

○議長（明和善一郎君） 8番 前原英石君。

○8番（前原英石君） 前原でございます。

ただいまより、通告をしております協働型まちづくりについて、そして職員で構成されている各種プロジェクトチームについて、最後に、職員教育と地方公務員法に基づく職員の資質向上についての3点について質問いたしますので、真摯な答弁をよろしくお願いいたします。

まず協働型まちづくりについての質問を行いますが、その前に、質問の趣旨をより深く理解していただくために、1つのエピソードをご紹介します。

それは、先月、テレビ、新聞でも報道されておりましたが、舟橋会館で行われたある大会での出来事でありまして、その大会は30人程度の参加者ではありましたが、熱戦が繰り広げられ盛大に行われておりました。そして、大会終了後には、自由参加ではあったようですが、懇親会が行われており、私はその懇親会から参加をさせていただき、皆さんと和やかに歓談させていただき、その大会のことだけではなく、村に対する思いや要望などの話をしており、あっという間に時間が過ぎ、よくある締めの万歳ということでその懇親会が閉じられ、これで終わりかなと思っておりましたところ、全く予定にはなかったようですが、一人の方から動議が出されました。

それはどのようなことかと申しますと、一人の職員のための万歳をしたかどうかということでした。その理由として、その方が言っておられたのは、その会が結成される前から、住民の目線に立って、住民の話に耳を傾け、住民と一緒に、協働型まちづくりの基礎である行政と住民との信頼関係構築のために一生懸命働いてきてくれたことに対する感謝の意味での万歳ということでした。

これは普通に考えれば、公務員法では「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」とあるが、公共の利のために当たり前のことを行った一職員に対してそこまで敬意を表されるということは、いかに一般的に職員と住民が身近な関係にないかということのあらわれではないかと思っております。今住民が求めているのは、職員との信頼関係ではないかと強く感じたところでございます。

よく住民不在と言われますが、住民が今感じているのは行政不在というようなことではないでしょうか。

平成19年に舟橋村と富山大学における地域づくり包括連携協定を締結し、舟橋村の

協働型まちづくりの実践とともに汗をかきながら取り組んでいきますと言っておられますし、地域の構成主体である住民や地域づくりの最前線を支える行政職員に対する地域づくり人材を育成し、協働型まちづくりを推進する体制構築、地域協働にかかわるさまざまな取り組み支援などの活動展開による地域活性化を目指すとも話しておられました。協定が締結されてから10年近く経過するわけですが、最近では協働型が忘れ去られてきているのではないかと危惧するところがございます。

それでは本論に入りますが、協働型の概念とは、地域の課題解決に向けて、行政と住民が単独では解決できない問題がある場合に、相互にお互いの不足を補い合い、ともに協力して課題解決に向けた取り組みを行うことであると認識しておりますが、プロポーザル事業が始まったころから、業者と住民が主体となり、役場は住民の方々との間には入らないというスタンスで会合や住民説明会などで言っておられます。

このような発言に対して、説明会等に参加した住民からは、それでは役場は何をするのかという問いかけもありましたが、それに対する明確な説明もなく、住民からは不安や不満の声も多く出ておりました。そのようなことから、現状では協働型の概念からは大きくかけ離れてきているのではないかと思います。

このままでは、行政と住民がお互いに連携して行わなければならない施策や事業に対しても、住民と行政（職員）とのかかわりがますます希薄になり、相互の信頼関係が崩れ、今後の行政運営や地方創生の実現にも支障を来すのではないかと不安になります。

そこで、いま一度協働型についてのお考えをお聞きします。

次に、職員で構成されている各種プロジェクトチームについて質問いたします。

村長が就任されて以来、舟橋村の活性化のため、環境整備計画策定、村民の健康を考えたふなはしむら健康構想策定、地域がそれぞれの特徴を生かし、自立的で持続的な社会をつくり魅力あふれる地方のあり方を築くための地方創生プログラムなど、舟橋村の明るい未来のため、特徴的で先駆的な計画策定が多く提案されてきました。そして、それと並行するように、主に若手職員で構成されているプロジェクトチームを結成したと、議会に対しても報告をされておりました。

そのようなチームが結成されてから5年足らず経過しているのではないかと思います。その間、若手ならではの独創的な発想や新規事業に対する提案、また、それに対する予算要求などの説明がチームリーダーやマネージャーからもあるものと大いに期待をし、心待ちにしておりました。

会議の中で出た若手職員の意見や発想に対しても興味を持っておりましたので、まだ個人的な考えではございますが、特別委員会の皆さんとも相談し、地方創生特別委員会と各プロジェクトチームと目標を共有していくためにも、新年度には意見交換など行えればと思っております。そのためにも、これまでの関係会議録等を一度拝見したいと思っております。

また、チーム運営を行っていく上での時間外勤務の補正を要求されるなど、時間外にも真剣に会議や勉強会を重ねてきておられるとのことですが、残念ながら、議会に対して手当に対する説明はありますが、まだ成果についての説明が議会に対してはなく、その実態が不透明に感じます。

それに、私の知る範囲では、そのプロジェクトチームの名前も、理由はわかりませんが、人口問題プロジェクトチーム、日本一健康な村づくりプロジェクトチームから、現在では地方創生プロジェクトチーム、健康づくりプロジェクトチームへと、年度ごとに施策と並行するように名前が変えられてきております。

中身について変わっていないと言われればそれまでですが、名前が変わる前にそれぞれのP D C Aが行われたのか、またプロジェクトチームは単年度で行われているのか、継続的に行われているのか。

そこで、これまでにチームに対する時間外の補正もありましたが、このチームが今まで取り組んできたことに対する実績と評価、そしてチームの必要性、チームに対する費用対効果についてお聞きします。

それでは最後に、職員教育と地方公務員法に基づく職員の資質向上について質問をいたします。

現在、役場内と図書館で2名の保育士が働いております。また、4月から保育士4名が役場での勤務となるようですが、今後、それぞれが村長からの辞令のもと職務分担が与えられ、それぞれの部署で、舟橋村の明るい未来のため、住民の安心・安全、そして住民福祉向上のために住民とともに歩んでいかれることとなりますが、一日も早く職場に慣れ仕事を習得していただきたいと思います。

また、今まで保育士として採用され、長年保育所で舟橋村の保育向上のために働いてきた人材が、現在の2名も含め6名が一度に役場での勤務となります。このようなケースは今までにはなく、人事に携わる関係者はその配置に苦心しておられることと思います。

そこで、これら6名も含め、今後の職員教育や関係資格取得についてどのように考えておられるかお聞きします。

また、教育、資格取得の前にぜひ取り組んでいただきたいこと、それは、釈迦に説法だと思いますが、冒頭にも申し上げましたが、もう一度6名も含め全職員に対して、公務員法について再確認を含め勉強を実施していただきたいと思います。

まず、服務根本基準である第30条には「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」とあります。当然、皆さんはサービスの宣言も行っておられることと思います。

なぜ私が今ここでこのような話をするかといいますと、公務員法には、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務など5章の罰則まで定められております。

まず、公務員としての基本中の基本をしっかりと遵守して、今まで以上の資質の向上に努めていただきたいと考えますが、これらのことについてどのような考えをお持ちかお聞きします。

以上で質問を終わります。

○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、前原議員さんの2つ目のご質問、3つ目のご質問、2つにつきましてお答えをさせていただきます。

まず、プロジェクトチームの実績、評価についてのご質問でございますが、第4次舟橋村総合計画の計画目標である地域住民と行政による協働型まちづくりの実現には、住民と行政が地域課題を共有し、その解決に向けて、お互いに理解を深め、それぞれの責任と役割を持ってまちづくりを実践することが必要と考えております。

人口増対策として、宅地開発を行い人口が倍増した中、住民が求めている本村の地域課題を把握し、その対応策、解決策とするため、平成24年度にはふなはしむら健康構想、平成25年度には舟橋村環境総合整備計画を策定しております。

それぞれの目標、課題に対応するため、平成25年度から職員プロジェクトチームを組織しまして、これまでの人口増施策を検証した結果、「子育てするなら舟橋村」をコンセプトとする協働体制の構築を目標とした政策提言を行いまして、村環境総合整備計画に「子育てするなら舟橋村！ 住み続けるなら舟橋村！」がキャッチフレーズに採用されておりますし、自らエイジレス世代のお宅を訪問いたしましてアンケート調査を行い、その分析結果から見えてきました団塊世代の地域信頼低下対策としましてエイジレスカ

フェを開催、そして、その取り組み状況を村のホームページに掲載しているところでございます。

また、現在の人口構成を詳しく分析しました結果、近い将来には急激な高齢化となることが予想され、今の村の活力を維持するためには、5カ年で40世帯の子育て世帯の転入が必要と判明をいたしております。

その対策としまして、職員プロジェクトチームが提案しました事業が、子育てサービス充実による子育て世代の流入策、具体的には、子育てカフェと子どもたちへの英会話教室の実施でございます。

いずれの事業も子育て世代に大変好評でございまして、子育てカフェは子育て支援センター開設の提案に発展し、今年度から庁舎2階で開設しております。登録利用者数全体では188名、うち村内利用者は48名でございます。

口コミで周辺自治体に住む保護者に広がりまして、村外利用者も多く、自主的サークルさくらんぼくらぶさんの協力も得まして、毎日元気な声が響いているところでございます。

また、英会話教室も開設場所の増加等のご要望も強く、28年度からは保育所と子育て支援センターの2カ所で実施することとしております。

この職員プロジェクトチームは、若い職員は村外出身者が多く、村の歴史認識が浅いため、職員研修を兼ねまして、なぜ人口増対策を必要としたのか、人口増事業が軌道に乗った背景、舟橋村の社会生活環境の変化等の調査研究からスタートしてございまして、今ほどお話ししました経過を経て現在に至っております。

昨年10月に策定いたしました舟橋村総合戦略の中でも、職員プロジェクトチームは通常業務の傍ら、「子育て共助」をキーワードといたしまして、子育て共助住宅、公園マネジメント、ICTコミュニティ、エイジレスカフェ、それぞれの事業に参加し、事業成果目標（KPI）の設定もございまして、PDCAサイクルを回しつつ、より高い成果に結びつけようと努力しております。

この事業の評価組織としまして、舟橋村創生プロジェクト総合推進会議が来る4月5日開催されます。NHKテレビ、新聞等でたびたびその取り組みが報道されております。時間が許されます議員におかれましては、ぜひ一度ご参加いただければと思っております。

これまでも、それぞれの計画立案時や節目節目にその内容等につきましてご説明をし

てまいりましたが、国への交付金申請等は時間的制約もございまして、事業名称の変更や一部内容の追加等につきましては当局中心で進みまして、議員各位にはご理解しづらい面も生じたのではないかと考えております。

今後は一層のご理解、ご協力を賜りますよう、議会地方創生特別委員会等でより丁寧な説明に努めるようにいたしますので、何とぞご理解をお願いいたします。

次に、職員研修を通じて各職員の資質向上対策はどうかというご質問でございます。

2月の全員協議会でもご説明いたしましたとおり、4月からの保育所民営化に伴い、保育職で採用しております6名を一般行政職員として役場等への配置がえを予定しております。

保育士も舟橋村職員であり、地方公務員法が定めております全体の奉仕者として、全力で職務に専念する義務、法令及び上司の職務上の命令に従う義務、秘密を守る義務等は当然課せられております。

2月に行いました保育士との最終意向調査で、「皆さん、保育職ではなく違う職を自身で判断された。今後は他の一般行政職の職員と同じ土俵で仕事をするようになる。厳しい状況も予想されるが、保育士だったからとの甘えは許されない」と話ししましたところ、「3月31日までは保育士として保育業務に取り組み、4月からは新たな気持ちで与えられた職務に全力で取り組みます」とそれぞれ気持ちを伝えてくれました。

打ち合わせ終了時に、「笑顔を忘れず、皆さんが一般行政事務職として加わったことにより「サービスが向上したね」と住民の皆さんから評価を受けるように頑張してほしい」と話ししますと、「笑顔なら負けません」と即返してくれました。「笑顔なら」の「なら」の言葉には多少引っかかりも感じましたが、大変心強くも、また心配にも思ったことを覚えております。

しかし、これまでの保育業務と一般行政事務とは全く内容の異なる仕事でございます。特に役場内の業務は個人情報の中での仕事为中心で、情報管理には細心の注意が求められます。一日も早く他の職員と同じ戦力に育ってもらうためにも、職員研修は欠かせません。

1月に、保育士を含め全職員対象の接遇及び守秘義務に関する研修を終えております。6人は一般行政職員としては新人同様でございますので、県の新採職員研修の再受講や担当分野別の中央研修受講等も積極的に派遣しまして、資質向上を図りたいと考えております。また、新たな資格取得にチャレンジする等、スキルアップを目指す職員に

も積極的に支援をしております。

4月からは、地方公務員法の一部改正に基づく人事管理の徹底のため、職員人事評価実施規程を定め、各職員の能力及び実績に基づく人事管理を行います。モチベーションが高く他の職員の模範となるような人材に育つよう期待もしております。

4月当初は戸惑いもあるかとは思いますが、チーム舟橋、チーム役場で支援していきたいと考えております。

議員各位のご理解、ご支援も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） 村長 金森勝雄君。

○村長（金森勝雄君） 8番前原議員さんの協働型まちづくりについてのご質問にお答えいたします。

本村が現在直面している地域課題の一つには、急激な人口増による既存の集落と新興宅地に居住される新旧住民間のコミュニティ課題であります。それは単に交流促進が求められているということだけではなく、新旧の集落コミュニティには、片方には高齢者が多い、あるいはまた、一方には若い世代が集中するといった地区ごとに構成世代の多様化によります地域ギャップが発生いたしまして、地域活動にも影響が出始めているという事実であります。

そして、もう1つの要因は、将来の人口減少と居住者の高齢化への懸念であります。平成27年度に策定いたしました本村の人口ビジョンでは、このまま推移すれば、本村の人口は2020年には2,900人、2040年には2,500人と推測されており、現在の人口構造を維持するためには、5カ年に40世帯の子育て世代の人口流入が必要となっております。

このことは、現在の住民はもちろん、新たな転入者をも引きつけ、またUターンを促すだけの舟橋村の魅力や居住満足度にかかわる課題でもあります。

ここに求められているのは行政的発想ではなく、まちづくりの施策を推進する過程におきまして住民の理解を得ること、住民主役意思が十分に反映されるものでなければならず、このようにも考えております。そして、住民の知恵と協力を得ながら地域が一体となって取り組み、自分たちのまちは自分たちでつくり上げるという意識のもとに行政と住民が真摯に協力していかなければ、本村人口ビジョンが実現できないものと考えております。

将来を見据えてどのようなまちづくりを展開すべきなのか。議員ご指摘のとおり、具

体性を考える上で、協働型まちづくりは舟橋村にとりまして、他の自治体にも増して重要なキーワードであると認識もいたしております。そして、協働型まちづくりには、従来の行政主導から住民主導への転換を図ることが最も重要であり、そのためには行政の役割分担も変えることが必要であると思っております。

現在、竹内地内で進めております公園の整備では、整備の内容や完成後の公園の運営まで住民の意見が十分反映できる形で展開をしております。

議員より行政が中に入っていないとのご指摘でございますけれども、今般の公園の整備に当たりましては、住民主導が明確になるよう、その役割に徹していることをご理解賜りたいと思います。

いずれにいたしましても、住民と行政のパートナーシップに基づく協働型まちづくりこそが村政のかなめでありますので、その実現に向け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） 前原英石君。

○8番（前原英石君） 丁寧な答弁ありがとうございました。

ただ、2点目の職員で構成されているプロジェクトチームの質問については、私の質問がちょっと悪かったのか、なかなか伝わらなかったのかわかりませんが、私が言っていたのは、古越プロジェクト総括責任者をトップとした職員で構成されているチームについてお聞きしたかったということでございます。

答弁にありましたふなはしむら健康構想、そしてまたエイジレスカフェ、子育てカフェ、さくらんぼくらぶ、現在進行中の施策であります。

また、総合戦略の策定によって、今後動き出すであろう子育て共同住宅、先ほど吉田君からもありました公園マネジメントなどの話で、これらについては、村長の提案で言う設備の中でもありましたし、今までに全員協議会等でも説明がありました。また、私がかかわっております舟橋村総合戦略策定委員会で承認されたことでもありまして、十分に理解をしておるところでございます。

舟橋村の今後を支えていく若手職員が会議や勉強会で活発に議論されている風景、例えば施策として成案されるまでの議論や、そんな提案もされたけれども採用はされなかったなどなど、会議ではただ出てきた提案を座って聞いているだけではなかったと思います。責任者として、若手職員に対する頑張りをお場で、もっともっと皆さんの前で言ってやってほしかったなど、そういう気持ちで私は質問したつもりでございますが、



なかなかそこまでは伝わらなかった。質問の内容に対してはちょっとご迷惑をかけたかなと思っております。

また、プロジェクトの一員として若手を選抜されたわけですが、私たちが手がけた施策を将来にわたって検証していけるという意味においては、若手職員を採用されたということは大変責任が重いということにもなります。

先ほど村長の話にもありましたが、5年で40世帯がこの舟橋村に流入してこなければならぬ。約25年後の2040年には人口2,500人と推測されていますが、そのとき実際に人口はどうなっているのか。また、2060年には当初の目的であります3,150人は達成できているのか。これは、今プロジェクトチームにおける若手職員だったらそれを自分たちの目で確認できる——2060年はちょっと無理かもしれませんが——確認していけるものと思っております。

2040年となれば、25年後、私は85歳でございます。舟橋村の現状よりも自分の体が心配になってきているところでございますが、2060年の話は想像にお任せするとして、今の若手職員はいずれ役場の中核の中で働いていかれることになり、現状を見ることができるわけでございます。

もし今、その若手職員に古越プロジェクト総括責任者が言っておきたいことがあれば、またこの場で私たちにも伝えていっていただきたいなというふうに思います。

それと、昨年9月に補正、国の緊急対策補助金ではなかったと思いますが、自治振興費1,000万円、そのうち約900万円がプロジェクトチーム運営結果など、ほかにもワークショップ、アンケート調査などの委託料として補正で上げられておりましたが、今年度まだそれに対して執行されていないのではないかと思います。そのプロジェクトチームの運営結果、取りまとめ業務等の現状についてもあわせてお聞きしたいと思いますので、よろしく願いをいたします。

以上、再質問を終わります。

○議長（明和善一郎君） 副村長 古越邦男君。

○副村長（古越邦男君） 前原議員さんの再質問にお答えをさせていただきます。

プロジェクトチーム、若い職員に対して責任者としてどう考えているのかということですが、やはり私は一番重要なのは、住民の方と職員との信頼関係を築く、これは私の言ってみれば持論といいますか、ずっとそのような形、議員も重々ご承知かというふうに思います。

信頼なくしてはやはり、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んじゃないかなというふうに思っておりますので、根本にあるのは、信頼関係を築けるようなものを構築していくということが一番重要であろうというふうに思っております。

それと、予算執行の件につきましては、今確認いたしましたところ、実行しております後、支払いが残っているということになっているようでございますので、お知らせをさせていただきたいと思えます。

以上、答弁とさせていただきます。