

議長（竹島貴行君） 1 番 森 弘秋君。

1 番（森 弘秋君） 私からは、村職員の研修の機会の確保・拡大について質問いたします。

村内でのある会議の挨拶で、こんなことを述べた人がおられました。「一に研修、二に研修、三、四がなくて、五に研修」と言われた。まさにそのとおりと思います。

中国の漢文で、公務員に対する戒めの言葉で、「爾の俸、爾の禄は民の膏、民の脂なり。下民は虐げやすく、上天は欺き難し」。これは、「公務員の俸給（給料）は、住民の皆さんが汗を流し、あぶらして働いたお金から出ている。住民の皆さんを虐げられても、天をだますことはできません」という意味であります。公務員は、住民の皆さんの税金から給料をもらっている。いかにして住民ニーズに、住民サービスに努めるか、応えるか、常に考えておかねばなりません。

これからの時代、有能な人材の確保が必要であると言われて久しい。舟橋村人材育成基本方針に、その能力が最大限に発揮できる体系的、計画的な人材育成に取り組みますとうたわれております。

以前にも、本議会で幾度か質問されております。ある質問の中に、「職員はプロである」「基本的な挨拶の徹底に心がける」、そして「住民サービスの向上」、さらに「政策課題が上から与えられ、それをこなすだけの業務の処理であってはならない」。そのとおりであります。また、「業務意欲、能力向上のための人事評価制度」、さらに「研修をするからには、どのような研修に派遣し、その成果はどうであったか」の質問もありました。副村長は、研修に派遣したからといって、すぐには具体的な効果は見えないところもあると答弁しておられるが、まさしくそのとおりであります。

そこで私は、職員の方にあえて申し上げたいと思います。ご存知のとおり、地方公務員法第30条、「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、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」。同法第32条、「職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規定に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない」。同法第35条では、職務に専念する義務が定められております。地方公務員法にもうたわれているとおり、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

したがって、さきにも話しましたが、常に自己研さんし、研修を受講し、その成果を

どのようにして、いかにして、住民ニーズに、住民サービスに努めるか、応えられるか、応えるかであります。そのためには日常の研修がいかに大事であるかということでもあります。

さて、研修の方法として、職場内訓練、OJTがあります。職員の皆さんが職場の中で日常業務を通じ、職員同士がその仕事の実施に必要な知識・技能を身につける訓練であります。これはいつでもできる。皆さんで議論をして解決できる。あるいは、テーマを決めて討論する。そして、問題を解決する方法であります。

また、職場外訓練、Off-JTがあります。これは、職員の教育訓練を、仕事を離れて実施する。職員の皆さんが、市町村が開催する、あるいは他の研修施設で実施している研修を受講する、そのものであります。

ただ、研修期間中のネックは、その間、誰がその仕事をしていくか。誰が受け持つか。それぞれに負担がかかるわけではありますが、住民サービスの低下があってはなりません。とかく、「担当が研修中であります」の答えは「ノー」であります。調整する幹部職員の手腕であります。

それでは、現在実施されている研修の主なものはいいますと、新任職員研修、中堅職員研修、新任係長研修、新任主幹研修、新任課長研修等、さらには政策形成能力開発研修等の専門研修等があります。

ちなみに、ことし、県市町村職員研修機構で実施されている新規採用職員の新任研修の講義内容は、開講日は4日間、9時から16時まで。中身は、公務員倫理 地方公務員とはを含みますが から始まり、人権問題、そして接遇 電話対応等を含みます。そして、仕事の進め方までとあります。

新任研修の一例を見ますと、地方公務員とはに始まり、セキュリティー研修まで幅広いわけではありますが、接遇研修の一例を見ますと、「公務は公益を追求することが目的で、公平性・中立性の確保、多少の苦情が出ることはやむを得ない。このことから、柔軟な対応は困難だ」。また、「住民のためのサービスの努力を怠っている」。さらには、さきにもありましたが、「自分で研究し、新たな対応を考えず、責任逃れをする」。私も研修テキストを読んでみますと、今になって、「ああ、なるほどな」と思えることが多々あります。

接遇の基本は、挨拶、身だしなみ、言葉遣い、表情、態度などいろんな分野があります。また、自己研さんも大切。職場での研修のモチベーションをいかに高めるか。なか

なか日中の仕事に追われ、考えつかないものもあると思います。

したがって、幹部職員がいかにして部下職員の持っている能力を引き出してやるかあります。よい上司につけば、よい職員ができる。

職員には、今、自分の役割を果たす。今できることを考える。そして、将来の舟橋村の方向を見出す。上司にきちんと自分の考えを言う。「ほうれんそう」の言葉どおり、報告・連絡・相談です。また、提案制度もよいですが、ブレインストーミング、まずここからスタートをし、アイデアを出し、活力、活動につなげます。

先ほど、将来人口増の答弁で村長が、若手職員の意見を聞く。本当にこれは大事なことだと思います。それから、新幹線のところでは、これからその新幹線を見据えたいいろんな行事については、やはり若手の職員に聞くと。本当にそうだと思います。

さて、過去5年間における採用職員を見てみると、平成20年度採用から5年間で10人が採用され、その年齢構成は23歳から29歳で、平均年齢は25.9歳であります。彼らは普通に経過すれば、舟橋村に四十数年間勤務することになります。すなわち、村行政を左右するのは彼らだといっても過言ではありません。

舟橋村の職員の採用は、これから数年の間に数名の採用があったとしても、この5年間の採用者10名並びに現在の中堅職員が中枢となっていきます。県や富山市、高岡市のように、毎年コンスタントに数十名の新規採用があるのと違い、このまま15年、10年と年齢を重ねていきます。すなわち、5年間の採用者、近いうちに採用されるであろう数名の職員と合わせ、この十数名の職員が村行政に係る仕事の担い手となります。

したがって、彼らが研修を受け、受けさせ、かつ、自己研さんに努めなければならないと考えるがいかがでしょうか。

今こそ彼らに知力を蓄積させることが必要である。今こそ若者に投資が必要であります。

現時点では、職員の皆さんは必ずしもこうであるとは限りませんが、住民の皆さんのよきアドバイザーとなり、10年後、20年後の舟橋村行政の担い手として、緊張感を持って仕事に取り組んでもらいたい。勉強し、切磋琢磨の精神、新しいことへの挑戦の意欲をお願いしたい。

そして、こんな言葉もあります。「立派な人、偉い人もよいが、謙虚な人になることです」。常に感謝の心を忘れずに、常に活動に対して勇気のある人になりたいものです。いろんな考えを持った人、多くの人たちと仕事の機会をとらえ、いろんな分野で、他市

町の人たちと交流を深めてもらいたいものです。

冒頭にも述べましたが、公務員の給料は、民があぶらして働いた税金であります。自身の資質を伸ばし、地域住民へのサービスを怠ってはなりません。

村職員の皆さんの資質向上のため、今後いかに研修し、中長期的かつ計画的に実施されるか、村の方針・考えをお聞かせ願います。

議長（竹島貴行君） 副村長 古越邦男君。

副村長（古越邦男君） 森議員のご質問にお答えさせていただきます。

地方自治体を取り巻く政治経済情勢は、激しく揺れ動いております。今後の日本の進むべき方向を決める衆議院総選挙が一昨日公示されまして、その結果次第では自治体経営にも大きく影響することも予想されます。また、少子高齢化、安心・安全に対する住民意識の高まりの中で、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りまして自律的・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大変重要となってきております。

今ほど議員からもお話がございましたとおり、自治体職員に求められておりますことは、住民が望むサービスを低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支援という形となって反映され、豊かさ、優しさが実感できる地域社会の実現のためにも、職員一人一人の資質向上が求められてきております。

研修の実態を問うということでご質問をいただきましたので、今年度の研修内容につきまして、若干申し上げさせていただきますと思います。

職場研修では、採用5年未満の若い職員が大変多くございますので、その実態を踏まえまして、通常業務を遂行する上で必要なアドバイス、先ほどから接遇等議員からいろいろお話もいただきましたが、そういうものを適宜アドバイスするように管理職にも指示してございます。全職員を対象といたしました研修といたしましては、ことし、3回計画しております。特にことしは、心の健康保持が重要な課題となってきている現状を踏まえまして、職員メンタルヘルス研修を2回計画しております。8月に臨床心理士の先生をお招きいたしまして実施済みでございますし、2月にもう一度開催する予定にしております。

それと、ことしは中新川広域行政事務組合の職員と合同での研修会も実施しております。当然、下水あるいは介護保険ということで、それぞれの業務につきまして、やはり

お互いの交流を持っていなければならないという意味もございますので、この研修も非常に大きな、初めての取り組みでございましたが、大変効果的な取り組みでなかったかなというふうにも思っております。

職場外研修といたしましては、今年度採用職員は、富山県市町村職員研修機構 森議員がおっしゃいました が実施しています初任者研修に派遣をいたしまして、心構え、待遇等基礎的な知識の習得に努めさせております。その後、5年経過時には中堅職員研修を受けさせ、新たに係長、課長補佐、課長等に登用した場合ですと、それぞれに階層別の研修を受講させてきております。また、同じく職員研修機構が実施しております専門研修、プレゼン研修等にも必要に応じて派遣をさせていただいております。中堅から幹部職員におきましては、千葉市にございます市町村職員中央研修所が行っております政策課題別研修等に毎年派遣しております。今年度も、生涯学習とスポーツによるまちづくり研修に1名派遣する予定にしております。また、専門職研修としましては、最新の医学的知識を習得するために保健師を、最良の保育技術や図書館運営技術のために保育士あるいは図書館司書をそれぞれ県内外の研修に参加させております。

さらに、富山大学地域づくり連携協定事業の職員研修も平成19年度から実施してまいっております。その実施状況も、先ほど議員、お話がありましたとおり、お伝えをしてまいりました。今年度は第4次総合計画に掲げる「地域住民と行政による協働型まちづくり」に向け、職員がその責任と役割を全うできるよう、行政職員に求められていることは何かをテーマに、主事クラスの職員を10名、計7回にわたる研修に参加させております。

以上が今年度の主な取り組みでございますが、従来研修に際しましては職員の絶対数が少ないという現実もございまして、職場外研修を受講すると日常業務に支障が出かねないと、積極的な職員研修派遣をしてこなかった点は反省すべき点というふうに考えております。

研修の目的は、職員一人一人の能力を生かしながら、組織としての力を高めていくことにございます。これまでの研修を通じまして、個々の職員の資質向上には少しずつながってきているのではないかというふうに考えておりますが、残念ながら組織全体の底上げという点ではまだまだでございます。

職員全体が点から線、線から面へと研修成果を高めまして、協働型社会が目指しております住民が主体である活動の支援・サービスの向上へと結びつけていかなければなり

ません。今回の若手職員の研修は、さまざまな行政課題に、自身、どう対応していかなければならないかを理解し、自分なりの結論を導き出し、能動的な職員へと成長してくれるものと期待しております。そうなれば、職員自ら、この分野の仕事をもっと深めたい、極めたいと研修派遣要望も出てくるかというふうに思います。志望があった場合には研修を受けさせるという組織づくりも、これからは重要になってくるものと考えております。

今ほど、議員から、住民の血税によって公務員というお話がございました。本当にそうだと思っております。今さまざまなご提案をいただきましたことも今後の研修に生かしまして、自己決定・自己責任の時代を生き抜くべく、新たな行政課題に対応できる人材の育成に結びつけていきたいと考えております。

今後とも、議員各位のご理解、ご支援をお願いいたしまして、答弁とさせていただきます。

議長（竹島貴行君） 森 弘秋君。

1番（森 弘秋君） 今ほど、答弁、ありがとうございました。

今年度計画されたことを実行したという話でしたが、私の希望としましては、今ほど言いましたように、中長期的な立場で、今の若い人たちが、先ほども言いましたけれども、10年、20年、恐らくこの村に勤めるとすれば、やっぱり彼らをもっと教育せんにゃならんと。したがって、ことしやった研修以外にも恐らく何かあると思いますが、そこらへんを少しまた調べてもらって、質の高いといいますか、そういった研修を、全国的にいろんなものがあると今ほど話がありましたけれども、よろしくお願ひしたいと。

これはそれでいいんですが、もう一点は、先ほども言いましたけれども、前回副村長が、派遣したから、研修を受けたから、すぐそんなものは、効果はないよと。それはそれでわかるんですが、職員の皆さんが、初任者研修なり中堅研修でもいいですけども、受けたらやっぱり人間は変わらなきゃならないと。単に受けてきて、ああ、私はこれで受けたんだから終わったんだと、修了書もらったからいいんですよというのではなくて、職員自身がその研修を受けて、10あれば5個でも6個でも7つでもいいですけども、やはりあしたから目に見えて若干ずつ変わっていかないと研修を受ける意味がないと。そこらへんで幹部職員の皆さん方、中堅職員並びに新任職員かな、そういった方への、おまえは受けてきたんだから、やっぱり成長せんにゃならんよということをこれから見守っていただきたいというふうに思いますので、よろしくお願ひします。

議長（竹島貴行君） 副村長 古越邦男君。

副村長（古越邦男君） 今ほど森議員から大変貴重な提案をいただきました。ありがとうございました。

研修を受けてくれば当然一歩ずつ、少なくとも一歩ずつ変わるべきだと。もちろん自分はそう思っております。ことしの研修を受けてきた職員からも復命が回っておりまして、初めての経験の中でいろいろ感じたということを書いております。当然担当課長も見っておりますし、村長も目を通しておられます。

少ない職員の中でいかに住民サービスを高めていくかということがやはり舟橋村役場職員に課せられた課題だろうというふうに思っておりますので、前回は申し上げましたが、即住民の求めておられるレベルまではいかないかもしれませんが、一步一步前へ進んでいくよう、これからも職員全体となって頑張ってまいりたいというふうに思いますので、これからもご支援、ご指導賜り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。