

議長（竹島ユリ子君） ただいまの出席議員数は8人です。定足数に達しておりますので、休憩前に引き続き会議を開きます。

7番 嶋田富士夫君。

7番（嶋田富士夫君） おはようございます。

世界の同時不況で雇用不安定な昨今、そのために犯罪に走る方も少なくなく、不安定な社会であります。その点、公務員は外から見れば恵まれていると思われているのではないかと思います。

今、日本は、世界同時不況から100年に一度と言われる経済不況であり、多くの方が雇用を解雇され、路頭に迷っている現状であります。政府の救済もその不安を払拭するにはほど遠いものがあります。そのような中、公務員は、公務員法に守られ、安定した生活が確保されています。

舟橋村は、限られた職員で多岐にわたる業務を行っており、大変だと思面もありますが、役場は、地域住民のためにあり、職員も地域住民のために働いているという自覚が大切だと思います。そのためには、職員としての意識や責任を常に持ち、仕事に取り組む姿勢を継続することが必要であると思われます。

長期的に見て、今、何をするか考える癖をつける。住民のためにという原点を忘れない。周辺の自治体からどう映っているかという広域的な視点を持つ。仕事をするときには明確で具体的であるかどうか。前向きに対応しているかという点を常に注意を払う。

これは、ある長が職員に求めている幾つかの考え方です。

今、地方分権で地方が主役の国づくりの取り組みが盛んに言われ、分権型社会への転換に向けた行政体制が進むと思われ、地方自治体を担う能力の向上が求められます。それには、住民、首長、議会の意識改革、それに増して直面する職員の資質の向上が不可欠になると思われます。

舟橋村では、職員の士気や企画性を高める取り組みとして、どのようなものを挙げられているのでしょうか。副村長制度を導入されたとき、村長は、副村長が職員の管理を行うような発言をされたように記憶しております。

辞書で「管理」とは、「取り締まり裁くこと」とあります。職員はプロであり、自己研鑽してこの言葉が形式化しているとなれば最良と考えますが、管理者としての副村長はどのような考えをお持ちでしょうか、お考えをお伺いします。

終わります。

議長（竹島ユリ子君） 副村長 古越邦男君。

副村長（古越邦男君） 嶋田議員さんのご質問にお答えをさせていただきます。

地方自治体を取り巻く社会経済情勢は、今議員ご指摘のとおりであります。報道されておりますとおり、派遣社員の解雇や正規社員のワークシェアリング等の雇用問題は社会問題化しつつありますし、また法人2税をはじめとしました急激な減収による財政問題等は新年度以降の地方自治体経営にとりまして、極めて厳しい局面も予想されると思っております。

一方、少子高齢化の進行、環境問題をはじめ安心・安全に対する住民意識の高まりの中、自立と自己責任による新しい自治体経営が求められております。このような状況下におきまして、舟橋村も将来にわたって自立的、持続的な発展を遂げていくためには、自助・互助・公助の精神のもと、協働のまちづくりが何より必要となっていると思っております。

市町村職員に求められているものは、住民の望んでいるより質の高いサービスを安いコストでいち早く提供することに尽きると思います。住民の願いがすぐサービスに反映され、豊かさ、優しさが実感できる地域社会の実現のために、職員一人一人の資質の向上を図ることが必要となっていると思っております。

しかし、ここ数年来の行政改革推進で、舟橋村も集中改革プランで示しております職員削減計画に着実に取り組んできた結果、人口1,000人当たりの職員数は9.68人、これは18年度のデータでございますが、全国類似61団体の中で最も少ない数となった中で、これまでどおり、いやこれまで以上のサービスを提供するには、さらなる改善提案やスキルアップ研修が必要であると思っております。

課長補佐、係長クラスにおきましては、それぞれの課題解決に向けた中央研修を既に終了しておりますし、21年度におきまして、課長の派遣も検討しております。保育所、図書館の職員も専門分野の技術習得のため県外研修に派遣をしております。

また、先月28日には、村と地域づくりに関する協定を締んでおります富山大学から講師を招いて「協働型地域づくりを実践していくために、市町村職員は何を考え、どのように進めていけばよいのか」をテーマに、ワークショップ研修を実施いたしました。研修の課題は、多様化する地域の人々のニーズをどのように把握し、その実現を図るかでした。若い職員からは、「自分の趣味を生かそうと地元のサークルへ加入したら、先輩つながりで友人、知人が増えたし、顔も知らなかった人から生の声を聞き、仕事への取

り組みに変化が生まれた」と体験的な内容も含めいろいろな意見が出たと聞いております。

また、村には、地域が人をはぐくむ地域特性が残っていると感じまして、大変うれしく思っております。顔が見えるこの地域財産をこれからも大切にしていきたいものと考えております。

議員のご質問は、昨年秋からの世界金融不安に端を発しました景気不況下での視点から、公務員の姿勢をお問いになっていると理解しております。

先日の石井県知事の記者会見で、記者から昨今の経済情勢の中での県職員のあり方の質問をお受けになった知事は、「安定志向を目指す職員は要らない。若手を指導してくれる中堅職員のより一層の能力向上に向けた研修をする」と回答されておりました。自分も知事のおっしゃるとおりだと思います。特に住民生活に密接した仕事が多い市町村職員は、いかなる社会経済情勢であろうと、公僕として地域社会の発展と公共の福祉の向上のため全力を尽くさなければなりません。

それでは、「我が村の職員像は」と言えば、一人一人アンテナを高く、そして広く広げ、あらゆることに対応できるオールラウンダーと思っておりますが、職員数が少ないがゆえに、新たな行政課題には全職員一丸となって取り組みする気風もまだ残っております。その意味におきましては、村職員は村民の幸せのため情熱を持って仕事に従事していると言えると思います。

これからも地域とともに歩み、住民と一緒に汗を流し、知恵を出す職員を大切に育てていかなければならないと思っております。

村政発展のため与えられた職務に全力投球する職員を、今後とも温かく、時には厳しく指導していただきますようお願いいたしまして、答弁とさせていただきます。

議長（竹島ユリ子君） 嶋田富士夫君。

7番（嶋田富士夫君） 今の副村長の答弁で大分理解できましたけれども、どうも総花的な答弁のような気もいたします。舟橋の職員は、100%とはいかなくても、何%ぐらいとお考えでございましょうか。

それと28日にそういう研修会があったことは私も知っています。そのときは副村長は出席されていたと思うんですか、自分ではどのような考えで研修を受けられたのか、ひとつ聞きたいと思います。

もう1点でございますけれども、一般企業なら一枚の辞令で各地やら、大企業では海

外にも本人の意向に関係なく出向が命じられます。また、きのうちちょっと週刊誌を読んでいたならば、日本IBMでは、2008年の11月から1,000人規模の正規社員を対象にしたリストラを勧告している。現在は1,000人から2,000人ぐらいを勧奨の対象としていると言っています。

それを見ますと、お前はこの会社には大した貢献できんから、退職すれば、退職金を少し増して、どこかよその企業に行かれたらどうかと、そういうことでほとんど強制的に退職するような状況になっているそうでございます。社会情勢はそのように厳しくなっています。職員は自治体が存在する限りは、定年まで住民とつき合っていかなければなりません。

先ほど副村長も言われましたように、職員は住民のために少ないコストで最大の効果を上げることが一番望まれると思います。私の個人の素人の考えでございますけれども、北陸三県には村としては舟橋しかありません。隣の長野とか群馬は、合併したくてもできない状況があって、たくさんの村があると思います。そういうところに職員も少ないのにそんなことできるのかどうか、私はわかりませんけれども、長いスパンで考えたときに、職員は相手のあることでございますから、向こうが受け入れてくれなければ仕方ないことではございますが、職員交流をして舟橋村のいいところも向こうへ行ってわかるし、悪いところもまた向こうへ行けばわかるし、向こうのいい施策とかも研修してこれるんじゃないかと思う点もありますので、そういうことは今後できないものでしょうか。副村長のお考えをお尋ねします。

終わります。

議長（竹島ユリ子君） 副村長 古越邦男君。

副村長（古越邦男君） 嶋田議員さんの再質問にお答えさせていただきます。

最初の何%云々というのは、ちょっと質問の趣旨を取り込めなかったんですが、最初に再質問された何%云々ということの……。

7番（嶋田富士夫君） 100%を最高とすれば、大体どのくらいの考えでおられるかということです。評価が何点くらいかということです。

副村長（古越邦男君） 何%と聞いたものですから、何%とはどういうことなのかなと。

はい、わかりました。

お答えさせていただきます。

まず、28日に開催しました研修会には私は出席しておりません。先ほど答弁させて

いただいたとおり、そういう話があったというような報告を受けたとご答弁させていただいたとおり、出席はしておりません。研修の主体は、主事、主任クラスの研修でございまして、担当の総務課長等が出席をしております。

それと今、職員の評価は何点くらいかというようなご質問でございますが、これは非常にどうお答えすればいいのか、悩んでいるところでございますが、当然、全国的にもそうでございますが、職員の評価制導入という中で、村も取り組みをしております。100点とはまいりませんが、私自身の個人的な感じとすれば、高い点をつけられるんじゃないかなというふうに思っております。

それと、職員交流ということをできないかというご質問でございますが、大きな自治体、この間も報道されていましては、横浜市と氷見市が、浅野さんの関係等で交流を行うというようなことも聞いておりますし、今現在考えられますのは、県へ派遣するというのも一つの方法でないかなと思っております。ただ、先ほども申し上げましたとおり、現在のサービス提供をするためのぎりぎりのスタッフしかいないという現実もございまして。そういうこともございますので、どのような形でより以上資質向上を図れるのかということにつきましては、ご相談もさせていただきながら進めてまいりたいというふうに思っております。現時点で職員交流をどうするかということについては、私のほうからはするしないということも含めまして、答弁は難しいというふうに思っております。

以上でございます。