

議長（竹島ユリ子君） 6番 前原英石君。

6番（前原英石君） 6番前原でございます。

これからさせていただく質問につきましては、きょうこれまでに出了れた幾つかの質問と類似点もございます。また、類似点のある質問ですので、当然答弁も同様な答弁になるかもしれませんが、そこをご理解いただきながら答弁をいただきたいと思っております。

それでは、私が出しております12月定例議会で通告しております協働型まちづくり実現に向けた職員教育について質問をさせていただきます。

3月定例議会の質問においても、「協働型まちづくり実現のためには、それぞれの事業や村長の掲げるプロジェクトの持つ意味を職員が個々に共通認識し、共通理解をした上で進められることが必要でないか」など、村長に幾つか質問をさせていただきました。

村長はその質問に対して、「職員と住民との協働、また職員と職員との協働に向けた職員研修を続けて実施していく。住民が求める職員の人材確保、育成にも努めていく」と答弁をしておられました。

村長は就任以来、住民主体のまちづくりの推進を図るため、住民と行政が協力をしながらまちづくりを推進する協働型まちづくりを総合計画後期基本計画の柱とし、メインテーマに掲げ取り組みを行ってきておられます。

具体的な取り組みといたしましては、住民の意見を施策に反映させるためのタウンミーティング、自治会活性化のためのコミュニティ振興交付金制度、プロジェクトごとに企画から運営までを担う住民主体のまちづくり協議会の立ち上げ、協働型まちづくり実現に向けた職員教育などがあります。協働型まちづくりの成果はあらわれているのでしょうか。

ことし多くの住民に京坪川河川公園、オレンジパークを利用していくために、運用から管理まで考えていくためのオレンジパーク舟橋運用改善プロジェクトを立ち上げられ、これまで何回かのワークショップを行ってきておられます。その委員については、広報やホームページを使って公募で呼びかけておられたようですが、応募者が少なく、すべてとは言えませんが、最終的に役場からお願いをして各団体に所属する委員で構成されているように聞いております。

村には、各種委員会や協議会、そして審議会などがあります。また、専門的な知識を有する人物に委嘱をする協議会もありますが、村長が目指す協働型実現のためには、公

募による委嘱を増やすことで、多くの住民に行政の取り組みに対して関心を持ってもらい、多くの住民意見を施策に反映する仕組みを構築することが急務ではないかと思えます。

そのためには、広報、ホームページだけに頼り、結果、広報、ホームページで公募したけど集まらなかったで終わらせるのではなく、もっと住民により深く周知を図り、多くの公募委員を集める方法を検討すべきだったのではないのでしょうか。

幾つものプロジェクトという旗は掲げられていても、住民がそれぞれ主体性や意思を持って、その旗のもとには集まってきてくれない、これが現状ではないのでしょうか。それはなぜなのでしょう。

また、昨年度には新たに策定される舟橋村の第4次総合計画に対し、舟橋村の住民有志から作業グループとして、まちづくりの住民意識の反映を目指し、まちづくりワークショップが開催され、今後のまちづくりに向けた意見を取りまとめた提言書が提出されたと聞いております。

また、まちづくりワークショップに参加した参加者に聞きますと、これは富山大学、そしてNPO法人PCM Tokyoがモデレーターを務め、PCM (Project Cycle Management) という現状の問題を特定し、問題の原因を分析し、それを探りその実行計画をプロジェクトとして形成するもので、問題解決型の戦略的なアプローチをとるプロジェクトマネジメントを取り入れることにより、言葉ではプロジェクト・サイクル・マネジメントと難しいが、内容的にはわかりやすいワークショップであったと聞いています。

しかし、ことし立ち上げられている総合計画策定のワーキンググループでは、モデレーターが村から業務委託をされた業者が行っております。モデレーターの役割は、参加者に対し、自分の考えや事実を認めてもらうことではなく、あくまでも参加者、村民、職員の発言を促すこと、住民意見を素直に引き出すことではないかと思えます。その役割を村の委託先である業者が行うのはどこか不自然に思うのですが、それは私だけでしょうか。

率直な住民意見を引き出す役割は、村と連携協定を結んでいる富山大学の先生がふさわしいのではないかと。また、総合計画策定には、ワーキンググループに参加している職員以外がかかわっておられるのでしょうか。総合計画は当然ながら、過去10年間を検証し、次年度以降の取り組みを検討していかなければなりません。であれば、全職員に

よる検証調書等の作成などに取り組んでおられるのでしょうか。

11月29日の朝日新聞に、「共通目標を達成 全力で」の見出しで、富山大学学長が地域貢献について話しておられます。全文はありますが、最後に学長は、「地域貢献とは、実現可能な共通目標を設定・共有し、全関係者が全力投球で自ら獲得するものと私は現時点で理解している」と言っておられます。私もまさにそのとおりではないかと考えます。

協働型まちづくりは、村長を先頭に、住民と職員が共通目標を設定し、またそれを共有し、全力投球で目標達成に向けて努力する必要があると思います。オレンジパーク運用改善プロジェクトや総合計画策定の取り組みを見ている限り、村長が目指す協働型の意味を職員が本当に理解をしているのか疑問になります。

村長がやれと言ったから、議会にやれと言われたから、「やれと言われたからやった」というふうにしかなってきません。村長が目指すまちづくりをしていくには、村として掲げている施策やプロジェクト達成のために、職員が村民と同じ目標のもと、一致団結して取り組んでいかなければ、まちづくりは進まないと思いますが、そのように取り組んでいるとは思えません。

また、昨年、自治会長とまちづくりをテーマに職員研修を実施されましたが、ことしはその検証が行われましたか。ことしも残すところあとわずかですが、職員研修は行われたのですか。また、職員研修の結果や成果に対しての個々の職員評価制について、どのような手法をとっておられるのでしょうか。

私は、協働型まちづくり実現のために一番大切なことは、職員の取り組みではないかと考えます。しかし、現状は職員の協働に対する姿勢が弱いため、村長の目指すまちづくりがなかなか現実味を帯びてきていないのではないかと思います。

副村長制を導入するに当たり、副村長の役割は、職員の管理・育成であると村長は言っておられました。あれから4年が経過しようとしておりますが、村長から託された副村長としての役割は達成されましたでしょうか。現時点でのお考えをお聞きいたします。副村長に答弁をお願いします。

これで質問を終えさせていただきます。

議長（竹島ユリ子君） 副村長 古越邦男君。

副村長（古越邦男君） 前原議員のご質問にお答えをさせていただきたいと思っております。

協働型まちづくりの実現に向けた職員育成についてのご質問かと思っております。

川崎議員の答弁と重複するところもあるかと思いますが、ご了承をいただきたいと思
います。

村長は、住民と行政がお互いの意見を出し合いながら、それぞれ責任を持って役割分
担し行動する協働型まちづくりが最も重要で、その推進力を今後の村政の発展、推進に
結びつけたいと常々発言されております。そして、その発言を実現するための取り組み
を行ってきたところでございます。

村は人口が倍増したとはいえ、従来からきめ細かな住民サービスの実現を目指してお
ります。転入された方々からも、「自分たちの声がすぐに行政に反映される村」「職住が
一緒に顔の見える職員が多い村」等の評価をいただいている一方、要望内容が多様化、
複雑化しまして、地域全体の要望というより個々人の判断基準によると思われる内容も
発生しつつあることは事実でございます。

このような状況下、いかにサービス実現を図るかとなると、住民との対話を重ね、方
向性を見出すことが最も重要と思っております。一言で申せば、協働型まちづくりの実
践と言えらると思えます。

その取り組みとしまして、今ほど議員から、オレンジパーク舟橋運用改善プロジェクト
を例に挙げられまして、いろいろ取り組み状況についてお話がございましたが、連携
協定を結んでおります富山大学の協力も得まして、実施しているところでございます。

最も身近な公園として皆さんに愛されるにはどうあるべきかということで、これは川
崎議員も以前質問された事項であるかと思っております。常々日常的に利用されている
方も参加されまして、今ほど言いましたプロジェクトを実施してまいっております。

従来は、問題の発生がありますと、役場へ連絡し、役場のみでの対応というのが一般
的なスタイルであったかと思っておりますが、利用される住民の声を生にお聞きしまし
て、ともに考え、ともに改善策を見つける研修として実施してまいっております。議員
にはいろいろ情報として伝わっているかと思いますが、総合計画策定にかかわっている
職員同様、適応性の高い若い職員の成長に欠かせない研修の一つだろうというふう
に思っております。

また、職員には、意識改革、意欲アップ、能力アップ、行動力アップを図るため、余
暇時間や休日を利用した地域ボランティア活動への積極的な参加を呼びかけています。

舟橋図書館では、以前からイソップの会の皆さんが、子どもたちへの絵本の読み聞か
せ活動を実践されていますことは皆さんもご承知かと思えます。この活動へ村長ととも

に多くの職員が「役場おはなし隊」を組織し、毎月1回交代で読み聞かせボランティアを実践していますが、ご存じでしょうか。村長自らトップバッターとして参加されています。当初、読み聞かせの経験がないとしり込みをしておりました職員も、村長の参加は、子どもたちにとっては「おじいちゃんの読み聞かせ」と新鮮に映ったらしく、これまで以上に子どもたちの瞳が輝き、真剣に聞き入る姿は大変ほほ笑ましく、心温まる新たな交流が生まれ、父兄の皆さんにも好評で、続けてほしいとの要望があったと図書館の担当から報告を受け、やる気が出たようでございます。

次代を担う子どもたちとその父兄との交流は、若い職員にも大きな刺激、励みとなっているらしく、来年3月まで予定者が決まっていると聞いております。

今年図書館への視察が10回余りございました。北は北海道剣淵町議会、南は九州宮崎県議会と新富町議会、全国から舟橋図書館の高い利用率の秘訣がどこにあるのかという視察目的でおいでになっております。毎回説明の最後に、この「役場おはなし隊」の話写真を交えて紹介させていただいております。「新しい図書館のあり方ではないか、大変素晴らしい」「予算をかけず、皆さんの知恵と協力で故郷を育てていこう、情報発信をしていこうという明確な意思が伝わってくる」「全国の自治体が協働のまちづくりを掲げておりますが、舟橋村は既に村長さん以下職員全体で実践されている。帰って当局に伝える」等のお言葉をいただいております。当然視察を受けている立場でございますので、リップサービスもあるかと思っておりますが、それを差し引きましても、新たな協働のまちづくりの取り組み方として一定の評価をいただいているのではないかと考えております。

また、ことし保育所が公開保育事業に取り組み、大きな成果を上げたと思っております。舟橋村の生活環境等を踏まえた中で、どのような保育が求められているのかを深く掘り下げ、目的に向かい、全職員一丸となり取り組んだ姿勢、当日の取り組み事例でも全職員が楽器を演奏し、子どもたちと一緒に歌い戯れ、「かもしか図書館」の絵本をモチーフに、地域の題材を活用した劇は大変すばらしかったと評価をいただいております。職員も大きく成長したのではないかと考えております。

これらを通じまして、予算をかけなくとも、関係するそれぞれの皆さんの多少の勇気と善意、ちょっとした工夫と努力で大きな効果を生み、大きく成長できることを実感しております。

もう一つ、役場職員の自主的な取り組みを紹介させていただきます。

通常業務のほかに職員として、また地域社会の一員としてできることはないかとの話し合いの中から、庁舎正面玄関並びに公民館玄関の清掃活動を毎日続けております。1、2階のトイレ掃除も社会福祉協議会等の職員の協力も得て取り組みをしております。

また、消防団員等、地域社会の安全・安心と住民の生命財産を守るべく活動をしている職員の姿をご承知かと思えます。職員として当然とのご意見もありますが、継続することは大変難しく、お互いの協力、高い志なくしては続けられません。住民と一体となって舟橋村の発展に寄与したいという職員の意思表示だと熱く受けとめております。

先ほども申し上げましたが、職員の育成は一朝一夕にはまいりません。話し合いの中から、一段一段ステップアップしながら着実に進むよう地道な取り組みを行い、住民サービスの向上につなげていきたいと考えております。

次に、評価制の取り組みについてのご質問にお答えいたします。

個々人の能力と勤務成績を適正かつ客観的に評価する方法として、人事評価制度の導入が進んでおります。評価に一番重要なことは「公正」「公平」「納得」の3点が挙げられますが、舟橋村は勤務評定する者、される者、合わせても30名に満たない状況の中で、平成20年度から人事評価の試行を実施しております。評価の信頼性が確立されなければ、本格導入はなかなか難しくなりますので、信頼確保のためには、評価者と被評価者の相互理解が必要でございます。

そのため、試行段階では質の高い行政サービスを効率的、効果的に提供するため、個々人が設定しました目標課題と、その達成状況の確認と事務改善提案等を面接調査にて行い、相互の意思疎通を図り、信頼の確保に努めるとともに、導入に向けた問題点の把握整理を行ってまいりました。近隣自治体も早期導入を目指し取り組みされておりますが、まだ試行段階で正式導入へのメリット・デメリットの検証作業中と聞いております。

評価制度の最終目的は、評価による人事で直接給与に反映させることであるから、各団体、完成度の高い制度として導入できるよう慎重に取り組みされているものと感じております。

舟橋村も、今ほど答弁いたしました職員研修をより一層充実させまして、個々の職員がモチベーションを高め、住民サービス向上への取り組みができる制度として活用できますよう、情報交換や研究を深め対応してまいりたいと考えておりますので、ご理解をいただきたいと思っております。

副村長の役割を果たしてきたのかどうかということでのご質問でございますが、果た

してきているか、していないかというのは、私自身が答える状況にはないんじゃないかと。皆さんにはかっただくことに尽きると思っておりますので、ご了承いただきたいと思います。

以上で答弁とさせていただきます。

議長（竹島ユリ子君） 前原英石君。

6番（前原英石君） 今ほどは、副村長のほうから丁寧な答弁、本当にありがとうございます。また、答弁のしづらいような質問をいたしたことをおわびを申し上げます。

先ほどの「役場おはなし隊」の話は私も十分知っておりますし、村長が率先して一番最初に読み聞かせをされたらと、子どもたちは村長が絵本を読んでいるということで、本当に目を皿のようにして聞いてくれたという話も聞いておりますし、職員の皆さんもテレビでも放送されておりましたが、「役場でも見たことのないような笑顔で子どもたちに接して本を読んでおられました」こういう人が役場におられたということを初めて知りました」「役場には若い力がたくさんあるんだなということをやっとわかりました」という声もたくさん聞いております。

本当にこのような企画、取り組みですが、先ほど副村長のほうから、3月までという期間限定のような話をしておられました。私はやっぱり今後とも続けていっていただきたいと思っておりますし、また、役場の職員の人たちがおはなし会をされて、そのような成果を発表する場も役場の職員の皆さんに与えてあげればいいんじゃないかというふうに思っておりました。

そこで再質問ですが、評価制について、言葉じりをとるようでございますが、評価については、人事と直接給与で反映されるようなことをちょっと言っておられました。私は、それが最終的なことであって、それまでの職員の管理・育成を監督していく立場で、受講者の変化をどのような形で評価をされていくか。また、それに対して、もし足りない点等があれば、どのような形でフォローしていかれるのか、そういうようなこともお聞きしたかったわけですが、何かちょっと単純に終わったかなみたいな形に考えております。

これから村長を中心として、新年度予算や事業の策定に取り組んでいかれると思っておりますが、評価制にも関すると思っておりますが、それぞれの担当職員からも、4年間積み重ねてこられた研修や教育の成果があらわれるような多くの提案がなされるよう、大いに期待をしております。

これで再質問を終わらせていただきます。

議長（竹島ユリ子君） 副村長 古越邦男君。

副村長（古越邦男君） 前原議員の再質問にお答えさせていただきます。

役場おはなし隊の活動につきましては、大変お褒めをいただきましてありがとうございます。3月で終わることなく今後ともというご意見をいただきましたので、当然図書館業務の中の一環というところもございますので、図書館の職員ともども協議をいたしまして、これからはどのような形で続けていくかということも含めまして、話し合いを持っていきたいというふうに思っております。

それと評価制のことでございますが、今ほど評価の目的は最終的には直接給与に反映させることということで答弁させていただいたわけでございますが、議員おっしゃるとおり、評価によって給与に反映させるということじゃなくて、先ほど言いましたとおり、いかにサービスを高めるための研修を通じて職員がモチベーションを高めていくのかということに尽きるんだろうというふうに思っております。

23年度予算に今職員が一生懸命取り組みをしておりますので、その中からこうすればいい、ああすればいいという提案も少しずつ出ております。そういう提案も取り上げながら、やはり自分の提案を取り上げた事業というのは、職員のモチベーションも大変高くなると思います。そういうものもどしどし取り入れながら、村長の目指す協働のむらづくり、まちづくりに向けて今後とも努力をしてみたいというふうに思っております。

以上で答弁とさせていただきます。