

# 令和8年小値賀町議会定例3月会議一般質問

質問者	質問事項及び要旨	質問の相手
森岡 正雄	<p><b>令和8年度予算編成について</b></p> <p>12月発行のおちか新聞において、議員に対して事前に何の説明もなく「一般会計の財政見通しと令和8年度予算編成方針について」の記事が掲載された。</p> <p>22億の基金が令和12年に枯渇するといった大変衝撃的な内容で、このような町民に不安を覚えさせるような発信は事前に議会に説明するべきであるし、全戸配布後に説明を受けはしたものの、町民の代表者たる議員を後回しにした事は議会軽視、それすなわち町民軽視と言わざるを得ない。</p> <p>この記事を見て町民にどう思って欲しいのか全く分からず、掲載した意図、そして今後町政をどうして行きたいのか町長に説明を求める。</p> <p>① 掲載目的は何か。</p> <p>② 町民や移住希望者に心理的影響はないか。</p> <p>③ 町民に何を伝え、どう思って欲しかったか。</p> <p>④ 令和8年度予算は何を重視したか、また令和7年度との違いは何か。</p> <p>⑤ その結果、町民の暮らしはどう変わるのか。</p>	町 長
江川 春朝	<p><b>本町が所有する施設などの今後について</b></p> <p>3カ年計画であった旧野首教会の修復が完了し、未来へ繋ぎ誇ることのできる事業だったと心から実感している。しかし、旧小西邸に対しての大規模修復における、約3億円と3カ年予定の事業は、町民の理解を得られるか疑問だ。</p> <p>本町は様々な老朽化した施設を所有しており、必要な機能を有する施設のスマートな統廃合を計画的に進めなければならない。</p> <p>そんな中、土地の利用を目的に譲渡を受けたはずの旧小西邸が、ふんわりとした目的に変化を遂げ、新たな町の施設として、今後維持管理していくことは、本当に持続可能か。昭和初期の建</p>	町 長

	<p>築技術にいくら価値があると言われても、私には町民の財産ではなく、専門家の財産だとしか思えない。経済力があれば unnecessary 議論だが、本町には政治判断という天秤が必要ではないか。</p>	
横山 弘藏	<p><b>歯科医院の存続について</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 昨年、定例 9 月会議のおり、歯科医師の必要性について質したが、その後の医師の確保又医療法人小値賀歯科診療所の現状など見通しを伺う。</li> <li>2. 小値賀町で医療法人小値賀歯科診療所の施設を借りるなり、購入するかして存続させ、定期的に歯科医を来院させることはできないか伺う。</li> </ol>	町 長
	<p><b>郷土誌の再編纂について</b></p> <p>昭和 53 年 3 月に郷土誌が発行されてから半世紀が過ぎようとしている。郷土誌の編纂には、かなりの時間とそれに携わる編集者、有識者など多くの人材が必要となる。</p> <p>それらを考慮したうえで新しい郷土誌を発行するための準備の時期がきているように思うのだが、町長と教育長に考えを伺う。</p>	町 長 教育長
今田 光弘	<p><b>観光振興計画について</b></p> <p>本町が目指す観光の方向を広く町民が共有し、シビックプライドの醸成につなげるビジョンとして、小値賀町観光振興計画および第 1 期戦略プランが策定された。</p> <p>本計画は今後 5 年間にわたる町の観光施策の指針となる重要なものであり、その実効性や町民生活との関係については丁寧な検証と説明が不可欠だ。</p> <p>以上を踏まえ、以下 6 点について町長の考えを伺う。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 観光客満足度やリピート率を重要業績評価指標に掲げているが、基になる数値の分析と課題の抽出はできているか。</li> <li>② 業績評価指標の多くが未設定のままなのに、なぜ 5 年間の計画をスタートさせるのか。</li> </ol>	町 長

	<p>③ 今、なぜインバウンド誘客を進めようとするのか。国内観光との関係性や本町にとっての意義、必要性について。</p> <p>④ 町民の暮らしや福祉の増進につなげるためには「身の丈に合った」観光振興が必要ではないか。</p> <p>⑤ 五島列島全体での広域連携や、五島列島のブランド力について。</p> <p>⑥ 観光コンセプトを「暮らすように旅をする」から「ほどけて、とけこみ、みちてゆく。人生の風待ちの港。小値賀島。」に変える理由について。</p>	
立石 光助	<p><b>職員の挑戦と失敗を価値に変える組織風土の醸成と、未来を拓く人事戦略について</b></p> <p>第5次小値賀町総合計画では、挑戦しやすい組織風土の形成を掲げている。本町が自治体として持続していくためには、職員がリスクを恐れずに本町のために挑戦し、たとえ失敗してもその挑戦の過程と意欲が正当に評価されることによって、職員の圧倒的な当事者意識を引き出すことが、総合計画の目標達成には重要と考える。この挑戦する風土を醸成するための人事戦略について町長の所見を伺う。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 現在の小値賀町の人事評価制度において前例のない新しい挑戦はどのように評価に反映されているか</li> <li>2. イノベーションには一定の失敗がつきもので、失敗は成長の機会でもあるが、挑戦して失敗したことが評価される基準や失敗を表彰する制度を導入する考えはあるか</li> <li>3. 若手職員が予算や権限を持ってプロジェクトを回せる庁内ベンチャー制度のような仕組みを作る考えはないか</li> <li>4. 失敗事例を隠すのではなく、なぜうまくいかなかったかを分析し、全庁で共有することで、次の挑戦の糧にする仕組みが必要ではないか</li> <li>5. 職員が勤務時間の一部を使って民間事業者や民間組織などの熱量ある現場に入り込み、共に汗を流す副業・兼業（地域貢献活動）を公務として積極的に推奨できないか</li> <li>6. 先進的な自治体への職員派遣や、逆に外部からの変革人材を任期付職員として幹部クラスに登用する考えはないか</li> </ol>	町 長

