

## ◇深 沢 義 一 君

○議長（後松一成君） いよいよ最後でございますが、41番、深沢義一君の一般質問を許可いたします。深沢義一君。

（41番 深沢義一君 登壇）

○41番（深沢義一君） 3月同様、最終の質問者になりました。通告に従いまして質問をいたします。

いつ消えるのかと思うほどの残雪の中、迎えた春も今では春作業も無事終え、緑一色の美しい大地となりました。

さて、17年度はこの美しい町・美郷町のまちづくりへの実質的なスタートであり、美郷町将来への基礎を築き上げるまちづくり元年であります。昨日の全員協議会において美郷町総合計画の策定経過報告、そして今後のスケジュール、そしてその基本構想案についての説明をいただいたところでありますが、我が町の将来像を町民のだれもが住んでよかった、住み続けたいと思える町、そしてそのキャッチフレーズとして「美郷がいちばん、すきです美郷」とあります。そして、美郷が一番、美郷が好きですという自覚を持ってまちづくりを進めていく必要があると書かれてあり、まさにそのとおりであると思うところであります。そして、その基本理念は共助、共生、創意、安定を掲げ、それぞれの分野においての目標を定め、町民と行政とが一体となったまちづくりを目指すとあります。そしてまた、その将来像を実現するための八つの基本目標を設定し、ホップ、ステップ、ジャンプの体系図のもと、実現に向けた施策、事業を推進するとあります。骨格が見えてきたのと同時に、今後、より多くの声を聞き確かな計画に仕上げていただきたいものと思うところであります。

さて、そのまちづくり、もととなるのは何といっても人であります。そして、そのキーワードは町長が常々申されておるように融和と前進であり、融和なくして人づくりもなく、また意識改革なくして前進もないものと思うところであります。昔から城づくりは人づくりとありますように、まちづくりは人づくりであります。町民の一人一人がまちづくりのために何ができるのか、町民意識の高揚こそが前進へとつながるわけであります。そうした意味においては「美郷がいちばん、すきです美郷」というフレーズ、特に「すきです美郷」というフレーズは二十数年前のフレーズとも重なってこの言葉がみんなで頑張ろうよという町民意識の高揚につながるものではないかと期待を持つところであります。

さて、まちづくりの基礎である屋台骨と言える町職員の資質向上もまちづくりの重要な面であります。言うまでもなく少子高齢化や行財政の逼迫などたくさんの危機的状況下での合併であり、町職員も危機意識を持っておられることとは思いますが、自分たちが今、新しい町

をつくり上げていくんだという責任と自覚を持って前進へとつなげていただきたいと思いますというわけであります。そのため、いかにやる気、士気を高めるか、例えば職員の創意工夫を引き出すための提案制度、あるいはそれに伴う表彰といった職員の知恵とやる気を引き出すための制度や職場環境づくりなど職場内の融和と前進に対する取り組みも必要であると思うところがあります。近年、IT化の急速な普及により職場内の連帯が薄れてきていると言われます。以前であればそれぞれの課から出される書類をそれぞれが届けて歩く。そしてそこから会話が生まれ連帯感も高まったわけでありましたが、それが回線によってつながり人と人との交わりが少なくなったのも現実であります。合併は結婚と例えられてきました。一つの家の中に住む、町も1軒の家と同じであります。触れ合いなくして連帯、融和もなく、融和なくしてよい仕事はできないわけであります。職員の融和と前進に対する町長の取り組みについてをお伺いいたします。

○議長（後松一成君） 41番、深沢義一君の一般質問に対する答弁を求めます。松田町長。  
（町長 松田知己君 登壇）

○町長（松田知己君） 深沢議員のご質問にお答えいたします。

職員の資質向上に向けた取り組みについてですが、職員間の融和を図るということはお互いの情報連絡をきちんととるということと同時に、自分の意欲、熱意が評価される、そのことが職員間の切磋琢磨にもつながり、結果として資質の向上、また職員間の融和につながるというふうな観点で職員の資質向上策について申し上げさせてもらいたいと思いますが、職員の資質向上を組織的に進めるためには一つの方針、指針が必要なものと存じます。そのため、本年度中に人材育成や能力開発を行う指針として美郷町人材育成基本方針を策定したいと考えております。その際、あわせて経歴管理の確立やプロジェクトチームの庁内公募制の導入などで人事管理と人材育成というものを一体的に図っていくほか、職場内研修、職場外研修を計画的に実施することによって職員研修を充実させまして、結果として職員間の意思疎通、また融和も図ってまいりたいというふうに考えているところであります。

これまでそういった職員の資質向上に向けては、まずは職員の職務希望等を自己申告書として提出してもらい、人事異動の参考にしてきたほか、行政経営プランの策定に当たりまして職員提案をもらうなど意欲と自発性を喚起する取り組みをまず第1に実施しております。そして、ISO 14001認証取得を全庁舎に拡大いたしまして計画、実行、確認、改善という一連の指向、行動サイクルが職員全体に浸透していくよう今現在、推進しているところです。こういった取り組みを重ねることによって職員間が情報連携を図りながら、そして切磋琢磨し、組織全体が活性化することを期したいというふうに考えております。

なお、今現在、各課において毎朝、朝礼を実施し、情報を共有化することによっての意思疎通や融和を図るべく取り組んでいる状況でありますので、ご理解いただきたいと思っております。以上をもちまして、答弁を終わります。

○議長（後松一成君） 41番。

○41番（深沢義一君） わかりました。ソフト面ということでもありなかなか難しい面もあるかと思えます。ただ、合併で誕生したばかりの町でありますので、その中枢となる町職員の融和は町民の融和へも波及するものと思えます。執行部としてもその点に対する配慮も大事であると思うことから質問をしたわけでございます。

また、前進ということにつきましてこんな言葉があります。考え方が変われば行動が変わる。行動が変われば人生が変わる。人生が変われば運命が変わる。目にされたこともある言葉ではないかと思えます。人にも家庭にも、そして町にも当てはまる言葉であると思えます。職員の方々にも融和と前進を強く念頭に置いて頑張っていたいただきたいと思うところであります。

次に、もう1点質問いたしますが、3月の施政方針の中にあります職員の資質向上のため、職員みずからの意欲を反映させる自主研修制度の導入実施とあります。研さんのための研修はどんどんやるべきだと思えますが、この内容あるいは推進の状況、そして期待するものについて町長のお考えをお伺いしたいと思えます。

○議長（後松一成君） 答弁、松田町長。

○町長（松田知己君） ただいまの質問に対して答弁させていただきます。

自主研修制度はおおむね200万円の予算をもちまして17年度中、職員が自発的に研修に参加したい、その研修を拾い上げて職員を派遣し、自己研さんに励んでいただくという制度であります。さきの課長会議においてその職員の自主研修制度についての概要、それから目的を話し、極力自発性を持って研修制度に参加してもらうような指示を出しているところです。なお、この自主研修制度については町が音頭をとってこの研修に参加しなさい、あるいはこれに行ってきたなさいという制度とは趣を異なっておりますので、あくまでも自主性を期待したいというものであります。その結果、場合によっては海外の研修もあるでしょうし、また国内の研修もあると。ただし、あくまでも職務に関連した事柄について自己研さんを積んでもらいたいというふうに考えておりますので、今後、職員の積極的な事業の利用を期待したいというふうに思っているところであります。以上です。

○議長（後松一成君） 41番。

○41番（深沢義一君） わかりました。百聞は一見にしかずでありますし、先進事例、よいこと

は学び、まねることでもよいのではないかと思います。いずれ隣接する大仙市、横手市には規模では負けても中身はキラリと光る、3町村でよかったと思える、そして地方自治こそ規模より中身だと自他ともに認める町をみんなでつくり上げていくための中枢となる職員の教育もひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

以上で、6月定例一般質問の最終者を終わります。

○議長（後松一成君） 41番、深沢義一君の一般質問をもちまして、本定例会に通告されました12名の一般質問が全部終了いたしました。