

第4号様式（第8条関係）

議事録

|                 |   |                         |  |
|-----------------|---|-------------------------|--|
| 会議名             | 令和6年度第3回寒川町総合計画審議会  |                         |  |
| 開催日時            | 令和7年1月28日（火） 15時26分から17時08分   |                         |  |
| 開催場所            | 寒川町役場 東分庁舎2階 第1会議室  |                         |  |
| 出席者名、欠席者名及び傍聴者数 | <p>&lt;委員&gt;</p> <p>小川雅子、相田孝、篠田寛、森井順子、及川和彦、高橋伸隆、内野晴雄、山本哲、菊地端夫、野田春希、小林誠<br/>(欠席者)</p> <p>猿渡修悟、天利幸一、鈴持麻衣、橋口翔、落合裕子</p> <p>&lt;事務局&gt;</p> <p>野崎企画部長<br/>(企画政策課)</p> <p>関根課長、守屋主査、山下主査、酒井主任主事、前田主事、佐藤主事</p> <p>※ 傍聴者1名</p>   |                         |  |
| 議題              | (1) 寒川町総合計画2040第2次実施計画（案）について   |                         |  |
| 決定事項            | (1) 寒川町総合計画2040第2次実施計画（案）について<br>【事務局から内容説明し、委員から別添のとおり各種意見等あり】   |                         |  |
| 公開又は非公開の別       | 公開  | 非公開の場合その理由（一部非公開の場合を含む） |  |
| 議事の経過           | <p>○開会</p> <p>1 議題</p> <p>(1) 寒川町総合計画2040第2次実施計画（案）について<br/>&lt;事務局から資料に基づき説明&gt;</p> <p>【会長】この審議会で検討を重ねてきた総合計画の中身だけでなく、全体構成、行政サービス改革、施策の体系に合わせて組織体系を見直すということも含めて全体のお話がございました。本日の審議会が年度内最後となりますので、こちらの第2次実施計画（案）について御質問や御意見いただく機会は、本日が最後となります。委員の皆様から忌憚なき御意見、御質問いただければと思います。いかがでしょうか。</p> |                         |  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>また、資料1が43ページから始まっておりますが、42ページまでが基本構想にあたり、前回、基本構想の改訂について、本審議会として答申したところです。前段の基本構想と実施計画がセットになったものが、総合計画という形になったところでございます。</p> <p>【高橋委員】資料1の56ページからの各施策・事務事業の目標指標について、第1次実施計画から大きく変わっている部分もあるかと思いますが、第1次実施計画と第2次実施計画とのつながりについて、我々はどのように見ればよいか御説明いただければと思います。</p> <p>【事務局】第1次実施計画は今年度末までであり、全体4年間の評価は来年度早々にまとめてまいります。ただ、第1次実施計画中も年度ごと、1年経過した期間の事後評価や、当該年度の途中にも事中評価を年2回実施し、施策・事務事業が政策に反映できているかの確認を行っております。</p> <p>そういった中、特に施策・事務事業が上手く機能していないと思われる部分を改善するために、EBPM研修を通じて、「どのようなことを実施していくべき姿に繋がっていくか」を考える意識の向上を図りました。その上で、第2次実施計画の策定において、施策・事務事業について改めた方が良い箇所を企画政策課と各所管課で協議を重ねてまいりまして、今回まとめたところです。第2次実施計画の施策・事務事業のKPIについては、第1次実施計画から6割～7割ほど改善されたと捉えております。また、第1次実施計画の実績を踏まえて、第2次実施計画期間中でも改善を加えていき、毎年度見直しをしていきたいと考えております。</p> <p>概略とすると、第2次実施計画においては、第1次実施計画と比較すると、より根拠を持った施策・事務事業のKPI設定となつたかと思います。</p> <p>【高橋委員】例えば、第1次実施計画では目標指標を事業の参加者数としていたのを、第2次実施計画においては団体数に変更した施策がありますが、一連性がないように感じました。そのような点は、改善を経てそうなつたということでしょうか。</p> <p>【事務局】今、挙げていただいた例ですと、人数では施策の進捗を測れなかつたり、事務事業の目標は達成しているのに施策では達成してなかつたり、また、その逆の場合もありましたので、その原因が何かを突き詰めていきました。その上で、人数よりは団体数の方がより効果が測定できるのではないかという判断をした等、各事務事業において目標指標を改めている箇所があります。</p> <p>また、それが効果的に測れているかは、令和7年度に実際に始めて、事中評価や、翌年度での事後評価で効果測定していきます。</p> <p>【高橋委員】49ページに記載のとおり、各施策に対して担当部署を決めて、責任の所在をはっきりさせているということは理解できますが、他の部署が評価する機会などはあるのでしょうか。自分たちの部署だけで、これで十分だという評価で終わってしまわないか気になります。部署間で相互に評価し合う機能があれば良いかと思います。</p> <p>【事務局】ありがとうございます。まずは各担当部での責任の下、施策・事務事業</p> |
|--|--|

を実行していくというのが第一ではありますが、その結果の評価については、町の内部委員会において、全部長級のチェックが入っており、そこで全体的な評価がされております。

【野崎企画部長】基本的には一つの施策を一つの部で所管する体制を整えていますが、一つの施策の内容が複数の部に跨る場合もあります。複雑化・多様化した様々な課題に対して2つの部が絡んだ場合、主導権を握るのはどちらも自分の部ではないと考える事態を避けるために、一つの部で一つの施策の責任を持つことを明確にしようという発想が背景としてあります。

新しい取組を始める場合、様々な課・部を越えて連携をしたり、それぞれが役割を持つことになります。例えば、貧困の問題の場合、教育、福祉、子育て等様々な部門が絡むことになりますので、横の連携を意識しなければならないと感じております。

今回、組織の見直しの中で、新しく町長室ができました。土地利用を例に挙げると、国、県、町の様々な部署が関係します。そのような際に横の連携を取りやすくするために、町長室の各担当がイニシアティブを取って進めていくという、新しい取り組みも始めようとしております。

【会長】高橋委員からの最初の御質問について、この3月まで実施される第1次実施計画では、例えば実施期間中にKPIが追加をされたり、実施計画中でも改善が行われてきました。こちらの施策・事務事業の目標指標を確認すると、主な基準年が令和5年となっていますが、第1次実施計画の事中評価あるいは進行管理の中で出てきた値をベースにしています。これは切れ目なく実施計画を策定していくために、第1次実施計画が終わって、その評価が完了してから第2期を策定するということができないからです。

恐らく第2次実施計画が来年度走り始めたとしても、第1次実施計画の総合的な評価が出てくる中で、目標指標等の見直しがこの審議会にも上がってくるのではないか、そういう形で第1次実施計画の評価を反映させていくのではないかと思っております。

【小林委員】倉見拠点づくり担当について、私がツインシティに興味を持っているので、町長室直下になったことは驚きでした。特にこの倉見拠点づくりは、町の将来像「つながる力で 新化するまち」にも繋がるかと思いますが、関係部署から人員が集まるようなクロスファンクショナルであるべきだと思います。マーケティングも建設も産業も関わる中で、特化型の部門として責任を明確にするという考え方もあると思いますが、こういうものでこそ民間企業で実施しているようなクロスファンクショナルなチームであることが重要かと思いました。

また、第1次実施計画期間中に様々な施策が出て、第2次実施計画に反映されたかと思いますが、最近、妻や友人と話すと、町民視点のニーズを聞くことがあります。ごみ収集の仕組みについて、衛生指導員制度がなくなったことは負担軽減になると思いますが、ごみ袋の値段がとても高かったり、電気自動車の充電スタンドが

役場に設置されましたが、アプリが必要だったり、急速充電ではないなど、導入コスト的には安かったと思いますが、町民や町外から来る方のニーズと合っているかは疑問に感じてしまいます。

地域通貨のさむかわペイ（以下、さむペイ）は、周辺自治体に対して還元率が低いという意見も出ていますので、第1次実施計画について、町民ニーズも踏まえて評価していただいて、第2次実施計画に繋げていただきたいと思いました。

【事務局】町民ニーズを的確に把握することは我々も意識しなければならないので、貴重な御意見として承ります。

町長室に倉見拠点づくり担当を置いたのも、倉見のまちづくりについて、町長もこの4期目で一定の方向性を示さなければならないという意気込みもあり、拠点づくりですから、都市計画部門等、組織・分野横断的に関係するところが協議しながら進めていくかと思いますので、町長室を設置することで、そこが中心になって庁内分野横断的に取組ができるかと考えております。

また、ごみ袋の見直しについては、これまで安価で済んでいたこともあります、高くなってしまったことは当然お困りかと思います。茅ヶ崎市がさらに高いという状況もありますし、ゴミ袋のサイズを見直したり、衛生指導員の廃止も含め、軽減が図れたところもあり、総合的に進めておりますので、御理解いただければと思います。

また、電気自動車については、町の費用負担のない形で整備を進めてまいりました。行政としてクリーンエネルギーを推進していく目的で今回整備したところで、今後どう利用されていくのか注視していかなければならぬと思っています。

また、2月3日から地域通貨のさむペイがスタートしますが、これまでの課題としては、町内の製造業を中心とした法人の業績が良い中で、その稼いだ収益が近隣市に流出してしまっており、商業の活性化に繋がっていないのではないかという点があります。そこで、町内の商業発展に繋がるように、寒川町内のみで使える地域通貨としてさむペイを導入しました。また、行政課題の解決に向けて、町の事業により多くの町民の皆様に参加していただけるように、参加した方には行政ポイントを付与します。付与されたポイントは買い物等で還元されたポイントとともに町内で消費でき、町内経済が循環します。

還元率の問題等はあろうかと思いますが、令和7年度予算でもキャッシュバックキャンペーン等を予定しております。さむペイ自体は商工会が主体となって行うものですが、行政からは、行政ポイントの付与、キャッシュバックキャンペーンの原資等で支援していきます。さむペイがこの地域に根づき、町内商業の発展にも繋がればと我々も期待しているところです。皆様もぜひご利用いただけると幸いです。

【及川委員】資料1の後ろ側に行政サービス改革に関する取り組みを挙げていますが、以前から気になっている職員力の向上についてかなりページを割いて具体的に書いていただけてあって、すごくいいなと思いました。

事前にお送りした質問でも書かせていただきましたが、具体的な取組である121

ページの職員力向上事業では、チェック項目が、以前審議会で検討した職員力指標に加えて、人事評価における参事・課長級の「管理能力」の平均点や、人事評価における副主幹級の「管理能力」の平均点とあり、管理側の指標になっています。例えば部長級、課長級の方がそういう人づくりをいかにやっているかという点で評価されることに繋がれば、それはそれで非常にいいことだと思います。ただ、担当者の人のやる気を評価するような指標も作れないかなとすごく思います。職員の努力が見えるような、あるいはそれが客観的に数値化できるような指標があると、直接その担当者の能力というか、やる気を示すことができます。

例えば、私が会社にいたときのことを考えてみたところ、現在、防災が非常に重要な問題となっている中で、職員に防災士の資格取得を推奨し、何%の職員が取得したという指標としたり、またはDXの取組においては、情報関係の資格の取得を推奨して、取得した職員に対しては、受験費用の補助をするのが良いでしょうが、それが難しければ、合格した職員を庁内で回覧したり、取得した資格を名刺に書いても良いこととするなど、職員一人一人が自分で取り組んでそのような資格を取得したことが評価されるような、何らかの形で見えるような指標があると良いかと思います。

私がいた会社では、例えば受験料が半額補助を行ったり、または合格したら名刺にその資格を入れられるという制度がありました。職員の能力や努力が分かるような目標指標があればいいかなと思ったので、ぜひ今後検討いただければと思います。

【事務局】ありがとうございます。職員が聞いていたら、すごくうれしく思うような御意見だったかと思います。

今回、設定している参事・課長級の「管理能力」の平均点や、副主幹級等の「管理能力」の平均点については、先程も申し上げたとおり、一つの施策を一つの部で責任を持って実施していく中で、各管理職の目線を合わせるために設定しております。人事評価において、各職員が期首に自身の重点目標を設定します。目標の設定の仕方が、部・課ごとで実施する施策・事務事業に寄与するような重点目標の設定になっているかを、課長級や副主幹級、係長級がチェックします。また、職員がそれぞれ取り組んできたことを評価する際に、評価する側が人によって、同じ職員に対しての評価にばらつきがあってはいけません。誰が評価するにしても、副主幹級であれば、皆こういう点数をつける、課長級であればこういう点数をつけるという、目線を合わせるということも必要であるというのは、評価する場合もやはり、能力、資質が問われてくることもあり、今回、設定されています。

今回、目標指標には載せていませんが、令和7年度予算において、人事課の方で、職員の資格取得に対する助成というのも取り込んでおります。そういうもので、職員が資格を取得するモチベーションアップであったり、その資格を生かした仕事を進めていくことにも寄与できればと思っておりますし、自主的に進んで努力する職員に対しては、職員表彰という制度もあります。職員が表彰され、自分が取り組

んできた資格の取得等が仕事に生かせることが評価されて、庁内でも共有されます。今後、それを目標指標に載せていくかは人事課とも協議が必要になるかと思いますが、既存の制度も上手く活用して、職員のモチベーションアップに繋げていければと思っております。

【高橋委員】評価について、167 ページで「人事評価制度や人事給与制度のあり方検討」とありますが、それは地方公務員法との絡みも問題ないのでしょうか。

例えば、民間では当たり前に人事評価を基に賞与の額がプラスアルファ、あるいはマイナスされますが、それが行政の場合は難しいと思っていました。ここにわざわざ活字で出ているので、実行されていくものだと期待しています。モチベーションを高められるかどうかは、以前我々審議会のディスカッションでも出てきた言葉ですが、寒川が率先してこれをやって、風当たりが強くなつて大変だらうとは思いますが、実際にやるのかも含めてお答えしていただければと思います。

【事務局】人事評価制度と給与制度の連動ですが、現在、管理職、課長級については、人事評価に基づいて、成績優秀者には若干割合を高くして賞与が支給されています。それを一般職員まで広げるかどうかについては、影響も大きいので、慎重に検討を重ねるべきと考えておりますが、一部導入されているという実績はございますので、特に公務員だから抵触するのではないかといった御懸念には及ばないかと思います。

【野崎企画部長】補足ですが、国からは、人事評価と給与体制を繋げるよう勧められています。そういう中で、管理職の課長級だけ導入しております。他にも良い方法はないかは、検討しています。

一般職も含めて、全員に人事評価に基づいて給与に差をつけることは、国から全自治体で実施するように勧められているものの、やはりどうやって差をつけるか、予算をどうするのかという課題はあります。今後、そのような制度を整えていく方向になるかと思います。

【高橋委員】第2次実施計画に入って、新しい事業や組織も増えてくるわけですね。そういうときに、人事要員計画はどのように作られているのでしょうか。例えば民間ですと、もう3年、5年の要員計画を作つて、あらかじめ用意しています。行政の場合には、定員の問題があつて、議会承認等もあると思うので、長い先までの要員計画は作りにくいかかもしれません、今回のように新しい組織が増えてくると、急に採用というわけにもいかないと思いますが、その辺の仕組みを教えてください。

【野崎企画部長】基本的には条例で決まっている職員定数があります。時代とともにニーズが変化したり、様々な制度が入ってきてるので、それに対応するために人は必要ですが、基本的には毎年、各課の業務量を人事課が確認して、今後どういう仕事があるかヒアリングした上で、必要な人数を推測します。そこから今いる人数と合わせた中で何人が足りなくなるということと、将来的なバランスの中で、足りなくなつるような人数を町長と調整して採用するという計画になります

す。これは毎年見直すのですが、ある程度2～3年のスパンでの必要人数も含めて計画します。

【高橋委員】最近、東京都の特別区でも就職氷河期世代の方々を採用したりしていて、民間から中間層の方々を積極的に採用して、非常に効果が出ているということも聞いています。寒川ではそのような採用方法は今までないのでしょうか。

【野崎企画部長】就職氷河期世代に限って募集をしている自治体は幾つかあります  
が、寒川ではそこをターゲットに絞って募集したということはないです。

【高橋委員】就職氷河期世代でなくとも、中間層を採用しているということはない  
のでしょうか。

【野崎企画部長】年齢を引き上げていって、現在40歳近くまで受験していただい  
てはいます。

【高橋委員】その年齢層の採用実績はあるのでしょうか。

【野崎企画部長】実績があります。中途でも、募集年齢以下であれば採用していま  
す。

【小川委員】私も、行政サービス改革に関する取り組みについて、職員の方のモチ  
ベーションに関して書かれているのが一番良かったと思いました。野崎部長のお話  
であったように、受験者数は減っているし、さらに転職で他所に行ってしまう方も  
多い。せっかくこの役場に入って仕事をしていこうと思ってくれている人たちが、  
なぜ他所を受けてしまうのかというところも含めて考えなければなりませんが、資  
料1の166ページにも「モチベーションを高くできるように取り組む」と書いてあ  
りますが、その評価というのも難しいことで、最近の若い方は上から評価されるこ  
とよりも、自分の内面の幸福度とかやりがいといったものを大事に生きていくとい  
う人もいると聞きました。

別に最近の若者でなくとも、私も企業の中で、ある一つのプログラムに特化して、  
ずっと管理職にも目もくれず、ただその仕事がしたいというプロフェッショナルで  
優秀な方を何人か存じ上げています。そういったところを考えて、どのようにした  
らここで幸福度を感じながら長くいいパフォーマンスの仕事をしていくかとい  
うことを考える必要があるかと思うのです。

その一つとしては、若い方は先輩方をよく見て、何年かしたらこうなるのかと考  
えると思いますので、どうぞ先輩方が率先して楽しそうに充実したお仕事をなさっ  
ていただければと思います。

【事務局】自戒を込めて、反面教師にならないように、憧れられればと思いますし、  
やりがいの部分については、どうしてもコミュニケーションが希薄になると孤立感  
を覚えたり、こういうやり方でいいのだろうかと不安になることがあるかと思いま  
す。

なので、職場はもちろん、職場を越えてのコミュニケーションができたほうが良  
いんだろうという観点から、現在、職員の制度として、ななめサポートという、入庁  
2年目の職員に対して、その職場のOJTではなくて、他の部署の少し年上の先輩職

員とマッチングさせて、コミュニケーションを取りながら、どういったところに不安や悩みがあるか、所属だと言いにくいことも言える場所も整えています。

当然、1年目はOJTで職場での先輩職員が面倒を見ておりますが、そういった形で若手職員に少し目を向けてコミュニケーションが取れるような制度として整えつつありますので、そういったところを寒川町独自の強みとしてPRできれば、もう少し職員も増えるかという期待もありますが、実際に働いている職員が働きやすいように、やりがいを持って仕事に取り組めるように、職場環境の改善に努めていなければと思っております。

【及川委員】職員のやる気等をどう評価するか、今のような形でやってみた結果、それがどれくらい上手くいくのかというのをぜひ評価していただければと思います。例えば、サポートをつけるというのはよくあるのですが、必ずしも上手くいくとも限らないと思うのですね。人によってはそのような制度を嫌がる人もいるし、逆に後輩のサポートをするように言われた職員も困ってしまう場合もあるので、必ずしもそれで上手くいくとは限らないかと思うのです。やはりやってみるのが大切だというのは当然あって、そこでやった結果、どれ程上手くいったか、それが続くものなのか、そこまでぜひ評価をして、そこからまた改善した形に繋げていただけると、非常に良いサポートの仕方かなと思ったので、可能であれば、ぜひご検討いただければと思います。

【事務局】ななめサポートについては、どの先輩職員をどの2年目職員に充てていくか、人事課も交えて検討してきました。いわゆるメンター、指導する側が最初戸惑うこともあったと思います。ただ、メンター同士での情報交換の場も設けておりますので、メンターとしても教える、話を聞くを通じて成長していくけるという点もメリットと捉えております。また、通常の業務外の仕事として、メンターとして後輩の面倒を見ることは、人事評価でもプラスの評価として見てあげないと報われないと思っているので、そういった点から制度を整えていなければと考えています。

【小林委員】寒川町には、職員が自分の適性を売り込んで他の部署に行きたい、異動しないまでも同じ部に留まってやりたいことを実現したい、というキャリアビジョンを叶えられるような制度や、人材交換で適正部署に配置する制度等はあるのでしょうか。

【事務局】毎年度、全職員を対象に意向申告を取っています。人事課を中心に、どの部署に行きたいという意向やその理由、異動先とうまくいくかも見ながら職員配置を考えております。部単位で人を割り当てるのではなく、全体を見て配置を検討していますので、特定の部署間で人材を交換するような制度はありません。ただ、意向申告を通じて、それがうまく希望と叶うかどうかは、人事課で検討して人員配置しています。

かつては一部の課に希望が集中してしまうことがありました、理由としては特に自分の資格を生かしたいということではなく、単にあの部署に行きたいということ

けの希望だと、それだけで叶えるのは難しいと思いますので、小林委員がおっしゃったように、生かしたい能力があれば、そこは反映されやすいかと思っています。

【会長】資料1の120ページ、町職員についての現状分析のうち、令和5年度事務量調査における業務属性が書かれています。青色の約4割が定型業務に従事、時間を投入しているということですね。毎年度、職員の定数を満たしていない、その中で新しいことを取り組んでいかなければならないときには、当然ながら仕事のやり方を変えていく必要があるって、DX等による効率化の話が書かれているわけです。

この定型業務、必ずしも職員がやらなくてもいいような部分を切り出す、あるいはそれをデジタル化していくことによって工数を減らしていくことが必要です。今後、恐らく応用が求められる領域はこれから増えていくでしょうし、新しいことを構想する、わくわくするような未来を考える仕事がモチベーションに繋がるという意味でいうと、黄色の判断、灰色の構想、オレンジ色の応用の部分をいかに増やしていくかが、次の4年間の行政サービス改革の一つの方向性になってくるかと思います。

大学に所属している身、人材を輩出する立場で申し上げますと、寒川町に限らず公務員志望の学生は非常に減っております。それは、試験日程との関係が恐らく一番大きいと思っておりまして、例えば3年生の今頃で既に内々定をもらっている学生というのは相当おります。学生によっては3年生の夏頃に内々定をもらっています。一方で、公務員志望の学生は4年生の秋口ぐらいまで就職先が決まらず、当初公務員を目指していた学生が、周りの友人が内々定を取っていく中で、途中で諦めてしまうということは非常に多いです。

民間企業に行った場合でも、転職を前提として入社する傾向もあり、非常に人材流動性が寒川町に限らず高まっています。そういう意味で、これからの4年間の中で、公務員という非常に厳格な仕組みをもう少し変えていくことが国全体も含めて起こってくるという可能性もあります。

及川委員から資格のようなコンピテンシーの見える化について御指摘ありましたが、先日お亡くなりになった経営学の大家の野中郁次郎先生が、組織にある暗黙知をいかに形式知に変えていくかを研究されていました。暗黙知を形式知に変えることで、誰がどのような知識・能力を持っているかを見る化、棚卸し化をしていくことが、これから重要になっていくと思います。

また、組織内顧客という考え方がありまして、組織内でデジタル化やEBPMを進めていくという場合に、誰に一番能力強化をするかというと、どうしても若手にやらせることが多いですが、組織の構成上、意思決定の下部の階層に新しい知識を委ねても、立場上生かせる範囲が限られてしまいます。そういった新しい知識や取り組みはむしろ組織のトップが、町長以下、部長、課長が全員、デジタル研修あるいはEBPM研修を受けると、部下の職員は、上司が自分より詳しいとまずいと思い、一生懸命勉強するということはよくあったりします。

そういったことも含め、この組織をどのように作っていくかを総合計画に書いて

いただいたことについては、及川委員、小川委員、高橋委員から御指摘があったとおり、今後の4年間をどう進めていくかということの楽しみがあるかと思います。

【高橋委員】第2次実施計画の目標はそれぞれ担当の部・課に分けられるので、その部・課の末端まで説明して理解させて、どのように自分が行動をしていくのかという計画も含めて、個々の職員が業務を進められれば、この目標は意外と早く達成できるのかなと思います。

例えば74ページに認知症サポーター数を増やすという目標がありますよね。講習会を開催する際に自治会に依頼して参加者を集めてもらえば、10人、20人のサポーターが増えていくのではないか。そういうアイデアを若い職員がどんどん出していけば、この目標は簡単に達成できるのではないか。自治会に毎月順番にやってもらえば、それこそ1年間で12回分増えるわけですよね。

そういうことも含めて、職員全員が自分の担当でやるのだという意識を持っている、それがモチベーション向上にも繋がると思いますので、ぜひ第2次実施計画では活気ある活動をしていただければと思います。

【会長】参考資料1として、第1次実施計画と第2次実施計画の新旧対照表がございます。こちらの灰色の部分が、第1次実施計画から第2次実施計画に移行する際に計画に載せない、場合によっては定常化をしていく事業です。

どの事業にも当事者がいるわけで、その当事者から、何で総合計画に載せてくれないのかという意見があるかもしれません。新しい事業をビルトするより、スクランブルするほうがやはり圧倒的に難しい中で、この第2次実施計画では事業が益々膨らんでいくという形ではない、総合的な見地から取り組んでいただいたということは非常にありがたいし、その勇気に対して敬意を表したいと思います。

実施計画そのものに関わることではありませんが、資料1の134ページにある、寒川町まち・ひと・しごと創生総合戦略、これは国が進めている地方創生の取り組みですが、こちらが総合計画と実施期間がそろっておりまして、創生総合戦略の第1期が寒川町の総合計画さむかわ2020プランのときから始まっていて、次期の創生総合戦略第3期がこの総合計画第2次実施計画にリンクをするわけです。

中身についてもかなり相互補完的になっているわけですが、つい先日の首相の施政方針演説ですとか、現在の首相が地方出身ということもあり、地方創生に非常に熱心なので、これから4年間の第3期の中で、取り組みの中身も含めて強化・拡大していく可能性があります。創生総合戦略はビジョン自体を総合計画と共有していますから、玉突きで、総合計画の実施計画の中身も、取り組む内容の強化の方向性で影響が出てくるのではないかと思っております。

そういう意味で、この実施計画は、策定をして4年間そのままではなく、走りながら内容を随時更新していくという形になるかと思います。

【事務局】確かに、今までデジタル田園都市国家構想実現会議事務局が地方創生を担っていましたが、今回、新しい地方経済・生活環境創生本部事務局に移管され、補助金のメニュー等も変わってくる様子で、国の動向としては、今後この夏ぐらい

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <p>に、抜本的に地方創生の取組について新たに示されるだろうと言われておりますので、国の動向を受けて町でこれから取り組んでいこうとしている施策がどう影響するのかを見極めながら、必要に応じて変えていくことになると思っておりますので、まち・ひと・しごとの地方創生の部分についても、やはり走りながら必要に応じて変えるべきところは変えていくという作業が必要になるかと思っております。</p> <p>【会長】もう最後の場となりますが、御意見、御質問なければ、質疑につきましては以上をもって終了したいと思います。</p> <p>いただきました様々な御意見、御提言については、事務局のほうで、まだ実施計画は、最終的には3月の議会報告を控えているということですので、引き続きの策定手続の中で御検討いただければと思います。</p> <p>2 その他</p> <p>&lt;事務局からの事務連絡&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○今後の予定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 庁内で協議後、議会報告を経て、3月末には第2次実施計画（案）を確定。</li> </ul> </li> <li>○審議会委員の任期 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委員の任期は令和7年3月31日まで。</li> <li>・ 各所属団体推薦の委員に対して、次期委員の推薦依頼書を配布。</li> <li>・ 公募委員は連続で2期まで。継続を希望される場合は再度公募の申込が必要。手続き・申込み方法は広報1月号に掲載、2月3日までに提出いただきたい。</li> </ul> </li> <li>○閉会</li> </ul> |
| 資料                    | <p>令和6年度第2回寒川町総合計画審議会次第</p> <p>資料1 寒川町総合計画 2040 第2次実施計画（案）</p> <p>資料2 寒川町行政機構図（令和7年度）（新旧対照表）</p> <p>参考資料1 寒川町総合計画 2040 体系図（新旧対照表）</p> <p>参考資料2 寒川町総合計画 2040 第2次実施計画体系図（案）</p> <p>参考資料3 寒川町総合計画 2040 第1次実施計画体系図</p>  |
| 議事録承認委員及び<br>議事録確定年月日 | 菊地 端夫（令和7年3月10日確定）  |