

○議長（小林哲雄）

再開します。

午後 3 時 4 5 分

○議長（小林哲雄）

引き続き、一般質問を行います。

4 番、下山千津子議員、どうぞ。

○4 番（下山千津子）

4 番議員、下山千津子でございます。

通告に従いまして、町政運営をより効率的に進める方策は、の質問をさせていただきます。

町民への行政サービスは、時代とともに多様化や複雑化が進んでおります。さらに、今後は自治体の自主・自立も求められております。これらの行政課題を解決する上では、町職員の高度で専門的な対応能力や課題解決力、さらには、これまでの考え方にとらわれない新たな発想力や企画力が必要ではないでしょうか。これからは、職員の人材育成や開成町らしい斬新な改革に力を入れて、町民目線に立った行政サービスのさらなる向上に努める必要があると考えますが、町長の所見を伺います。

1、行政運営を、より経営的に行うために必要な人材育成などの取り組みと、その実施状況を伺う。2、職員に対する健康管理面では改善されていると感じているが、これまでの具体的な改善策は。特に、精神的疾患を予防するための具体的な取り組みはどのようなのですか。3、各職場の事務量に対して適正な人員配置については、どのようなお考えか伺います。4、職員の士気を高めるために、どのような取り組みをされていますか。

以上、壇上にての質問とさせていただきます。

○議長（小林哲雄）

町長。

○町長（府川裕一）

下山議員のご質問にお答えします。

議員のご指摘のとおり、これからの基礎自治体の役割としては、地方分権の進展に伴い住民に身近な基礎自治体が地域における行政の中心的な役割を担うことが一層期待されており、今後、ますます基礎自治体における企画・政策立案機能の強化や専門的な知識の蓄積が必要であると考えております。

一つ目の質問である行政運営を、より経営的に行うために必要な人材育成の取り組みと、その実施状況についてであります。少子高齢化、情報化が進み、社会情勢が変動する中で、基礎自治体は多様化、高度化する町民の行政ニーズへ対応することが重要であります。開成町においても、政策形成の担い手である職員の質向上のために、人材育成に取り組んでいくことは重要なことと認識をしております。

平成 25 年 4 月に、人材育成基本方針を策定いたしました。内容としては、職員

1人1人の能力開発、意欲の向上を図り組織としての総合力を高めることを目的として、地方分権の時代に対応できる積極性を持ち、町民とともに町政を担っていくことができる職員の育成を目指していくところであります。職員個人の質向上を図るためにも、各種研修を実施しております。研修の実施状況については、職場研修や専門的な知識の取得として、県内自治体の合同研修機関である市町村研修センターや、その全国版である市町村アカデミー等へ職員を研修派遣しております。また、研修以外の人材育成の方法としては、他の団体との人事交流を実施しております。人材育成については、長期的視野に立って職員個々の能力を高めていきたいと考えております。

二つ目の質問、職員の健康管理については、産業医を配置し健康相談等を実施しております。特に、精神面のケアとして平成24年度から新たに精神科医を産業医に追加し、産業医2名体制で職員の健康管理等をサポートしております。また、職員はもちろん、職員の家族等との面談を随時実施し、健康状態等についてお互い共通認識を持ち対処をしております。さらに、毎年、全職員を対象に副町長による面談を実施し、健康面等について確認をしておるところでもあります。

3番目の質問にお答えします。議員ご承知のとおり、平成24年度に業務量調査を実施いたしました。この調査をもとに、平成26年度から平成30年度までの5カ年の第三次職員適正化計画を策定したところであります。業務量調査の中で各職場の適正な人員配置結果が報告をされておりますので、この調査結果をもとに職員を適正に配置したいと考えております。職員を適正に配置するには職員数を増やす必要がありますので、第三次職員定員適正化計画に基づき改善したいと考えております。ただし、早期の改善は難しいことでありますので、その間については非常勤職員や再任用職員等を活用して対処をしていきたいと考えております。

四つ目の質問にお答えします。行政改革による職員総数の減少、地方分権に伴う仕事量の増加、給与水準の引き下げ等により、職員のモチベーションの低下が危惧されている現状があります。職員の士気を高めるための方策として、年度当初の4月と10月に職員のモチベーション向上を図ることを目的に私自ら講和を行っております。

また、今年4月の地方公務員法の改正により、平成28年度から人事評価制度導入が義務づけられる予定であります。開成町では今年度から、職員の勤務成績の評定の一環として人事評価を実施し、一生懸命仕事に取り組み実績を上げている職員、頑張った職員の勤務手当に反映させる仕組みを導入しております。職場における自由な意見交換や人事評価を織りまぜながら、職員の士気を高め能力を最大限に発揮させる人事管理を行っていききたいと考えております。

具体的には、かいせい納涼まつりにおいて、若手職員で構成されたプロジェクトチームにバーベキュー大会の業務プロセスを委ねることにより、職員間で一丸となり課せられた責任を果たすとともに、町民の期待に応え達成感を持つことで職員のモチベーションの向上と町政へのアイデア提案の素地づくりを図る取り組みもして

いるところであります。また、職員の健康や職員間の結束を高めるため、週が始まる月曜日の就労前にラジオ体操を実施しております。

開成町では、来年２月に町制施行６０周年を迎えます。６０周年を新たなスタートの年と位置づけております。日本一元気なまちづくりを達成するために職員の質向上が重要であり、職員が元気であることが行政サービスの向上につながると考えております。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

この質問をさせていただくことに当たりまして、私の気持ちを一言述べさせていただきます。庁舎内の雰囲気明るくなったとか、職員が元気ではつらつとして仕事をしているとか、電話の対応にしても「いいですね」とよく町民から言われるようになりました。そういった町民の声を踏まえまして、職員の皆さんが元気で健康で職務を遂行していただきたく再質問をいたします。

町長は、「円滑な行政運営に努めます」として取り組んでいる具体的な施策に、「職員の能力と資質の向上のため研修体系を充実します」と掲げられております。平成２５年度における人材育成のための研修結果と、その効果の検証はどのように行われましたか、また、その結果を踏まえまして今後の方針をお示しください。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

平成２５年度の研修結果なのですが、各種研修に４１３名、職員を派遣してございます。これが結果でございます。

先ほどの検証のお話ですが、検証、ＰＤＣＡのお話だと思いますけれども、うちのほうで昨年度、研修結果の測定をするために目標設定シートというのを作成しました。この目標設定シートに、まず研修を受ける前に各自で研修目標を記入していただいて、その後、研修後に研修結果、達成度、それを記入していただくというところで、それでＰＤＣＡを行うというところで行いました。

もう一つ、その後、方針ということですが、今後、先ほど言った研修計画、そちらのほうに基づきまして研修のほうをやっていきたいと思いますので。

以上でございます。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

ＰＤＣＡを取り入れているということは、素晴らしいと思います。精神的な部分の効果は、すぐにはあらわれるものではございませんし、はかれるものでもない

思っております。その点では大変難しいことではないかとは承知しておるところでございしますが、引き続き頑張りたいと思います。

次に、職員個人の資質向上を図るために庁舎内の研修を独自に行っているようございしますが、具体的には、どのような研修を行っておりますでしょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

今年度、初めての試みとしまして、職員を、接遇研修というところで、民間の一流ホテル、富士屋ホテルさんなのですけれども、宮ノ下にあります富士屋ホテルさんのほうに職員を派遣して接客業務というところで行いました。こちらは、人数的には16名参加するのです。それで、期間ですけれども、4日間の間で研修をするというところで行います。今、ちょうどやっている最中というところでございますけれども、16名、接客業務に当たらせるというところで、実践的な業務をやらせたいと思っています。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○4番（下山千津子）

民間の一流ホテルに職員を派遣されたのは、私もタウンニュースに写真入りで掲載されてございましたし、また町長のブログにも掲載されて承知しているところでございます。私が一番感激したのは一流ホテルで接遇を勉強されたということで、大変うれしく誇りに思っております。職員の成長は町の価値の上昇にもつながりますし、その利益は町民に反映されます。高く評価するところでございます。一流ホテルでは1人かもしれませんけれども、ほかの研修でも努力をされているようでございます。接遇研修におきましては、町民目線に立ったサービス向上を図る上で特に重要と考えます。派遣研修の実態と効果をお示しく下さい。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

まず、実態でございます。先ほど言ったように4日間、派遣というところがございます。内容に関しましては来客者の対応というところで、最初に挨拶から始まるというところで来客者の対応と、あとホテル内の案内。あと、お客さんが手荷物等を持ってきますのでベルボーイ的な役割でございますけれども、来客者の対応というのがメインでございます。

それと、あと効果ということですが、一例、職員の感想がございますので、ここで話しさせていただきたいと思います。一例ですが、ホテルの従業員さんは、笑顔で親身になってお客様に対して積極的に声がけをしてくれたという感

想がございました。その職員なのですけれども、研修後ですけれども、町民に対して積極的な声かけや挨拶など、初期の対応方法を職場で意識するようになったと感想がありました。これは、やはり民間派遣での実践型の研修でなければ得られないものかなと感じてございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

課長のご答弁にもありましたように、私も、まさにそのように感じておるところでございます。ホテル研修の成果は接遇ということが大変重要かと思いますが、おもてなしの心とか気配り、目配り、そういったものも職員に知ってもらおうということは大変意義があると思います。

私も、タウンニュースに載ってございましたので、その方に「どんなふうな経験をなさいましたか」とお聞きしましたら、レポートは出しているけれども、その後、自分なりに職場で生かしていくとか、そういうふうにおっしゃっていました。そこで、私、ちょっと提案させていただくのですが、せっかく、それだけ貴重な体験、研修をなさったわけですので、ともに学ぶという点では発表する機会などを設けたらいかがかなと思います。例えば、全職員の前での発表が理想と思いますが、難しいようでしたら部内で行うのはどうでしょうか。そこのところを町長はどういうふうにお考えでしょうか、お聞きいたします。

○議長（小林哲雄）

町長。

○町長（府川裕一）

提案いただき、ありがとうございます。本当に大事だと思います。そういった中で、実は、やっている部分もあって。研修だけではないのですけれども、県に職員を派遣したり国に職員を派遣したりも今までもしています。そういった中で、年２回、町長講和ということで４月と１０月にさせていただいておりますけれども、そのときに、国へ行ってきた職員や県に行ってきた職員に対して、どういうことをやってきたというのは全職員の前で話をさせております。それは、自分がやってきたことを人に伝えるという場としてもすごく大事だと思います。今、下山議員が言ったように、１６人の職員全員に発表させるというと、なかなか時間的に難しい部分があるので、その中から代表して何人かに４月と１０月の中で研修の内容、成果、自分が感じたことを発表するという機会も持つのがいいのかなと。

また、個別に終わった職員を呼んで、感想を私も聞かせていただきました。富士屋ホテルの接遇の研修については、特に歴史あるところですので、緊張感の中で、ある意味、全身全霊を持って、お客さんが何を望んでいるかというのを読み取らなくてはいけないというのを、終わった後、職員が言っていました。すごく大事なことで。我々町の職員は、町民の皆さんが来たときに、町民の皆さんは何を望んで開

成町の役場に来てくれたのかというのは、すぐ酌み取る、見つけ出すというのがすごく大事だと思うのです。その中で、声をかけて見つけ出すというのもあるのですけれども、まず、来た瞬間で、そういうものも判断をしていかななくてははいけない。

富士屋ホテルでは、そういうのも要求されるようですので、その結果、身についたものを、今度は自分の職場の中で、周りの職員がいっぱいいますので、自分が実践していくことで周りにいい波及効果が出ると思うので、そういう富士屋で受け取ったものを役場の中で実践をしていけば、自然と周りの職員に広がっていくのではないかということを職員に話をさせていただきました。その中で、帰ってきて必ず実践はしていただいていると思っていますし、また、それを全職員に知ってもらおうというのもすごく大事だと思いますので、できる範囲の中で取り入れていきたいと思っています。

○議長（小林哲雄）

行政推進部長。

○行政推進部長（石井 護）

町長答弁の後で恐縮ですけれども、補足ですが、これは余り言いたくないことなのです。ということは、どういうことかということ、富士屋ホテルで研修をしましたけれども、富士屋ホテルに限らず自衛隊等の演習等も大井町とかで合同でやっています。ただ、行って職員に感想等を書いていただいて実践に生かしてもらおうということをしていますけれども、今回、これは派遣をした職員には言っていないことなのですが、そういう意味ですけれども、受け入れ側で評価、これは簡単な評価です、それを、何人か行かせていますので、もらおうと。

これは、もらった部分については、勤務成績どうこうということではなくて、人それぞれタイプですとか能力の違いとか、そういったことがございますから、それはフィードバックをして。実際に富士屋ホテルの担当の方が、A職員という部分については、こういうことはよかったけれども、こういうところは足りなかったとか、そういったものも一応もらうという形でやっていますので、その辺もご理解いただきたいと思います。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○4番（下山千津子）

受け入れ側の評価のフィードバックもいただいているということは、本当に緊張の中で研修を受けてきた職員にとっても、すごく、先ほど町長のご答弁にもございましたが、全身全霊で研修を受けているということでの高い評価、今後の評価につながるのかなというふうに理解させていただきました。ぜひ、引き続いて、こういう研修をお願いしたいと思います。

次に、新採用職員や若手職員はもとより、公務員の接遇は本当に基本と考えますが、ホテル研修以外にどのような研修をされておりますか。お伺いたします。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

接遇研修ですけれども、先ほど言ったホテル研修のほかに、今年度、南足柄市と大井町と開成町、1市2町合同で、広域連携の一つなのですけれども、1市2町で接遇研修を行うということで、年3回、研修を行う予定でございます。それと、あと研修センターのほうにも接遇研修の項目がございますので、そちらのほうにも派遣する予定でございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○4番（下山千津子）

今回の質問に当たりまして、どんな研修があるのか、私なりに研修の内容を調べました。先ほど、質問1のご答弁にも各種の研修を実施されているとされ、また今後も実施していきたいと言われてございます。行政運営を、より経営的に行うためには、各職員が経営感覚を持つことは大変重要と考えてございます。その中でビジネス系の研修も実施されているようですが、さらに強化するお考えはございますでしょうか、お伺いいたします。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

ビジネス系の研修ということでございます。研修センターのほうで、専門的なビジネス系の研修がございます。例を挙げると、コーチングの研修とか、あとマネジメントの研修とかがございます。今までも行かせているところでございますけれども、先ほど議員さんのほうからお話がありました経営感覚を養うということは大変重要なことでございますので、今後も引き続き継続したいと考えてございます。また、研修センターのほかに、そういう項目があれば職員を行かせたいと考えてございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○4番（下山千津子）

ぜひ、よろしくお願いしたいと思います。財政面でも効率的な結果が出るように私も思いますので、ぜひ、ビジネス系の研修はよろしくお願いしたいと思います。

次に、外部での研修も重要と考えてございますが、職場内での指導も重要と考えます。例えばですが、特に窓口の接客対応については町の顔でございますので、入りやすいとか親しみが持てる、そういった意味での町民サービスと事務の迅速さも含めて、経験豊富なベテランの職員を配置し、後輩に接客や業務について生きた指

導と育成ができると思います。また、業務内容に精通するためには、四、五年ぐらいのスタンスで同じ職場に従事されたほうが長い目で見たときにはメリットになると思いますが、いかがでございましょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

現状ですけれども、窓口に限らず主幹級の職員、ベテラン職員を配置してございます。その下には当然、後輩職員がいますので、育成、あと先ほど言った精通するということで事務の内容を教えるとか、そのような方法は今もとっているところでございます。

先ほど言った人事異動のお話でございますけれども、うちのほうとしても四、五年は事務に精通するためにも必要かなというところは考えてございますけれども、やはり職員数、限られた職員数でございますので、なかなかうまく人事異動ができないのが本音でございますけれども、基本的には四、五年を目安に考えていきたいと考えております。

以上です。

○議長（小林哲雄）

行政推進部長。

○行政推進部長（石井 護）

補足をさせていただきますけれども、一言で窓口といっても、大体、役場の仕事は8割方、必ず窓口というのがつきものだというふうには思っております。ですから、どこの職場ということかはあれですけれども、そういった中で、窓口云々という概念ではなくて、大体、4年から5年というスパンの中で職員の人事異動を行っております。また、これは悪い意味ではないのですけれども、いわゆる不正防止というか不祥事防止と。やはり、長くても余りよくない傾向がございますから、その辺が議員がおっしゃられるとおり5年ぐらいがちょうどいいスパンなのかなということで、これまで行ってきました。ですから、窓口は、かなり、8割方の部分が窓口ですから、先ほど申しましたとおり接遇ですとか、それは町のほうとしても、まず基本だなという方針のもとで今年度も新たな研修等を行っております。これからも、こういったスタンスで行っていきたいというふうに考えております。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○4番（下山千津子）

庁舎の建て方を考えますと、どこも窓口というふうに今おっしゃいましたけれども、私、庁舎内の玄関のことを主にお話というか、希望的感想から、そういうふうな入り口のところのお話を質問させていただきました。

次に、2問目の質問でございますが、昨年度と今年度、職員の健康状態は改善さ

れていると感じてございますが、どのように推移されておりますでしょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきたいと思います。

町長答弁にございましたとおり、副町長のほうで職員の面談を行ってございます。その中で統計がございますので、平成24年度、こちらは「健康」と「やや不健康」と感じる職員の割合ですけれども、こちらが93.3%ございました。平成25年度は94.5%となつてございまして、多少なりとも改善されてございます。不健康だと感じている割合ですけれども、平成24年度は6.7%、平成25年度は5.5%でありまして、こちらも若干ではございますけれども職員全体の健康状態は改善されています。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○4番（下山千津子）

改善はされておりますが、職員の健康管理面では、どのようにフォローアップされておりますでしょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

健康面ですけれども、先ほどから答弁にございましたけれども、産業医ですね、産業医による面談等を実施してございます。なおかつ、こちらのほうで指導というところでございますけれども、職員に対してですけれども、1人1人が自分自身で体調管理に努めること、健康相談等で早期の発見に努めること、職員のコミュニケーションをよくすること、管理職によるきめ細かな面談を実施すること、明るい職場づくりを意識すること、特に挨拶の励行等を指導してございます。以上の面を指導してございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○4番（下山千津子）

明るい職場づくりを意識した挨拶の励行などは、コミュニケーションをとる意味でも大変有効な行為ですし、町民から庁舎内が明るくなったとか、そういったお声をお聞きするようになったのは、このような日々の努力かなというふうに思います。今後も、ぜひ、このような行為が自発的に行えるように期待するところでございます。

次に、職員を採用することなのですが、一般的には学力以外の部分で特に精神面が強い職員が求められると言われてございますが、民間では適性検査を利用されているようですが、町では、この点、どのようにされておりますでしょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

職員採用につきましてですけれども、面談、面接ですけれども、部長面接を増やしたところがございますけれども、それでも、より一層の人物の適応性を調べるというか、適応性を知りたいというところで、先ほど言った、今、民間で必ず行っている適性検査、うちのほうで今年から、こちらの適性検査を導入して今回、行いました。適性検査は、ある程度、その人の特徴が出ますので、その人の特徴を参考にしながら採用を行ったところがございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

そういった日々の努力が職員の健康管理面で役に立っておられるように、お見受けいたしました。

次でございますが、３問目の質問に入らせていただきます。以前、同僚議員が業務量の質問をされ、職員数が不足しているという結果でしたけれども、今年度、職員数が現在も不足している課はどこでしょうか、お伺いいたします。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきたいと思います。

４月１日現在でお願いしたいと思います。４月１日現在で不足している課ということで、福祉課、街づくり推進課、上下水道課、産業振興課、出納室、議会事務局、以上です。６課です。という結果が出てございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

やはり、不足している課は残業量も多いことがデータでも出てございます。ほかの市や町のように十分な人員の中で行政運営をしているところもございますが、我が町では、このように大変厳しい状態の中で職員が頑張って行政運営をされておるわけですね。平成２６年から平成３０年度までの５年間の第三次職員定員適正化の計画では改善されるようですが、当面は非常勤職員や再任用職員などで対応すると

ご答弁がございました。各職場の残業量は把握されているわけで、現段階で残業量の平準化に向けての対応策をどのようにお考えでございますか、お聞きいたします。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

まず、最初に時間外なのですけれども、時間外の時間数ですけれども、毎月、課長会議等がございます、その中で、各課長さん、所属長さん、そちらのほうに今の状況というものを数字であらわしてございます。おのこの時間数と課の合計、そちらのほうを、こちらからデータを出しているところでございます。それに伴いまして、所属長さんのほうでマネジメントをしていただいていると思います。

現在の状況で、どうしても職員数が足りないというので先ほどの平準化というのがなかなか難しいところでございまして、職員数が今の段階では足りないので、どうしても非常勤職員さんとか、例えば、また課の中で対応できなければ部で対応するとか、そのような方法をとっていくしかないのかなというところでございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

ノー残業デーでも電気が遅くまでついている職場をたびたび目にいたすところでございますが、課で対応が難しくなると、今年度、適正人員を増やすとか、あるいは部内で先ほどもご答弁いただきましたが解決するとか、そういったことを今後展開するお考えはございますでしょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

ノー残業デーのときに電気がついているというところでございますけれども、ノー残業デーの日であっても、やはりイベントの前とか、例えば、うちの総務の関係だと選挙事務とかがございます。ノー残業デーでも、やらなくてはいけないときがございます。その辺は、ご理解いただければと思います。年中通して電気がついているということではないと思いますので、ご理解いただければと思います。

あと、先ほど言った選挙でもそうなのですけれども、うちのほうで課で対応しているところはございますけれども、どうしても、選挙だと期日前、部体制にさせていただいて部の中で対応しているというところで。最初は、各課からの対応となると思います。それでもだめなら部対応、部でもだめなら職員全体でということで対応をしていきたいと考えてございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

今のご答弁で、総合力で乗り切っていますよというふうに聞こえてございます。よく町長が、職員が一丸となって取り組むとか、そういった意味で対処しますよと言葉でよく言われてございますが、まさにそれだと今、理解させていただきました。

次に四問目の質問に入りますが、ご答弁の中に職場における自由な意見とございましたが、どのようなことでしょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

自由な意見というのは、一例なのですが、今、職員提案制度というのを行ってございます。職員から事務の業務改善とか、こういう事業を新しくやったほうがいいとか、その辺の提案をしているというところでございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

すばらしい取り組みだと理解しました。具体的には、どのような提案がございましたでしょうか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、私のほうからちょっとお話しさせていただきたいと思います。

今年度ですけれども、子ども情報誌の発行というのが提案がございました。こちらは、妊娠期、子どもの出生から１８歳までに関連した施策をガイドブック化するというものでございます。もう一つがサッカーの観戦ツアー、小学生とその保護者を対象に行うという提案です。あとは、あじさいちゃんとしいがし君の各課における活用。こちらが提案というところでございました。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

子ども・子育てには大変役に立つと、今のご答弁をいただきまして感じました。ぜひ、実現するように期待しております。町民のお父さんやお母さんから喜ばれる施策になると考えております。職員の提案が形になるということは、質問にもございましたように、士気を上げるという点では、私たちの仕事もそうなのですが、提

案したことが形になるというのは大変喜びでもございますし、やりがいもございます。ぜひ、そういった点でも、今後もよろしくお願ひしたいと思ひます。

次ですが、士氣を高める手段として、ご答弁にもございましたが、納涼まつりでのバーベキュー大会において、若手職員で課を横断的にしたプロジェクトチームで行っているということでございますが、今まで行っていない試みで画期的なことだとは思ひますが、今後も、ぜひ士氣を高める手段として継続をしていくことを望みますが、町長にお聞きいたしますが、いかがでしょうか。

○議長（小林哲雄）

町長。

○町長（府川裕一）

そうですね。昨年から始めたプロジェクト、横断的なプロジェクト、特に若手中心なのですけれども。今日も質問の中で縦割り行政という言葉が出ていますけれども、若いうちから早くいろいろな横のつながりを持っていくということもすごく大事ですし、また、昨年1年間、初めてやるということはすごく大変なことで、昨年のリーダーがすごく頑張ったということで。今年、そのリーダーは抜けていましたけれども、バーベキューに自分で友達を東京あたりから呼んで応援もしているのを見ると、リーダーだった当時は多分大変だったでしょうけれども、1年間、任せた、責任感を持ってやったということの中で、本人も多分、喜ぶというか、達成感というのをすごく感じたのではないかと。だから、今年、そういうふうな形で友達を東京から呼んでバーベキューに参加したのだと私は思っています。

今年も見えていて、若手職員、本当によくやっているなど。若手職員も、課によっては町民と接しない課があります。こういうのが、バーベキューだと、今度は町民と直接顔を会わせて、よかったのだ、悪かったのだ、いろいろな苦情、いい面も含めて感じるができるというのは、すごく大事なことだと思います。これは一つの、ある意味、研修になるのかなと。若手職員の。また、体験を含めて、責任感を持ってやるということの達成感も含めて、いろいろな意味でいい結果が2年目に対しても出てきておりますので、これは継続してやっていきたいなと思っています。

そういった中で、いろいろな研修がありますけれども、今年、特に感じたのは、松田の町長が結構気にして、若手職員が開成町でやっているのだけれども、どうやっているのだろうか、松田でやりたいような雰囲気聞いてくると、私も、それを松田の町長から聞くと大変うれしくて。開成町が先進的にやっているという、また成功しているのを、外からの町長から見てもうまくいっているという評価を持っているから、こんな聞き方をされるのかなと思って。評価をされると私自身もうれしいし、やっている職員も。そういう評価を職員に対して言えるということが、またやる気につながるのではないかなと思っていますので。いい評価をいただければ、私も、また職員に対して、こう褒められましたということを伝えていきたいと思ひますので、ぜひ、そのような声を聞かせていただければなと思ひますので、今後とも続けていきたいと思ひます。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

もう１点、先ほどの町長答弁にもございましたが、町制６０周年を迎えて新たなスタートの年と位置づけているというふうにご回答いただきました。大変よいことだと思います。職員のモチベーションを上げていただければと思っておりますが、町長はどういうふうに、そこを、もう少し詳しくお示してください。

○議長（小林哲雄）

町長。

○町長（府川裕一）

そうですね。来年、町政施行６０年ということで、６０年の位置づけを開成町の新しいスタートと思って。今、始めているプロジェクトというのは、ブランディングといって、新たに開成町のよさを我々住民、町民全員が再発見をして、それをきちんと認識して外にＰＲしていくという、すごく大事なブランディングをやっているところであります。それにあわせて、一番大事なのは、職員が意識を持って変わっていかなくてはいけないと思うのです。町政６０年にあわせて形で変わるのではなくて、意識を変えていく。そのために大事なのは、職員が意識を変える。すごく大事なことだと思っていますので、そのために、いろいろな若いときから職員研修を特に強化をしているつもりであります。

そういった中で、今年から、副町長に全職員のいろいろな面談をしていただいておりますけれども、今年度は私も全職員に会って、町長講和で年２回はもちろんやっておりますけれども、町長としての考え方や、また、職員が普段どういう考えをしているのか聞いてみたいと。普段、課によっては、しょっちゅう接する職員もいますけれども、課によっては、ほとんど接しない職員もいますので、そういう意味も含めて全職員対象に職員面談をさせていただいて、町長として６０年に向けて職員の皆さんにも意識を高めていただく一つの大事なことになると思いますので、これは全職員に対して町長面談を今年はやっていきたいと思っております。

以上です。

○議長（小林哲雄）

下山議員。

○４番（下山千津子）

ぜひ、期待するところでございます。

町政運営を、より効率的に進めるためには、職員が健康で元気で仕事をするのが重要かと思えます。また、日本一元気な町を目指す前提となると考えます。ぜひ、町長が先頭に立って職員のモチベーションアップを図っていただき、元気なまちづくりを推進していただければと思います。

私の好きな言葉がございまして、少し紹介をさせていただきます。「この世の成功者は、人の力をかりることがこの上なく上手だ」。アメリカにアンドリュー・カ

一ネギーという鉄鋼王がおりました。墓碑銘に心意気がはっきりとあらわされてございます。その内容をかいつまんで紹介いたしますと、「ここに1人の男が眠っている。この男は、自分の周りにいる人々の能力を生かすために最大に心を注いだ男である。自分が偉いのではなく、自分と一緒に仕事をやってくれた人々をどうやって伸ばしたらいいかを常に考え力を注いだ、そのことで業績を残した」と書いてあるそうです。

府川町長にも、職員の皆さんの能力が最高に生かされた、よい行政サービスをする経営体として先頭に立って進むことを願って、私の質問を終わります。

○議長（小林哲雄）

本日の一般質問はここまでとして、明日、引き続き、9番、佐々木昇議員、7番、茅沼隆文議員、10番、小林秀樹議員、3番、吉田敏郎議員の一般質問を行います。

本日の日程は終了いたしましたので、これにて散会いたします。お疲れさまでした。

午後 4時30分 散会