

○8 番（大島 歩） 私は、さきに提出いたしました通告書に基づきまして2点の質問をさせていただきます。

まず1点目ですが、「“認知症になっても大丈夫”と言える社会を、中川村から」ということで質問させていただきます。

内閣府や厚生労働省の推計によれば、2025年には高齢者の5人に1人が認知症になり、2040年には約600万人を超える見込みであるそうです。それに伴って認知症の人を支える家族や地域の負担が増大し、また介護離職や孤立、虐待のリスクも深刻化すると言われております。

資料1は認知症をめぐる社会の課題の例です。

ちょっと見ていききたいと思いますけれども、例えば認知症と支援体制の周知ということで、制度や相談窓口などの支援体制が伝わっていないと家族や介護者が困ったり孤立してしまう可能性があります。

また、認知症当事者が見えづらいついていうことで、認知症になると地域の活動にそれまで出ていたのが家に籠るようになっていたりして、なかなかその存在が見えづらくなって、その結果として、もしかしたら偏見や誤解というものが生まれるという可能性があります。

また、世代間の情報格差ということで、子どもや若者はなかなか認知症を学ぶ機会というものが少ないのではないかなというふうに思われます。

そして行政職員間での共有っていうことで、福祉部門以外の職員が認知症の知識や介護スキルを持っていないと、例えばそういう窓口対応とか、制度設計に課題が生まれることもあるのではないかなというふうに思われます。

この結果として、例えば本人や家族、地域の方の思いとして、ちょっとお困り感が出たり、何かおかしい行動、認知症の症状だとは分かるけどどうしたらいいんだろうとか、分かっているけどいらいらしてしまったりですとか、それから、本人も認知症になったらあまり外に出ないほうがいいのかなとか、家族もあんまりもう出さないほうがいいのかなというふうに思ってしまったたり、あとは仕事と介護の両立ができるのかな、近所の独り暮らしのおばあちゃんが気になるっていうことで、不安とか孤立感、誰に相談したらいいのかというような悩みを抱えている方は今も多いのではないかなというふうに感じております。

そして、認知症に関する知識や支援体制の周知の不十分さ、認知症当事者が見えづらくなりやすい現状がまだまだあることで、今言ったような、本人、家族、地域住民の皆さん、あるいは行政職員の皆さんの中でも、様々な思いですとかお困り感を抱えているのではないかなというふうに思います。

そこで、資料2なんですけれども、2024年1月施行の認知症基本法、こちらの正式名称は共生社会の実現を推進するための認知症基本法というのですが、こちらについて簡単にまとめたものになります。

この法律が制定された背景には、高齢化の進行とともに認知症の人が急増し、社会全体での共生と支援の仕組みを整えることが急務となったことがあります。

今まで介護保険法、障害者総合支援法などばらばらであった支援施策を統合するとともに、本人抜きに本人のことを決めないでという認知症の人自身の声を受けて、認知症の人本人の意思や権利を尊重する視点を入れ、単に支援の対象というだけではなく、地域の一員として、共に生きる存在として位置づけております。

認知症になっても大丈夫と本人も家族も、子どもから大人まで、地域みんなが言えるような村になると理想だというふうに思いますけれども、そのためには私たちが取り組むべきことが多くあるように感じます。

そこで質問なんですけれども、1番目に中川村における住民の認知症への理解や支援体制とその周知に関しての現状と課題についてお伺いしたいと思います。

○保健福祉課長 それでは認知症施策についてお答えをしていきます。

まず、認知症は江戸時代末期から明治の初頭にかけて痴呆と翻訳され、それ以降、平成16年まで、長い間、痴呆と呼ばれてきていました。

痴呆と言われ侮辱を感じる、その実態を正確に表していないなど、早期発見や早期診断の妨げになっていることが問題視され、認知症と改められました。

それからは、誤解や偏見を解消し、尊厳の保持の基本姿勢と早期発見、早期治療による適切な支援につなげることで、また発症を遅くする予防対策を推進するための施策が展開されてきました。

認知症を理解し、支援する人——サポーターですが、が地域に数多く存在し、全ての場所で認知症になっても安心して暮らせる地域になっていることを達成目標に取組が進められ、令和6年1月に認知症基本法が施行されました。

認知症に対する取組は大きく変わり、認知症に対するイメージも大きく変わっていますが、まだまだ十分に浸透しているとは言えないと思っております。

このような国の施策の動向に合わせて、中川村でも施策を進めてきております。

認知症サポーター養成講座は、平成21年度から取組を始め、広報や有線放送などを使い広く声をかけ、現在、講座修了者は延べ1,141人となっています。

講座修了者からは、認知症ことが理解できた、普通に接したい、認知症になっても自分らしく暮らしていきたいなどの感想が多い中、まだまだ、自分の身内がなったら悲しい、認知症にはなりたくないなど、心配や不安の感想もたくさんあります。

しかし、この感情は取り除けるものではありません。そのため、予防や発症を遅らせるための取組や認知症に対する正しい知識の普及啓発に力を入れていく必要があると思っております。

○8 番（大島 歩） 今、保健福祉課長のほうから認知症サポーター養成講座に平成21年度から延べ1,141人の参加があったということで、非常に大きな数だと思いますけれども、今言われたように、やっぱりまだまだ悩みとかお困り感とか、知らなかったというような、そういった課題があるのかなというふうに感じております。

先日、10月、私も認知症サポーター養成講座のほうに参加させていただいたん

ですけれども、本当に何か知っているようで知らない、知らなかったなということと、うちも家族が認知症になりまして、いろいろといつも、毎日いろいろ事件があるんですけれども、本当に悩みながらも、相談できる場所があったり、家族の会みたいなの、そういった存在がもう少し身近になっていくとお悩みを共有できたりしていいのかなっていうことがあります。

本当に、支援というか、そういう、何ですか、支援の制度につながるまでが一番皆さんの悩みが大きいところなのかなっていうふうに思っておりまして、そこをどうしていくか、今後も考えていきたいというふうに思います。

では2番目に行きます。

子どもたちも認知症とともに生きる存在です。学校教育の中では認知症に対する理解促進のための授業などは行われているのか、お伺いしたいと思います。

○教 育 長 小中学校における取組でありますけれども、小中学校におきましては、直接認知症の理解を促進する授業等については今のところ行われていないというふうに承知をしております。

関連した学習としましては、家庭科の領域で高齢社会への理解促進という内容が位置づけられております。65歳未満で発症する若年性認知症ってということもありますけれども、高齢者に多く発症するということでもありますので、高齢社会への理解促進の学習をきっかけにして認知症について学ぶ機会を持つこともできると考えております。

学習指導要領についての位置づけも少し御紹介させていただきますが、小学校では、幼児または低学年の児童や高齢者など、異なる世代の人々との関わりについて扱うというふうに示されております。

中学校になりますと、高齢者の身体の特徴について触れること、また高齢者の介護の基礎に関する体験的な活動ができるよう留意することが示されております。

高等学校になりますと、家庭基礎でありますとか福祉科の科目で認知症について直接的に学習するよう位置づけられ、具体的に学ぶようになっております。

小中学校においては、今御説明したとおり、こうしたことへの興味、関心も含めて、そうした学習につながる基礎を培う段階であると言えるというふうに考えております。

家族の在り方や地域の在り方が多様化している現在、子どもたちが高齢者の方々と触れ合う機会も全体的には減ってきているように思われます。

小中学校では、授業、あるいは公民館講座などを通して高齢者の方々との交流活動も進めてきておりますし、例えばふれあい福祉広場、ここにも中学生あたりが大勢ボランティアに参加して、こうしたことへの関心を深めているかなというふうにも承知をしております。

そうした機会を大事にしながら村の実情について学習し、例えば、先ほどもお話がありました認知症サポーター養成講座、こんなことを学校で学ぶ、こんな機会があってもいいかなというふうには思っております。

また、こうした学習の積み重ねによって、中学校の総合的な学習の時間で行われておりますフリーラーニング、こうした機会に、認知症のような、こうしたテーマに関心を持って取り組む生徒が出てくる、そんな学習の積み重ねができていくようなことも大事にできればなというふうに思っております。

○8 番 （大島 歩） 今、教育長のほうからいろいろな角度での答弁をいただきましたけれども、最後のほうにおっしゃられたように、認知症サポーター養成講座を中学校のほうなどで開いていただくっていうのもとてもよいことだと思います。

飯島のほうではやっているというような話も聞いております。

また、以前、議会のチョコッと訪問のほうで介護事業所を何件か回らせていただいたときに、ある事業所さんから、昔は小学生が交流に来てくれたりですとか、職場体験に来てくれたりですとか、そういうことがあったんだけど、やっぱり、ちょっとコロナを挟んで大分そういう機会が減ってしまって寂しく思っていますということでしたので、ぜひ職場体験のときなどにも、ちょっと一言、そういう事業所にもお声かけいただいてつないでいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○教 育 長 今の御指摘については、またひきつづき進められるといいなと私も思いますので、そうした対応をまた学校とも相談してみたいと思います。

○8 番 （大島 歩） ぜひ検討をお願いできたらというふうに思います。

そうしましたら、3番目の質問です。

認知症や支援に関する様々なことの周知のためには広報が重要だと思いますが、ケアの専門職の方が広報まで行うのは正直負担が大きいのではないかというふうに感じております。

また、専門家で、分かり過ぎているために、素人である住民視点での広報になりづらいってような可能性もあるのではないかなというふうに考えます。

最近発行されました中川村の移住・定住パンフレットですとか、子どもの居場所・相談マップなどの取組を参考に、プロの広報事業者に入ってもらったり、当事者や家族を含め様々な意見を取り入れながら、基本的知識ですとか、相談窓口、居場所や施設、家族の会などの必要な情報が見やすく、また相談支援につながりやすい広報ができていくとよいかというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○保健福祉課長 認知症に関する事業は、介護保険事業特別会計の中で説明をさせていただいているとおり、認知症総合支援事業として村が取り組まなければならない事業です。

医療との連携を基に進めていく必要があることから、認知症初期集中支援チームを設置し、村内の診療所の医師をはじめ、村外の医療機関の協力を得ながら取り組みを進めています。

また、認知症対応型通所介護や認知症グループホームなど、認知症の専門的なサービスを運営する事業所もあります。事業所の皆さんの協力を得て認知症地域支援推進員を置き、認知症についての普及啓発の方法や専門事業所として何に取り組んだらいいか考えてきました。先ほど議員さんのおっしゃったとおり、認知



症の通所のところも入って一緒にやってきております。

令和6年度からはだれでもカフェという認知症当事者、介護者、ボランティア、専門職が集まる会を開催しています。

このように、認知症の取組は当事者を中心に行っていくことが重要とされており、当事者の皆さんと考えていきたいと思っています。まず、自分たちは何を知りたかったか、どんな情報が必要だったかなど、話を深め、そこから支援が必要になったときに気軽に相談でき、支援につながるような内容を掲載した広報ができればよいと思っています。

○8 番（大島 歩） 当事者の方を中心に声を聞きながら、そういった、自分たちは何を知りたかったかみたいな、そういう情報が伝わっていくといいかなというふうに思います。

だれでもカフェというものの存在は、私もこの質問をきっかけに初めて知ったところではあるんですけども、でも、そこに最初に行くまでが皆さんハードルが高いのかなと思います。

じゃここにいる人の何人がだれでもカフェに行くのかっていうと、なかなか、行っているのかなとかいうふうに思ってしまうと思うので、本当に、どういうふうに最初の入口になるのかっていうところは、情報で、紙媒体のものであるとか、あとは村のホームページからアクセスできるようにするっていうことも大事だと思いますが、そこら辺の広報について今は課題がないのかどうか、ちょっとお伺いしたいと思います。

○保健福祉課長 村のホームページだとか紙の広報、確かに大事なんですけど、やはり、認知症って、なかなか自分で理解するのが難しいと思います。

それで、やはり家族の方が少し、ちょっとうちのおじいさん、おかしいんだけどっていうようなところからちょっとずつ入っていくものだと思います。

まず、やはり心配なときは、もう地域包括支援センターに、まず相談に来ていただいておりますので、そこから、まずは、やはり、先ほども言いました、医師のきちとした判断が大事になってきます。初期にどのような対応をするかっていうのが認知症は大事になってきますので、そこで、やはり少し物忘れだとか、認知症のほうが進んでいるという話であれば、もうケアマネが相談に乗ってだれでもカフェなどに来てもらうというところですよ。

ただ、その段階でも、恐らく、本人が俺は認知症じゃないって言ってしまえば、このようなカフェさえも来たくないっていうところで、最近のだれでもカフェの内容見てみますと、モルックだとか、少し軽いスポーツみたいなものだったり、茶話会みたいなものから誰もが来られるっていう、あなたは認知症だから来るといような感じではなくて、誰でもが来やすいような、それでだれでもカフェというような名前にしておりますので、そんなところから来やすくしているっていうようなところで、対話しているというところでもあります。

そのような広報はホームページであったり、村の広報紙であったりでもしてい

きたいとは思っております。

○8 番（大島 歩） 今おっしゃったように、認知症の方、来てください、その家族の方、来てくださっていう呼びかけもあるけれども、誰でも来ていいよという呼びかけの中で、気になることを話せたりとかっていうことも大事なかなというふうに思います。

でも、最初にじゃだれでもカフェに行こうっていうふうにするには、本当に、なかなか、誰か知っている人に誘われたりとかしないと難しいところかなというふうに思うので、ぜひ今後も、いろんな居場所みたいなものがあったり、別に認知症っていうことに限らず、村にはいろんな場所があるんですけども、そういうところでちょっとずつ、何かそういう支援とか、そういうだれでもカフェみたいなものがあるっていう情報が目につくようにしていただければなというふうに思います。

では4番目の質問です。

認知症になっても大丈夫と言えるような中川村になっていくために今後進めていきたい施策についてお伺いしたいと思います。

○保健福祉課長 認知症は誰もが罹患する可能性のある病気で、身近にあって当たり前の病気になります。85歳を過ぎると罹患率がとても高くなると言われ、高齢化が進む中川村でも今後増えていくことが予想されます。

認知症になっても大丈夫と言える村にするためには、いつどこで認知症の方に接するか分からないので、いつ出会っても困らないように認知症について正しく理解をすること、優しく接することができるよう準備しておく必要があります。

認知症に関する事業は始めたばかりの取組も多く、当事者の皆さんと話をしながら、専門職の力を借り、本当に必要とする情報を得られるようにすることと、あえて情報紙を作らなくても皆が当たり前に認識できる情報があふれる地域にすることを目指し、地道に進めていきたいと考えます。

また、認知症にならない予防の取組は保健医療分野と協働して取り組む必要があるので、一体的事業として進めていきます。

誰一人取り残されない、制度のはざまを埋められるような地域共生社会の実現には、一つ一つの地道な働きかけが不可欠だと実感しています。認知症に関する事業についても地道に取組を続けたいと考えております。

○8 番（大島 歩） 今、地道な働きかけという言葉がありましたが、本当に一人でも多くの村民の方にそういう認知症サポーター養成講座っていったものに出ていただくことでとか、地域包括支援センター、あるいは社協といった、あとは地域の介護事業所と連携して、今後もそういった取組を進めていただくことが重要かなというふうに思います。

本当に、例えばケアマネさんなんかでも、中川のケアマネさんじゃなくて飯島の、中川に住んでいるけれどもつながったのが飯島のケアマネさんだったりとか、そういう方もいて、そうするとなかなか中川の情報が伝わっていかないというよ

中川村議会 令和7年12月定例会一般質問（12／8） 大島歩

うな話もちっと聞いたんですけども、実際に、横のつながり、ちょっとこの質問には書いてないんですけども、現状っていうのはどうなっているか、ちょっと教えていただくことはできますか。

○保健福祉課長 介護保険の事業の中ではケアマネジャーの連絡会っていうのを3か月に1回やっております。

それで、中川村外——松川、飯島、駒ヶ根あたりまで、中川村の住民の方を支援していただいているケアマネジャーたちを全員集めて、3か月に1回集まるっというような会をしていますので、中川村の事業はこういうものがあるっていうことは、常に、いつも耳には入れているというところでやっております。そこではそれぞれのケースについて検討するようなこともやっております。

また、あとは介護保険の事業所連絡会、これはもう村内だけなんですけど、その事業所の連絡会も、最近はちょっとできていないんですけど、年に2回ぐらいはやっていて、それぞれ、村の施策だとか、介護保険の状況だとかっていうことも情報を出して皆さんで検討していただいているっていうようなことはやっております。

○8 番 （大島 歩） 3か月に1回、そういったケアマネさんの連絡会や事業所のそういう連絡会もあるということで、そういった横のつながりも大事にさせていただいて、中川ではそういうだれでもカフェをやっているよとか、飯島では学校で認知症サポーター養成講座みたいなことをやっているよとか、そういった重層的な情報というものも、ぜひ今後も共有していただけたらなというふうに思います。

それでは2点目の質問に行きたいと思います。

「行政職員の人材確保と定着—中川村の現状とこれから」ということで話をしたいと思います。質問いたします。

行政職員の成り手不足が現在問題になっています。

特に地方では、人口減少、若者流出、待遇格差などが背景にあり、これは役場だけではなく、地方の中小企業も人材確保や定着に関して同様の問題を抱えていると言えます。

資料1は行政職員の人材確保、定着に関する今日的な課題の例です。

例えば、今言ったような少子化と人口流出ということで、地方では若年人口が減少しており、そもそも、「受験者母数」って書いてありますけど、応募する人の母数が少ないと、特に中川村のような過疎地域では地元出身者や縁のある人材に頼る傾向が強く、母集団の縮小はそういったところを直撃してしまうというようなことがあるかもしれません。

それから、2番目に待遇と魅力の低下ということで、民間企業の賃金上昇により公務員の給与が相対的に魅力を失っているかもしれません。若手職員は残業が多くても手当が十分ではないケースがあり、モチベーション低下につながる可能性があります。

中川村議会 令和7年12月定例会一般質問（12／8） 大島歩

また、3番目に業務量の増加と職場環境の厳しさということで、福祉、防災、デジタル対応など、行政サービスが拡大する一方で、なかなか人員が増やせなくて、1人当たりの業務負担が増加しているというような側面があるのかなというふうに思います。

窓口対応やクレーム処理など、そういったことは精神的負担も多くて、それが直接の原因か分かりませんが、若手職員の離職につながってしまう可能性もあります。

それから、4番目として内定辞退率の高さと地域間競合、これはちょっと中川村に当てはまるか分かりませんが、都道府県庁や都市部自治体の競合により、内定者がほかの自治体へ流れるといった傾向もあるようです。

そして、5番目に専門性の習得が難しい職場構造ということで、ジョブローテーションが多くて、どうしても二、三年に一遍ずつぐらいで部署が移っていつてしまうのでなかなか専門性を深めにくいというような、そういった性質があるかなというふうに思います。

若手がベテラン並みの業務を求められることもあり、育成環境としての魅力が低いかもしれないという、例なので、一般的な例なんですけど、では、じゃ中川村の課題は何だろうなということをちょっとお伺いしていききたいと思います。

まず1番目ですが、中川村の行政職員の確保や定着についての現状や課題は何でしょうか。職場環境や休暇、待遇などに関して、職員や、あるいは家族などから上がってきている声などはあるか、お伺いしたいと思います。

○総務課長 職員の確保や定着につきましては、待遇面に関しては、国からの通知や通達、近隣市町村等の動向を踏まえ、適切な処遇水準の確保に努めています。

課題として、特に保育士や保健師などの専門職の確保が難しくなっていると感じています。

職場環境の改善等については、職員で組織する衛生委員会や事務改善委員会等で職場の環境改善や効率的な事務の執行について検討し、また職員労働組合との交渉等を通じて必要な点について労使協議を行っております。

また、職員個々の声については、期首、期末における管理職との個人面談、30歳未満の職員と総務課長との面談、派遣職員と理事者との面談等を通じて声を聞くように努めております。

○8 番 （大島 歩） 今、いろいろな内部での委員会ですとか、あるいは面談というような話があったんですけど、そういった中から出てくる特徴的な声というか、繰り返し結構出てきているなというような声みたいなものはどういったものがあるか、差し支えない範囲でお答えいただけますでしょうか。

○総務課長 一番は、職員労働組合からの要求で上がってきておるものでございますが、毎年上がってきております内容につきましては、賃金の改善でありましたり、労働条件の改善、それから職場環境の改善、それから諸手当の改善等でございます。

今回上がってきた内容の中では、やはり物価高騰だとか燃料費の高騰がありま



して、通勤手当の改善をしていただきたいというような要求等が上がってきておりますけれども、一応、こちらの基本としましては国の条件に合わせるというのが基本でありますので、国と、また、先ほど回答がありましたが、他の自治体等の状況を見まして改善していくということが基本というところであります。

○8 番 （大島 歩） やはり行政職員っていうのは、その国に決められた条件であったりですか、あまり中川村だけほかの自治体と比べて何か抜きん出てはいけないとか、いろいろ足並みをそろえなきゃいけないっていうところもあって、企業のように柔軟にそこら辺は対応できていけないっていうところの難しさがすごくあるのかなというふうに思います。

ただ、それでは、やっぱり成り手が今後本当に不足していくのではないかと、今は、保育士ですか、保育士の確保は特に課題があるというふうにお伺いしましたけれども、今後10年とか、先を考えたときになかなか厳しいところがあるなというふうに思います。

何か、昔は行政職員になるっていうと、結構花形とかいうか、いい職場とか——今もいい職場だとは思いますが、なかなか賃金的なところで比べてしまうと難しくなっているなというふうに感じるので、ちょっと、またどうしていけばいいか、引き続き質問していきたいと思います。

それで、現状の声や課題に対して、今ちょっとお話も伺いましたけれども、どのように捉えて、どういった解決策や対応を行っているかについてお伺いしたいと思います。

○総務課長 早期に対応可能な事項につきましては即応いたしまして、予算措置が伴う改善につきましては予算確保の機会を捉えて段階的に実施する等、常に環境改善には努めております。

○8 番 （大島 歩） そういった方法ぐらいしかないのかなというふうにも思いますが、ぜひ、現場から出てきているような声、あるいは自治労から出てきているような声については前向きに取り組んでいただきたいと思いますし、引き続きそういった声を聞いていっていただきたいというふうに思っております。

また、先ほどちょっと飛ばしてしまったんですが、今できていることとこれからできることは何かということで、資料2のほうに人材確保のための工夫ですとか若手職員の定着支援っていうことで、ちょっと簡単に、これも一般的な情報ですけれども、ちょっとまとめさせていただいたんです。

人材確保のための工夫としては、1番に地域の魅力と仕事のやりがいを発信ということで、地域課題に直接関われるっていうやりがいを、行政職員、中川村なら中川村ならではのやりがいみたいなものがきっとあると思いますので、そういったものをPRしていくということ、それからSNSや動画を活用して若手職員のリアルな声や一日の仕事の様子を紹介するとか、地元出身者やUターン希望者向けに地域貢献型キャリアの魅力をちょっと訴えていく、そういった発信もこれからは大事になってくるかなというふうに思います。

それから、2番目に多様な採用ルートの活用ということで、経験者の採用、民間の出身者、地域おこし協力隊のOBなどの積極雇用、それからインターンシップや職場体験を通じた関係人口の掘り起こし、県主導の共同採用試験や合同説明会への積極的な参加、商工会と連携してインターンシップや合同説明会を開催するといった工夫も考えられるのかなというふうに思います。

それから、3番目に試験方式の柔軟化ということで、SPIというものがあるそうですが、個人の性格や能力を測定する総合適性検査ですとかウェブの面接など、受験者の負担を軽減する方式を導入する、それから人物重視の選考、学歴とか、そういうのではなく、人物重視の選考で地域への関心や協調性を評価していくっていうような、そういった人材確保のための工夫も今後やっていけるといいのかなというふうに思います。

また、雇用ではなく、定着支援のほうなんですけど、こういったことが、今、最近ありますよということで、キャリアパスの明確化と育成支援ということで、業務ごとのスキルマップですとか育成プログラムを整備、OJT——職場での実務を通じて上司や先輩が部下や新入社員に知識やスキルを指導する人材育成手法に加え、eラーニングや外部研修の活用で学びの機会を保証すること、育てる人事への転換っていうことで配置と評価に育成視点を反映させるというような取組も考えられます。

2番目に働きやすい職場環境の整備ということで、フレックスタイム制ですとかテレワークの導入、メンタルヘルス支援やハラスメント防止体制強化、若手の声を反映する職員提案制度や職場改善ワークショップなどをすることも提案として考えられます。

それから、地域ぐるみの支援体制ということで、地元住民との交流の機会、歓迎会、地域行事参加を通じた孤立防止——こういうことはもう既に中川村はいっぱいあるのかなというふうに思いますが、そして住居支援や移住・定住支援制度の整備、結婚・出産・育児期のライフステージに応じた柔軟な制度設計、こういったことでより定着しやすいような環境がつくっていただけるのかなというふうに思います。

先ほど1番議員の質問の中で保育園の未満児の質問に関して、村長答弁の中で本当に保育士確保に苦労されているというようなお話もありましたけれども、特に保育士さんは女性が多いっていうことで、こういった結婚、出産、育児休暇ですとか、そういったことについて、今もあるんですけども、女性だけでなく、男性の育児休暇みたいなこともやっぱりもっと進んでいかないと今後はなかなか働きやすい環境になっていかないのかなというふうに思っております。

繰り返しになりますけれども、本当に5年後10年後も中川村役場が選ばれる職場であってほしいというふうに思っております。

それで、3番目の質問になるんですが、今後の確保や定着についてどのような展望をお持ちなのか、もうこのままで何も、このままやっていけば今後も確保し

ていけるっていうふうな思いでいらっしゃるのか、あるいは継続、拡大していきたい施策ですとか新たに実施していきたいというような施策などがあるのか、お伺いしたいと思います。

○総務課長 これから先も若年人口の減少が続く見込みの中で、新規学卒の応募者を増やすことだけに頼るのは難しいということでもあります。引き続き即戦力と成り得る社会人経験者の採用も進めてまいります。

そこで、今いる職員が続けやすい職場づくりとして、仕事のやり方を標準化し、デジタル化を定着させて、一人一人の生産性と働きやすさの底上げを進めてまいります。

U I ターンやミドル、シニアの活用として、近隣町村、県、大学、民間と連携して専門人材の安定的な確保を進めてまいります。

採用広報の強化としましては、中川村で働く価値ややりがいを見えやすくして発信の強化を進めてまいります。

その他、奨学金返還の支援、それから住宅支援やU I ターン支援の拡充を進めていきたいと考えております。

○8 番 （大島 歩） 今、総務課長のほうからお答えありましたが、今言われたようなことを進めていただくことが本当に大事なかなというふうに思います。

でも、民間の企業も同じように人材確保にこれからどんどん手を打っていくというような時代になってきていると思うので、さらに上手くマッチングしていけるといいかなというふうに思っております。

最後に、ちょっと私から1つお話があるんですけども、なぜ私が今回この質問をしようと思ったかというきっかけになるんですが、先日――11月10日に長野県商工会女性部連合会の南信地区研修会というものがございまして、その中で「エンゲージメントを高める現代版傾聴スキルと日常会話術」という講義がありました。

桑山元さんという方が講師だったんですが、その方は元ザ・ニューズペーパーという芸人集団、そのメンバーの方だったんですね。それで、今はちょっとそういう人材育成コンサルタントみたいなお仕事もされているそうです。

その中で、とある四国の塗装会社さんがとても人材確保に苦労されているというようなお話がありまして、それで、そこにコンサルに入った方のお話がありました。

それはちょっと桑山さんの話ではなかったんですけども、ワールドカップというのがありますね、サッカーのワールドカップが4年に一遍ありますよね。

それで、その塗装会社さんに入った人材コンサルさんもサッカーが好きで、ドイツでしたかね、ドイツでワールドカップがあったときに現地へ行ったそうです。

そしたら、日本の若者で、そこで一生懸命応援している集団がおったと、その人たちに声をかけて、いや君たち熱心だねと、どのくらいいるのかって言ったら、ずっといまずっと言うから、会社はどうしたのかって聞いたら、辞めてきました

というようなお話があって、それで、もう自分たちはサッカーに命をかけている、ワールドカップに命をかけているから、4年に一遍、会社を辞めて来ているんですと、辞めないとなかなか来られないっていうような会社が多いからってことですよね。2週間も休みを取らせてくれる会社がないから、彼らはそうしているんだと思うんですけども。

それで、そのコンサルさんは四国の塗装会社にはコンサルに入ったときに、社長さんに、いや、ちょっと提案なんですけれども、4年に一遍ワールドカップ休暇っていうものをつくったら、もしかしたら若者がいっぱい来るかもしれませんよというふうに提案をされたそうなんです。

それで、社長さんは、いや、そんなものって言ったけど、試しにそれを応募の条件の中についていうか、出したら、たしか3人だったかな、3人の募集のところに100人も応募があったっていうことで、そこについてはいろいろなお考えがあるかと思いますけれども。

今までのような考え方だとなかなか人材確保が難しいけれども、例えばそういった柔軟な休暇制度の在り方みたいなものが村の中にあることで、ぜひそこで働きたいみたいな人が増える可能性もあるかもしれないです。これは可能性で、別にそれをやれって言っているわけではないんですが、そういった話もして、私の質問を終わりたいと思います。