

議員（小川 保）

失礼いたします。

7番、小川保です。

本日は、多度津駅周辺の開発整備について、そしてもう一つは町職員の人材育成について、以上2点を質問いたします。

12時が近づいておりますので、簡潔に質疑を進めてまいります。

したがって、私の疑問点について回答しづらい部分がありましたら、調査した後日での回答でもよろしいかと存じております。

よろしくお願いいたします。

まず、多度津駅周辺の開発整備についてお伺いいたします。

多度津駅周辺開発整備の必要性については、論をまたないと思います。

議会では、多度津駅周辺開発整備を進めるために、平成28年3月に多度津駅周辺開発整備特別委員会を立ち上げました。

その後、第1回平成28年3月17日、第2回平成29年2月20日、平成29年5月17日勉強会、そして3回目は平成29年5月24日を開催し議論をいたしました。

先ほど申し上げた5月17日開催の課題整理のための勉強会では、さまざまな意見が出てまいりました。

例えば、駅南側の町有地を含む地域での青写真を早急に作成すべきである。

2. 耐震性等に問題のある庁舎や福祉センターを整備計画に入れるべきである。

3. 庁舎、福祉センター、公民館、図書館も含めて、合同庁舎で整備すべきである。

4. 民間企業による商業施設やホテルも含めて考えると時間がかかるので、コンビニが入る程度の機能的な合同庁舎を目指すべきである。

当然、福祉センターや中央公民館等は災害発生時の緊急避難場所としての位置づけも考慮すべきである。

そして5番目、平成32年度までの時限立法である緊急防災減災事業による庁舎等の行政施設の移転整備、これを先に行う。

その後、商業施設の整備を考えていくべきであろうと。

町長は、非公式の場では多度津駅周辺の開発整備についての考え方をご披露しているとお伺いしておりますが、公式の場においては町長の考え方を伺ったことはございません。

1つ目、そこで現時点で多度津駅周辺の開発整備について、町長はどのように考えているのか、お伺いします。

そして2つ目は、また多度津駅の利便性を向上させるためには、現在工事中の跨線橋の形状としている緊急避難路に続いて、エレベーターを設置したJR

多度津新駅や関連施設とあわせたバリアフリー化を早急に進める必要があると思いますが、これについてはどのように考えているのか、お伺いいたします。

よろしくお願いたします。

町長（丸尾 幸雄）

小川議員ご質問の多度津駅周辺の開発整備についての答弁をさせていただきます。

1点目の多度津駅周辺の開発整備についての私の考えについてでございますが、塩野議員のご質問に対して答弁させていただきましたように、まず役場庁舎の建て替えを優先したいと考えており、今後、駅南側町有地に庁舎を建設することを前提に、多度津駅周辺開発整備を検討する中で、現在建設中の緊急避難路の北側及び南側には駐輪場や、また大型バスの停留所などの機能を有した広場を設け、また南側におきましては、交差点改良及び道路の新設や拡幅などの道路整備を行い、商業施設やホテルなどのにぎわいづくりの施設につきましては、町有地以外を活用することも含めて考えてまいります。

2点目のエレベーターを設置したJR多度津新駅や関連施設とあわせたバリアフリー化についてでございますが、多度津駅のバリアフリー化につきましては、国の「バリアフリー法に基づく移動等円滑化の促進に関する基本方針」により、原則として平成32年度末までを目標に整備することとされており、現在、緊急避難路との接続や多度津駅そのもののあり方を含めて、JR四国と協議を進めているところでございます。

できるだけ早く取りまとめて説明をさせていただき、議会の皆様のご意見をいただきたいと思いますと考えておりますので、ご理解を賜りますようお願いを申し上げて、答弁とさせていただきます。

議員（小川 保）

ありがとうございます。非常にご丁寧にご回答いただきました。

また、塩野議員とかぶつての質問に対して、まことに失礼なことでございますけれども、再度詳細にわたってお伺いをさせていただきたいと、このように存じております。

先ほど町長からご回答いただきましたが、事業債の適用ですね。緊急防災減災事業、この事業債の適用について再質問をさせていただきます。

まず、対象建築物をどのように認識されておるのかということです。今、私が調べてまいりました緊急防災減災事業についての適用の項目について、ちょっと朗読をさせていただきます。

平成25年度の地方公務員給与費の臨時特例に対応し、防災対策事業のうち、東日本大震災を教訓として、全国的に緊急に実施する必要性が高く、即効性

のある防災減災のための地方単独事業を対象とすると。対象の事業が5つございます。

1つ目は、大規模災害時の防災減災対策のために必要な施設の整備、2つ目が大規模災害に迅速に対応するために緊急に整備する必要がある情報網の構築、そして3つ目が津波浸水想定区域内にあり、地域防災計画上、津波対策の観点から移転が必要と位置づけられた公共施設及び公用施設の移転、4つ目は、これは消防広域化事業でございます。

5つ目が大規模災害時に防災拠点となることや、人命に対する被害等が生じると見込まれるため、地域防災計画上、その耐震改修を進める必要があるとされた公共施設及び公用施設の耐震化、5つ目は耐震化ということですね。

ただし、米印としまして、全部改築することをやむを得ないと認められる場合はそれも対象とするとなっております。

以上のところから、対象建築物をどのように認識されておりますのか、お答えをお願いいたします。

総務課長（矢野 修司）

ただいまの再質問にお答えをいたします。

今、対象事業として5点朗読をいただきましたが、その中の3つ目の津波浸水想定区域内にある公共建物あるいは公用建物を移転させるという部分の、この第3点目を適用した事業として捉えております。

それに含まれる施設の種類といたしましては、今現在は、庁舎はもちろんのことでございますが、ご指摘のとおり、同じ区域に福祉センター、また公民館、図書館等々もございますが、今現在考えておりますのが本庁舎部分に加えて、福祉センターに機能として今活用されております会議室の機能、これを取り込んだものとしての本庁舎の移転ということで考えております。

ご理解いただきますよう、お願い申し上げます。

議員（小川 保）

ありがとうございます。

私も同じような解釈をいたしております。

つまり、この庁舎だけに限らず、避難場所としてのセンター、この活用、これそのものが改築の対象になるんでないかなというふうにも思っております。

ただ、何分にも多度津町ですので、財政の問題があります。

優先順位等があらうかと思っております。

それについては、十分今後議論をして、順番あるいは同時にやれることがあればやっていきたいなと思っております。

これについては、特段の回答は不要でございます。

続いて、先ほどの事業債の適用期間ですね、つまり、平成32年度末までにと
いう縛りがございます。

この際、今からいろいろ計画をして建築確認等々、いろんな準備していきな
がらやりますと、あまり時間がございません。

つまり、平成32年度末までに完成をしていなかった場合に、その事業債は適
用になるのかどうなのか、あるいは区分的に事業債として承認いただけるの
か、そういった点についてお尋ねをいたします。

よろしく申し上げます。

総務課長（矢野 修司）

ただいまの再質問にお答えをいたします。

緊急防災減災事業債の適用期限が32年度までに延長になったということで、
これを活用して庁舎の建設をとということですが、その32年度までに
できなかった場合はどうなるのかということですが、これにつき
まして明確に県のほうに確認はしておりませんが、通常の事業と同じく、も
しという場合には繰越事業として実施できるということも頭には理解はして
おりますが、一応計画といたしましては、あくまでも32年度末を目指して今
後早急に基本構想案の策定から計画、そして実施計画等々、建設までをスム
ーズにいけるように議会の皆様のご理解、ご協力をいただきたいと考えてお
ります。

よろしくお願いいいたします。

議員（小川 保）

最悪の場合を想定して、十分調査をお願いしておきたいと思います。

次に、先ほど町長から2点目のエレベーターの件ですね。

いわゆるバリアフリー化、これについての再質問をさせていただきます。

新しいJR多度津駅のバリアフリー化、それからともに緊急避難路のバリア
フリー化、これを実施すべきであろうと、これは町長も同じお考えだと存じ
ます。

その費用負担のあり方でございます。

これについて、緊急避難路とJRの多度津駅、これを分離して費用負担、こ
れはいかなるものになるかということをお尋ねいたします。

よろしく申し上げます。

町長（丸尾 幸雄）

小川議員ご質問の今の建設している跨線橋とそれからJR駅舎のバリアフ
リー化の関連について答弁をさせていただきます。

まず、今建設中の緊急防災対策債を使つての跨線橋は、これは多度津町が主
体となつて行っているということで、多度津町とJR四国との契約の中で、

主に、ほとんどですね、多度津町が費用負担をするべきものだと考えております。

また、駅舎のバリアフリーにつきましては、その跨線橋を活用してのバリアフリーの方法が一つあります。

また、JR四国がほとんどそのバリアフリーに関する事、エレベーターの設置だけじゃなくて、エレベーターの設置ということは高架になるようになりますので、その高架の設置の費用、そういうものもかかってまいります。

それは、今からの話し合いになると思います。

今は、まだここではちょっとご説明もできないんですけども、3つくらいの案の中で、今JR四国さんと検討を進めております。

そのときの進め方によっては、負担の割合も変わってくるのではないかと考えております。

その件につきましては、まだここではお話ができる段階には来てないと考えております。

ご理解いただきましたらと思います。

議員（小川 保）

ありがとうございます。

費用負担について、ちょっと私の意見を申し上げますと、恐らくは今3,000人ですか、1日の昇降の、4,000人ですか、そうですか、すみません。

もしや間違っていたら失礼いたしました。

それをバリアフリー化するための駅舎そのものについての費用負担は、国と県と各市町、そしてJRというふうに大きく4つの組織が関係するわけですが、それに伴ってそれぞれの費用負担があらうかと思っております。

それについて質問をさせていただいたわけですが、またそれは後日で結構です。

時間が余りありませんので、この件については以降要望についてお話しさせていただきます。

本日は、本会議の場において、多度津駅周辺の開発整備についての町長のお考えを塩野議員に続いて私も公式にお伺いいたしました。

今後、議会としても多度津駅周辺開発整備特別委員会等において、積極的に意見を申し上げたいと思っております。

まず、本6月定例議会の最終日に、これについての条例を提案する予定であります。

おそらく、私ども多度津町議会として初めての議員提案条例となることでしょう。

決議されましたら、町執行部と急ぎ、検討会の設置など、あるいは事務局の

設置などをいたし、計画の議論を開始し、前向きな対応をお願いしたいと、かように思っております。

これは要望でございます。

続きまして、2点目、多度津町職員の人材育成についてお伺いいたします。

多度津町だけに限らないのですが、地方の自治体には課題が山積しております。

それらの課題の解決のためには、職員の一人一人のマンパワーが最も必要だと考えております。

話が変わりますが、先日庁舎内、訪問されておりました住民の方が通りかかった通路上で、たまたま私と町長とが立ち話をしておりました。

2人とも思わず、お客さんが通りかかったのでよけましょうと2人が同時に通路をあげ、そのとき思わず出た言葉が来庁者ではなくお客さんでした。

まさしく、公務は究極のサービス業だと思います。

職員は、町民の福祉の向上のため、また地域の振興のため、積極的に行動できなければなりません。

ルーティン業務を公平・公正に、また正確に処理できるということは重要なことですが、それは一方では当たり前のことかもしれません。

町の活性化・にぎわいづくり・人口対策など新たな課題が生じても尻込みをしているのでは困ります。

それに対して、積極・果敢に挑戦していただかなければなりません。

現在、多度津町の人口対策、活性化などについての具体的施策が求められています。

職員は、全力を挙げてこれらの新たな課題にチャレンジしていただきたいと思います。

そのために、町長には職員のスキルアップ、人材育成に戦略的に取り組んでいただきたいと思っております。

毎年、多度津町には優秀な職員が入庁していると思いますが、それはいわば原石であります。

切磋琢磨して磨き上げ、ダイヤモンドにしていかなければならないのではないのでしょうか。

人材育成を効果的に進めるためには、能力実績主義の人事考課、他団体との人事交流、職場内や職場外での研修、自己啓発を計画的に実施していく必要があると思います。

そこで、1. まず戦略的な人材育成計画を策定しているのかどうか、お伺いします。

そして2つ目、職場内や職場外での研修については、どのように実施計画して

いるのか、お伺いいたします。

よろしく申し上げます。

町長公室長（中川 隆弘）

小川議員のご質問の多度津町職員の人材育成について答弁をさせていただきます。

急速な少子・高齢化の進行や住民ニーズの高度化・多様化、また生活環境に対する関心の高まり等、近年社会経済情勢が大きく変化するとともに、地方分権改革の推進により、全国の基礎自治体は新たな時代を迎えようとしております。

本町におきましても、今後一層厳しさを増す財政状況や集中改革プラン等による職員数の減少に柔軟かつ的確に対応していく必要があります、個々の職員に困難な課題に向かって意欲的にチャレンジしていくことがこれまで以上に求められているところでございます。

能力や実績に基づく人事管理の徹底、組織全体の士気高揚、公務能率の向上が住民サービス向上の土台であり、職員が有する個性と能力が最大限に発揮できる「組織づくり」・「人づくり」が基礎自治体の最も重要な使命の一つと認識をしております。

そこで、本町では行財政改革を着実に進めながら、地方分権による自己決定・自己責任による行政運営を的確に実施していくための基本指針として、平成17年4月に「多度津町人材育成基本方針」を策定し、より高い能力を持った町職員の育成に継続をして取り組んでいるところでございます。

その基本方針の中で、本町の目指すべき職員像として、「意欲と情熱を持って仕事に取り組む職員」、「町民の立場で町民とともに歩む職員」、「公正で温かい心で人に接し信頼される職員」の3つを上げ、職員自ら課題を発見し、課題解決に意欲的に取り組み、にぎわいと活力のあるまちづくりに積極的に貢献できる職員の育成を目指しているところでございます。

また、この人材育成基本方針に基づきまして、職員の意欲や能力、成果を公正かつ的確に判断するため、人事考課制度マニュアルもあわせて導入をし、職員の意識改革・能力開発・人材活用に総合的かつ計画的に取り組んでいるところでございます。

平成25年度からは、「人を査定する」ことから、「人を育てる」ためのツールとして、目標管理（目標チャレンジ）制度を導入し、全職員を対象に毎年、年度当初に職員全員が達成すべき目標を2項目以上設定し、年3回、上司と面談し、その達成状況や成果について評価をすることとしております。

さらに、今年度から新たに人材育成支援システムを導入し、公平性や客観性を担保しながら、職員に分かりやすく納得性の高い制度づくりに取り組んで

いるところでございます。

次に、職員研修についてですが、職員の能力開発の向上のため、職員研修は必要不可欠なものと考えており、研修の充実・多様化に取り組んでいるところでもあります。

主な研修メニューにつきましては、香川縣市町村研修センターによる階層別研修（初任者研修、3年目研修、係長研修、課長補佐研修、課長研修等）、また職員に求められる政策形成や職務遂行能力等の能力開発研修があり、年度当初に計画的に参加を促しているところでございます。

また、全国市町村国際文化研修所（滋賀県にある国際文化アカデミー）においては、より高度で専門的な政策実務研修が開催をされており、こちらの方も毎年職員が参加をしているところでございます。

町独自の研修としましては、人権研修や人事考課研修など全職員を対象とした研修やそれぞれの課内においてOJT研修（職場研修）等の充実を図り、職員相互の連携を深め、知識や技術の伝承に努めているところでもあります。

研修メニューにつきましては、かなり充実していると考えておりますが、今後は積極的に能力開発や自己啓発に取り組む職員を支援し、評価する職場環境づくり、そして職場や自分自身に何が必要か、職員が自ら考え、「受けさせられる研修」から「自ら求めて受ける研修」へと研修に対する意識改革を一層促進してまいりたいと考えております。

いずれにいたしましても、議員ご指摘のとおり、改革の成否はその自治体がどれだけマンパワーを向上できるかにかかっていると考えております。

引き続き、職員個々の能力が最大限に発揮できて、住民サービスの向上につながる人材育成に積極的に取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご理解を賜りますようお願いを申し上げ、答弁とさせていただきます。

議員（小川 保）

ありがとうございます。

今のご答弁の中で確認いたしますが、まず受けさせられる研修、これは受動的な研修なんでしょうね。

それから、みずから求めて受ける研修、これは能動的な研修、どなたがお考えになっても能動的な研修のほうがずっと実があるというふうに思います。

最初のほうでご回答いただきましたが、平成17年4月に多度津町人材育成基本方針を策定しとあります。

約12年前に策定したということですので、もう十年一昔、12年はもう干支で言ったら一回りしてしまうほどの昔なものに対して、今年度から新たに人材育成支援システムを導入したということでございます。

ただ、どんどん新しいシステムを考えていくと、これは非常に大事なことな

んですけれども、過去どういうふうやって、その成果、状況、そういったものがどう反省されたのか、こういった点について、またそれに基づいてPDCAサイクルですね、こういったものを活用していたのか、それに基づいて新しいシステムができたのか、ちょっとこういったところをお話しいただけたらと思います。よろしくお願いします。

町長公室長（中川 隆弘）

失礼いたします。小川議員の再質問に答弁いたします。

研修につきましては、先ほど申しました階層別研修というのは初任者でありますとか、3年目でありますとか、係長になったとき、それから課長補佐になったとき、課長になったとき、その時点時点で受ける、受けさせられるというか、受ける研修でございます。

それは、もうその年その年でなった者が受けてもらっております。

それと、先ほどの能力政策研修、こちらの方につきましては、年度当初にこういう研修がありますよということで、課長会を通じていろんな研修のメニューがありますので、そちらのほうで公募をいたしまして、自分にとってこれが何が必要かということを考えながら、課の中でできるだけ行ける範囲の中で公募を募って研修のほうに参加しているような状況でございます。

議員が言われますように、受けさせられる研修よりかは、職員本人が自分の課題を見つけて受けに行く研修のほうが、非常に実効性がある成果が上がるものと考えておりますので、できるだけ公募研修のほうを職員が参加しやすいような上司の配慮も必要になってくると思いますので、その辺については人材育成の中で非常に重要な部分だと考えておりますので、また管理職の理解も深めていきたいと考えております。

それと、多度津町人材育成方針が平成17年4月に策定されております。

議員がおっしゃられるように、もう12年が経過しております、中身的にはそろそろ見直しもしていかなければ時代の流れに合っていないものになってきているような気はしております。

この人材育成基本方針の中で、先ほども言いました3つの職員像を掲げております。

これはこれで立派な職員像だと思っております。

我々はもう全体の奉仕者でありますから、こういうことを目指して、ただ中身につきましては、いろいろとやっぱり制度改革がなされております。

人事考課評価制度につきましても、当初平成18年、19年にも試みましたが、多分職員全員の理解がなかなか進まない中で、20年から24年ぐらいまではこの目標管理制度も一時期止まっておりました。

先ほど答弁しましたように、平成25年度からまた毎年こういう目標管理制度

で業績をまず年度当初に職員が決めて、それを課長と面談して、それがどれだけ達成できたかというふうな、そういうことの繰り返しといいますか、そういうことによって職員個々のモチベーションが高まって行って、それが組織全体の力になっていくと考えておりますので、まだまだ見直ししながら進めていかなければいけないと考えておりますので、ご理解をお願いいたします。

議員（小川 保）

ありがとうございます。時間がもうそろそろ迫っておりますので、最後に一つだけ私の意見を申し上げたいと思います。

県のほうから、いろいろ育成に対する講座、ご紹介をいただいておりますことだと思います。

私もいろいろホームページ等々でのぞかせてもらいましたけれども、今回ありましたのが37講座ほどございました。

37講座、もちろん内容的にはかぶっている部分もあろうかと思いますが、全部受けようと思えば1人1年に1回行けば37年かかるわけです。

もちろん内容はどんどん変わっていきますけれども、そういったところであれば、先ほど申し上げました能動的な受講、こういったものを推し進めていくべきだというふうに思っております。

つまり、1人がまあまあ2年や3年にいっぺんぐらい行っとならええやろか、これはもう明らかに受動的な感覚ですね。

いや、これも行きたい、これも行きたい、僕はもっと成長したいんやと、私はもっと立派になりたいんやと思う方々は恐らく年に何回も行きたいと思っております。

ただ、業務の都合等々ございますので、それが許される環境でもないかと思えます。しかし、せめて1人1年にいっぺんぐらいは行かせてあげれば、その人の能力、スキルアップができるんでないかなと私は思っております。

いろいろな企業の事例を見ますと、1人1年1回、これはもう最低条件のようです。

そういったところもぜひお考え、ご考慮いただいでよろしくお願ひしたいと思えます。

これは要望です。

以上です。ありがとうございました。