

公共施設の適正な配置と、持続可能な財政運営は

うちやま み ほ こ

内山美穂子

(拓政会)



Q 「幕別町公共施設等総合管理計画」に掲げる数値目標(2037年までに総床面積10%減、費用20%圧縮)は、策定から10年経った現在、どこまで進んでいるのか。

A 総床面積は、アイヌ文化交流施設の建設やまくべつ学園の増築などにより、本年3月末現在では当初計画比1.7%増。今後は閉校後の校舎や公営住宅の売却・解体により減少するものと考えます。

Q 「大型施設」の建設と、「全体の削減計画」のバランスは。

A 施設等の老朽化の状況や利用実態、役割や機能、将来人口や地域事情、さらに財政計画との整合性を総合的に考慮し、継続利用、建替え、集約、転用、売却、廃止の具体的な対応方針を、住民との合意形成を図りながら考えていく。

Q 減り続ける「町の貯金」や、「将来の負担(借金)」へのリスク認識は。

A 地方債(借金)は令和9年度末に約190.2億円でピークを迎える。将来負担比率は、令和6年度75.1%(管内最下位)、令和7年度見込みが100.8%であり、以降も上昇していくものと考えている。財政調整基金(貯金)は本年5月末現在で約13億円。優先度に合わせた事業を選択し、起債によらない事業を実施し、赤字回避に努める。まずは内部で財政計画を作成していかなければならない。

Q 公共施設の「残す・なくす」の判断に欠かせない、分かりやすい情報公開や、住民参加の仕組みは。

A 町民が判断できるような事務事業評価を行っている。

幕別町公共施設等総合管理計画とは？

町が所有する全ての公共施設やインフラを、この先どうやりくりしていくかを決めた長期的な計画。今後人口も税収も減る一方で、施設の老朽化が一斉に到来し、維持・更新費は膨らんでいく。将来にわたって住民に必要なサービスを維持していくため、限られた予算で、施設を総合的に見直すという数値目標を定めたもの。

将来負担比率とは？

町の財政規模に対してどのくらいの借金を抱えているか、将来の財政への重さを示す指標。数値が高いほど将来返済する割合が大きくなる。(早期健全化基準は350%)

男女共同参画計画に基づく町職員の女性管理職登用の推進について

おだ あら き

小田 新紀

(拓政会)



Q 管理職登用における評価基準及び運用について、従来の男性中心の働き方を前提としたものになっていないか。

A 本町は「幕別町男女共同参画計画」に基づき、多様な業務経験と計画的な職員研修を通じ、職責に応じた知識・技能を有する人材の育成に取り組んでいる。性別にとらわれず個人の資質能力を評価し、管理職登用を実施してきた。今後も同様に、男女を問わず能力や意欲・向上心などを総合的に評価し、公平・平等な登用を行う。

Q 管理職を希望しにくい背景の把握や要因について調査・分析をされているのか。また、管理職像及び組織文化の見直しについての検証は。

A これまで管理職を希望しにくい背景の分析は行っていないが、管理職としての業務を遂行する負担感が増している状況にあると認識している。今後はワークライフバランス向上を重視し、有給取得促進や育休活用、計画的研修などで働きやすい環境を整備する。男女問わずスキルアップを促し、意欲的な組織となるよう努める。

Q 数値目標の設定及びクォータ制※などを検討する考えは。

A 女性管理職の数値目標やクォータ制は、適材適所や本人の負担を懸念し、導入する考えに至らない。今後も能力や意欲を総合的に評価し、男女を分け隔てなく評価・登用を行う。

※クォータ制…女性管理職などの割合を一定数割り当て、確保することで、多様な視点を職場運営に生かそうとする考え方



▲「幕別町男女共同参画計画」について(幕別町HP)

▲「幕別町男女共同参画計画」