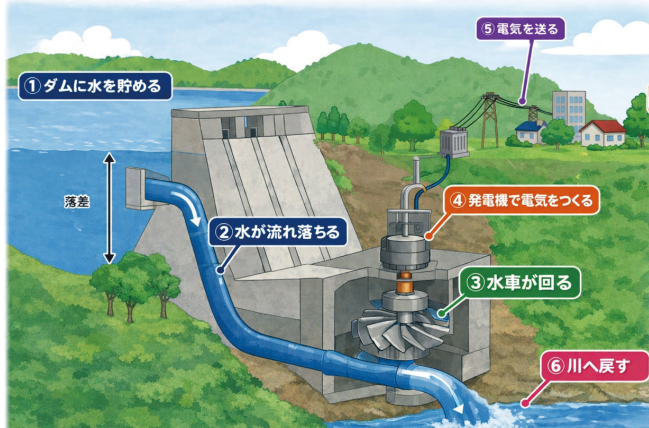
Q 猿別川の既存の取水施設(西猿別水利組合)や不凍河川であるメン川、上チュウレイ川の活用は。

A 猿別川の施設は西猿別水利組合管理であり、町では検討していないが、落差が小さく活用は難しい。メン川も落差が小さく発電量が見込めず、中流域のふ化場の環境保全の観点からも活用は難しい。上チュウレイ川は過去にも発電量不足で発電所が廃止された経緯があり、十分な発電量が見込めない。
また、「再生可能エネルギー情報提供システム」でも本町の小水力発電ポテンシャルは低いとされており、現時点では小水力発電を活用した再生可能エネルギーの導入は考えていない。

Q 国の支援事業を受けて官民共同で地域新電力会社を設立する考えは。

A 再生可能エネルギー事業では、発電した電気の活用法が重要であるため、事業計画時に活用法を明確にする必要がある。地域新電力会社の設立は地域活性化に有効だが、供給先確保や送電費用など採算性の問題があり、本町の小水力発電のポテンシャルでは設立は困難と考える。

小水力発電の仕組み(ダムの例)



定年引上げに伴う組織活性化と全世代が能力を発揮できる環境整備を

ふじたに のりゆき
藤谷 謹至
(拓政会)



Q 定年延長に伴う組織の高齢化が進む中、若手・中堅職員の昇任遅延による意欲低下が懸念される。ポストの回転が鈍化する見通しと、昇任以外で若手が希望を持ち、やりがいを感じて働き続けられる新たな評価や応援の仕組みを伺う。

A 定年延長に伴い、60歳に達した管理監督職は役職定年で係長職以下に降任する。令和6・7年度では部課長職等が係長職として発令され、これにより6人昇任している。今後定年延長者は増加見込みであるが、係長昇任年齢は従前と変わらない見込み。若手職員の意欲低下は招いていない認識のため、昇任以外の新たな対策は考えていない。

Q 役職定年を迎えたベテラン職員に対し、具体的にどのような業務を想定しているのか。豊富な知見を活かした専門業務への従事や、後進を育成するアドバイザー的役割など、新しい職務分担のあり方をどう構築していくのか伺う。

A 定年延長となる職員は、既存の正職員ポストに配置する。これは、培ってきた知識を活用し、後進に伝え、住民サービス向上に貢献するためであり、現状では新たな職務分担を構築する考えはない。今後はベテラン職員が若手・中堅職員へアドバイスする環境を醸成し、組織の総合力向上を目指す。

Q 人材の育成と定着を実現するため、意欲ある若手の重要ポストへの登用や部局横断プロジェクトへの抜擢など、組織活性化の具体的取組を伺う。

A 若手職員はこれまで、新庁舎建設や人口減少対策、自治体DX推進などの組織横断的なプロジェクトなどを編成し、柔軟な発想で課題解決に取り組んできた。今後も同様の取り組みを継続する。また、「幕別町人材育成基本方針」に基づき、職員の意識改革と意欲向上を図り、計画的な研修と主体的な能力開発を促すことで組織活性化を図っていく。

