



佐藤 守正

一

般

質

問

湯沢町職員の人材育成の あり方について

また自主的な研修に対する助成制度と自治研修所が開催する各種の研修への積極的な参加がある。これらの方法で職員の人材育成を図っている。

(1) 町長の人材育成の考え方を問う

質問

町長は町財政再建を、町民参加の町づくりを進めることで達成したいという。そのためにはまず役場職員の方から積極的に町民に働きかけ、町民参加の機運を作り出すことに努力してもらいたい。その使命を自覚し意欲に燃えた職員・人材を育てることが必要だが、町長はどのような理念で人材育成をとらえているのか。

町長答弁

地方分権の今、町は分権を担う有能な人材が必要だ。そのために人事管理と研修の連携、組織風土の改革を行っている。

具体的にはまず人事考課（勤務評定）制度がある。

質問

人材育成を、研修会に参加させることにのみ矮小化しないで欲しいと思う。

役場職員は、法律的な知識も事務処理能力も毎日の仕事の中で培われているのだから、住民活動の仕掛け役、世話役として重要な役割も果たせるはずだ。その能力を町民の中に出て行って発揮することも研修として位置づけてほしい。

住民の力も借りた財政再建という以上、役場職員が住民の自主活動を組織するための核になることが必要だと私は思う。

町長答弁

これからの地方自治、そ



町民参加の町づくりのためには職員の人材育成が不可欠と思うが

の中での職員に求められている資質については私も同感だ。

今後は今まで行ってきた町民サービスはできなくなるが、みんなの力で湯沢町を守り育てていかねばならない。その機関車役として、職員の意識改革をやりながら役場の職責を果たしていきたい。

質問

そこで提案。今回の財政

再建策の下で作られる来年度予算については、町民に対する丁寧な予算説明会を持たねばならない。今までのサービスの一定部分が削られる訳だから、なぜそうせねばならないのか、その代替策はあるのか、などについて町民に説明する責任がある。

その説明を各課の課長と担当者にもやらせたらどうか。自分の担当する仕事について分かりやすく町民に説明すること、削った事業について町民の納得を求めるといった、町民と対話することを通してコミュニケーション能力を鍛える場にもなるはずだし、役場職員を町民に近づける機会にもなるはずだ。

(2) 現在の人事考課は人材育成に役立っているのか

質問

以上の人材育成の観点から言って、今現在行われている人事考課は、これを行っていることが職員の意欲を高めているのか、町民にとってもそれは役立つものとして働いているのか、私は疑問

である。私には職員の声として、邪魔だ、ストレスになるばかりだ、正しく評価されているとは思えない、などといった否定的な声が多く聞かえてくる。

役場の公務労働というのはまさに共同作業だ。互いの得意不得意を補い合いながら、気持ちを一つにして住民サービスをすることが求められる。そのような職場の中に、自分が上司にどう評価されているのかを常に気にかけ、評価が下がることを恐れて上司に意見も言えず、隣の同僚より良い成績を上げようとして立ち回ることを奨励するような相対評価を行うことは、職場の中にも、住民に対しても決してよい結果をもたらさない。

町長答弁

働く人も働かない人も、公務員であれば同じ給与がもらえるというところは、民間サイドから見ればおかしなことだ。個々には不満を持つ人もいるだろうが、全体から見れば緊張感も生まれてよいと思うので実施している。