

◇ 西 田 祐 子 君

○議長（松田謙吾君） それでは、会派きずな、5番、西田祐子議員、登壇を願います。
〔5番 西田祐子君登壇〕

○5番（西田祐子君） 会派きずなの西田祐子でございます。会派を代表し、代表質問をさせていただきます。

1項目め、町政執行方針についてであります。昨年10月、戸田町長は、前回に引き続き無投票で3回目の当選を果たされました。我が会派もそろって当選させていただき、二元代表制の下、是々非々の立場から議会議論を展開してまいりました。町長の基本的な政治姿勢として、公平で公正な立場で自治運営に挑まれておられると思います。そこで、質問いたします。

(1)、基本姿勢についてであります。①、3期目に向けて戸田町長が町政に挑む姿勢について伺います。

②、5つの「わ」についてであります。単なる語呂合わせではなく、制度の裏打ちが必要だと思えます。5つの「わ」は、第6次総合計画にどのように組み込まれ、計画や事業とどのように連動しているのか伺います。

(2)、財政についてであります。①、白老町の財政は、長期にわたる人件費削減と大幅な町民サービスの削減による財政健全化プランの結果、赤字再建団体への転落が危惧される状況から脱することができました。町長が担った8年間の成果と課題をお伺いいたします。

②、財政健全化プランは、令和2年度で終了いたしますが、計画の見直しや策定をどう実施されるのか伺います。

(3)、白老町立国民健康保険病院についてであります。①、医療提供体制の確保と経営状況の改善策についてであります。本町では、人口減少や高齢化の進行などで地域医療を取り巻く環境が大きく変化しています。誰もが安心して暮らすことのできる活力ある地域社会づくりを進めるためには、町民の暮らしを守る地域医療の確保が最優先課題です。町民の健康維持増進を図り、高齢化社会にも対応できる安全、安心のまちづくりのために地域に根差した医療機関である白老町立国民健康保険病院の医療体制の確保と経営状況の改善策が望まれるところでありますので、お伺いいたします。

②、白老町立国民健康保険病院は、昭和41年に建設されてから53年以上経過しております。前町長の時代から町立病院の老朽化が問題となり、改築議論が進んでおりますが、改築まで何年かかるのか分かりません。その間、入院患者にとって不自由な思いをさせている状況に違和感を覚えております。病院の建物、医療機器、厨房機器、洗面台やトイレの水回り、ベッド、部屋のドアなど、老朽化が進む設備や機械についての現状をお伺いいたします。

(4)、人事管理と会計年度任用職員制度について伺います。①、会計年度任用職員制度の目的と主な内容についてお伺いいたします。

②、職員の選考、採用方法と人材の確保及び育成について伺います。

③、職員の定数管理について伺います。

④、職員人件費の財政負担について伺います。

⑤、業務の検証、組織機構の再点検の考え方を伺います。

(5)、人口減少や少子化対策の取組と課題について伺います。白老町は、全国や全道を上回るペースで進む人口減少に危機感を持ち、地域社会の創生に向けた施策を総合的、計画的に推進するための各種の取組を実施してまいりました。しかしながら、若年人口の流出に歯止めがかからず、新生児出生率に至っては悲しくなるほど低い状況で推移しております。本来であれば、白老町で生まれ育った若者が活躍の場として白老町を選んでいただきたい、白老町の発展に貢献していただきたいと思うのですが、残念ながらそのような状況にないのが現実であります。白老町の人口ビジョン及びまち・ひと・しごと創生総合戦略で人口減少の状況を改善するため、これまでの取組で足りなかったと思う部分と課題について伺います。

②、町長は、執行方針の冒頭で、大切なことは人口が減少していくという現実を直視した上で、そのスピードを少しでも緩やかにすることと述べております。人口減少のスピードを緩やかなものにするための重点項目と施策についてお伺いいたします。

次に、2項目め、教育行政執行方針についてであります。(1)、学校教育についてであります。ALT、外国語指導助手、これについてであります。学習指導要領が見直され、今年4月より英語教育が大きく変わります。小学3年生から英語教育がスタートし、5年生からは英語は必修科目となり、指導体制の充実を図るために白老町では2名を採用していますが、その効果と課題について伺います。

②、小規模学校についてであります。昨年の教育執行方針では、学習環境の改善として小規模な小学校における人間関係を豊かにするため、複数の学校での合同授業や行事を行う集合学習を実施するとしております。小規模小学校の児童数は、竹浦小学校で29名、虎杖小学校で39名となっておりますが、小規模小学校の合同授業、集合学習の効果と課題をお伺いいたします。(2)、ICTについてであります。①、Society 5.0に向けた人材育成について伺います。Society 5.0は、国が目指すべき未来社会の姿として提唱されたものですが、その未来社会とはどのような姿なのか、また人材育成はどのようなものなのかをお伺いいたします。

②、GIGAスクール構想、児童生徒1人1台コンピュータを実現することに向けた取組をお伺いいたします。

○議長（松田謙吾君） 戸田町長。

[町長 戸田安彦君登壇]

○町長（戸田安彦君） 西田議員の代表質問にお答えいたします。

町政執行方針についてのご質問であります。1項目めの基本姿勢についてであります。1

点目の3期目の町政に臨む姿勢についてであります。5つの「わ」を基本とした政策展開により、町民の安全、安心を守る取組をはじめ、子供から高齢者までの健康づくりのほか、子育て対策や教育環境の充実、ウポポイを起爆剤とした観光振興、地域コミュニティの活性化など町民生活により密着した取組を進め、誰もが幸せを実感できるふるさとづくりに取り組んでまいります。

2点目の第6次総合計画との連動性についてであります。私の公約の5つの「わ」の指針は、安心、元気、学び、活気、希望の5つのまちづくりと結びついております。さらに、これらの5つのまちづくりが第6次総合計画基本計画で示す生活環境、健康福祉、教育文化、経済産業、地域自治の5分野と連動しており、各分野における基本施策の実施により、公約事業の推進を図ることとしております。

2項目めの財政運営についてであります。1点目の2期8年間の成果と課題についてあります。私が町長に就任した平成23年度におきましては、公債費は20億円を超え、実質公債比率が公債費負担適正化計画の策定が必要となる18%を超える19.1%に達するとともに、財政調整基金残高は2億1,500万円程度にとどまるなど、非常に厳しい財政状況でありました。この状況を脱却すべく、26年3月に財政健全化プランを策定し、収支均衡を図るとともに、起債の総枠管理による抑制に努めてきた結果、実質公債費比率は30年度決算で14.9%に改善、財政調整基金残高は約8億3,000万円に達するなど、健全化に向けた歩みを着実に進めているものと捉えております。今後におきましては、多額の財政負担を伴う公共施設の改修や町民生活の充実など取り組むべき事業が山積していることから、安定的な財源の確保とともに投資と財政規律のバランスを的確に見極めることが課題であると考えております。

2点目の財政健全化プランの見直しや策定の手法についてであります。これまでの事業の削減や縮小を中心とした抑制型の計画を見直し、本町が直面する課題や住民生活の充実など、まちづくりの最上位計画である総合計画に掲げる施策を適時適切に実施できるよう投資と財政規律のバランスを的確に見極めながら、まちづくりを支える計画として策定したいと考えております。

3項目めの町立病院の経営についてであります。1点目の医療体制確保と経営改善策についてであります。現在の常勤医師2名による医療体制について早期に4名体制を実現することに加えて、近年大学病院や他医療機関より専門医の派遣を受ける機会が増え、好評を得ている実績から、さらなる専門医による外来診療体制の充実を図ってまいります。また、病床機能については、現在の急性期病床の一部を回復期病床へ転換し、入院患者数の安定確保とさらなる診療報酬加算を取得するなど、収支改善に取り組んでまいります。

2点目の老朽化が進む設備や機器の現状についてであります。築53年を経過して老朽化が進む病院施設において、特に法的な制約や事故の危険性が高い電気設備や昇降機設備については、優先的に修繕や交換工事を進めているところであります。また、給排水及び空

調設備に加えて職員住宅の改修や医療機器等の備品更新については、安全性を最優先にしながらも改築時期を控えている現状を踏まえ、緊急性や必要性の有無を慎重に判断し、整備を実施しているところであります。

4項目めの人事管理と会計年度任用職員制度についてであります。1点目の制度の主な目的と主な内容についてであります。会計年度任用職員制度は非正規職員の処遇改善に向けて、賃金格差や休暇等の待遇を是正することを目的としております。採用方法は、原則公募で、書類選考、面接試験により決定し、任期は1会計年度となりますが、再度の任用も可能となっています。給料の最低額は、正職員の最低給料額と同額になるほか、一定の条件を満たす会計年度任用職員には期末手当や退職手当が支給され、休暇の取扱いも正職員とほぼ同様になり、採用後の身分、服務規程は地方公務員法が適用され、職員に準ずる身分を持ち、主事補、主事と同格付となります。また、人材育成については、正職員と同様に会計年度任用職員に対しても職員研修等の充実を図りながら能力向上に努めてまいります。

2点目の職員の選考、採用方法と人材の確保及び育成についてであります。本町では毎年9月に実施する胆振町村会の共通試験と欠員補充等の必要に応じて社会人採用試験を行い、試験内容は教養、適性検査、論文、性格検査、集団討論、面接試験であります。職員の人材育成については、平成28年度に白老町人材育成基本方針の改訂版を策定し、職場内外の研修の充実を図っております。

3点目の職員の定数管理についてであります。第2次白老町定員管理計画改訂版と財政健全化プランに沿って職員の定数管理を進めていきましたが、地方分権改革の推進などにより増大する多様な行政需要と再任用職員制度の導入もあったことから、財政健全化プランの改定に合わせて第3次定員管理計画を策定し、定数の見直しを行ったもので、その後は計画数を下回って推移しております。また、令和2年度には第4次定員管理計画を策定する準備を進めていく考えであります。

4点目の職員の人件費の財政負担についてであります。これまで15年に渡り継続してきました一般職の給与の自主削減については、元年度をもって終了する考えであります。この間、職員給与の自主削減に加えて、大量退職に伴う人員減や若年層の採用によって予想を上回る削減が図られてきたところであります。今後は民間委託等の活用や人口規模、財政規模に見合った定数管理を進め、人件費の適正化を図る考えであります。

5点目の業務の検証や組織機構の再点検の考え方についてであります。人口規模や財政規模に見合った財政運営を進めるためには、時代の変化を踏まえ、常に行政改革に取り組んでいくことが必要であります。そして、人口減少、少子高齢に伴う様々な課題に的確に対応するためにも現状の事務事業や組織の在り方について検証、見直しを行い、限られた財源や人員の中で組織力の向上に取り組み、効率的、効果的な行政運営を進めていく考えであります。

5項目めの人口減少や少子化対策の取組と課題についてであります。1点目の人口減少

を改善するための取組と課題についてであります。平成27年10月に白老町人口ビジョン及びまち・ひと・しごと創生総合戦略を策定し、5つの柱の下、子育て支援をはじめ移住定住策や雇用対策など多面的に各種施策を展開してきたところであります。急速な人口減少と少子高齢化等を背景に本町においても人口減少の流れは止まらず、人口構造においても生産年齢人口の割合が低下するなど、依然として厳しい状況に置かれているものと認識しております。

2点目の人口減少のスピードを緩やかにするための重点事項とその施策についてであります。第1期振興ビジョン改定に伴う人口動態分析から本町の人口減少の抑制には若い世代を中心とした社会増対策と人口構造の適正化が有効であると捉えております。このことから若い世代の交流、関わりに重きを置いた社会増対策を重点事項として掲げ、関係人口の創出、拡大をはじめ、若者、子育て世代の定着に向けた施策等を地域総合戦略に組み込みながら、人口減少の抑制に向けた取組等を一層推進していかねばならないものと考えております。

○議長（松田謙吾君） 安藤教育長。

〔教育長 安藤尚志君登壇〕

○教育長（安藤尚志君） 教育行政執行方針についてのご質問であります。

1項目めの学校教育についてであります。1点目のALTの活用における効果と課題についてであります。本町の児童生徒はコミュニケーション中心の授業を通して、英語への興味、関心を高め、意欲的に授業に取り組んでいることを効果と捉えております。さらに、新設する白老未来学の中でウポポイに訪れる外国人に英語で解説する学習を行い、授業で身につけた力を高めてまいります。

課題といたしましては、令和2年度からの新学習指導要領において5、6年生の外国語科の新設と3、4年生の外国語活動の実施により指導時数が増加するため、ALTの効果的な配置や活用が必要となっております。

2点目の小規模小学校の合同授業、集合学習の効果と課題についてであります。萩野小学校、竹浦小学校、虎杖小学校の3校の児童が全員参加する演劇鑑賞会、6年生を対象とした薬物乱用防止教室や体育学習を実施することで、社会性の涵養と多様な考えに触れる機会の創出、中学校への円滑な接続などを効果と捉えております。しかしながら、集合学習を行うためには移動に時間を要することや行事調整の難しさなどが課題となっております。

2項目めのICT教育環境の充実についてであります。1点目のSociety5.0の人材に向けた人材育成についてであります。Society5.0とは高度化したビッグデータやAIなどの先端技術が産業や社会生活に取り入れられ、あらゆる人が質の高いサービスを楽しみ、生き生きと快適に暮らすことのできる超スマート社会と言われております。このような社会を生き抜くためには、読解力、情報活用能力、対話を通して納得解を生み出す力など、変化に対応できる人材の育成が求められております。学校教育におきましては、新

学習指導要領で示されている資質、能力が児童生徒に身につくよう主体的、対話的で深い学びを生かした授業を推進し、学びの基盤を育成することが大切であります。

2点目のGIGAスクール構想に向けた取組についてであります。昨年末に文部科学省から示されたGIGAスクール構想は、3つの要素から成り立っております。1つ目は、児童生徒向けの1人1台端末と高速大容量の通信ネットワークを整備するハード面についてであります。2つ目は、ICTを効果的に活用して学習活動を行うソフト面についてであります。3つ目は、日常的に教員がICTを活用した授業を展開できる指導体制の構築であります。これらのことを実現することで子供たちが変化を前向きに受け止め、豊かな創造性を備え、持続可能な社会の作り手として予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質、能力を一層確実に育成していくことが目的となっております。

○議長（松田謙吾君） それでは、暫時休憩をいたします。

休憩 午前11時52分

再開 午後 1時06分

○議長（松田謙吾君） それでは、休憩を閉じ、代表質問を再開いたします。

5番、西田祐子議員。

〔5番 西田祐子君登壇〕

○5番（西田祐子君） 再質問させていただきます。

1、町政執行方針についてであります。（1）、基本姿勢についてですが、誰もが幸せを実感できるふるさとづくりに取り組むと町長は述べております。町民と約束した以上、成果を出していく責務はあります。執行方針の推進管理をどのように行い、町民に対してどう示していくのか、これが問われているわけでありまして。3月予算案でどのような事業に生かされているのかお伺いいたします。

（2）、財政運営についてであります。予算の状況で債務償還能力、資金繰り状況、積立ての状況、今後の見通しなど、財務の健全性などについて伺います。

2点目に、今回の財政運営について町長も言っておられますけれども、非常に苦しかったと。しかし、財政に少しゆとりができてきたら、あれもやってほしい、これもしてほしいと町民からの要望がたくさんあると思います。町長自身もその要望に応じてあげたいと強く思っているんじゃないかと思います。しかしながら、限られた財源の中でどこに予算を振り分けるのか、悩ましい限りと推察いたします。しかし、総花的で指針を欠く予算で現在の状況は打破できないと思います。先ほど町長も述べられたように安定的な財源の確保、投資と財政規律のバランスを的確に見極めると答弁があったように、きちんとした白老町の未来の姿を想像しながらつくっていくべきだと思います。将来白老町を担ってくれる人材、下支えをしてくれる人たちのために意欲的に財源を振り分けていくべきと思っております。この計画の見直しや策定をいつまでに行うのかお伺いいたします。

(3)、白老町立国民健康保険病院についてお伺いいたします。医療体制の確保と経営状況の改善策ということで答弁いただきましたけれども、私はまた違う視点で質問します。ICTによって業務を効率化し、人手不足を解消し、医療の安全性を向上させることが可能な時代になってきております。超高齢化社会に突入した日本では、医療や介護などが社会問題になっております。白老町もそれから逃れることのできない状況にあります。高齢者の増加、専門医の不足、医師の高齢化、さらには地域による医師の偏在化、高額医療機器導入によるコスト増などがいろいろこれから問題になってきます。しかし、これらの問題を解決し、経済的負担を減らしながら最適な医療、介護を提供することが白老町立病院の課せられた使命だと思っております。このような形で遠隔診療とか電子カルテを使うなど、専門性の高い医療が可能になってくるように思いますけれども、白老町のICT化はどのようにお考えになっているのか、また今後の考え方についてお伺いいたします。

次に、老朽化が進む設備や機器の更新についてお伺いいたします。先ほどは緊急性や必要性の有無を慎重に判断すると答弁いただきましたけれども、それでは入院患者の思いや願いはどこにあるのでしょうか。免疫力、抵抗力、体力の衰えた患者は、ご自分の身の回りのことも誰かにお世話していただかなければなりません。居心地よく入院できる環境を整えるべきだと思います。老朽化した設備や器械の交換、整備計画をきちんと立てるべきだと思いますけれども、お考えを伺います。

(4)、人事管理と会計年度任用職員制度について伺います。会計年度任用職員制度の導入によって待遇が改善され、さらなる雇用環境が向上することが期待されます。現在長期にわたり雇用されている嘱託職員、臨時職員は、正規職員と遜色がなく、それ以上の能力で働き、戦力として欠かせない嘱託職員、臨時職員が在職してくれます。この方々の採用は、給料の格付をする際に人事評価、経験年数などが勘案されますか。昇給はどのようになるのかお伺いいたします。

また、会計年度任用職員制度でスキルを有する人材の採用と育成は必要と思いますが、どのような研修プログラムになっているのかお伺いいたします。

次、制度の導入であります。働き方と仕事に影響を与える重要な問題と捉えております。正職員が担う業務と会計年度任用職員の業務や役割は明確にしているのかお伺いいたします。

次、正規職員の定員管理についてであります。人口規模に対し、一定の職員割合を確保し事務を進めていくとし、平成24年度の人口1万人当たりの職員数を109.18人を適正化としました。令和2年度、今年度白老町の人口推計は、1万6,542人と社会保障・人口問題研究所ではなっております。それに対し、約180名規模と設定されております。根拠が明確にされていましてけれども、令和2年度の計画では一般職員170名、再任用職員15名の合計185名、嘱託職員56名の総計241名となっております。財政健全化プランは令和2年度で終了いたしますが、適正化が求められる年度別職員計画数計画での計画人数と実績人数はどのよ

うになっているのかお伺いたします。

次に、会計年度任用職員と正規職員の人事管理でございます。これは、一体化することにより組織全体の意識高揚、公務能率の向上がこれまで以上に求められていますが、いかがなのかお伺します。令和2年度の正規職員数と会計年度任用職員数の割合、比率はどのようなになっているのかお伺いたします。

次に、行政運営についてであります。組織機構の再点検、組織力の増強に努めるとありますが、現組織の問題や課題を整理した上での執行方針だと思いますが、戸田町長は平成25年4月に組織機構改革を行い、グループ制を堅持したまま現在に至っています。現組織の成果と課題をどのように判断されていますか。お伺いたします。

次、(5)、人口減少や少子化対策の取組と課題についてであります。先ほどの質問で取組で足りなかった部分、課題について特に答えがなかったように思いますので、これについて答弁をお願いいたします。

また、若者、子育て世代の定着に向けた施策を組み込むとしていますが、今までの白老町の人口ビジョン及びまち・ひと・しごと創生総合戦略を大いに反省し、新たな第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略では総合計画や財政と連動させ、体制を強化し、持続可能な地域をつくるために抜本的な見直しをするべきだと思いますけれども、どのようにお考えなのか。白老町は、今前例にとらわれない新たな発想と行動力が求められております。新たな時代を切り開く積極果敢な政策展開を実現していく考えはないのかお伺いたします。

○議長（松田謙吾君） 大黒財政課長。

○財政課長（大黒克己君） それでは、私のほうから2項目めの財政運営についてのところでご答弁をさせていただきたいと思っております。

まず、最初の再質問で令和2年度の予算編成の状況というようなことでのご質問かと思っておりますけれども、今年度、令和2年度の予算編成をさせていただきましたけれども、まず財政調整基金の基金の状況につきましては、さらに積み増しできて、見込みとしましては約8億9,000万円程度になる見込みでございます。また、一般会計の町債残高でございますけれども、これまで目標であった100億円を切って、約94億円ということで、かなり起債残高は減るような状況になるかという見込みになってございます。しかしながら、2年度の予算については、歳出のほうで新たな象徴空間の関連施設の維持管理経費であったり、あるいは会計年度任用職員制度の移行に伴う支出の増というようなところでかなり財源的にも非常に厳しい状況でございます。その資金繰りといえどももちろんさらなる歳入の増を見込んで、交付税あるいは税等もそうですけれども、その辺を見込んで、正直なところ何とか財源を確保したという厳しい状況でございました。

今後の見通しにつきましても、歳入の確保が人口減少とともに厳しくなると予想される中にありまして、やはり財政構造の抜本の見直しというような一言ではなかなか解決でき

ない状況ではございますけれども、その辺行政改革とも絡めて、内部の経費の見直し等も含めて、今後も行っていかなければならないと考えてございます。

それと、2つ目の財政健全化プランの見直しの関係でございますけれども、これについては令和2年度から第6次の総合計画がスタートいたします。現行の財政健全化プランに代わる新たな財政計画につきましては、将来を見据えて総合計画を推進するための補完的な役割を果たして、様々な課題を解決していくための財源を確保していく計画にしたいと考えてございます。先ほども申しましたが、これからの人口減少、特に就労人口の減少が大きく税収等に響くとともに、普通交付税においても人口が基礎となりますので、人口減少とともに交付税も減少するというような中にありまして、財源の確保がさらに厳しくなるということは予想されるところでございます。そういう中で、やはり財政規律と、それから未来への投資ということで、そのバランスをどうしていくかというのが大きなこれからの課題になろうかなと思ひまして、議員がおっしゃるようなあれもこれもというような総花的な予算編成はこれからはだんだん厳しくなっていくと思っておりますので、あれかこれかというような集中と選択という中において財源を集中させて、未来への投資を図っていくという考えの下に令和2年度中に見直しの内容も固めて、議員の皆様と議論させていただきながら、令和3年度からスタートするような計画にしたいと考えてございます。

○議長（松田謙吾君） 村上病院事務長。

○病院事務長（村上弘光君） それでは、私は（3）の町立病院について2点ご質問でございます。まず、1点目のICTの件でございます。このICT化、特にこの医療の分野につきましてもここ最近飛躍的に進歩を遂げているという分野でございます。多種多様な部分で医療の分野もICT化をしているのですけれども、今回当院のICT化と、それと当院以外の近隣医療機関や施設と当院との関わり、いわゆる地域医療連携におけるこのICT化という2点に絞ってご答弁させていただきたいと思ひます。

まず、当院のICT化なのですけれども、先ほど議員からもありました電子カルテというのが1つございます。電子カルテにつきましては、当院は今まだ導入はしておりません。まだ紙カルテというような状況でございます。ただ、電子カルテに向けた準備を何もしていないかということではなくて、実は今年度電子カルテの下の一部になるのですけれども、医事会計システム、これはうちの窓口の会計システムなのですけれども、今回更新しているというようなことでございます。これも今使っているシステムの更新と同時に、将来の電子カルテ化に向けた準備もここに入っているということでございます。それとあと、昨日補正予算のほうを可決いただきましたけれども、画像処理のシステム、これにつきましても新年度予算を新たに上程していますけれども、これはもともとレントゲンのフィルムとか大きなものは過去にあったのですけれども、こういったものもフィルムレスということで、CTだとかこういったレントゲンの画像については全部を画像データというもので今保存されると。先生の診察の際には、うちのレントゲン室のほうからフィルムを持っていくことな

く、オンラインで画像のほうを先生の診察室で見ることができるといような形で、今そういったシステムを入れていると。これも先ほど申し上げた電子カルテシステムのシステム化のための一環という形での取組でございます。そういうことで、改築時期に電子カルテを入れるとかそういうことではなくて、今できることからもう電子カルテ化に向けた動きは取り組んでいるということでございます。

それとあと、近隣医療機関との地域医療連携におけるICT化ということでお答えしたいのですが、当院が含まれるこの東胆振医療圏、こちらのほうでもこういった部分についての一応取上げ方はありまして、先ほど申し上げました画像診断というのが実はあります。これはどういうことかと申しますと、当院で撮った画像を苫小牧市の今度次の医療機関に行ってまた写真を撮るということではなくて、当院で撮った画像をLANで送って、苫小牧市の医療機関で先生が画像を見て診断できるだとか、また先ほど遠隔の話がありましたけれども、今回その西胆振のほうではオンラインの診療というのを実は今回取り入れているという医療機関があります。これは道内で25件実はあるということなのですが、どういうことかという初診については先生と対面して診療をしますけれども、2回目以降については例えばスマートフォンのアプリだとかパソコン、テレビ電話だとか、こういった媒体を通じて診療すると。処方箋の発行についてもそういった電算化を図るといような部分の取組が実は進んでいるということで、ただこういった取組は、個人クリニックだとか小さい医療機関では進んでいるのですが、なかなか中規模、大規模の医療機関ではまだまだ進んでいないということでございます。ただ、先ほど院内の取組で申し上げたようにこういった取組について、やはりまず町立病院としてこういった時代の流れに取り残されないように、電子カルテもそうですが、こういったICT化を進めていく中でこういった地域医療連携の流れにも何とか乗るような形で取組を進めてまいりたいと思っております。

それとあと、2点目の病棟、こちらのアメニティーの部分の話が一つございました。入院につきまして先ほどお話がありましたようにかなり環境面は正直よくないなというところは我々も自覚しているところでございます。実際入院患者やご家族の方の意見を聞いても、やはり環境面、かなり先ほど言った水回りだとか廊下、天井、壁、こういった部分の古さを指摘する声もあります。こういったところが患者数の減少の一要因になっているということは認めるのですが、一方で我々が力を入れて取り組んでおり、またご家族だとか患者だとか、また保健所のほうからも一つ評価されているのご紹介すると、まず院内における転倒防止だとか褥瘡対策だとか、今コロナの関係ありますけれども、こういった感染対策に関する取組についてはかなり力を入れていますし、そういった備品等も更新しているということでございます。当院は、かなり入院患者の方は高齢者の方が多いものですから、ベッドから、大変小さいベッドでもありますが、転倒する方なんかもしらっしゃいます。そういったときに転倒防止のためのセンサーマット、いわゆる離床マットというものを導入してまして、もし下に下りたり、落ちたりしたときにはいち早く看護師の詰所のほうにも連絡が行った

りだとか、それとか足の悪い方は夜トイレに行くときに大変だということもありますので、ポータブルのトイレ、こちらについてはかなり衛生面だとか、常に新しいものだとかそういったものを入れるようにしていると。また、褥瘡（じょくそう）につきましましては、確かにベッド自体は新しくすることはできていないのですけれども、そういった長く入院する方についてはやはり床擦れだとかそういう危険性もあるということで、専門のマットを入れるだとかそういった部分、古い施設だからこそできるそういった取組については、かなり職員も気を配っていますし、医療事故、こういった防止の観点からもかなり進めているところでもございますので、ここでちょっとご紹介したいなと思っております。

整備計画につきましましては特にないのですけれども、改築に向けて今できること、やはりこれはやっていくということでございますし、こういった特に安全対策、古い施設だからこそやらなければならない、やはり命を預かる職場としての取組はやっていきたいと思っております。

○議長（松田謙吾君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 私のほうからは、会計年度任用職員の関係と人事管理の関係をお話しさせていただきたいと思えます。

幾つかございましたけれども、まず採用時の給料の格付でございます。これまでの給料額を下回ることがないようにということで、その職種に応じた給料月額を設定するという方法になってございます。給料表につきましましては、一般行政職給料表の1級あるいは2級の格付でございまして、正職員の職階でいうと主事補、主事と同格となるということでございます。昇給についてですけれども、再度の任用時には業務実績や人事評価により昇給を可能とするということにしておりまして、条例において8号俸程度の昇格幅を設定しているというような状況になってございます。

それと、研修プログラムの関係でございましたけれども、会計年度任用職員につきましましては、処遇が改善されると同時に地方公務員法に明記され、職員に準ずる身分を持つということになるものでございますので、人材育成についても研修プログラム、職員の研修プログラムを毎年度つくっておりますけれども、そちらに組み入れまして、待遇等の基本的な研修をはじめ職種に応じて必要な研修、専門的な研修等への参加の機会を確保していきたいと、それぞれの能力向上を図っていきたいという考え方でございます。

それと、正職員と会計年度任用職員の仕事、役割等でございますけれども、会計年度任用職員につきましましては、職階でいうと先ほど言いましたように主事補、主事と同格という位置づけであるということ踏まえると、定型的な業務や窓口業務、一般的な相談業務等を中心に任せるということで、これによりまして正職員につきましましては政策の立案や制度等の構築、複雑な相談業務等を中心に担うということで、全体的な組織としての町民サービスの向上に努めていきたいと考えてございます。

それと、定員管理の関係で計画人数と実績の人数のお話だったかと思えますけれども、こ

ちらについては1答目にもありましたように地方分権の改革の推進などによりまして多様な行政需要ということもございまして、慢性的な人員不足だとか業務量の増大が顕著となったということで、平成28年度に計画人数を見直しと。見直すために令和2年度までの計画期間とする第3次の定員管理計画を策定しております。このため28年度は第2次定員管理計画、29年度以降は第3次の定員管理計画に基づく人数ということでお話しさせていただきたいと思いますが、28年度につきましては計画人数249名に対しまして260名ということで、計画値を11名上回っております。29年度以降の3次の計画につきましては、29年度と30年度が269名、31年度が、元年度です、270名を上限として計画しております、実績人数については29年度が267名、30年度が266名、31年度が265名ということで計画値を下回っているという状況でございます。

それと、職員と会計年度職員の人事管理の一体化による公務能率の向上の考え方ということでございますけれども、会計年度任用職員につきましても正職員と同様に先ほど言いましたように地方公務員、役場職員としての身分がありますので、それらを十分認識していただきまして、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行するということが求められるということの制度になってございますけれども、正職員と会計年度任用職員の担うべき業務の役割はそれぞれ異なっているとしましても、やっぱり町のため、住民のためというその組織の目的をしっかりと共有しまして、互いに補完、助け合いながら、それぞれの公務に挑むことで業務量の平準化と公務能率の向上を図っていきたくて考えてございます。また、人材育成を推進し、組織力の向上を図っていくことが必要ということになりますので、これまで以上に特に管理職の目配り、気配り等のマネジメント、あるいはリーダーシップというものが必要になってくると考えてございます。

それと、正式な職員数と会計年度任用職員の割合についてでございますけれども、令和2年度においては正職員269名に対してフルタイムとパートタイムの会計年度任用職員が197名の予定になっておりまして、割合については約6対4の割合になってございます。今後は、正職員の業務、会計年度任用職員の業務をさらに整理した上で、正職員が減少し、会計年度任用職員が増加すると、割合が逆転するということも考えられなくはないということで、いずれにしましても人口規模や財政規模、そして業務量の変化を踏まえまして総職員数の抑制、あと人件費の抑制を図っていきたくて考えてございます。

現組織の成果と課題ということでございますけれども、ちょっと古い話になりますが、部制につきましては平成25年度の部制廃止以降、理事職の設置を経て、27年度から副町長を2名体制として現在に至っております。職員数が減少している中で、よりコンパクトに、迅速に理事者の考えを伝達するというこのため職制を廃止したというもので、今後も今の段階では継続していくという考えでございまして、しかしながら29名の今課長職がいるのですけれども、これが横並びの状態であるということから、今後は理事職というような再配置ということも検討していきたくて考えてございます。

それと、グループ制についてですけれども、平成17年度から導入しております、現在まで運用してきていますけれども、導入当初に比べて課の数ですとかグループの数が増加傾向にございます。一方、職員数が減少しているということから、1グループにおけるグループ員の人数が半減しているというような状況がございます。職員一人一人の業務量が増加すると、人材育成、休暇等の取得にも若干影響が出ているということで認識しております、グループ制を継続するためには課、室及びグループの再検討、再編、こちらのほうを考えていかなければならないと認識してございます。

○議長（松田謙吾君） 竹田副町長。

○副町長（竹田敏雄君） 私のほうから1項目めの基本姿勢についてお答えしたいと思います。

ふるさとづくりに対するどのような予算を組んでいるかという部分なのでございますけれども、執行方針の中にもありますけれども、5つの分野というくくりの中で予算を組んでおります。生活環境だとか健康福祉、それから教育文化、経済産業、地方自治、こういったような5つの分野の中にそれぞれ事業として予算を組み入れております。この組み入れている事業につきましては、総合計画と連動してございまして、これに基づいた中で事業展開をし、取り組んでいきたいと考えております。

○議長（松田謙吾君） 工藤企画課長。

○企画課長（工藤智寿君） 私のほうからは、(5)番目にありました人口ビジョン、それからまち・ひと・しごと創生総合戦略、現戦略についての課題についてお話をさせていただきます。

課題としましては、人口ビジョンで示しておりました人口が2020年3月末時点で1万7,000人という目標を掲げてございましたが、2019年3月時点でもう既に1万7,000人を割り、1万6,797人ということで、非常にここが人口の目標を掲げていたところが達成できていないというところは一つ大きな課題だと捉えてございます。

また、まち・ひと・しごと創生総合戦略1期目の反省点といいますか、課題としましては、進捗率は50%にとどまっているということでございます。なぜこの50%になったという要因をいろいろ検証した結果、もともとの目標設定の在り方について起因するものも一部あったと捉えてございます。それはなぜかといいますと、例えば計画期間外にはかることしかできないものが5年に1回の国勢調査の結果を一緒にはかっていくものを指標に用いたりですとか、それから指標の中で同じものを重複して指標に用いたりということで、非常に当時の評価指標の持ち方について複雑であったというか、そこら辺の捉え方といいますか、その設定の仕方にちょっと難しい部分があって、進捗率が50%にしかとどまっているところが大きな一つ原因だったと考えております。

それで、これを抜本的にというお話もございましたけれども、やはり分かりづらいという部分もございまして、その評価の指標の在り方ということも十分有識者の方も入ってい

ただいて検証をし、それを今つくり込みをしているというような段階でございますので、抜本的という言葉が正確かどうかは分かりませんが、きちんと第2期はその辺の反省点を踏まえながら作成しているというところでございます。また、第6次総合計画との連動性については、柱となる部分、それから重点項目、こちらを連動させた形の中で、どちらからでもきちんと捉えることができるような仕組みを今つくっているところでございますので、ご理解いただきたいと思います。

○議長（松田謙吾君） 5番、西田祐子議員。

〔5番 西田祐子君登壇〕

○5番（西田祐子君） 再々質問をさせていただきます。1点目、2点目、3点目、5点目については理解させていただきましたので、（4）の人事管理と会計年度任用職員制度についてお伺いいたします。

職員数の定員管理についてですけれども、新財政改革プログラムを策定した平成19年度の白老町の人口は2万354人でした。先ほどもいろいろ課長のほうから答弁いただきましたけれども、今白老町の1月の人口は1万6,574人、この間3,776人の人口が減少しております。職員数は平成28年度に改定したということで、それより計画は下がってはいるとはいうけれども、平成24年度の計画していたものから比べると増えてはいるという現実がございます。当町は、人口減少に逆比例して職員数は増加しております。会計年度職員との整合性もあり、今後の定員管理計画策定の概念を整理し、4月から実施される会計年度任用職員制度の定員管理もきちんと行うべきだと思いますが、考えを伺います。

次に、業務の検証、組織機構の再点検についてであります。政府は、ICTを活用し、将来は効率的な行政運営をするように提言しております。いつの時代にも通用する普遍的な組織は存在しません。組織は、その時代や事業環境にも応じて最適に変化していくものです。人口減少の下で活性化策の実践に適した組織体制が求められています。先ほどもグループ制の見直しとか、また課長が29名いるので、横並びなので、理事職も考えていくというような答弁もありますけれども、実際には執行方針で定めた業務の検証、組織機構の再点検は、早急に行うべきだと思います。職員の政策形成能力を高め、着実な政策を実践し、町民満足度の高い町政運営を図り、魂のこもった組織を早急に構築するべきだと思いますので、いつまでにそういうような考え方を持つのかお伺いいたします。

次に、組織力であります。町長は、組織力の増強を職員の意識に転じているようですがけれども、私の思う組織力とは組織でやるべきことを明確にして、職員のやりたい気持ちとやれる能力を集めて動かす力ではないかと思います。政策を具現化するための知識や技術的方法を取得する研修機会が不足していたからだということも一つあると思います。最大の鍵は、町長が庁内を掌握し、職員を同じ目標に向かわせることができるかどうかです。職員力と組織力を有機的に結びつけることで、魅力的な組織づくりをするのが理事者の使命だと思います。新時代を担う職員を育むための組織をつくるためにも早期に組織体制の機構改

革を行うべきと考えますが、いかがでしょうか。

以上、この3つを再質問させていただいて、私の1答目の質問を終わりとさせていただきます。

○議長（松田謙吾君） 古俣副町長。

○副町長（古俣博之君） 町長の答弁の前に、私のほうから組織の在り方について総合的にご質問があったので、ご答弁をさせていただきたいと思います。

これまでの定員管理上の課題と申しますか、当初見込んでいた部分の在り方等からずれが生じてきているということは、先ほど課長のほうからご答弁あったとおりでございます。これから組織をどういうふうにしていけばいいのかというところにちょっと的を絞りながらご答弁させていただきたいと思いますが、議員も御存じのとおり、先ほどのお話にもありましたように脱皮しない蛇は滅びるという言葉があります。組織も本当に状況の変化の中にどういうふう以最適に対応していかなければならないかというのは、これはもう本当に組織が生き物であるという、そういうことからいっても先ほどご指摘いただいたとおりだと私も認識をしております。組織は人なりとよく、私も学校時代に一校を預かる校長としての経験からいっても、やはり組織は人なりということではなっております。その中で大事にされなければならないのは、稲盛和夫さんの著書を幾つかこれまでも読んで中で、やはり管理職と申しますか、役場にいる私たち理事者がどのようなミッションで、ビジョンで、理念でこの役場の職務を職員にさせていただくか、させていくか、そういうことがしっかりと持っていなければならないと考えております。その中で、稲盛氏が言うことには集合知性が大事だと。それは、何からつくられるかということ、1つはパートナーシップ、信頼関係だと。それから、もう一つは、コミュニケーションだと。そして、モチベーションのその行動力だと言われておりますけれども、そこにやはり私たち理事者がしっかりと職員にそのところを信頼関係をつくりながら、まずは職場の中に信頼関係をつくりながら、そして町民の皆様方と信頼関係をつくる素地と申しますか、必要性をきちんと吹き込んでいかなければ、組織はきつとしっかりと生きた組織にはならないだろうと考えております。そのことからいえば今本町にとっては、先ほども小西議員のときにも申し上げましたけれども、大きな節目に来ていると思っております。少子高齢化、人口減が急激に進む、そういう中でウポポイの開設があり、第6次の総合計画の始まりがあり、会計年度任用職員制度だとか職員の体制も変わってくる。そういう中で、やはり組織の在り方についてはこれは本当に待ったなしで、どういう組織でなければならないかということは基本的にしっかりと考えて、そして作り直しをするところは作り直しをしていかなければならないと考えております。

具体的に言えば、グループ制がずっとなされてきております。課長も先ほど言いましたように、そのグループ制が直結型と申しますか、理事者から昔の部制を導入していたよりも直結性はあるにしろ、グループの人員が非常に小さくなってきていると。そういうことの中

で、仕事の本来のその総合性が塊がつくられてきていないことも事実ではないかなと思っていますので、その辺のところも見直しをしながら、新しいまちづくりの方向性をしっかり政策的に進めていける部署も含めて、組織の在り方についてというか、改変については進めてまいりたいと考えております。

それから、組織の中でICTの使い方ということにつきましては、これは本当にこれから、この後教育分野でもICTの問題がありますけれども、役場の仕事の効率化を図っていくためにもしっかりとしたそういったICTの構築も考えていかなければならないと捉えております。ただし、大事なことは、今私たち本当にある意味反省も含めてしっかりとしたまた対応もしなくてはならないのですけれども、ホームページに載せているからもう全ての町民が皆さん見ているかと、分かっているかと、理解してもらっているかと、そういうことではない。本当に高齢化が進んでいるこのまちでは、それだけでは進んでいかないのだろうなと思っています。そういう意味合いでは、職員が現場に駆けつける、駆けつけてきちんと現場主義で言葉を、思いを聞いて、そしてそれに対応するような、そういうこともしていかなければ一方ではならないと思っています。ですから、組織の問題につきましては、不易と流行をしっかりと押さえた中で組織のつくり方、職員の行動の仕方といういいですか、仕事の仕方をしっかりと目指していかなければならないと考えております。

○議長（松田謙吾君） 戸田町長。

○町長（戸田安彦君） 組織体制とか定員の管理計画等々のご質問でございます。今古俣副町長がお話ししたとおりなのですけれども、それに併せて、先ほど西田議員も業務の再点検というお話がございました。ちょっと細かい話になるかもしれませんが、来年度から会計年度任用職員制度が始まって、その業務の再点検というのが非常に重要なことだと考えております。それは、定年延長になって、組織自体がピラミッドの形が理想だとしたら、そのピラミッドの形が少し崩れてくるのではないかなという心配と、若い人がどう仕事を伸び伸びと成長しながらやっていくとか、そういう課題も出てくるかなと危惧をしているところでございます。仕事の中身をいうと、公務員でなければできない仕事の中に正職員や今回の会計年度の職員が携わることになりますので、この辺の業務のきちんとしたすみ分け、組織の在り方も、恐らくこれは2年、3年かかるのかなと思っていますが、毎年業務の再点検を行いながら、組織力の向上につなげていきたいなと思っています。

私も大事なと思うのは、先ほど言った研修の機会です。財政の再建のプログラムをつくったとき、平成19年のプログラムときには研修の費用も削っていた事実がありまして、少しずつでありますけれども、研修の機会を今増やしているところでございまして、行政の仕事ってやっぱり多岐にわたるものですから、多岐の研修にきちんと若い職員も中間の管理職も含めて研修ができるような予算組み、研修の機会も増やしていかなければならないなど。それが組織力の向上につながると考えておりますので、その辺は毎年毎年きちんとやっていきたいなと思っています。職員がやる気を出して仕事をするというのは、自分の考えで物

事が進んで、それが成果になるというのが非常に目標に達成するという事でモチベーションが上がると思っていますので、管理職としてはしっかり管理する部分と仕事がしやすいような環境づくりにも努めていかなければならないなと思っております。人口が減少する中で、これに比例して職員数も減らしていかなければならないと思っておりますし、少ない職員の人数で最大の効果ができるような組織の見直しを毎年度やっていきたいと考えております。

○議長（松田謙吾君） 5番、西田祐子議員。

〔5番 西田祐子君登壇〕

○5番（西田祐子君） 続きまして、学校教育についてです。再質問をさせていただきます。

外国語指導助手は、学習指導要領の変更で子供たちが新たな形でもって授業を受けていかなければならない。それはすごく大変なことだし、学校の現場自体も大変だなと思うのですけれども、外国語指導助手が今2名いらっしゃいますけれども、実際に子供たちが先生と一緒に休憩時間に遊ぶ時間が保障されているのでしょうかと、確保されているのでしょうかということなのです。遊びを通してこそ子供たちは先生を好きになり、その先生になついていくことになって授業が好きになる、好きになることによって英語が上達していく、こういうようなことが繰り返されていくわけなのですけれども、実際にそういう時間をきちんとつくるべきではないかなと私は思っております。

それと、苫小牧市では今年からALT6名から14人に拡充します。外国語教育を推進する方針を示しております。白老町も4月には国立アイヌ民族博物館が開業され、先ほども教育長がおっしゃったように外国人の方々と直接英語で会話をしたいと。そして、よさをPRしたいと、そういうことを思っているのだったら、今の2人だけで十分なのかということが問題だと思います。真の国際化を目指すのであれば、ぜひALTのさらなる採用、増員も考えるべきと思いますが、いかがでしょうか。

次に、小規模小学校についてです。白老町の出生率は、一昨年から50人台となっております。このままでは本当に入学児童は激減に少なくなり、小規模小学校の存続は本当に危ういものになってくるのかなと思います。そういうふうになると、地域の活性化、存続、そういうものと密接に関わってくるわけなのです。小学校があるのとないのでは、やはり地域の働きが全然違ってくると思います。対策を講じなければ限界集落へと転がってしまうと、加速してしまうと。今の小規模小学校の在り方、今後どうしたらいいのか長期的展望をお伺いいたします。何とか地域の方々にしてみたらこの学校を残してほしいという願いがあります。そういうものを残せるような対策をお伺いいたします。

次に、(2)、ICTの情報通信技術環境についてのことであります。白老町のSociety 5.0に向けた取組なのですが、国は最終的には少子化、地域格差、貧困の差など課題を解決し、一人一人が快適に暮らせる社会を実現することが真の目的であると言っています。つまり貧困の連鎖を断ち切るために全ての子供たちにSociety 5.0時代に求

められる基本的な力を確実に習得させる必要があるとしています。ところが、白老町は、非常に申し訳ないのですけれども、要準要保護経費というのが高く、昨年12月の私の質問のときには約26%から28%であると言われていました。そういう状況の中で、こういうことをきちんと進めていくということは非常に難しいことだと思いますけれども、国の目標はそう言っているのですけれども、白老町としてはどのような目標値を掲げ、それに向かってどのようにやっていきたいのかをお伺いいたします。

最後に、白老町のG I G Aスクール構想についてであります。令和時代のスタンダードの学校像として全国一律のI C T環境整備が急務として、2018年から2022年までの間、地方財政措置を講ずるとしておりますけれども、実際にこれをやっていかなければ、ほかの地域が先に進んでしまったら結局白老町の子供だけがこれから遅れてしまう、そういう状況にならないのかどうなのかというのが非常に危惧されるのですけれども、今の白老町の状況と今後このG I G Aスクール構想を達成するためにどのようなことを努力し、また今後の目標はいつまでに何とか達成できるのか、これを質問させていただきます。

これで私の質問を終わりとさせていただきますので、よろしく願いいたします。

○議長（松田謙吾君） 安藤教育長。

○教育長（安藤尚志君） それでは、学校教育のA L Tのほうから順番にお答えをしていきたいと思えます。

まず、A L Tと子供たちの触れ合いの時間の確保についてのご質問でありました。副次的な効果としては、そういうような関わる時間というのは私はとても大事だなと思っています。ただ、今A L Tの配置目的については、きちんとしたネイティブスピーカーとして英語の授業を成立させるという目的で彼ら2人を雇っておりますので、発展的にそういう関わる時間があってもそれはいいと思うのですけれども、まずは主たる業務はきちんと英語の授業を推進していくところに取り組んでもらいたいと思っています。ただ、現実的なことを言えば、今年度から先ほどお話があったように小学校においては5、6年生で英語が教科化になり、1週間に大体2時間英語の時間があります。それから、3、4年生は外国語活動ということで、これは1週間に1度、1時間授業があります。こういう授業が増加することによって、A L Tのスケジュールもかなり過密になってきておりますので、これまでは割とそういうような関わる時間が取れたものも今後は移動時間も含めて直接その授業以外での関わりというのはなかなか難しいかなと思います。

それから、お話の中に苫小牧市が今回増員してきております。そのことのお話をいただきました。2名で間に合うのかというようなご質問がございました。単純な人数的な部分でいいますと、本町は今6校ございまして、そこに2名の配置をしておりますので、1人当たり大体3校の受持ちということになります。この数だけをいえば、近隣の市やまちとほとんど同じか、あるいは優位に立っている数字だなと考えております。今後まだまだ英語のニーズというのが高まってまいりますけれども、そのときにはまた改めて議会のほうにもご相談

させていただきたいと思いますが、当面はこの2名体制の中でしっかり子供たちの英語教育の充実に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、小規模校に関わってのご質問でございました。現在小規模校の適正配置について、最終的には適正配置についてのご質問だったと理解しておりますが、長期的な展望をどのように思っているかということでございました。このことについては、この場でも、この議会の中で何回かご質問をいただいておりますが、答弁としては繰り返しの答弁になります。最終的に子供たちにとってどのような学習環境が望ましいのかということについて我々はやっぱり考えていく立場にあると考えております。そのときに小規模校の在り方というのは、ただ単に子供が減ったから統合しましょうというような考えではなくて、今学校が担っている役割は学びの場であるとともに、議員がおっしゃったように地域にとって心のよりどころであったり、あるいは防災拠点であったり、様々な機能、役割が今はあります。ですから、その学校の在り方を論ずるときに教育委員会の見方、考え方だけではなくて、保護者の皆さんの考え方、希望、あるいは地域の皆さんの考え、あるいはこれから小学校に就学される保護者の方々の考え、こういった様々なお立場の皆さんの意見も十分お聞きしながら、教育委員会として今後の学校の在り方については計画を立ててまいりたいと考えております。具体的に今何年というよりも、順次そういった聞き取りというか、話合いの場をしてきておりますので、もう少しお時間をいただきながら、町長部局のほうとも相談しながら、具体的なことについて進めてまいりたいと考えております。

次に、ICT教育に関わってでございます。Society 5.0は、確かに貧困の連鎖を、貧困の格差を解消するというような意味合いもございしますが、より大きな目的というのは、時代の流れが今こういった超スマート社会の実現ということであります。それに向けて国としてどのように取り組むのかということが多分喫緊の課題になっているのだろうと思います。とりわけ小学校や中学校で求められているのは、1答目でお答えしたところでありますが、これから始まる新しい学習指導要領というのがございます。この学習指導要領では、Society 5.0を育成するための人材をきちんと学習指導要領を子供たちに定着させることで基礎、基本を身につけていくのだというような考え方になっておりますので、教育委員会としては当然Society 5.0を先の目標としてにらんではいますけれども、当面今我々がやるべき仕事は、4月から始まる学習指導要領をきちんと各学級で、各学校で定着させていくということが大変重要だと考えておりますので、まずは足元をしっかり固めていきたいと考えております。

次に、GIGAスクール構想であります。これは実はOECDに加盟する国の中で日本の子供たちはコンピュータを使った学習時間が極めて短い、その使用時間がかなり下位に近い状況にありました。そういったようなことに対する危機感として、昨年12月に文部科学省のほうからこのGIGAスクール構想が出てきたというところでございます。ですから、どちらかといえば我々の受け止めとしては大変唐突だったなと考えています。今管内的

な動き、全道的な動きをお伝えしますと、これからやはりパソコンの整備が必要だということで、どういうふうこれから整備をしていこうかと考えていた市町にとっては、大変これは今まさに補助金もたくさん出ますので、これにすぐ着手している状況もございます。ただ、本町においては、もう既に今年度は中学生のほうにタブレットを導入いたしまして、来年度は小学校のほうにタブレットを導入していくというような実は計画もございました。ですから、今そのところをこのG I G Aスクール構想とどういうふうに計画をまたすり合わせていくのか、そのところを考えなければ、ただ単にG I G Aスクール構想に方向転換してしまうと今年度、それから来年度取り組んでいくタブレットとの間にちょっと差が出てくるということで、その調整が必要だと考えております。

それから、あともう一つ大きな課題としては、今回国のほうは1人1台端末をとということでもかなり有利な補助金をつけておりますけれども、実はタブレットは導入した後に当然更新が必要になります。この更新については、いまだ明言されておりませんで、恐らくこの更新に、4年、5年後機種変更になるときには単費になるのではないだろうかというようなこともございまして、G I G Aスクール構想自体は打ち上げられましたけれども、その具体的な先、あるいは財源的な部分、これらについてはまだちょっと不明なものもありますので、そういったものも一度整理しながら、改めて本町のICT化を進めていきたいと。ただ、西田議員が言われるように本町の子供たちが他の地域の子供たちに比べてICT環境の中で大変劣悪な環境で学習が十分できないとか、あるいは本来教えられるべきものが教えられないとか、そういうことのないようにだけは十分注意しながら、今後とも情報収集して、こういった整備に少しずつ着手してまいりたいと考えております。

○議長（松田謙吾君） 以上で西田議員の代表質問を終わります。