

○議長（明和善一郎君） 8番 前原英石君。

○8番（前原英石君） 皆さん、ご苦労さまでございます。前原でございます。よろしく
お願いいたします。

今定例会で行う一般質問は、ねんりんピックへの今後の取り組みについてと人事評価
制度及び職員研修についての2点について質問をいたします。

また、質問につきましては、質問と答弁がかみ合うよう、私も伺いたいことに対し
まして極力簡潔に要点ごとに分けて伺いますので、答弁もそれぞれ抽象的な答弁ではなく
簡潔な答弁を期待します。

それでは、これより一般質問に入ります。

まずは、ねんりんピックへの今後の取り組みについてから質問を始めます。

平成30年11月に、第31回全国健康福祉祭とやま大会（ねんりんピック）が開催
されます。本村では、上市町と共催で囲碁競技が開催されると聞いております。大会ま
では2年を切ったわけですが、庁内及び実行委員会等の体制についてはどのように考え
ておられるのでしょうか、1点目にお伺いします。

次に、近年行われました、他県で開催された状況などを調べてみますと、全国規模で
行われる国体やスポレク祭等と同様に、競技だけではなく、大会をより盛り上げるため
の歓迎イベントや全国から訪れられる選手や関係者に対してのおもてなしなど、積極的
に行われている様子が見られました。

このようなことなどから、舟橋村ではどのようなお迎えや歓迎の仕方を考え、想定し
ておられるのか。現時点での構想について、2点目としてお伺いします。

次に、舟橋村では、日本一健康な村を目指すということで、これまでさまざまな計画
が提案され、実行されてきておりますが、高齢者の皆様を中心とするスポーツ、文化、
健康と福祉の総合的な祭典であるこのイベントに、選手としての参加だけではなく、一
人でも多くの高齢者の皆様や団体に参画いただき、この大会にかかわりを持ち、意味の
あるものにしていただきたいと思っております。

大会の主体である高齢者の皆様が元気で、生き生きと活躍される姿を見ていただくこ
とによって、舟橋村の健康を全国にPRできる絶好の機会になると考えますが、今後どの
ようにしてその機運を高めていこうと考えておられるのか、3点目にお伺いします。

次に、ねんりんピックに関して、村内では、昨年8月に設立された健康麻雀協会が、
ねんりんピック長崎大会の富山県代表選手選考会に出場され、ねんりんピックへの出場

を目指しておられました。残念ながら長崎大会への出場はかないませんでした。目標を持って取り組むということは、生きがいの創出につながると考えます。

こうしたことから、囲碁、麻雀などほかにも多くの競技がありますが、村内でこの大会への参加を目指している個人や団体があれば、村として今後、支援や周知をしていく必要があると思います。

また、これを知らない皆様にも、一人でも多く参加をしていただくための啓発も必要であると考えますが、どのように考えておられるのか、最後の4点目としてお伺いいたします。

それぞれ明快で簡潔な答弁を期待しております。

次に、通告をしております2点目の質問、人事評価制度及び職員研修についてお伺いします。

まず、職員研修に関する質問から始めます。

以前から何度となくこれに類似した質問を行ってきておまして、答弁側の皆さんの記憶にもしっかり残っておられることと思いますが、あえていま一度申し上げます。

本年3月定例議会において、協働型まちづくりについて、各種プロジェクトチームについて、職員教育と地方公務員法に基づく資質向上についてと、3点についての質問をいたしました。

副村長の、質問に対する答弁の中には、一番重要なのは、住民の方と職員が信頼関係を築くこと。若い職員は村外出身の者が多く、村の歴史認識が浅いため、職員研修を兼ねてスタートしている。信頼なくしては、このような小さな自治体の職員とすれば、なかなかサービス向上につなげていけないのではないかなど、答弁後に期待できる強い言葉もいただいております。

あれから9カ月がたとうとしておりますが、住民との信頼関係、歴史認識を高めるための職員研修、住民に対するサービス向上などについての取り組みと、副村長が感じられる、小さなものであっても成果としてあらわれていることは何か、1点目としてお伺いします。

次に、これも以前に質問いたしました。人事評価につながることで、職員からの提案について促進してもらいたいと提言しておりました。その質問を行ったせいかどうかはわかりませんが、きょうここに持ってまいりましたが、「私の提案」ということで、職員が提案を行うシステムといいますか、行政改革の一環と申しますか、前向きな

取り組みを行っておられることを知りました。

それはここにもありますが（書類を提示）、「私の提案」ということで、まず提案の内容について幾つか分けてあります。そして、その提案がなぜ必要なのか、そしてその次には、何をどうすれば改善につながるのか、そして最後に、この改善を行うとどのような効果があるのかというような形での質問であります。

非常によいことであると感じております。このような取り組みが目に見える職員研修の成果の一つとしての見極め材料になると思います。

これについて、これまで何名の職員から何件の提案がなされてきたのか。実際に施策として採用された提案や改善につながった提案はあったのか。人事評価を行っていく上でも重要なポイントになると思いますが、もしあれば、一、二紹介していただければありがたいと思います。これを2点目としてお伺いいたします。

次に、人事評価制度についてお伺いします。

人事評価には、仕事に対する業績だけではなく、職員の仕事に対する取り組む姿勢、自主性、創造性など、また先ほど話をしましたが、職員提案なども含め、さまざまな観点から評価をする基準があると思いますが、本村での評価基準はどのようになっているのか、3点目にお伺いします。

そして、基準が明確であっても、評価者が適正で公平、そして透明性の高い評価を行わなければ、職員のやる気や意欲などモチベーションが下がり、それが業務にも影響しこの制度は成り立たないと考えますが、評価をする側の立場として、どのようにそれを担保していかれるのか、4点目にお伺いします。

何度も申し上げますが、簡潔で明快な答弁を期待しております。

これで私の質問を終わります。

ありがとうございました。

○議長（明和善一郎君） 生活環境課長 吉田昭博君。

○生活環境課長（吉田昭博君） 8番前原議員の、ねんりんピック富山大会についてのご質問にお答えいたします。

平成30年11月3日から6日までの4日間、富山県内の全市町村におきまして、第31回全国健康福祉祭富山大会「ねんりんピック富山2018」が開催される予定であります。

ねんりんピックは、健康長寿社会の実現に向け、高齢者等が能力を発揮して活躍でき

る社会の実現や健康とともに支え合い、安心して暮らせる社会の形成を目指すことを目的に開催されます。

本村では、平成30年11月4・5の2日間、上市町と合同で囲碁大会を開催する予定であり、会場は上市町丸山総合体育館と舟橋会館を予定しております。

また、ねんりんピックには全国から多くの来場者が来県されることが見込まれますので、おもてなしの精神で受け入れ体制を整えていくことが必要であると感じております。

このことから、本年度は、開催県であります長崎県へ10月15から18日まで村職員2名を派遣し、競技会場や運営方法についての視察を行ってきたところであります。

来年度には、実行委員会の立ち上げや関係機関との連絡調整を行い、受け入れ体制を整備していきたいというふうに考えております。

一方、運営につきましては、上市町と共催となりますので、これまでの開催県などの状況も参考にしながら連携を密にして対応してまいりたいというふうに考えておりますが、ねんりんピックでは、競技だけではなく、健康関連のイベントもあわせて開催されていることから、村内の各種団体とも連携し、健康づくり教室や特産品のPR等についても検討してまいりたいというふうに考えております。

また、大会の期間内には、県内の市町村で種々のスポーツ競技や健康麻雀等の文化交流大会も開催されます。

議員ご指摘のとおり、村内にはいろいろな活動をしている個人や団体があることから、多くの方に参加いただけるよう、県内でどのような競技が行われ、選手として参加するためにはどうすればいいか等の広報やホームページで周知していきたいというふうに考えております。

いずれにいたしましても、ねんりんピックの開催が、元気な高齢者が活躍する生涯現役社会の実現、そして長寿社会の延伸の機運を高める大会になりますよう鋭意努めてまいりますので、議員各位のご理解とご協力をお願いいたしまして、答弁とさせていただきます。

○議長（明和善一郎君） 副村長 古越邦男君。

○副村長（古越邦男君） 私から、前原議員の人事評価制度並びに職員研修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。

地方分権の一層の進展により、地方公共団体の役割は増してまいっております。また、住民ニーズも高度化、多様化している中、限られた職員で継続的に行政サービスを提供

していくためには、職員一人一人がその能力を十分に発揮されることが不可欠でございます。このため、職員が発揮した能力及び達成した業務実績を適切に評価するとともに、評価結果に基づき職員の特性を踏まえた人材育成を行うことにより、効果的に職員のレベルアップを図ることが可能となります。

今年4月から導入しております人事評価制度の概要を申し上げますと、人事評価制度は一人一人を多面的に診断し、人材育成、能力開発につなげるために2種類の評価で構成しております。1つは仕事の成果面を振り返る「業績評価」、もう一つは能力、態度や行動面を振り返る「能力評価」であります。

業績評価は、業務の目標管理を上司と部下の面談によって行っております。年度初めに担当業務における目標設定を行います。何をいつまでに、どのように、どの程度といった具体的な視点を持って、上司と部下が話し合いにより目標を設定しております。

10月には中間面談を行い、その進捗確認と対策を検討しております。年度末に期末面談を行いますが、事前に部下が自己評価を行い、活動結果・実績を記述したペーパーを上司に提出いたしまして、面談の場におきまして、目標の達成度と達成プロセスについて話し合う予定としております。また、次年度の課題・目標、本人の能力開発についても同様に扱う予定にしております。

業績評価で何を見るかといいますと、何月何日何々開催的なルーティンな取り組み内容も必要なんです、その業務がよりよき成果が出るように立てた目標がどれだけ達成できたか、アプローチの仕方やそのプロセスはどうであったかという点を主眼としております。

上司は面談結果に基づいて、一次評価として業務ごとの評価理由を付して二次評価者へ提出いたします。二次評価者は、内容を確認し、必要に応じて修正・調整を行い、村長が最終確認を行うこととしております。

能力評価は、課長や主任などの職階ごとに求められている態度・行動をしてきたか、能力は十分に発揮したかを評価するものでございます。

職階ごとに、責任感、倫理・公平性、知識・技術、接遇力、協力・協調、管理力等の着眼点で評価を行います。

スケジュール的には業績評価と同様の流れとなり、期末面談におきまして、自己評価書をもとに振り返りを行い、指導、アドバイスを行う予定としております。

以上が導入いたしました人事評価の流れであり、評価結果は本人に開示することとし

ております。

評価の基準や運用につきましては今申し上げましたが、この制度の導入に当たりまして一番重要なことは、いかに公平で正確な評価ができるかであります。

人事評価制度は、職員一人一人が、自分の努力が正当に評価されていると認識できるかどうか、自らに対する評価結果に納得できるか否かにかかっておりますので、公平公正な評価は極めて重要となります。

人が人を評価するものである以上、被評価者である職員から、評価者の訓練が十分になされているかという点に対する懸念が起きることも予想されます。このような懸念を払拭するためにも、評価者は、被評価者と目標設定時にその具体性や困難度等の設定のあり方を含め十二分に話し合いをして取り組みしております、また、時宜に応じた面談等きめ細かな対応をすることにより、評価者も経験を積み重ねることができ、評価者自身の管理・監督者としての自覚が高まっていくものと考えております。

今後、期末面談での評価研修といたしまして、2月までには評価者・被評価者研修を実施し、正確で納得できる評価を目指し、改善とレベルアップを図り、人事評価制度は、評価によって職員をグループ分けするものではなく、評価者・被評価者ともに成長を促す人材育成制度だと理解されるよう取り組みしていかなければならないと思っておりますのでございます。

次に、職員研修につきましては、これまで同様、適宜必要な研修を受講する体制をとっております。

3月議会では、保育士の異動に伴う研修受講につきましてお話しいたしましたので、その後の取り組みについて若干ご説明をさせていただきます。

新任職員研修に7日間、中堅職員基礎課程を2日間受講し、倫理・接遇、地方財政制度の概要、法令の見方等、日々の職務遂行に必要な基礎知識も修得し、またスキルアップを目指した研修にも2名応募があり、派遣済みでございます。

先般、係長クラスとの面談におきましても、それぞれ自己啓発に努め、各自目標に向かって取り組みしているという報告を受けております。

また、先駆的な取り組み事例に学ぼうと、子育て支援に関する視察研修にも3名の職員を派遣いたしております。

出張報告を受けました村長からは、住民サービスの向上につなげるためにも、それぞれの研修成果を職員全体で共有できる場を設けなさいとの指示が出され、担当課長はそ

の日程調整を今している最中でございます。

議員からは幾つかございまして、1つは人事評価事務手続の書類。実際にこの場へ出されてご説明いただきましたが、どのように入手されたかよくわかりませんが、職員には提案をしてくれるようにということで書類を出してございます。その中で取り上げたのは、接遇の改善面、あるいは整理整頓、そしてまたトイレの掃除等、いろいろな申し出があり、それを職員全体としての取り組みとして執り行ってきております。

人事評価制度の実施、職員研修の取り組みにつきましては、いかにして住民サービスの質を上げていくかに尽きると思います。これまでも申し上げておりますが、人材育成は一朝一夕にはまいりません。職員には、それぞれさまざまな機会を通じて自己啓発に努めるとともに、地域社会の一員として活動するよう求めております。「右目は熱く、左目はクールに」となれますように、互いに歩みを進めていきたいものと考えております。

以上、答弁とさせていただきます。

○議長（明和善一郎君） 前原英石君。

○8番（前原英石君） 答弁、ありがとうございました。

まず、ねんりんピックについてのことでございますが、平成30年ということはまだ日があるようでございますが、逐次進めていっていただかなければ、目前に来てあたふたしてもらったら困るわけでございまして、特に今回、高齢者の皆様ということでございますので、十分いろいろと周知しながら、その時期にはきちっとしたものを出していただければというふうに思います。

また、今、人事評価等、職員研修についてということでございますが、この資料はどこからということでございましたが、これにつきましては、議会事務局のほうに、提案を求めたところ、こういう物が出ているということで、議会事務局のほうからいただいた物でございます。

また、せっかくこの話に触れていただいたわけですので、もちろん中のほうでは、先ほど申しましたように、こういうような提案が何件出されてきているのか、いつから始められたのか、私にはちょっとわかっておりませんが、そのようなことも、職員の意気込みとかそういうことを感じるために必要かと思っておりますので、少なくとも、中身について、どのようなものが改善につながったかどうかということは別といたしましても、何人から何件ぐらいの提案というものが出てきているのか、またこれについて今後どのよ

うに反映していこうと考えているのかということについてお聞きいたします。

○議長（明和善一郎君） 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をさせていただきます。

職員研修につきまして、先ほどの提案の書類でどれくらいの提案があってというお話でございます。

正確な数字ではないんですが、25前後あったかというふうに今確認をいたしました。

どのようなことをされているのかということでございますが、先ほど申し上げましたとおり、個人的な要望みたいなものから、広く我々だけでは取り組み困難であるという内容までさまざまなものがございますが、その中で、やはり全員が心を一つにして取り組みできるということ、これが、その日からやることで住民サービスの向上につながるというようなことは、積極的に取り上げて実施してきているというふうに思っております。

以上、答弁とさせていただきます。

○議長（明和善一郎君） 前原英石君。

○8番（前原英石君） 答弁、ありがとうございました。

今ほど25件の提案があったということで、うわっ、こんなに多く職員の皆さんが提案をしてきて出しておられるのかということでびっくりしておるところでございますが、私とすれば、その提案が、先ほども申しましたように、若い職員の意見としていろんな施策に反映していただくことを期待申し上げまして、再質問とさせていただきます。

ありがとうございました。

○議長（明和善一郎君） 副村長 古越邦男君。

○副村長（古越邦男君） 職員提案、積極的にこれからも改善に向けて取り組みしていくことをこの場で約束させていただきたいというふうに思います。

先日も中堅職員から提案がございまして、その提案につきましては、即時担当課長のほうに、両課長でございますが、話をし、取り組みするよというふうにつなげております。

ですから、できるものからどんどんやっていくという姿勢はこれからも持っていきたいというふうに思っておりますので、ご理解をいただきますようお願いをいたしまして、答弁とさせていただきます。