

出しできればというふうに思います。ありがとうございます。

○**渋谷佐輔議長** 6番、鈴木富美子議員。

○**6番 鈴木富美子議員** 市長、大変失礼しました。ぜひ、ヨークベニマル跡地とさっきからおっしゃってますが、早目に対応をお願いしたいと思います。

次、病児保育についてですが、長井市内にありがたいことに2つの小児科がございますので、ぜひ先生と検討させていただきまして早急な対応でお願いしたいと思いますが。先ほど施設が必要だとおっしゃってましたね、それって保育園の中にとすることはできないのでしょうか。参事にお伺いします。

○**渋谷佐輔議長** 松木幸嗣厚生参事。

○**松木幸嗣厚生参事** タイプとして、保育所、保育園に置くというタイプもありますし、病院の中でのいいですか、その施設としてやるということもできると、今のところはそういうふうな国のほうからのタイプが示されています。

保育園にするにしても、いずれスタッフなりも必要ですし、ただ、やっぱり病児のほうをよく考えるとすると、非常にドクターのほうに近いほうがよろしいのではないかなというふうな形で、先ほど申し上げたように、意欲のあるお医者さんのほうの意向も今後もお聞きしながら、先ほど若干、近場のところにもスペース確保できそうなどころもあるというところまで来ましたんで、なお詰めていきたいなというふうに思います。

○**渋谷佐輔議長** 6番、鈴木富美子議員。

○**6番 鈴木富美子議員** ありがとうございます。ぜひ、進めていって、いい方向に行けたらと思います。

最後になりますけども、子育て推進課、健康課、教育委員会との連携がとても重要だと思いますので、ぜひその辺を各部署での共有を切にお願いして、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

## 平 進介議員の質問

○**渋谷佐輔議長** 次に、順位8番、議席番号5番、平 進介議員。

(5番平 進介議員登壇)

○**5番 平 進介議員** 午後のつもりをしておりましたので、ちょっとどきっとしておりますが、質問をさせていただきたいというふうに思います。

東日本大震災から、この11日で丸5年となります。平成23年3月11日午後2時46分、三陸沖を震源とするマグニチュード9.0の巨大地震は東北地方の太平洋沿岸部を中心に甚大な被害を与えました。

当時、私が所属しておりました西置賜消防本部では、直ちに管内の被害状況を確認するとともに、総務省、消防庁からの山形県緊急消防援助隊の出動要請を受け、約2時間後の午後4時52分に消防ポンプ車、救急車等が出動いたしました。以降、山形県隊は4月末までの間に都合8次にわたり延べ600人を超える隊員が岩手県陸前高田市を初め、大船渡市を中心に救急活動、救助、救出活動、そして検索活動に当たりました。

あれから5年がたちましたが、復興庁の資料によると、この2月現在で避難されておられる方が約17万4,000人もおられ、復旧、復興のおくれが大きな課題となっている中、被災された方々が一日も早くふだんの生活に戻られるよう心から祈念いたすものであります。

それでは、3月定例会一般質問に当たり、新年度から始まる新たな制度など、2点について質問をさせていただきます。

初めに、人事評価制度の実施についてお聞き

をいたします。

地方自治制度は時代とともに変遷し、その折々に進展してきたものと思います。特に平成12年4月に施行された地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律により大きな転換を迎えました。これにより、国と地方自治体との関係は、従来の上下主従関係から対等、協力へと転換され、地方自治体に自己決定権が拡充する一方で、自己責任が強く求められることとなったとされています。財政基盤が依然として厳しい地方自治体にとって、制度的なものとして対等、協力の関係になったという感は否めないところではありますが、今後も真の地方自治の確立に向けて推進していかなければなりません。

内谷市長の施政方針の中でも、地方創生関連予算の新型交付金等について「全ての自治体に配分されるものではないため、工夫を凝らし、知恵を絞っていかなければなりません。市の生き残りをかけた長井創生のチャンスと考え、失敗を恐れずチャレンジしていかなければならないと考えております」と述べられております。この市の生き残りをかけた長井創生のチャンスを市民の負託を受けた内谷市長以下、職員の皆さんが実践しなければなりません。

地方分権改革とともに公務員制度改革が行われてきました。国においては、平成13年12月に公務員制度改革大綱が閣議決定され、新たな人事制度の構築に向けた改革が明示されました。その後、平成19年4月には「公務員制度改革について」が閣議決定され、その年の6月に能力実績の徹底、再就職に関する規制等を内容とした国家公務員法等改正法が成立し、国家公務員については人事評価制度が本格導入されております。

一方、地方公共団体においても厳しい財政や地域経済の状況等を背景に、これら改革の進捗状況に対する住民の関心は高く、特に給与制度

に関し、地方公務員の給与が地域民間賃金等の状況からして乖離しているなどの批判もありました。

しかし、また一方では、多様化する行政需要に対し、地域の実情に応じて地方公共団体がみずからの判断と責任において効果的かつ効率的に事務事業を遂行するとともに、質の高い行政サービスを提供できるよう、意欲と能力のある多様な人材や組織の活力を維持できるような魅力的な公務員制度の構築が必要とされました。

こうしたことから、地方公務員についても人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ろうという趣旨で地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案が可決され、平成26年5月に交付されたところであり、平成26年4月からいよいよ地方公務員も人事評価制度を導入することとなりました。

こうした経緯を踏まえ、順次お聞きをしております。

初めに、（１）勤務評定から人事評価とした理由についてであります。

改正前の地方公務員法でも勤務評定の規定が置かれており、第40条で任命権者は職員の執務について定期的に勤務成績の評価を行い、その評定結果に応じた措置を講じなければならないと規定されておりますが、これが改正地方公務員法第6条において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎とするために職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び上げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価と定義しております。この従前の勤務評定から人事評価とした理由なり経緯について、市長はどのように捉えられておられるのかお伺いいたします。

また、市長は（２）の質問であります新たな人事評価制度の目的をどのように考えておられ、どのように活用し、運用されていかれるのかお

伺いいたします。

長井市では、これまで管理職については人事評価を実施し、補佐以下については人事評価を念頭に指導記録結果表を取り入れて進めてきました。これらは以前に策定された長井市人材育成基本方針に基づいて行われていると思います。私は、この4月から始まる人事評価制度こそ人材の育成であり、組織の活性化であり、組織変革の要となるものであると考えます。それは、職員が期待されている役割、遂行すべき仕事の内容についての具体的な基準を示し、職員に対してあるべき方向性やとるべき行動を人材育成基本方針で定めます。

また、個人目標として何を設定するのか、どのような方法で達成するのか、難易度のレベル設定など、管理職である評価者と被評価者である部下職員が最初に面談で決め、業務進行状況においてお互いに話し合い、そして最終的な面談で、管理職は部下職員に評価結果をフィードバックしていく中で、なぜ目標が達成できなかったのか、今後伸ばしていかなければならない能力は何なのか、そのためにはどのようなことを心がけなければならないのかについて対話を行うことが求められます。

民間では既に取り入れられていますが、このように業務評価については、最初に管理職が本人と面談し、目標を設定して、期末に職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを再度面談で確認するという作業が入ります。この作業の繰り返しにより、職員の資質向上と組織の活性化が醸成されるものと期待をしております。

「組織は人なり」という言葉があります。その意味では、施政方針の中で触れるべき大きな項目なのではないかと思ったところですし、(3)の長井市における新たな職員づくり元年ではないかと思うのですが、市長はいかがお考えでしょうか、お伺いいたします。

また、人事評価制度を実施するに当たって、

長井市が求める人材の計画的な育成のあり方を前述したように人材育成基本方針として明確に策定する必要があると思いますが、いかがでしょうか。総務参事にお聞きいたします。

また、総務参事には、これからの作業手続や人事評価の手順、そして人事評価制度を実際に運用するに当たっての課題についてお聞かせください。

今回、新たに導入される人事評価制度は、評価の観点として、能力評価と業績評価の両面から評価して人事管理の基礎とすることを規定するとともに、評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の本人への開示などが求められております。人事評価制度の評価基準は、言いかえれば職員に備わってほしい要素と考えることができます。人事の公平性、公正性を担保しながら客観性や透明性を高めるものであり、人材育成に大きく貢献するものだと思います。

従来勤務評定が評価項目が不明瞭であったり上司から一方的に評価されるのみで、評価結果は部下に知らされないなど、さまざまな指摘や問題点を抱えていたと言われております。新しい人事評価制度を定着させるには時間がかかるとは思います。これまでの数年間、長井市は指導記録という手法で新たな人事評価制度にスムーズに移行できるように取り組んできました。新たな人事評価制度により本気で長井市をよくしたいという気概を持った元気な職員をたくさん育て、その相乗効果として職場が活性化し、ひいては住民サービスの向上につながるような制度として確立させていただきたいと願うものです。

次に、この項では最後となりますが、(4)職員の24時間公務員的な姿勢についてお聞きをいたします。

市長は、市民の負託を受けて在任中常に24時間市長という思いで毎日を過ごされておられると思います。私は職員も市長と同じ思いで、ち

よっと過激な言葉で恐縮ですが、24時間公務員的な姿勢であればありがたいと思うのですが、いかがでしょうか。

多くの職員の皆さんが業務以外も地域の中に入り、ともに考え、行動されておられますが、市民の思いとして、職員の皆さんにはもっと地区住民として地域に進んで入って地域を知ってほしい、地域の人と触れ合うことで、言ってみれば親しく顔見知りとなって、いろいろな相談に乗ってほしいという願いがあると思います。ぜひ、この4月から始まる人事評価制度を運用する中で、そうした思いを持つ職員をたくさん育てていただきたいと思いますが、市長のご見解をお伺いいたします。

また、市長が求める職員像、期待する職員像と、それに近づけるための手法をどのように考えておられるのか、お伺いいたします。

次に、2番目の地域づくり計画と総合戦略のかかわりについてお聞きをいたします。

初めに、(1)地域づくり計画は総合戦略と一体となって実践すべきについてであります。

昨年9月、平成52年を目標とする長井市人口ビジョンと、その実現ための5年間の施策をまとめた長井市総合戦略を策定し、公表されました。これは、第五次総合計画を上位計画とし、長井市総合戦略を実践施策として市の総力を挙げて取り組んでいくとしています。

私は、昨年の6月定例会や12月定例会でも申し上げましたが、この5年間で今後の長井市の方向が決まるものであり、より実効性のあるものにしていなければなりません。そうした中において、現在各地区で計画し、また予定されている地域づくり計画と一体となって実践すべきであると思います。

この地域づくり活動は、地域力を高めて市民と行政の協働による地域づくり体制の構築が必要としております。また、まちづくりの基本について、中央地区を中心として周辺の5地区に

おいては小さな拠点づくりを進め、さらに中心部と周辺地域を公共交通網で結ぶコンパクトなまちづくり、いわゆるコンパクトシティを進めていくとしております。5地区の小さな拠点づくり構想がまさに今各地区で取り組んでいる地域づくり計画であると思います。ぜひ総合戦略期間中の前半にこの地域づくり計画を策定して、総合戦略と一体となって実践していくべきと思いますが、いかがでしょうか。市長のご見解をお伺いいたします。

地域づくり計画は、その地区の生き残りをかけた計画だと思いますし、いかに丁寧に具体的に策定していくかが鍵となります。言ってみれば、その地区のバイブル的存在となると思います。その策定作業を公民館職員が主体となつてするのか、その地域に任せるのか、基本的な点についてもあわせてお伺いいたします。

次に、(2)各地区の実践に対する支援策についてであります。新年度予算に魅力ある地域づくり推進事業として地域づくり計画策定支援補助金30万円、地域づくり計画実践活動支援補助金30万円が計上されております。大変配慮ある予算であると思います。

特に実践活動支援補助金については、既に計画策定を終えた平野地区に対する30万円を上限とした補助金とお聞きしましたが、他地区においても実践活動に入る場合もあると思いますが、そのときは補正等に対応することになるのでしょうか。また、各地区で実践活動を行う際に柔軟に活用できるよう配慮する必要があると思いますが、いかがでしょうか。市長の地域づくり計画の策定とその実践活動に対する思いをお伺いいたします。

次に、(3)の平成30年度からのコミュニティーセンター化で何が変わるのかについてお聞きいたします。

現在の公民館は社会教育法により設置されているわけですが、平成30年度を目標に社会教育

の枠を超えて地域課題に取り組むコミュニティーセンター化を目指すとしていますが、どのような意図を持って変えようとしていくのか、その趣旨について市長にお伺いいたします。

また、教育長には、公民館とコミュニティーセンターの違いと、移行するに当たっての課題についてお伺いいたします。

例えば公民館事業である社会教育団体の育成や自治公民館への支援や協力などはどうなるのか、また、新たな事業として、地域づくりに関する事業や市の窓口業務などが出てくるのかなど、業務内容等についてどう変わっていくのかなどについてお伺いいたします。

次に、(4)コンパクトシティづくりの拠点地域づくりに地区担当職員をについてお聞きをいたします。

地区担当職員の配置については、内谷市長が就任されたときに構想を持たれたと記憶しております。このたびの施政方針においてコンパクトシティを進めるとしてありますが、この構想を実現するためには5地区の拠点地域づくりをしっかりと構築していかなければならないと思います。

この拠点地域づくりは、現在の地区公民館が中心となって進めていくと思いますが、公民館職員の体制を強化する必要があると考えます。何より行政と中央地区を核とした5地区をネットワークでつなぐには、行政とそれぞれの拠点が連携のとれた行政運営をしなければなりません。そのために各地区に担当職員を配置、または複数の職員の併任で担当を置くということも考えなければなりません。コンパクトシティの要となる中央地区と周辺の5地区の地域づくり事業を指定管理者のみにお願いして負担が大き過ぎないかとも思われますので、いかがでしょうか、市長にお伺いいたします。

現在の公民館において、国県の補助メニュー等の情報が極端に少ないと指摘されているよう

です。それぞれの地区が市からの指示、意向だけで運営するのではなく、みずから社会教育関係だけでなくもっと幅の広い国県の補助メニューを模索、検討しながら地域づくりをすることも今後求められてくるものと思います。地区公民館職員の資質向上を図るためにも担当職員の配置について検討すべきだと思いますが、いかがでしょうか。

以上をお伺いし、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)

○**渋谷佐輔議長** ここで昼食のため暫時休憩します。再開は午後1時といたします。

午後 0時05分 休憩

午後 1時00分 再開

○**渋谷佐輔議長** 休憩前に復し、午前に引き続き会議を再開いたします。

平 進介議員の市政一般に関する質問を続行いたします。

当局の答弁を求めます。

内谷重治市長。

○**内谷重治市長** 平 進介議員から大きく2項目、7点ほど私のほうにご提言、ご質問いただきました。

それでは、まず最初に1点目の人事評価制度の実施についてお答え申し上げたいと思います。

まず最初に平議員からは、新たな職員づくり元年ではないかというようなご提言でございますが、ある意味では、まさしくそのとおりだというふうに思っております。

まず最初の勤務評定から人事評価とした理由についてはでございますが、議員ご指摘のとおり、地方公務員法の一部改正に伴いまして地方公共団体においても平成28年4月から能力及び実績に基づく人事管理の徹底が法律で義務づけ

られたところです。職員の勤務実績や能力を評価し、その効果を活用することは新しく生じた課題ではなく、現行の地方公務員法にも任用の根本基準として成績主義の原則が定められておりまして、勤務成績の評定、これは勤務評定と言いますね、を行い、勤務成績、その他の能力の実証に基づき任用を行うこととされております。

しかし、これまで多くの地方自治体においては、採用年次や年功を重視した人事管理が行われてきており、また、小規模な団体にあっては、あえて勤務成績を評定する制度を設けなくても人事当局において全ての職員の職務内容や働きぶりを把握できるという考えもあったこと、そして人が人を評価することの難しさや公務職種の高齢性等を理由に、必ずしも明確な勤務評定制度が構築されることなく、その結果が人事管理に十分に活用されてこなかった状況にあるというふうにされております。

そのような中で、地方分権に伴う行政ニーズの高度化、多様化、人口減少、少子高齢化社会における地方の創生の推進など、住民に身近な行政サービスを提供する地域における総合的な行政主体として地方公共団体の役割はますます重要になってきております。そして、個々の職員に対しては、困難な課題を解決する能力と高い業績を上げることが従来以上に求められております。

こういった状況を背景に、能力、実績に基づく人事管理を徹底し、より高い能力を持った人材の育成と組織全体の士気高揚や公務能率の向上を図り、住民サービス向上の土台をつくるものとして人事評価制度の導入が法的に義務化されたものというふうに認識しているところでございます。

2点目ですが、新たな人事評価制度の目的は何かということですが、新たな人事評価制度の目的は4つほどあるというふうに考えておりま

す。

まず最初に、計画的な人材育成ということでございます。これは人材育成基本方針で示しておる、あるべき職員像に向けて個々の職員の強みや弱みを把握して、必要な研修、OJT等により組織に必要な人材を育成していくことということが第1でございます。

第2に、組織の活性化ということでございまして、目標達成や伸ばしたい能力などについて対話を行う期首・期末の面談で上司と部下のコミュニケーションが必須となるということから、被評価者である部下職員の納得性やモチベーションの向上が期待されまして、評価者である管理職にはマネジメント能力の向上が求められると、これらの相乗効果により組織の活性化に寄与することというふうに思います。

第3に組織としての業績の達成でございます。行政需要が多様化して、組織としてどのような業績を上げたかが問われてくる状況では、組織全体として共通のビジョンとベクトルを持つことが不可欠であると。業績評価の目標設定や評価等のシステムを通じて、組織としての業績を達成するため個人の持てる力を最大限に発揮させることだということが3点目でございます。

4つ目でございますが、組織の変革ということで、評価の実施過程等を通じて期待される役割と遂行すべき業務内容、とるべき行動などが明らかになることにより、一人一人の職員のみずからの気づきが意識や行動を変容させ、成長することで組織全体の組織風土の変化も期待できるということだというふうに思います。

3つ目、長井市における、冒頭で申し上げた新たな職員づくり元年ではないかという点でございます。

市では、法の趣旨に沿って人事評価制度の構築と運用を行っていきますが、人事評価制度は単に職員の処遇の反映のみを目的とするものではなくて、人材育成や組織力の向上が図られる

ものとしなければならないと思っております。

目標設定は、個々の職員の役割を明確化し、評価者と被評価者の面談は人事評価の過程での必須とされまして、目標の共有化、指導助言を通じて職員の士気を高めるとされており、近年低下している組織のコミュニケーションを活性化することにもなると考えております。

人材の育成や組織力を向上させるためには人事評価は一つ的手段にすぎず、人材育成基本方針にも掲げておりますが、任用、適材適所の人事配置などの人事処遇、職場内外における職員研修等があって初めて実現できるものと考えておりますので、人事評価とあわせて必要な取り組みを行っていききたいというふうに思います。

1項めの、最初の項の最後の質問でございますが、職員の24時間公務員的な姿勢についてということでございます。

今、自治体や公務員に求められているのは、昔のように単に役場を管理運営し、制度を運用するだけではなく、地域社会の一員として地域の経営に参画していくことが重要になってくると、そういうふうに私も考えております。そのためには、公務員が地域活動やPTA活動、ボランティアなどの社会貢献活動等を市民、住民の皆さんと一緒に体験し、そうしたさまざまな現場を体感して思いや悩みを共有することが大切なことだというふうに思います。そのことがひいては住民、市民の皆さんと、いわゆる協働を進める上で、その土壌になるのではないかと考えております。

地区や公民館など、地域団体を初めとする各種団体の役員、PTAの役員、ボランティア団体の会員等として活躍してる職員は少なからずありまして、消防団員となってる職員も現在はまだ全職員の1割を超える30名となっております。現在でも市役所職員全体としては一定程度の地域活動等に参画してるものというふうに把握しております。

市の職員には、24時間365日、ことしは366日ということですが、公務員であることを忘れずに、常に高い倫理観と使命感を持って行動をしてほしいと考えておりまして、そのような考えを持った職員の育成に努めていきたいと思っております。管理職職員用の人事評価票では、評価項目に市民満足志向を求めておりますし、その他の職員についても市民志向の要素を求めたいと考えております。

第1項めは以上でございますが、やはり平議員おっしゃるように、非常にこの人事評価制度というのは慎重に、かつ、なかなか人によっても理解度が違いますと非常にばらつきが出てまいりますので、これらについては一昨年からの研修等々を進めておりますが、さらにこういった機会を設けていきたいと思っております。

次に、地域づくり計画と総合戦略のかかわりについてでございます。

議員のほうからは、地域づくり計画は総合戦略と一体となって実践すべき、また、各地区の実践に対する支援策についてということでご提言をいただきました。

最初に、地域づくり計画について総合戦略と一体となって実践すべきということについては、施政方針の市政運営の基本的な考え方で述べておりますが、平議員おっしゃるとおりと考えております。

第五次総合計画の将来像「みんなで創る幸せに暮らせるまち長井」の実現のためには、3つの重点戦略を定めており、その一つが活発な地域づくり戦略でございます。地域でできること、協働で行うこと、行政がやるべきことなど、それぞれ役割分担しながら計画的に持続可能なまちづくりを進めようというものでございます。

地域づくり計画は、地域の将来を描くことに加えて、地域の皆さんが話し合いで共有したやりたいこと、やるべきことの実現の順番と方法を決め、みずから実践していくことと考えてお

ります。議員ご提言のとおり、総合戦略と一体となって実践すべきと、これはもちろん考えております。総合戦略のリーディングプロジェクトの一つに小さな拠点づくりがありますが、市全体のまちづくりを進める上で地域づくり計画は重要であり、市としても策定に支援していくものでございます。

計画に魂を入れるのも地域の皆さんがどれだけ徹底的に話し合いを行うか、そしてみんなが納得するかにかかっているというふうに思っています。各地区には地区独特の歴史や文化がありまして、さまざまな特徴や魅力、地域性があります。また、活動してる団体や取り組み状況がそれぞれございますので、これらを踏まえ、計画策定においては地区ごとにやっぱり一番やりやすいスタイルで、みずから悩みながらもつくっていただくということが重要ではないかと思っております。

次に、この地域づくり計画実践活動支援補助金なんですけど、地域づくりを実践していく協議会や振興会等の組織を補助対象者に想定しております。その用途についても従来の補助要件より緩和した地域の皆さんが納得できる計画の実現にまさに必要な経費に充てていただきたいと思っております。

平成28年度当初予算は1地区を想定しておりますが、現在の地域づくり計画の策定状況、また、その実現に必要な場合は補正予算等により確保することも重要だと考えております。

また、28年度も継続して大学と連携事業を実施する予定しております。これは山形大学人文学部との連携協定に基づきまして多様な分野で協力連携し、長井市まち・ひと・しごと創生総合戦略の10のリーディングプロジェクトの一つである小さな拠点の形成を実現するための具体的な方策を調査検討するというものでございます。地区をフィールドにして、若い学生が入って地域づくり活動を喚起するものと期待しております。

す。

続きまして、6点目、平成30年度からコミュニティーセンター化でどう変わっていくのかと、またどのような意図を持って変えようとしていくのかということでございます。

これは社会教育の範疇を超えて地域全体の課題に取り組むことができるようになると思えるかと思っております。人口減少と高齢化の中で安全安心な暮らしと地域コミュニティーの維持の重要性を考えると、この点がコミセン化の最大のメリットであると考えております。

一般的に今まで地区公民館と言われていたものについては、現在は教育委員会のサイドで生涯学習であったり青少年育成、あるいは地域文化の伝統文化、芸能、そういったものの継承等々、数多く幅広い範囲でございますけれども、一方で、地区によりましては地域福祉のあり方とか自主防災組織など、安全安心のまちづくりのことやら、あるいは地区町会を初め、さまざまな地区の要望に応えるような地区公民館のあり方ではない地区もございました。全く別個ということで事務局を公民館に置けないという地区などもありまして、これらについてはやはりこれから人口減少で少子高齢化が進んでいく中で、地区公民館を社会教育といいますか、教育委員会サイドだけじゃなくて市長部局も含めた幅広い地域の課題に取り組む、そういったあり方が必要だろうということから、コミュニティーセンター化を進めていくべきだと判断したところでございます。

地域づくりの基本は人づくりでありまして、また社会教育で大切にされてきた人づくりについては今後も重要な任務であると思えます。地域づくりは地域の風土や歴史、文化を踏まえた地域の特性を生かし、住民自身の協働において進めることが求められるものであり、行政の下請ではなく、あくまでも住民主導の取り組みでなければならないと考えております。この点は

コミュニティーセンター化に当たっても十分留意すべき点であろうと思います。

したがって、これまで公民館において進められてきた社会教育と地域づくりを車の両輪として進めていくことを期待するものであり、長井市が目指す新たな地域づくりの拠点、コミュニティーセンターであると考えております。

最後に7点目でございますが、コンパクトシティづくりの拠点づくりに地区担当職員をということでございますが、これは計画づくりについては、やっぱりみずから地域の人たちが苦勞しながらも考えて、地区の将来をどうすべきかということ話し合ひで決めていくというのが非常に重要でありまして、さらにこれを実践に移る場合は、やはりこれもまた地域住民みずから汗を流してそれを担っていくと、計画を進めていくということが重要ですが、このいわゆる協働の地域づくりについては行政の役割も非常に大きいということで、計画づくりとは別に、実際こういった地域づくりの拠点としての地域づくり計画の実践に当たっては地区担当職員を配置することも必要だと思っております。ただ、現在の状況で地区担当職員をということは、まだ想定してないところでございます。以上でございます。

○**渋谷佐輔議長** 加藤芳秀教育長。

○**加藤芳秀教育長** 公民館とコミュニティーセンターの違いと移行するに当たっての課題ということでご質問がございました。公民館とコミュニティーセンターの違いについては、ただいま市長のほうから詳しく説明がございましたので、私からは課題についてお答えしたいというふうに思います。

議員ご指摘の公民館からコミュニティーセンターとなったときに社会教育団体であるとか自治公民館への支援はどうなるのかということでございましたが、社会教育団体や自治公民館への支援、協力については、これまでどおり行っ

ていく予定でございます。

また、地域づくりに関する事業については、各地区の計画に沿って、それぞれの地区で事業を立案し、実施できるようになるというふうに認識してございます。そして、市の窓口業務については、現在考えてはございません。以上でございます。

○**渋谷佐輔議長** 鈴木一則総務参事。

○**鈴木一則総務参事** 私からは、問1のほうの人事評価制度の実施について、3番目の長井市における新たな職員づくり元年ではないかということで、これからの作業手順や人事評価の手続についてのご質問でございました。

現行の人材育成基本方針は、平成18年度に策定されまして10年を経過しておりますが、社会情勢の変化や組織内においても職員の新陳代謝が進み、年齢構成が大きく変化しております。このような傾向は今後も続くことから、市民サービスを維持向上するため必要な事項の見直しを行い、職員の育成を図らなければならないと考えております。

現行の制度でございます勤務評定が機能しなかった主な理由は、必要な能力の基準等が明確でないこと、評定項目や評定結果が開示されないこと、このため被評価者の立場から見ると何をすれば評価されるのかわからないこと、本人が知らないところで一方的に評価されていたことなどによるものと考えております。

そこで昨年からことしにかけまして管理職を対象とした一日コースの人事評価研修会を3回、全職員を対象とした半日研修を2回開催することで人事評価制度の必要性やその手順についての理解を深めるとともに、今後それぞれの職員の業績、能力、態度をどのような項目及び着眼点で評価するのかを確認いたしましたところでございます。

これからの作業手順についてでございますが、人事評価実施規程を策定し、平成28年度から進

めていくこととなります人事評価の手順としては、業績の評価期間を4月から9月、10月から翌3月までの2回、能力や態度の評価期間を年1回の4月から翌3月とし、期首には目標の設定や期首面談、期末には自己申告、評価、期末面談、指導、助言といった手続を踏むこととなります。人事評価は職員の間には差をつけることが目的ではございませんので、上位、中位の評価を受けた職員の士気をさらに高め、下位の評価を受けた職員に対しては研修等のフォローも必要になると考えております。

人事評価研修後にとった職員アンケートでございますが、人事評価制度に期待するものとして公正な評価といった声が多く寄せられました。引き続き検証と改良、評価者訓練や職員研修を重ね、公平で公正で、職員はもちろん市民の納得が得られるような制度としていきたいと考えております。

○**渋谷佐輔議長** 5番、平 進介議員。

○**5番 平 進介議員** それぞれに丁寧な答弁をいただきまして、ありがとうございます。何点か再質問させていただきたいと思っております。

まず1点目に人事評価制度の実施というふうなことで、今回、新たに始まる人事評価制度については、やっぱり先ほども市長からも答弁ありましたが、人材の育成、組織の活性化、そういったところが主眼だというふうに思っております。

やっぱり職員には、私もちょっと前まで職員だったんで余り大きいことを言えないわけですが、市長と同じように常に24時間公務員というか、そういういつも地域のことを考えていられるような職員がいればいいかなというふうな思いは当然ありますし、地域の中に入って、先ほど市長からありました、その地域の経営に参画する、そして社会貢献をしていくんだと、住民とそうした認識を共有していく職員というのがやっぱり大事だと思いますし、それが行政

の中に活かされるというふうに思っているところでもあります。そうした協働を進める上での土壌づくりというところで大変ありがたいというふうに思っておりますので、ぜひそうした観点で、これからの評価制度を実践していただきたいというふうに思っております。

その市長の答弁の中で、市民満足志向の評定というふうな、その言葉のところあったんですが、これについては、例えばその評価項目の中の基準的なところにそうした文言などを入れ込んで、期首のそういったものを盛り込んで、職員がこうしたところをこの1年間頑張りたいというふうな、そういう面談での目標なども来るのか、その辺の項目をどの辺に設定されておられるのか、お聞きをしたいというふうに思いますが、よろしくをお願いします。

○**渋谷佐輔議長** 内谷重治市長。

○**内谷重治市長** ただいまのご質問については、総務課長のほうから具体的に答弁いたさせますのでよろしくお願ひいたします。

○**渋谷佐輔議長** 齋藤環樹総務課長。

○**齋藤環樹総務課長** お答えいたします。

人事評価制度の人事評価票では、管理職用と補佐以下職員用ではちょっと別な評価票を使っておりますけれども、それぞれの評価要素、業績とか態度とか能力といった大項目の下に評価要素がございまして、その中の評価要素に管理職のところでは市民満足志向、その他の職員については市民志向の要素ということで加えさせていただいて実施をしたいと考えているところでございます。

○**渋谷佐輔議長** 5番、平 進介議員。

○**5番 平 進介議員** 今の評価要素というふうなことで、この要素の部分については、例えば長井市が独自に入れているというふうなことなのか、それとも全国的な要素の中の一つなのかどうかについてお聞きをしたいと思っております。

○**渋谷佐輔議長** 齋藤環樹総務課長。

○齋藤環樹総務課長 基本的には、長井市用ということで考えておりますが、ほかの市町村、地方公共団体の状況をわかる範囲で見ますと、そういった要素が入っている団体もございますので、そういったところを参考に運用をしていきたいと考えております。

○渋谷佐輔議長 5番、平 進介議員。

○5番 平 進介議員 ありがとうございます。ぜひ、そうした行政の中だけでなく、そうした職員の目線が外に向けられるような、そういった視点での項目も取り入れていただきたいというふうに思います。

それから、今回この人事評価制度をきちんと構築、運営していく中で、先ほどありました職員への周知、そうしたものも当然必要になってきますし、それに沿っての研修なども何回かされたということではありますが、やっぱり一番は信頼関係の構築だと思っておりますので、職員の部分もこれまで以上にまた進めていただきたいと思いますが、一方で、職員団体との協議、こうしたところもうまく運用する上で非常に大事な部分だというふうに思っておりますが、その職員団体との協議の状況等についてお聞きをいたします。

○渋谷佐輔議長 内谷重治市長。

○内谷重治市長 職員団体とは、この件についても協議しておりますが、やはり慎重な運用を望むということであったり、あとは、例えば28年度4月から始めて、その人事評価を具体的に昇給や、あるいは期末手当等々に反映させることについては十分なご理解が得られないのではないということから、慎重な運用を望むようなことがございました。それに対しまして、私どもとしても、もう既に27年度中にそういう評価などについてはもちろんしているわけでございますが、それを具体的に反映させることは今してないと。

評価の中身などを見ますと、まだ途中経過で

はございますが、やっぱり管理職が補佐職位以下の職員を評価したのを見ますと、人によってまだ少しばらつきがあると、非常に全体的に評価を高くしている管理職と、あるいは非常に厳しく見ている管理職と両方、2タイプに分けられるなど見ておりまして、あとは先ほどから申し上げましたように、職員とその評価者と被評価者がいろいろコミュニケーションをとることで、さまざまなお互いに気づきの部分であったり、モチベーションを上げるような、そういった方向性に導いていくという点では、組合等々の考え方も理解できますので、まずは28年度からすぐにこれをいろんな面で反映させるということについては慎重に行う旨の話をしております。以上です。

○渋谷佐輔議長 5番、平 進介議員。

○5番 平 進介議員 ありがとうございます。その具体的な、実際に4月から入るというようなことで、今既に職員団体との話し合いなども進めておられるというふうに思いますが、その辺のところについて、総務課長あたりからでも結構ですので、お願いしたいと思っております。

○渋谷佐輔議長 齋藤環樹総務課長。

○齋藤環樹総務課長 職員団体とは、いわゆる長井市職員労働組合も自治労に加盟しておりますので、公平公正、透明、客観、納得の4原則、それから労働組合の関与参加、苦情処理制度の2要件、合わせて4原則2要件ということでお話をさせていただいておりますけれども、基本的にこのたびの人事評価制度、あくまでも手段でございまして、ここの職員の人材育成、組織の活性化が目的だということではご理解をいただいておりますので、具体的な制度の構築、運用につきましても組合の役員が入っている給与プロジェクト等で今話し合い、これまでも行っておりますし、これからも行っていきたいと思っておりますので、そういった運用をしていく中でよりよい制度が構築できるものと考え

えております。

○**渋谷佐輔議長** 5番、平 進介議員。

○**5番 平 進介議員** まず、この4月から大幅に変わる人事評価制度というか、人材育成にもかかわる大きな変化であるというふうに思いますので、ぜひ有効に運用できるようにお願いしたいと思います。

次に、2番目のほうの地域づくり計画と総合戦略のかかわりの中で、先ほど市長のほうから山大との連携で小さな拠点づくりの部分で若い学生たちが入って、少し何か作業をするというふうなお話ありましたが、この具体的などこの地区に入るとか、そういったところなども決まっているのであれば少しお話ししたいと思っています。

○**渋谷佐輔議長** 内谷重治市長。

○**内谷重治市長** ただいまのご質問につきましては、地域づくり推進課長に答弁いたさせます。

○**渋谷佐輔議長** 谷澤秀一地域づくり推進課長。

○**谷澤秀一地域づくり推進課長** ただいまの山大との連携、学生のゼミがフィールドに入って小さな拠点の形成の調査研究を行うという件ですが、これはまだこの地区に入るということは決まっておられません。新年度になってから、その辺を打ち合わせしながら進めていきたいというふうに思っています。以上です。

○**渋谷佐輔議長** 5番、平 進介議員。

○**5番 平 進介議員** 2番目のほうの(4)の地区担当職員の部分であります。今回のコンパクトシティまちづくりの構想というのは、今まで、またがらっと変わってきて中央の拠点も当然大事だと思いますけども、その周辺の小さな拠点づくりも非常に大事な地域づくりだというふうに思います。

そういった部分で、地区に当然任せる、地域のごことは地域というふうなこともわかるわけですが、例えば職員の併用、併任というような形で担当職員をあらかじめ決めておいて、その様

子とかいろいろな連携をとるというふうなことなども必要なのかなというふうに思いますが、市長からその辺の思いを再度……。

○**渋谷佐輔議長** 質問は。

○**5番 平 進介議員** 考え、考慮をいただきたいというようなことを申し上げながら、一般質問を終わりたいと思います。

大変ありがとうございました。

## 内谷邦彦議員の質問

○**渋谷佐輔議長** 次に、順位9番、議席番号4番、内谷邦彦議員。

(4番内谷邦彦議員登壇)

○**4番 内谷邦彦議員** まず最初に、平成27年12月定例会予算特別委員会予算総括質疑において質問しましたふるさと納税事業、ふるさと応援寄附金の申し出者増に伴う事務処理費用、お礼品発送業務委託料として、寄附金額の10%での取り決めに関し、寄附金額の10%ではなく、1件幾らとした価格にて取り決めすべきではとの提案に関し、平成28年3月の補正予算にて早速修正いただき、平成27年度からの実施となりました。素早い対応、ありがとうございます。

それでは、通告書に従い質問いたします。違っているところがありましたら、ご指摘、ご教授いただきたく、よろしく願いいたします。

1、レインボープラン推進事業及びコンポストに関する件、平成27年12月の一般質問でも質問しましたが、まだ理解しがたい部分がありますので、再度質問いたします。

内谷市長に伺います。平成28年度施政方針の中で、循環型社会の形成を目指し、市民と行政との協働で取り組んできたレインボープランは、コンポストを利用する耕作者や認証農産物の生