

●人口減少における今後の課題について
水道行政について

神田 全記(伸天会)



◎人口減少における今後の課題について、各事業者の雇用と、移住・定住者の今後の見通しについての考えは。

の住宅支援においても、各担当課に、若者向けの住宅整備ができないか指示をしている。それらをまとめて支援について協議をしていく。

◎長引くコロナ禍の中にあっても、平戸の魅力を引きさかちも色あせることなく、多くの関係人口との絆を築いていることに期待をしている。経済が低迷する中にあっても、農林水産物に対する高い評価や、観光資源を活用した来訪者の増大に寄せられる期待はますます高まっており、こうした多くの期待に、平戸市民の底力を復活させ、本年を脱コロナ元年に位置づけ、数々の魅力を再度磨き上げていく。

◎水道行政について、平戸市水道ビジョン10年計画はあるが、さらに20年、30年先の状況も考えるべき。整備計画と将来的な見通しは。

◎文化観光商工部長 令和3年4月の雇用状況は、有効求人倍率が0.18倍となっている。そのうち平戸市管内は、1倍を超えている。本市としても、事業継続に当たり、人材の確保も重要であり、地場企業への就職促進関連施策は重要施策と位置づけている。

水道局長 老朽管路については、法定耐用年数40年を経過した経年化管路率が34%である。昭和50年代に管路布設しているため、近年上昇している要因となっている。今後の事業経営、組織体制、技術職員の確保等に関する課題もある。今後、給水人口の減少に伴う給水収益の減少で経営状況が厳しくなるが、投資計画、財政計画を立て、引き続き効率的な事業経営になるよう努力していく。

◎総務部長 U・ターナー者数は、平成30年度128人、令和元年度が118人で、令和2年度においては86人と、コロナ禍で影響を受けながらも32人の減にとどまっている。今後、若い方へ

副市長 事業経営の効率化、財政基盤の強化は急務である。技術職員の先行採用も考えながら、経営環境の維持、一般会計との協調体制を保ちながら経営努力していく。

◎改正災害対策基本法の目的は何か
●コロナ禍の中、災害時避難所対策は万全か
●県道平戸田平線永田地区交差点には信号機が必要だ

◎現在整備が進んでいる県道平戸田平線での永田地区に出来る交差点には信号機は設置されず、県道側の一時停止規制と聞いている。この道路を生活道路とする地域住民は千世帯以上、隣接する小学校の児童182名が毎朝夕通学路として利用している。人災と言われる前に対応をすべきと考えられるが如何か。

◎改正災害対策基本法の目的は何か
●コロナ禍の中、災害時避難所対策は万全か
●県道平戸田平線永田地区交差点には信号機が必要だ

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良区の存続について
●指定管理料0円に対する問題点について(城泊及び平戸城管理)

竹山 俊郎(市民クラブ)



◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎本年年度末に部長職の多くが退職予定となっており、世代交代が行われるが、次年度以降の本市行政を運営する上で、人材の育成は十分思うようになってきているのか。

◎市職員の人材育成について
●土地改良法のに基づく手続きが必要である。5点程条件があり、その条件をクリアした上で、総会の承認を得る手続きが必要である。

◎市職員の人材育成について
●土地改良法のに基づく手続きが必要である。5点程条件があり、その条件をクリアした上で、総会の承認を得る手続きが必要である。

◎観光協会が城泊及び平戸城管理に応募しなかった理由はどこにあるのか。

◎観光協会が城泊及び平戸城管理に応募しなかった理由はどこにあるのか。

◎文化観光商工部長 平戸城の指定管理については公募を行い、公募説明会の折には、平戸観光協会も含め、複数の事業者の参加があったが、最終的に平戸観光協会は応募には至っていない。その理由としては、指定管理料が0円によりオープン後の運転資金面や、コロナ感染拡大の影響による経営が不透明という判断がなされ、応募しなかったというふうになっている。

◎文化観光商工部長 平戸城の指定管理については公募を行い、公募説明会の折には、平戸観光協会も含め、複数の事業者の参加があったが、最終的に平戸観光協会は応募には至っていない。その理由としては、指定管理料が0円によりオープン後の運転資金面や、コロナ感染拡大の影響による経営が不透明という判断がなされ、応募しなかったというふうになっている。

◎土地改良事業の実施に際しては、土地改良区が存在が採択条件となっており、その点については、理解している。

◎土地改良事業の実施に際しては、土地改良区が存在が採択条件となっており、その点については、理解している。

◎離島の救急患者の搬送体制の課題が浮彫りに(海上の大嵐の際、患者の搬送に5時間が経過している)。その問題点は何処にあったのか。

◎離島の救急患者の搬送体制の課題が浮彫りに(海上の大嵐の際、患者の搬送に5時間が経過している)。その問題点は何処にあったのか。

◎消防長 当時海上が時化しており、チャーター船等に連絡を行ったが、搬送手段が見つからず、県の危機管理課から海上保安庁・自衛隊への対応を働きかけたが、海上保安庁等内での連絡調整で時間を要した。

◎消防長 当時海上が時化しており、チャーター船等に連絡を行ったが、搬送手段が見つからず、県の危機管理課から海上保安庁・自衛隊への対応を働きかけたが、海上保安庁等内での連絡調整で時間を要した。

◎一番の課題は、上部団体・危機管理課等の連携が生死を分ける。課題克服が求められるが。

◎一番の課題は、上部団体・危機管理課等の連携が生死を分ける。課題克服が求められるが。

◎コロナワクチンに関する情報の開示を図り、市民の選択肢を保障するための行政サービス確保するための、国からの通知の内容等は。

◎コロナワクチンに関する情報の開示を図り、市民の選択肢を保障するための行政サービス確保するための、国からの通知の内容等は。

◎市民生活部長 厚生労働省から都道府県の医療従事者に対し、「医療体制の確保の観点から接種が望まれるもの、最終的には接種は個人の判断であり、業務従事への条件とはならない。

◎市民生活部長 厚生労働省から都道府県の医療従事者に対し、「医療体制の確保の観点から接種が望まれるもの、最終的には接種は個人の判断であり、業務従事への条件とはならない。

◎総務部長 会計年度任用職員数は、333名で、病院局での在職年数は平均10年2か月、最長在職年数は24年3か月。病院局以外では、平均在職年数は4年6か月、最長在職年数は22年10か月となっている。会計年度任用職員の処遇改善については、職の整理及び事務の効率化等と併せて検討し、不十分な所は、今後も改善等に努めていく。

◎総務部長 会計年度任用職員数は、333名で、病院局での在職年数は平均10年2か月、最長在職年数は24年3か月。病院局以外では、平均在職年数は4年6か月、最長在職年数は22年10か月となっている。会計年度任用職員の処遇改善については、職の整理及び事務の効率化等と併せて検討し、不十分な所は、今後も改善等に努めていく。

◎職員間の格差是正は、地域の雇用を創出するだけでなく、経済を活性化する観点もある中で、会計年度任用職員の現状は、(長期在職者への対応として正規職員化、経験年数を反映した給与制度の見直しが必要)

◎職員間の格差是正は、地域の雇用を創出するだけでなく、経済を活性化する観点もある中で、会計年度任用職員の現状は、(長期在職者への対応として正規職員化、経験年数を反映した給与制度の見直しが必要)

◎職員間の格差是正は、地域の雇用を創出するだけでなく、経済を活性化する観点もある中で、会計年度任用職員の現状は、(長期在職者への対応として正規職員化、経験年数を反映した給与制度の見直しが必要)

◎職員間の格差是正は、地域の雇用を創出するだけでなく、経済を活性化する観点もある中で、会計年度任用職員の現状は、(長期在職者への対応として正規職員化、経験年数を反映した給与制度の見直しが必要)

◎職員間の格差是正は、地域の雇用を創出するだけでなく、経済を活性化する観点もある中で、会計年度任用職員の現状は、(長期在職者への対応として正規職員化、経験年数を反映した給与制度の見直しが必要)

◎職員間の格差是正は、地域の雇用を創出するだけでなく、経済を活性化する観点もある中で、会計年度任用職員の現状は、(長期在職者への対応として正規職員化、経験年数を反映した給与制度の見直しが必要)

池田 稔己(政和会)



◎改正災害対策基本法の目的と効果はどのようにあるのか。

◎改正災害対策基本法の目的と効果はどのようにあるのか。

◎市長 改正の背景としては、市民に避難勧告と避難指示の違いが理解されておらず、いわゆる指示待ちの人が多いため、避難指示に一本化された事により避難行動を促すタイミングが分かりやすくなったと考えている。

◎市長 改正の背景としては、市民に避難勧告と避難指示の違いが理解されておらず、いわゆる指示待ちの人が多いため、避難指示に一本化された事により避難行動を促すタイミングが分かりやすくなったと考えている。

◎福祉部長 避難行動要支援者登録制度は、災害時に自ら避難することが困難で支援を必要とする高齢者や障害がある人などが、地域社会の共助により避難誘導等の支援を受けられるような体制を整備することを目的とした制度である。平戸市においても各地区の嘱託員の皆さんの協力を頂き登録を行っており、5月1日現在で209人が登録されている。

◎福祉部長 避難行動要支援者登録制度は、災害時に自ら避難することが困難で支援を必要とする高齢者や障害がある人などが、地域社会の共助により避難誘導等の支援を受けられるような体制を整備することを目的とした制度である。平戸市においても各地区の嘱託員の皆さんの協力を頂き登録を行っており、5月1日現在で209人が登録されている。

◎昨年台風9号10号により、避難所の対応が大変だったと聞いている。コロナ対応を含め対策は万全と言えるか。

◎昨年台風9号10号により、避難所の対応が大変だったと聞いている。コロナ対応を含め対策は万全と言えるか。

◎昨年台風9号10号により、避難所の対応が大変だったと聞いている。コロナ対応を含め対策は万全と言えるか。

◎昨年台風9号10号により、避難所の対応が大変だったと聞いている。コロナ対応を含め対策は万全と言えるか。

◎昨年台風9号10号により、避難所の対応が大変だったと聞いている。コロナ対応を含め対策は万全と言えるか。

◎昨年台風9号10号により、避難所の対応が大変だったと聞いている。コロナ対応を含め対策は万全と言えるか。