

令和7年度第1回寒川町総合計画審議会 事前質問まとめ

番号	質問者	資料箇所	質問	回答
1	小川委員	資料3 P.70	「下水道の整備」について、第1次実施計画総括に、「引き続き、計画的に雨水幹線整備等を進める。」とありますが、どのように進めていくのか、分かりやすく教えてください。 (直近で内水/洪水ハザードマップが配布されたことや、埼玉県八潮市での道路陥没事故に関連して)	雨水幹線整備等について、町といたしましては、内水浸水想定図（内水ハザードマップ）を作成し、浸水深と被害額などを試算して浸水リスク評価を算定し、優先順位をつけて、ハード及びソフト面を含み短期・中期・長期計画を策定しています。現在、最大降雨の設定が153mm/hrに変更したことにより計画の改定作業を実施しているところです。 2点目の埼玉県八潮市での道路陥没事故に関連する事項といたしましては、老朽化する下水道施設について、管径・管種などの施設状況に応じて調査点検期間を設定し、調査点検結果を受け改築更新工事を実施しているところです。
2	高橋委員	資料3 P.6	重要度が高く、満足度が低い施策が列記されていますが、「防災・学校・障がい・地域福祉・子育て支援」と行政サービスの根幹を成すものばかりに満足度が低いことをどのように総括されていますか。第2次実施計画がスタートしていますがどのように軌道修正なり、対応策を施していくのでしょうか。	各施策に対する評価はそれぞれですが、特に、施策の達成率と住民満足度とに乖離が生じているものについて、課題を感じております。また、重要度と満足度との関係について、大きな変化が生じていない結果でした。 4年間で住民の満足度を向上することの難しさを感じる反面、各定点での評価体制について、指標の達成状況だけではなく、住民ニーズ等を捉えたうえでのPDCAサイクルの実践に努める必要があると感じております。 第2次実施計画の策定については、令和5年度に策定した「第2次実施計画策定方針」のとおり、令和3年度～令和5年度において行われた年3回にわたる評価及び策定時点に改めて施策の評価を行い、課題等を抽出したうえで、策定をしました。抽出された課題等は、今回の総括評価と大きく変わるものではなく、各施策において、概ね対応ができています。 重要度が高く満足度が低い施策は、その進捗に注視が必要な施策として捉えており、今後の社会経済環境や住民ニーズ等の変化にも対応できるよう実施計画及び個別計画における進行管理、また、当審議会での検証を重ねていきたいと考えております。
3	高橋委員	資料3 P8、P9	「子育て支援の充実」 について、達成率が0.0%となっていますが、その要因はなんですか。コロナ禍という理由ではないと思いますが、いかがでしょうか。	要因は保育所待機児童数と児童クラブ待機児童数が目標値0を達成できなかったことによるものです。 児童クラブの待機児童数については、待機児童解消策としての効果検証のため、夏季休業中におけるサマースクール事業を、令和8年度から一定期間実施することについて、取り組んでいく予定です。 また、保育所の待機児童数については、今までも新たな施設等の開所により定員を増やしてまいりましたが、目標値を達成できませんでした。今後、保育ニーズを推計し、ハード面整備の必要性、有効性等を精査するとともに、まずは、各保育施設において苦慮されている保育士確保に対する支援を通じて、待機児童の解消に努めてまいります。
4	高橋委員	資料3 P42	「一体的実施事業でかかわった団体の場での参加者数（人）」について、実績値は目標値を大きく上回って達成できています。目標値の設定が低すぎたのではないしょうか。	R2年度の第1次実施計画策定作業時は、コロナ過であり、集合形式での実施がどこまでできるのか等先行きが不透明でした。 そのような中で、実施する団体数を、R3年度は3団体、R4年度は4団体、R5年度は4団体、R6年度は5団体で、1団体10人程度を想定し、目標値をR3年度は30人、R4年度は40人、R5年度は40人、R6年度は50人としました。 R3年度から感染対策に気を付けながら開始したところ、1団体あたりの参加者が想定より多く(約20人)、かつ、1団体あたり2～3回の実施要望をいただき、目標値を大きく上回る達成ができたところです。
5	高橋委員	資料3 P46	「一般企業への就労者数（人）」について、「障害者雇用促進法」により、企業は障がい者を一定数雇用しなければならないこととなっています。行政の目標値とするのはなぜでしょうか。	障害者雇用促進法は、障がい者の職業の安定を図ることを目的とする法律です。 障がいのある方に対し、職業生活における自立や職業リハビリテーションの推進、また事業主が障がいのある方を雇用する義務、差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等を定めています。 質問にあります、一定数の雇用というのは、障害者雇用促進法で定めている義務のひとつで先ほど述べた中にある「事業主が障がいのある方を雇用する義務」で「障害者雇用率」や「法定雇用率」と言われている部分かと思います。 雇用率に相当する人数分、障害のある方を雇用することが義務付けられているものです。 障害者雇用促進法は民間企業を対象としており、各民間企業は法に準じ取り組みを行っています。 一方、実施計画で目標としている「一般企業への就労者数」は、就労意向はあるが、なかなか就労に結びつかない、就労に向けどんな訓練(技術の習得等含む)をすればいいのかわからないといった悩み等をお持ちの障がいのある方（家族等含む）が福祉的就労等を介し、一般企業への就労（就職）できるよう支援を行うという視点で設定しています。 障がいのある方が自立した生活を送れるという面で、就労することは職業生活を営み、社会の中で経済活動を構成する労働者の一員という自覚を持ち、生きがいを感じられるものと考えます。行政として障がいのある方の能力が発揮できる機会の確保や創出を目指す一環として、「一般企業への就労者数」という目標（指数）を掲げています。