

なるということも考えられる。そういう意味で、やっぱりもう少し、いろんな世論の中でも丁寧に、慎重に審議してほしいということがありますので、その辺も含めて、私はやっぱりもう少し丁寧に、慎重に審議すべきことなのかなと、関連法案の関係もありますので、そう思います。以上です。

大道寺 信議員の質問

○大沼 久議長 ここで、大滝昌利教育長から、体調不良により退席させてほしい旨の申し出がありますので、ご報告いたします。

次に、順位4番、議席番号3番、大道寺 信議員。

(3番大道寺 信議員登壇)

○3番 大道寺 信議員 本定例会に当たり、通告してあります2点について質問いたします。

質問の第1点目は、人材育成基本方針についてであります。

長井市は、平成17年度に終了した「行財政改革推進実施計画」に引き続き、平成18年度から22年度までの行財政改革である「自立計画」を策定し、その取り組みがスタートしました。この自立計画では、具体的な目的、目標を示すと同時に、推進するための環境整備とシステム構築が示されています。システム構築では、「協働を促進するためのシステムと長井市人材育成方針の推進による職員の能力開発を進める」とされています。

人材育成は、民間企業にとっても現在大きな課題とされています。特に、バブル崩壊以降、民間企業は厳しい企業環境に置かれたことから、日本の企業が成長してきた大きな要因の一つとされる社内研修制度が十分機能せず、また、団塊の世代が退職を迎えることもあり、ものづく

りの技能、技術が伝承されない状況にあると言われております。

自治体においても、職員の年齢構成の偏在化やさまざまな制度が大きく変化するなどの状況下において、これらに対応する能力向上は不可欠な時代を迎えていると言えます。

こうした状況を踏まえたとき、長井市人材育成方針は的を射た施策であり、評価するものがあります。この方針に基づいた施策が確実に実施されることを期待し、以下質問するものであります。

まず、第1点目は、人材育成の方策で示されている人材育成型人事管理システムについてお伺いをいたします。

示されたシステムでは、人材確保、人材育成、人材活用の3点に区分し、それぞれ職員採用、職員研修、人事評価、人事処遇策を進めることになっています。各施策の考え方については、異論がなく、そのとおりであると考えますが、いつまで制度をつくるかが示されていないと思います。自立計画を推進するため、あるいは支えるためのシステム構築であるとするならば、いつまでそれぞれの制度をつくるのかが示される必要があると考えます。少なくとも自立計画期間中につくり上げればよいというものではないと思いますが、それぞれの制度についての具体的なスケジュールについて総務課長にお伺いをいたします。

次に、民間企業経験者等の採用は実施すべきについてであります。

人材確保策の中で新規採用の考え方が示されており、中でも、「よりよい組織風土の醸成と職員の年齢構成の平準化を図るため、民間企業を含めた外部組織の勤務経験を有する人材の採用を可能とするため、採用対象年齢上限の拡大も検討していきます」とされています。

現在のように大きく変化する社会にあって、その変化に迅速に対応する能力が求められるの

は言うまでもないことです。バブル崩壊以降、民間企業はまさに大きな変化の中でさまざまな対応を求められてきました。今、自治体は民間企業が経験してきた状況にあると言えます。また、自治体も経営能力が必要であると言われていいます。そういった状況の中で、民間企業等の外部組織経験者の採用は必要であり、実施すべきと考えますが、「採用対象年齢上限の拡大も検討していきます」とされており、実施するとはなっておりません。早い時期に実施をすべきと考えますが、総務課長のお考えをお聞きいたします。

次に、人事評価制度についてであります。

私は、人事評価制度については、これまでも何度か質問をいたしました。必要性は十分承知しておられますし、第4次基本計画の実施計画では、「平成18年度に検討し、19年度に試行、20年度から実施する」とされています。

一方で、3月定例会で可決された議案第24号長井市一般職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例では、昇給の基準が変更されました。その内容は、昇給時期を年4回から1回とし、1年間の勤務成績に応じて行うこと。1年間良好な成績で勤務した職員の昇給の号数が現行1号から、極めて良好な人は8号給以上、特に良好な人は6号給、普通の人については4号給、やや良好でない人は2号給、良好でない人は昇給しないとなりました。今までは1号給か昇給なしですので、評価の度合いによってほとんど差がつかないわけではありますが、新しい制度では評価によって大きな差がつくことになります。

制度自体は本来あるべき姿であると思いますが、問題はその評価基準にあると考えます。総務・文教常任委員会でも、「極めて良好なり、特に良好などの評価の定義が必要であり、人事評価制度をつくらなければならないのではないか」という質問をいたしました。総務課長か

らは、「正式な勤務実績を測定するものについては現在持っていないことから、平成17年度からとっている指導記録票をもとに適用できないか検討している」との答弁をいただきました。

しかし、今年度から実施することから、今後導入する人事評価制度に連動するものでなければならぬと思います。ことしの評価基準と来年の評価基準が違くと制度自体の信頼がないことになる可能性があります。まして評価によって昇給に大きな差がつくことになるだけに、現在検討している評価制度の実施をできるだけ早めて対応していく必要があると考えます。人事評価制度のスケジュールと当面の評価方法についての考えを総務課長にお伺いをいたします。

次に、職場外研修に民間企業の研修も検討すべきではについてであります。

研修制度は、方針でも言われているとおり、職員の能力開発に最も有効な手段であると考えます。方針に掲げている職場研修、職場外研修、自己啓発を制度として整備することが必要であると思いますが、職場外研修には民間企業との連携研修は触れられておりません。

私は以前、民間との人事交流も検討してはどうかということをお伺いしましたが、今日の自治体経営には民間手法に学ぶべき点が多くあると思います。私たちの会派では、ISOの取得についても提言をしてきましたし、5S運動やCS（顧客満足度）の取り組みについても学ぶべきであると申し上げてきました。蒲生光男議員が提唱しております9割半減ゼロ運動もまた民間手法の一つであると考えます。かつて齋藤市長時代に民間との人事交流を行った経過があると記憶しておりますが、民間企業の協力体制や法的な面も含め人事交流は難しいとすれば、テーマによっては民間企業の取り組みを研修することも有効であると考えます。市長のご見解をお伺いをいたします。

第1点目の最後になりますが、研修制度の充

実には財政措置も必要についてであります。

育成基本方針では、「人材育成の意義として、経営資源の要素は「人」「物」「金」等とされていますが、そのうち「人」は、育成と活用次第で大きな力を発揮します。長井市役所という行政体が自立可能で効率的な組織として存続するためには、組織の担い手である職員の可能性を最大限引き出し、個々の職員の能力を向上させ、全体の力を最大化させることが不可欠となっております」としております。また、人材育成の項では、「研修と人事評価は相互にリンクしながら、新たな給与制度とも連動し、人材育成システムの核として機能させていきます」としています。まさに言われているとおりであり、その能力を発揮させるためには、研修制度の充実は欠かせないものと思います。

そのために、財政面における措置をする必要があります。

民間企業は今日、核となる人材が少なくなっていると言われております。その要因は、前段でも申し上げたとおり、目の前の利益創出に精いっぱい人材育成がおくれたことにあると言われております。かつては盛んに行われた研修がなされていないことにあるのではないかと思います。もちろん職場内の研修、OJTにも手が回らない状況にあり、技能、技術が伝承されないことも大きな要因であると思います。

自治体も財政難から、一番削減しやすいのがこの研修に要する費用ではないかと思います。しかし、人材育成の意義でも言われているように人の能力を最大限引き出すことが、自治体にとって最も必要なことであると思います。そのためには、その核となる研修に対する財政措置は厳しい状況の中でもきちんとやっていくべきものであると考えます。市長の見解をお伺いをいたします。

次に、大きな2点目として、地域提案型雇用促進事業について質問をいたします。

この地域提案型雇用促進事業については、3月定例会において、そのねらいと期待する成果についてもお伺いをいたしました。当時の商工観光課長からは、「基本的なところで考えているのは、地域の産業に必要な人材の育成、誘致を基本コンセプトとしており、観光物産関係の人材育成、製造業関係の育成と、2つの分野で行いたいと思っております。観光物産の関係でいうと、情報発信の専門的人材の育成、いろいろな素材をコーディネートして商品開発、販売戦略の構築ができる人材、体験観光、環境学習などに対応できるインタープリターの養成、接客、販売に専門的な技術を有する人材の育成というようなことを考えています。製造業の部分でいいますと、生産量を回復するため不足している設計、製造技術、生産管理部門における中堅技術者の育成というようなことを考えているところであり、この事業を通して、雇用創造の見込みを3年間で95名というふうに考えているところですよ」との答弁をいただきました。そして、5月8日に長井市雇用創造協議会の設立総会が開催されたとの内容が山形新聞にも掲載されました。

私は、先ほどの人材育成の質問でも申し上げたように、民間企業では核となる人材育成がおくれていることもあり、人材確保が重要な課題になっているのが現実であることから、まさに適宜を得た取り組みであると評価するものであります。

そこで、3月の質問と重なりますが、再度そのねらいとするところを市長にお伺いし、事業内容と具体的雇用創出目標を観光分野と製造業分野別にどのように立てているのかについて商工観光課長にお伺いをいたします。

次に、目標のハードルが高いのではないかとついてであります。

3月定例会では3年間で95名を見込むとされており、それが実現すれば大変うれしいところ

+

であります。私はかなり高い目標ではないかと思えます。達成しなければ打ち切りになるとの話も聞いておりますので、相当の努力をしなければならぬと思えます。

そこで、関係する事業者との連携は十分とれているかについてお伺いするものであります。事前に事業構想提案書をいただきましたが、雇用創出指標として、観光物産分野では情報技術者、営業社員、インタープリター、起業者の雇用を生み出すとなっております。事業者は市内交流産業事業所、NPO等となっております。ここでいう交流産業事業者とはどういうところを指すのか。製造業ではロボット関連となっておりますが、対象事業所が金属電機機械系製造事業所となっております。どの程度の事業所数が対象なのか。ロボット関連となっているが、それに関連した製造を行っているところに限定するのか。また、メニューには能力開発として委託研修を実施するとされていますが、その受け入れ体制等は整っているのかなど、事業者との連携は十分とれているかについて、商工観光課長にお伺いをいたします。

最後の質問は、中途打ち切りになった場合の対応についてであります。

この事業は、長井市の産業振興にとっても大変重要なものと思えます。雇用の創出は若年層の流失をとめ、かつ団塊の世代の流入を促すという視点でも必要なものと思えます。日本の景気が拡大基調の中で、その実感がないとされていた地方にもようやく明るさが見えてきたと言われており、有効求人倍率も山形県全体では1倍を超えるなど雇用関係の指標にもあらわれております。市内企業でも忙しくなっていると聞いており、これからは人材の確保が課題になってくるということも言われております。

しかし、個々の企業を見れば、これからも順調にいくとは限りません。企業間の競争は相変わらず厳しい状況下で、いかに優位な製品をつ

くっていくかが持続的に発展するかぎを握るものと思えます。そのためには中核的な人材の育成は重要であると思えます。

その支援を行政がやっていくという本事業は大きな期待があると思えます。しかし、雇用創出目標が達成できなければ途中打ち切りになる事業でもありますが、そうならないように最大の努力をお願いするものであります。仮にそうなった場合でも独自の財源で継続していくべきではないかと思えます。市長のお考えをお伺いし、壇上からの質問を終わります。ご清聴ありがとうございました。（拍手）

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 大道寺議員のご質問にお答えを申し上げます。

まず、職場外研修で民間企業での研修も検討すべきであるというご指摘でございますが、自主自立を目指して制定しました長井市自立計画では、スリムで機動力のある持続可能な行政体の構築と新しい公共空間づくりを目指しております。市民の皆さんが満足をするサービスを安定して供給を続けることができる行政体であるためには、高い政策形成機能と品質管理機能を備えた人材の育成、その人材の集合体としての市役所が必要であると思えます。

私はこれまでも、小泉総理が言われるように、民間でできることはできるだけ民間でという姿勢で行財政改革を推進してまいりました。さらにこの徹底を図って、職員数も削減する中で、組織の担い手である職員の持つ可能性を最大限に引き出し、個々の能力を向上させて組織全体の力を最大化して、市民の皆さんから信頼される組織になることが不可欠であると思っております。その意味におきまして、自立計画と同時に長井市人材育成方針を策定し、職員の能力を高め、市民の目線で考え、長井市のためにどう職務に取り組むか、目的意識を持った人材の育成が必要だと思えます。

その一環として、民間企業への研修、以前は市内の民間企業に研修生として受け入れていただいたことがあったとお聞きします。この期間は半年ぐらいだったようですが、民間の経営感覚や業務へ取り組む姿勢、あるいは仕事のノウハウなどを指導していただき、有効な研修だったと聞いております。また、管理職が企業に出向き、その企業の優秀な人を講師としてお話を聞きするという研修もさせていただいたようでもあります。

民間企業と連携する研修は、大道寺議員がおっしゃるとおり、職員の能力開発にも有効な手段であることは間違いない。民間の経営感覚を持たなければ、これからの自治体は生き残れない。そのとおりでと思います。そういう意味で、民間企業の協力体制を得ながら職員の研修を行う必要性を感じているところではありますが、定員適正化計画でも示しておるように、これまで63名スリムになりました。これからも37名スリムになるということですので、仕事のこれはスクラップ・アンド・ビルドの度合いによると思いますが、簡単なことではないような気がしております。

そこで、当面は、ご提言をいただいております5S運動、あるいはCS（顧客満足度）、9割半減ゼロ運動等の民間においてのさまざまな分野において工夫して取り組んでおられるテーマによって、勉強する機会を持ちたいと、講師をお呼びするか、我々が出かけていくかという研修体制をとる方向性で研修をしていきたいというふうに思っているところでもあります。

研修制度の充実には財政措置も必要ではないかというご指摘であります。長井市の人材育成基本方針の中でも述べておりますが、職員に期待される役割あるいは求められる能力と管理職や係長などの監督、あるいはその他の一般職では、やっぱりそれぞれに役割は違ってくると思います。管理職は組織の責任者としての自覚を

有し、良質な職場環境の整備に努め、組織目標の設定、その進行管理、事後評価、関係機関との折衝・調整など、状況の変化を正確かつ迅速に処理する高い能力が求められております。それぞれの職制によって異なりますが、まず人材の確保から育成、活用までの人材育成型の人事管理システムを構築しながら、特にその中で能力開発のため最も有効な手段として研修をしていかなきゃいけないと、職場研修、職場外研修、自己啓発といった職員研修につきましては、もちろん厳しい状況下でもありますし、財政状況、それほど好転するとは思いませんが、今後の長井市を見据えた場合に、財政措置もしっかりと講じてこれに取り組んでいかなければいけないというふうに思っております。

次に、地域提案型雇用創造事業のねらいとするところではありますが、これはもうご指摘のとおりでありまして、平成17年度に厚生労働省が雇用対策事業で、雇用機会が少ない、あるいは製品出荷額、年間商品販売等が減少していることに伴い、雇用情勢の悪化される地域において、産業の振興に必要な人材の育成・確保を通して、求職者の雇用機会の創出、産業の持続的発展を目指すものであります。

ハローワーク長井は、平成12年12月以降、65カ月連続して1.0を下回っております。県内でも下位の方にあります。また、今後も人口の減少に伴い、消費者人口、労働力人口も減少し、このまま放置すれば地域産業は衰退していくのではないかという危機感があります。

そうした事態を招かないために、今から対策を講じる必要があると考えて、この産業振興の方向性と雇用創出の可能性を検討した結果、市内外の消費者を視野に入れた総合産業としての観光物産、それから長井市のこれまで伝統としてきたものづくりの中核である製造業における人材育成を通して、産業の育成と雇用の確保、あるいは地域の持続的な発展を目指すことにな

+

るわけでありませう。

全体的に日本が人口が減少社会に入るわけでありませうから、その中で長井がいかに生き残るか。この間、NHKテレビでも、きのう、日曜日も再放送されましたね。地域における工業高校がいかに重要であるかと。デジガモであるとかロボット技術であるとかいうところで、長井市が非常にものづくりにこれまでも頑張ってきたけども、今も新たなものにも挑戦しているんだという、こういう状況、あるいは観光交流等について、今度ありますフットパス等、いろいろな面で全国的に注目されているわけですが、こういった2つの面で、市民の皆さん、事業者の皆さん、あるいは各種団体、これが互いに協力し合って、地域振興のビジョンと戦略を共有し、実践していくスタートになるよう期待していきたいと思うものでありませう。これまでももちろんやってきたわけですが、会議でも出たんですが、これまでもやってきたけども、それに足らざるものは何だったのか、それにプラスしてどういう新しい雇用が生まれるのかという議論もしていかなければいけないということでありませう。

途中で打ち切りになった場合と、ご案内のように、これは最大3年間ですが、それはもう具体的な95名、100名というあれですから、目標は私はやっぱり結構高いと思ひませうね、おっしゃるとおり。まずそれは当然あくまでも目標を達成する努力をしていくというのが答弁でありませうが、そう言ってしまうえば身もふたもないわけですから、もしもということになれば、私は、ご指摘のように、これは続けていかなきゃいけないと、これは地域独自で。地域経済の活性化、雇用機会の創出、市と地元経済界の協力、連携、これは継続的に取り組んでいかなければいけないものでありませうし、関係機関のご協力を得ながら、大学進学等で地元を離れた若い人たちが帰ってこられるように、魅力ある職場を確保す

る。あるいは市民生活の安寧を目指す。このために、委託事業がもしもというときであっても、この事業は私は大切だと思ひませう。

産業政策は何だと、私はよく5つ挙げるわけですが、雇用創造ですね、それから金融支援であるとか、規制の緩和であるとか、あるいは社会資本の整備であるとか、そういった基本の中で、やっぱり雇用については長井市の場合には取り組んできたわけですし、何よりも市で今までやってたことを民間でやっていただくという、スリムになりながら民間に職場を提供してきた、あるいはNPOの皆さんがやってきていただひてる等も一つの雇用創造でありませうが、今度の場合には、厚生労働省のメニューでありませうから、それではなくて、製造業と観光交流というのに限っているわけですので、非常に厳しいと思ひませうけども、これはこれから長井市が生きていく上で基本とするものであるというふうに思ひませうから、続けていきたいというふうに思ひませうところでありませう。以上です。

なお、残余につきましては総務課長、商工観光課長から申上げませう。

○大沼 久議長 平 進介総務課長。

○平 進介総務課長 ご質問ありました3点につきましてお答え申上げたいと思ひませう。

1点目の人材育成型人事管理システム構築の具体的な計画という点でございます。説明を若干加えさせていただきますというふうに思ひませうが、長井市人材育成基本方針の基本理念といたしましては、地方自治体の組織運営上の目標でありませう最少の経費で最大の効果を上げるというこれとともに、公的組織としての社会的使命を果たすために、3つの基本理念に基づいて人材育成に取り組むというふうにしてありませう。

1点目が、組織の力を最大化するため、職員の能力を育成する。2点目が、組織目標との適合を図りながら、職員の自己実現の欲求にも対応する。そして、3点目が、市役所だけでなく、

地域社会を支える人間性豊かな社会人を育成するという3点にしております。この人材育成の方策としましては、大道寺議員おっしゃられましたとおり、人材確保、人材育成、人材活用の3点を柱に、職員の採用から職員研修と人事評価、そして人事処遇策を進めることとしております。

こうした人材の確保から育成、活用までの人材育成型管理システムを構築するために最もポイントとなりますのが、人事評価の部分でございます。以前の一般質問でも大道寺議員から質問がありまして、「人事評価は人が人を評価する難しさがあり、進んでいない」というふうな答弁をしてきた経緯がございます。確かに人を評価することはなかなか難しいことではございますけれども、これまでの見えない評価でなく、評価基準等を開示することなどによりまして、より透明性、客観性、公平性、納得性を確保した制度運営を図りながら、個々の職員の能力開発と人材育成を目指していきたいというふうに考えております。

新しい人材育成型人事評価制度では、能力と実績をその職員に応じてウェイト配分を行いまして、評価を受ける側である被評価者の自己評価をベースに、評価者との面談等を通じて評価を行うシステムができないかというようなことで今考えているところでございます。

お尋ねの人材育成型人事管理システム構築の具体的なスケジュールについてでございますが、今申し上げました人材確保、人材育成、人材活用の3分野について順次進めていきたいというふうには考えておりますが、これまでも進めてきました職員研修をまず充実しながら継続し、人材育成型の人事評価制度が最も重要なポイントであり、デリケートな部分でもありますので、ここを丁寧に優先的に立ち上げていくことが必要と考えておるところでございます。

2点目の民間企業経験者等の採用は実施すべ

きというご意見のところでございます。

人材確保策では、特に新規採用の部分がウェイトを占めるわけでございますが、現在は定員適正化計画で示しておりますとおり、今後5年間は退職者の3分の1の採用を基本としております。計画では、退職予定者57名に対し新規採用予定者20名としております。この20名につきましては、長井市がこれから自主自立を進めていく組織の一員として大いに期待される職員でございます。

昨年の採用試験では、申込者50名に対しまして、3名を採用いたしました。受験資格につきましては、大卒程度で大学卒業後、これはストレートに大学を卒業した場合ですが、卒業後5年まで、高卒程度で高校卒業後4年までとしております。

定員適正化計画では、来年度以降の採用予定者はおおむね4名程度で推移する見込みとなっております。当然優秀な人材の確保には、民間企業を含めた外部組織の経験者からの応募も期待し、それらを含めた中で、公正かつ適正に試験を実施しなければならないという責務を負っております。そうした中で、より多くの方に受験していただき、優秀な人材を確保する意味でも、採用対象年齢の上限を拡大することが必要だというふうに考えております。

ただ、以前に三十五、六歳まで拡大したというふうなこともありましたが、果たしてそこまで拡大して本当に優秀な人材を確保できるのか、疑問が残るというふうなところでもございます。山形県職員採用試験の大学卒業程度の範囲につきましては、長井市より拡大されているというふうなところもあるようですので、なおこの部分につきましては上司と相談していきたいというふうに考えております。

次の3点目の人事評価制度導入のスケジュールと当面の評価方法はという点でございます。

ことしの4月から給与制度が大きく変わった

ことにつきましてはご案内のとおりでございます。その一つに、大道寺議員からもありましたとおり、これまで4月、7月、10月及び1月と年4回の昇給時期がありましたが、職員は、前歴換算などの調整から、そのうちのいずれかに昇給時期がありました。これをすべて年1回、1月1日の昇給となっております。これにあわせまして、これまでの1号が4号で1号分というふうになりました。これは年4回の昇給時期を1回とするために、4分の1に分割して昇給期間の調整を図ったものではないかというふうに思われます。新制度では、これまでの1号を4号と細分化したことによりまして、弾力的な昇給幅を確保した上で、普通昇給と特別昇給を勤務実績の評価に基づく昇給に統合しまして、勤務実績を適切に反映できるように整備を図ったというふうにしております。

これらの昇給制度を活用するための人事評価制度のスケジュールにつきましては、先ほど申し上げました人材育成型人事管理システムの根幹をなす部分としまして、丁寧に立ち上げていかなければならないというふうに思っております。この計画につきましては、スケジュールにつきましては、実施計画で示しておりますように、今年度システムの検討を行い、来年度試行し、軌道に乗った時点で実施していきたいというふうに考えております。

それまでの間につきましてはですが、この部分につきましては、これまで長井市が行ってきたものを昨年度ペーパー化いたしました。これをもって、特に任用を含めた人材の育成に活用していきたいというふうに考えております。

具体的にですが、各管理職は所属職員一人一人の指導記録票を作成し、日ごろの行動に目を配って、例えば称賛されるべき行動や問題がある行動について、タイミングよく称賛、激励、注意、指示等を行うとともに、指導記録票を記録することにしております。この期間終了後に

つきましては、指導記録票をもとに、指導記録結果票、これを作成します。これにはその記録期間中にあらわれた実績、能力、態度の項目に分けて記載することとしております。また、管理職につきましては、その目標管理を行うこととしております。具体的には、管理職は毎年度1年間の組織目標を掲げ、その結果等をもとに、人事評価票により評価を受けることとなります。

これにつきましては17年度、昨年度末に試行を行ったばかりでございますので、今年度も試行的な意味合いが強いわけでございますが、新しい人事評価制度を立ち上げるまでは、この制度を活用していきたいというふうに考えております。また、今年度におきましては、指導記録票等に係る評価者研修及び評価を受ける側の研修を実施いたしまして、その制度内容と必要性などについて認識を深めることとしております。

以上でございます。

○大沼 久議長 齋藤理喜夫商工観光課長。

○齋藤理喜夫商工観光課長 お答えいたします。

私の方の質問につきましては、1点目、事業内容と具体的な雇用創出目標でございますが、事業の内容、全体的な枠組みにつきましては、雇用創造協議会の設立準備会の方で検討していただいたものでございまして、今後のあり方を考えた場合に、就業者数等々をどういったふうな形で拡大させることができるかと、有効であるかというふうなことで議論をいただきまして、2つを柱とするというふうなことになったわけでございます。一つが観光物産事業、それからもう一つが製造業のものづくり事業というふうな中身でございます。

具体的な事業の内容でございますが、18年から20年までの間におきまして、観光物産関係につきましては、名物あるいはお土産品等の商品開発、あるいは旅行商品の開発ができるような専門的な人材、それから、インターネットを利用した情報発信ができるような専門的な人材、

それから接客販売の専門的な人材、それから視察観光あるいは修学観光等々に対応できる接客等ができる専門的な人材の確保・育成を図るためのセミナーを行うというふうなことでございます。それから、製造業につきましては、不足している設計あるいは製造技術、生産管理、そういった中堅の技術者の確保・育成を図りたいというふうなことで、市内企業での委託研修、それから山形大学でのMOTを利用した営業技術者の委託研修、それから、市内に就職を希望する高校生あるいは長井出身の大学生等を対象といたしました市内企業での委託研修あるいは職場体験、さらに首都圏での地元企業説明会、あるいは退職者等も含めたUターン、Iターン、Jターンの方々への説明会等を考えているものでございます。

なお、あわせまして、情報発信あるいは相談受付の窓口といたしまして、協議会のホームページの開設と運用を計画しているものでございます。

雇用創出の目標でございますが、平成18年度から20年度までの3年間で、観光物産関係で26名、製造業関係では69名、合わせて95名というふうに考えてございます。当初の計画と今の段階では変更してございません。なお、18年度でございますが、観光物産関係で6名、製造業関係で13名の合計19名を目標としております。

それから、2点目でございますが、ハードルが高いのではないかと、事業者との連携は十分とれているかというふうなご質問でございます。

ただいま申し上げましたように、3年間で95人というふうなことでしております。事業の採択に当たりましては、費用対効果、効果が求められるというふうなこともございまして、他市町の状況等を見ながら設定をしたところでございますが、他市町の状況などを見ますと、95人という目標はそれ相当のものであるかなというふうに考えてございます。ただ、その達成が容

易なものではないというふうなことは十分に認識しているところでございます。

次の事業者との連携につきましてでございますが、この事業、あくまでも事業者の方に求職者を引き受けていただくというふうなことが求められてございます。そのためには事業者の方のご理解、ご協力が必要だというふうなことで、これまで観光物産事業、それから製造業の関係する方々と事前のアンケートあるいは意見交換会等々を持ちまして、事業者の方のご意向あるいは状況等をお聞きする、あるいは一緒に考えるというふうなことをとりながら、この事業を進めてきた状況がでございます。なお、細部につきましても事業者の皆さん方にご理解を得て、事業者の方にも有益な事業になるように進めていかなければならないというふうに考えてございます。

それから、交流産業事業者の定義でございますが、交流産業事業者として想定しておりますのは、宿泊業、旅客運送業、タクシー、バス等々でございます、それから飲食店、それから農業も含めて考えてございます。食料品製造業あるいは酒類製造業等々まで含めて、総体として外からのお客様に、あるいは長井を訪れた人たちにかかわる事業者、さらに団体を含めて、この交流産業事業者というふうに考えてございます。

それから、ロボット関連事業の対象でございますが、国の申請に当たりまして、ロボット関連というふうな名前を外に出ささせていただきました。一つは、この地域の製造業の構造を端的にアピールできるように説明したいというふうなことで、ロボット関連事業というふうなことで上げさせていただいたものでございます。

ただ、内容といたしましては、ご指摘のように、金属機械系、加工分野にかかわる事業所、市内に約150ぐらいというふうに考えてございますが、その150社を予定してございます。そ

+

の中で新たな事業・技術者を確保したいというふうなお考えの事業者においてご利用いただきたいというふうに考えてございます。

それから、市内企業における研修の受け入れ体制でございますが、こうした細部のところまではただいま現在作業を進めていないというふうな状況でございます。今後、関係事業者の方と話し合いを進めさせていただきまして、より効果のある内容にしていきたいというふうに考えてございます。

○大沼 久議長 3番、大道寺 信議員。

○3番 大道寺 信議員 それぞれのお答えいただきまして、ありがとうございました。

1つ目の人材育成の関係については今答弁あったとおりで、まさにそのとおりだなという言いようしかないんですが、総務課長に再度お聞きしたいんですが、人事評価制度が一応核になるというのは私もそのとおりだとずっと申し上げてきました。問題は、昇給基準が変わって、今回1月1日からこれを適用していくわけですね。1号が4号になっただけじゃなくて、評価の幅がかなり広がったということですね。5段階評価になるんでしょうかね、ゼロからいきますと。ゼロ、2、4、6、8、こういうふうになるんですね。民間等も含めて大体5段階評価というのは普通なんですよね。それだけ結局、評価の度合いによって、いわば個人に差がつくということです。より仕事なり能力なりを評価していくという制度が変わってくるというふうに私は思ってるんです。これは国の基準が変わってきてますが、そういうのを受けてこうなってきたらと思うんですね。

私は、評価する側の問題、受ける側の問題、これはさっき総務課長がおっしゃったとおりなんです。両方大事で、お互いがお互いにきちっとしていかなければ、その評価が正しいかどうかというのはなかなか難しい問題になると思うんです。一つは、管理者の場合は、目標管理を

既にスタートを昨年からして、それをきちっとある程度評価できるようにしよう。これは一つ前進だと思うんです。これは恐らく人事評価制度、これからの評価制度につながってる部分だと思うんですが、ちょっと一般職員の場合、指導記録票というのは、どの程度の指導記録というふうにとらえていいのかわかりません。さっき言ったように、いいところがあったらちゃんとチェックしとくよと、悪いところがあったらちゃんとあれしてやりますよということなんですけど、その辺のところ少し、どういう指導記録を一つのペーパーとして用意されているのかどうか、その辺ちょっと教えていただけますか。

○大沼 久議長 平 進介総務課長。

○平 進介総務課長 お答え申し上げます。

その前に、今までの1号が4号になったと、それが8号になって、ゼロから8までの5段階になったというふうなお話でございます。これは、昇給の中で、今までやっておりました特別昇給も昇給の中で反映するというふうなことで、今までもゼロ号はありましたし、1号はありましたし、2号もありました。2号が8号になったと、1号が4号になったというふうなことでございます。

さて、指導記録票でございますが、指導記録票につきましては、その前に、指導記録結果票というのがあります。指導記録を毎回つけておいて、気づいた時点でその職員に対して、いいことは褒めてあげて、悪いところについては言って直してもらおうというふうなことでございます。これは全部人材育成というふうな観点から始まっているものでございますが、それらをもとにしまして、最終的に一定の期間で、その記録結果を出していただきます。その結果につきましては、実績の部分でいきますと仕事の質、仕事の量、能力でいきますと知識、企画力、折衝・応対力、理解・判断力、報告ですね、それから態度でいきますと積極性、協調性、責任感、規

律性と、こういった分野に分かれていきまして、その期間内に出たものについて、ここでS、A、B、C、Dと、この5段階になります。この中で記載していただくと。この部分について、第2次評価者を経て、任用等に使用していくというふうな現在の形になっております。

○大沼 久議長 3番、大道寺 信議員。

○3番 大道寺 信議員 後で参考にその資料だけいただければ、お願いしたいと思います。

わかりました。先ほどからも言われましたように、核になるものだけに、基本的には処遇制度まで連動していくということで、慎重に検討したいと、こういうお話でありますから、受ける側の職員団体との話もあるでしょうから、慎重にやっていただくのは結構なんですけれども、やっぱりできるだけ早く実施できるようにお願いをしておきたいと思います。

それから、さっきありました採用の上限年齢の拡大の関係ですが、以前35歳ぐらいまで拡大したと、そこまではどうかというお話あるんですけども、雇用創造事業の関係もあるんですけどね、やっぱりUターンなりという人材も求めていかなきゃいけないと思うんですよ。これからの長井市の場合ね。特に、例えばここ、長井高校という高校が進学校で非常に評判いいんですけども、卒業して戻るとこないものですから、ほとんど戻ってこないという現象なんです。いい大学を出ていながら。そういうこともあるものですから、しかもそういう民間企業を経験したということからすれば、ある程度やっぱり35歳ぐらいまで拡大しても、もし有能な人材で応募される方がおれば、ぜひそれは採用していくべきではないかと、そういう制度としてやっていくべきではないかと私は思うんです。これは検討でしょうけども、この辺は上司とも相談ということですが、市長の考えについて伺いしておきたいと思います。

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 やっぱり検討して、いろいろ議論してみたいと思います。35歳というふうになりますと、大学出て十二、三年だな。相当Uターン者なんていうのが規模として来られたらなんていう、受けてもらったけども、実際は定員の3分の1ですからね、そんなに、スリムに、ふやしていけないわけですから、どの辺がいいのかというのは、やっぱりそれは議論をしてみたい。それから、職員によりますけどもね。専門職のあれについてとかいうことでもあれば。なおやっぱりそれはもう少し庁内で議論させていただきたいと思います。

○大沼 久議長 3番、大道寺 信議員。

○3番 大道寺 信議員 確におっしゃるとおりでね、いろいろあると思いますけども、ぜひ大いに有能な人材を採用するという姿勢で検討させていただきたいと思います。

時間もありませんので、地域提案型雇用促進事業についてであります。やっぱり一番のポイントというのは、先ほど商工観光課長も言われましたけども、90名というのはかなり高いハードルだと思うんです、私も。中では観光の関係、先ほど言いました、26名ですよ、観光分野。農業もというお話ですが、幅広く交流産業事業者という、ばあっとくくってるんですけど、これなかなか難しいんじゃないかなと思うんです。情報発信でそういう方を人材育成して採用していただくと言っても、その雇っていただくことだけの情報発信でなくて、全体の情報発信になるわけですね。長井市の例えば名物をつくるとかなんかも含めて言いますとね。だから、その辺のところ、うまく地場産センターになるのか、あるいはどうなるのかわかりませんが、やっぱりその辺をきっちりしながらやっていかなと、なかなか、私、難しいんじゃないかなと思うんですよ。

平成18年度から、資料をいただきましたけど、もう既に目標立ててますよね。18年度ですから、

今年度から。これ、目標達成できないと打ち切られるということで、最初から例えば打ち切りなんていうのは、せつかくということになりますから、この辺はやっぱり本当に、私が申し上げたように、受けていただくような事業者の協力も得なきゃいけないわけですけど、今の時代は本当に製造業も核になる、中核になる人たちというのはすごく欲しがってるんですね。今まではとにかく利益を少しでも出したいもんですから、いわゆる非正規社員と言われる派遣業の人だったり契約社員だったりということでのいできたんですけども、今考えてみると中核の人たちがいないということで、リストラでもうほとんど経験ある人がリタイアというか外へ出てたり、そういうことがあって、今、非常に人材を確保したいと躍起なんです。恐らくこのところ、これから人の奪い合いというか、競争になるんですね、確保の、採用の、そういう状況なので、非常に市内の事業所と言われる中核的な人材を欲しがってる。だから私はこれ、物すごく的を射た事業だと思うんです。

ですから、これ、市長はもうぜひ、万が一途中打ち切りでも続けたいという、独自でもやりたいと、これは私は本当に必要なことだと思いますから、ぜひそういうことをお願いしたいと思いますが、協議会の会長、市長でしたね。7月にまた最終的なあれですか、内定というか、決まるんでしょうか。厚労省のやつが。内定はしてますけど、まだ7月あたりですかね、最終的に決まるのは。それで、もう1回協議会の総会で事業計画を具体的にされるということなので、私、聞いている範囲では、まだ協議会の委員の方々は、団体の代表で出ていただいていますから、なかなか下まで、一般の事業者までそのことがまだ理解されてないんじゃないかというふうなこともちょっとあるようでございますので、今度の総会にまたあると思いますから、そういう方々にもこの事業の内容なり、これから

やっぱり中核的な雇用をやっていくことが、この地域の産業振興に十分つながるんだということを含めて、市長の方からぜひその辺のことを、総会等を含めて、あるいは大いに事業者の皆さん、あるいは市民の皆さんにPRいただくような手だてをお願いしたいと思いますが、その辺についてお伺いして、質問を終わりたいと思います。お願いします。

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 ご指摘のように、正式に決定して、向こうからの支援の金もはっきりした段階でもう一度やりたいと思いますが、これはやっぱり代表者だけじゃなくて、実際の下に根を張って、そして、その各事業所の皆さんが、よし、これでやろうという気になってもらうのが一番大切な。そういう努力をしっかりとやっていきたいと思っています。

○大沼 久議長 ここで暫時休憩いたします。再開は3時20分といたします。

午後 3時00分 休憩

午後 3時20分 再開

内容重治議員の質問

○大沼 久議長 休憩前に復し、会議を再開いたします。

次に、順位5番、議席番号2番、内容重治議員。

(2番内容重治議員登壇)

○2番 内容重治議員 本日は私が最後の質問になりますので、少々抽象的な表現が多くなりますが、よろしく最後までご清聴のほどお願い申し上げます。

平成18年も早いもので残すところ3週間足ら