

ぬま健司の提言詳報(第7弾)

2017.6.21

一般質問 一問一答



- ★不祥事続発と市長の責任
- ★市長記者会見で説明責任果たすべき
- ★職員不祥事 市長の減給処分が必要
- ★職員採用試験要項の4月公表を
- ★職員採用説明会、SPI3の導入を
- ★フレッシュズノートの活用を

- テーマ① 「一連の不祥事の説明責任と市長のとるべき態度について」
- テーマ② 「人材確保・育成のための総合的かつ大胆な改革を」

2017年8月26日

福岡県古賀市議会議員
奴間 健司



FBぬまけんじ



○奴間 健司 皆さん、こんにちは。会派・希来里の奴間健司です。

きのうは久しぶりの雨に加え、深夜には大分県佐伯市で震度5強の地震があり冷やっとなりました。改めて防災対策をチェックしなければと思いました。

さて私は3月定例会で施政方針に関連し、計画的行財政運営の年間サイクルを提言。それがもし実現していれば、今ごろは施政方針の市民説明が終了し、市民満足度のアンケート集計結果が出ます。そして、古賀市の将来をにらんだサマーディスカッションがいよいよ準備されるころです。一日も早くこうした状況を古賀市に実現したいものです。市民の市政に対する信頼と参画、そして職員のモチベーションも上がるからです。

国政でも地方政治でも、説明責任を果たすことは基本中の基本です。安倍政権の支持率が急落したように、それを怠れば国民の心は離れます。中村市政の支持率が今どうなっているかは大変気にな

るところです。理想の姿に近づけるため、現状の問題点を発見し打開策を提言したいと思います。

そこで第1のテーマは、一連の不祥事の説明責任と市長のとるべき態度です。

古賀市では、県管理河川の超過取水や職員の不祥事などがマスコミで大きく報道されました。市民の市政に対する信頼を損なうとともに、古賀市のイメージがダウンしました。市民の多くは、市政の信頼を回復したどころか、まだ納得していないというのが現実ではないでしょうか。処分を重くしろと言いたいのではありません。また、本人にも人生をかけて頑張ってもらいたいという気持ちを持っています。市長の説明責任を問いたいです。そこで、以下、見解を求めます。

- 1、一連の不祥事について、市長はどのように受けとめているか。要因をどう認識しているか。
- 2、市長自身の責任をどう考えているか。
- 3、市政に対する信頼回復のため、どうするのか。

第2のテーマは、人材確保・育成のための総合的かつ大胆な改革です。

ことは市制施行20年の節目の年、2025年問題への備え、私が提言しており

ます「健康と地域づくりビジョン」の具体化も待ったなしです。しかし、市政運営の現状と将来に一抹の不安を感じています。現状打開には職員の要素が非常に重要であることから、以下、見解を求めます。

1、人材確保・育成に危機感を抱いているか否か。

2、今年度の職員採用試験要項の公表時期と内容。

3、知識よりも判断力や人間力を重視するため、市長等による採用説明会、試験日程前倒し、試験内容改善やインターンシップ導入等の採用改革に挑戦してはどうか。

4、今年度導入された新規採用職員サポーター制度の具体化や、2015年12月議会で提言したフレッシュャーズノートの活用はどうか。

5、来年度の職員採用試験要項の検討と確定時期。

いずれも市長に答弁を求めます。

○中村 隆象市長 奴間議員の1件目の御質問、「一連の不祥事の説明責任と市長のとるべき態度について」にお答えします。

1点目についてお答えします。一連の事務ミスや不祥事につきましては、市民の皆様には不信感、また不安感を与えたことに対し、まことに申しわけなく思



っております。要因としましては、これまで本市で起こった事案について注意喚起を行ってまいりましたが、結果的に徹底されていないことではないかと認識しています。

2点目についてお答えします。一連の事案が発生したことについては、市長として責任を痛感しています。失った古賀市への信頼を回復するために、職員に服務規律を徹底させること、綱紀を保持させることが私の責任と考えています。

3点目についてお答えします。信頼を回復するために職員全員がいま一度原点に立ち返り、服務規律の徹底、綱紀の保持に努めてまいります。具体的には、近年生じた不祥事事案や不適切な事務処理事案を例とし、改めて防止策を各部門で協議し、各課長から課の職員への情報共有、指導を行うこととしております。あわせて全職員対象の倫理研修を行ってまいります。

次に、2件目の御質問、「人材確保・育成のための総合的かつ大胆な改革を」についてお答えします。

1点目についてお答えします。人材確保については、民間企業の業績の好転などから応募者の減少傾向があり、楽観視できないと考えています。また、人材育成については、古賀市人材育成基本方針に基づき、人事評価制度、職員研修制度を軸に、本市職員としての意識、姿勢、職務遂行能力の向上を図っていますが、人材育成に終わりはございませんので、今後も継続して同基本方針にうたっております「期待される職員像」を目指してまいりたいと考えています。

2点目についてお答えします。今年度の職員採用試験の募集要項の公表は7月から行うこととしており、内容は、採用区分、採用予定人数、受験資格、試験の日程、受験手続、勤務条件などを記載いたします。

3点目についてお答えします。採用試験については、これまでも試験内容の改善、面接技法の研修など改革に取り組んできたところです。また、インターンシップの受け入れも既に実施しており、将来の古賀市職員を目指してもらえるよい機会と捉えています。なお、採用説明会や試験日程前倒しといった取り組みを実施している自治体もありますので、こ

れらの取り組みについても今後参考にしてまいりたいと考えています。

4点目についてお答えします。新規採用職員サポーター制度については、新規採用職員が職場環境や仕事になれるまでのおおむね1年間、職員1人に対し1人の先輩職員をサポーターとして指名し、仕事の内容はもちろんのこと、さまざまな相談や対話を通じて精神的な支えとなることで、新規採用職員の抱える不安や悩みの解消につなげていこうとするものです。この制度は、平成28年度に試行し、今年度から本実施しています。

フレッシュャーズノートにつきましては、まずこのサポーター制度の定着を図りながら、新規採用職員を育成していきたいと考えていますので、現時点での活用は考えていません。

5点目についてお答えします。来年度実施します職員採用試験の募集要項は、来年4月から検討し、6月に固める予定としています。

不祥事続発 説明責任を果たすべき

○奴間 健司 まず、一連の不祥事問題ですが冒頭に市長にお尋ねします。きょうの一般質問は、インターネットを通じて市内外に広く伝わります。市長の私に対する答弁は、市民、職員に対し説明責任を果たすことにもつながります。そこで、市政に対する信頼を回復させるとい

う強い気持ちで臨んでいただきたいと思います
と思いますが、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 新聞記事でなかなか把握できない情報もあり、そういうことも判断の重要な材料になっております。こういうことを一々説明する機会というのはなかなかございませんので、この機会をいい機会と捉えて、市民の方に少しでもこの事件についての理解を深めてもらうように努力してまいりたいと思います。

○奴間 健司 県管理の河川からの超過取水、違法取水問題、また、前経営企画課長が窃盗容疑で逮捕された件でも、市長はホームページでコメントを公表しています。その中の文章のポイントは、「市政に対する信頼を損なうものであり、市民の皆様は深くお詫びする」という内容です。3月と5月のことです。こういった事態が短期間に2回も古賀市で発生してしまったということ自体は、相当深刻な事態と受けとめるべきだと思いますが、その認識はどうでしょうか。

○中村 隆象市長 結果的に、短期間にこのようなことが続きますと、市役所のイメージというのは大変損なわれるものと考えております。

○奴間 健司 いずれのケースもホームページにコメントを出すだけでした。市長は、新聞報道だけしか伝わってない

とおっしゃいましたが、今までのようなコメントを出すだけで説明責任を果たしたとお考えですか。

○中村 隆象市長 詳しく申し上げたいのはやまやまですが、なかなかそういうことになじまないような案件もございます。これで十分かと言われると、必ずしも十分ではないかもしれませんが、精いっぱいやってこの程度というふうに御理解をいただきたいと思います。

市長は記者会見で説明責任果たせ

○奴間 健司 新聞、テレビ、ラジオで大きく報道されましたので、市民にはその情報がまず真っ先に伝わっています。社会的影響を考えれば、記者会見を行って市長の見解を発信すべきだったのではないかと。もちろん記者会見を行うタイミングというのは判断が要りますが、やはり記者会見を行うべきだったと思いますが、いかがお考えでしょうか。

○中村 隆象市長 実は、記者会見を毎月1回定例会で行っております。(注: 事実上「定例記者発表」) それ以外に緊急性のあるものについては、いわゆる投げ込みと称しまして、文書で通知をして、必要とあれば緊急の記者会見をやっています。今回の事件につきましては、緊急記者会見は行っていませんが、定例会の中で事案の説明をできるだけしており

ます。

○奴間 健司 私は、そもそもよいニュースも悪いニュースも含めて、定期的に市長が生の声、生の表情で記者会見を行った方がよいということを常々提言しています。昨日の同僚議員の一般質問にもありましたが、トップの発信力、これが大事だということについては、私は全く同じ気持ちを持っています。

記者会見を行うとどうなるかといいますと、当然記者から厳しい質問が出ます。記者とのやりとりというのは、市民の皆さんとの対話の一つの形態だと私は思います。コメントによる一方的な発信、あるいは文書の投げ込みではなくて、やはりマスコミを通じて丁寧に説明し、広く市民に市長のメッセージを伝えるべきだと私は今でもそう思っておりますが、いかがでしょうか。

○中村 隆象市長 今回御指摘のこの違法取水と職員の不祥事事件につきましては、定例の記者会見の中で記者とのそれ相応のやりとりは行っておるつもりでございます。(注:これは事実か?)

「飲酒で窃盗」 今回の処分は妥当か

○奴間 健司 具体的な中身に入ります。窃盗容疑で逮捕されたと言われる職員の処分ですが、検察庁が諸事情を考慮して不起訴とした。それを受けて市長は、懲戒免職ではなく、6カ月の停職と課長

から課長補佐への降任処分としました。多くの市民は、お酒を飲んで他人の車を運転して盗んだのに、なぜこの程度かという疑問を持っておられます。市長は、まずこの疑問にどう説明されますか。

○中村 隆象市長 本人がコンビニに寄ってタクシーを呼んでもらったという事実からして、結果的に事象として窃盗ということになっておりますけれども、窃盗の意思が全くなかったと推察いたします。これは、私だけの推察ではなく、三役会の統一結論です。そういうことをなかなか申し上げる機会がなかった、あるいはそういうことをブログで発信すればよかったという御意見もあるかもしれません。そのことについてはちょっと検討したいと思っておりますけれども、こういう機会を逆に与えていただければよかったですなと思っております。

○奴間 健司 ここから先は私なりの視点で質問を続けます。今回の処分は、市長、直接この場で説明していませんが、いわゆる首になって全てを失う懲戒免職の次に重たい処分だと説明してきました。しかし、多くの市民はそのことをご存知ないと思います。であるならば、不起訴でありながら、なぜ懲戒免職の次に重たい処分をしたのでしょうか。その根拠は、議員全員協議会でも説明していますが、事象として飲酒運転したことは

間違いないという市長自身の認識があるから、懲戒免職の次に重たい処分をされたというふうに説明されました。それは間違いないでしょうか。

○中村 隆象市長 飲酒運転については、諸般の状況証拠といいますか、そういうものから判断して間違いないく飲酒運転をしたと私は判断をしております。

○奴間 健司 そこで市長の責任問題です。今回、市長とか上司に監督責任、処分がなかった理由として、業務時間外の事象であり、業務上のことではないからだと言協で説明しました。しかし、今答弁があったように、飲酒運転した事実は認めております。飲酒運転するつもりはなかったという言い訳は、私は通用しにくいと思っています。飲酒運転撲滅を呼びかけている古賀市、市長の足元で飲酒運転が発生してしまったわけです。であるならば、市長の幹部職員に対する指導監督上の責任は免れないと私は考えますが、市長はどう考えていますか。

○中村 隆象市長 これまでの事案、あるいは処分例をできる限り集めて調べました。その全部が、飲酒運転については飲酒運転したという自覚のもとにやっています。それが今回の事案と極めて違うところでありまして、こういう事案に対する処分例というのはございません。だから何も処分してないということ

ではなく、奴間議員御指摘のように、懲戒免職の次に重い、古賀市としては非常に重い処罰をしたつもりです。

しかし、不起訴処分ということについて、このことは我々市としての処分をする上においては重要な判断材料です。そういうことから、今回の停職6カ月、課長代理への降任としたわけですから、そのような処罰に対しての上司の責任というもの、これは事例はいろいろありますが、そういう事例からも判断して上司への処罰はなしと、私も含めてですが、判断をいたしました。

市長、三役の減給処分が必要では

○奴間 健司 タクシーを呼んだから飲酒運転する意思は全くなかったかどうか、これを問うているのではなく、トップの責任を問うています。私は、結論から言うと、市長、三役のある程度の減給処分は最低必要だったと。市民の信頼を回復するためには、トップのけじめは必要だと私は思っていますがいかがですか。

○中村 隆象市長 まず、ちょっと訂正、すみません。課長代理と申し上げましたが、課長補佐です。

中村市長 「失策行為」と弁明

奴間議員は、飲酒運転する意思があったかなかったかということは余り問題ではないとおっしゃいましたけども、こ

これは私としては非常にそこは重要なところだと思っております。これは心療内科医に相談したときの医師の見解ですが、いわゆる心理学用語ですが、失錯行為というものがある、大体 50 を過ぎると誰でもそういうことが可能性としてある。一見理屈が通らない行動を失錯行為と言うそうですが、これは私にもあるよと、誰にでもあるんだと。今回のタクシーを呼んでおきながら、何で人の車に乗ってしまったかということについては、論理的な説明は全くできません。しかしながら、人間にはそういうことがあるんだということを聞いております。

そういうことから、飲酒運転をするなという教育はしておりますし、その教育はですね、守っておるわけです。意思としてはですね。たまたま、想像するに失錯行為というようなもので、わけのわからんといいますか、論理的に説明できない行為になっておりますが、本人は、私は今回の状況証拠から見て、飲酒運転をする気もなかった、もちろん窃盗する気もなかったと。このところは重要な判断材料ではないかと考えておるところであります。

○奴間 健司 失錯行為ということの説明することに力点を割くあまり、大事なことを見失っているような気がします。今回の不祥事が飲酒運転の現行犯逮

捕ではなかったことから、市長は飲酒運転の事実を認めながら、なぜかこれまでコメントでも、きょうの答弁でも、飲酒運転撲滅の声は全く上げない。非常に不思議に感じるんですよ。事故を起こさなかったこと、犠牲者を出さなかったことがせめてもの救いです。飲酒運転を絶対許さないという強い意志と対策をなぜ示さないのですか。

市長 「通常の飲酒運転とは違う」

○中村 隆象市長 私は、この事件を起こした当事者本人の気持ちになって考えますと、本人は飲酒運転をする気がなかったわけです。ないのにしてしまったというところは、説明しにくいところですが、一つの参考として失錯行為というものもあるということで、たまたま、飲酒運転する気は全くなかったが、そういう意味では私どもの飲酒運転するなという指導というものについては、心情的には守っておるわけです。結果的にそういうふうになってしまったというのが今回の事例で、極めてまれな事例ではありますが、飲酒運転をしてはいけないということは今後もさらに徹底していきます。ただし、こういう失錯行為みたいなものは世の中にはあるということでもありますので、非常にこれに対する判断、処分というのは難しいものでもありますけれども、通常の飲酒運転とは

違うと私は考えております。

○奴間 健司 これを聞いている方々は納得するでしょうかね。私は厳しいと思いますね、これは。

福岡市は健診受けて保健師が個別指導

ちょっと視点を変えますが、6月16日の西日本新聞に、福岡市の課長級職員の飲酒運転問題が報道されました。これは事件になったから出たんですが。本人がアルコール依存症だったが市は把握していなかったというんですね。福岡市では、健康診断で肝臓の数値が悪かったり、問診でアルコール量が多かったりする職員をリストアップして、保健師が指導しているという記事が私の目にとまりました。そして、高島市長は、この事件をきっかけに職員管理の改善点を検証し、飲酒運転撲滅の取り組みを続けたいとコメントしています。

中村市長は、失錯行為を強調するのであれば、アルコール依存症だと言われても仕方がない。じゃあ、そういったことをきちんと管理する体制はあったのですか。古賀市は、福岡市がやっているような健診結果を受けての個別指導、職員管理はやっていたのですか、いなかったのですか。どちらでしょうか。

○中村 隆象市長 ちょっと細かいところですけど、アルコール依存症の人が失錯行為をするというのではなくて、通

常の、私を含む人が加齢によってそういうことをすることがあるということを書いておるわけで、今回事件を起こした本人がアルコール依存症であったということは全く申し上げておりません。

それから、本題に戻りますけども、職員のアルコール依存症ということで、その病名で治療している職員がおるという認識はしておりません。ちなみに申し上げますと、総合健診を年に1回実施していきまして、その中で問診等々による職員の資料というものについては医師が一応把握し、適切なアドバイスをしています。また、月に1回は産業医、保健師による面談も行っておりまして、特に気になる職員についてはアドバイスを与えているところであります。

見えない飲酒運転再発防止策

○奴間 健司 市長の説明を聞いてみると、再発防止策は何も出てこないんじゃないですか。失錯行為で特別な例だと言っておきながら、倫理研修をする。倫理研修で失錯行為を防げるんですか。また、アルコール依存症並びにお酒の量が多くて、とにかく失敗しがちな方、忘れっぽい方という傾向はあると思うんですね。そういったことに対する管理と個別指導を徹底するということを言わなければ、今回の事態の再発防止策にはならないのではないですか。

○中村 隆象市長 アルコール依存症と申しますか、特に飲酒についての指導、教育というものは、これからもさらにしていく必要があると思います。幸い今のところ古賀市職員にアルコール依存症と言われる症状は認識しておりませんが、それに近い職員も全くいないわけではないと認識しております。そういう職員に対してはさらに一層の指導をしていきたいと思っておりますし、改めて申し上げますけれども、飲酒運転撲滅ということについては今後とも鋭意取り組んでまいりたいと思っております。

健康経営、職員管理の改善を

○奴間 健司 私は以前から、人事課に保健師を配置して、職員の健康管理が必要だと指摘してきました。岐阜県多治見市の先進例も紹介したことがあります。古賀市では保健師そのものの人数が足りないために、その解決の方がまず優先課題ではありますが、今回のような不祥事が起きてしまった以上、こうした取り組みを真剣に考えるべきだと思います。

通り一遍の再発防止策では、私は効果がないと思います。失錯行為ということ強調するのであれば、これは人間の高齢化とともに避けられないというのであれば、これに対する対応も含めて、古賀市役所における健康経営、職員管理は何か改善すべきだと思いますが、いかが

ですか。

○中村 隆象市長 今回の事例も参考にしながら、従来行ってきました職員の健康管理、あるいは健康診断のあり方についても、今後またさらに改善の余地を検討してまいりたいと思っております。

○奴間 健司 今回のこの公の場でのやりとり、これが市民の信頼回復につながったのだろうか、あるいは逆に不信感につながっちゃったのかな、これは私自身の評価は避けたいと思っております。しかし、時間の関係もありますので、ここで前半のテーマを締めくくりますが、何か市長、市民に対してさらに伝えたいメッセージがありましたら一言お願いしたいと思います。

○中村 隆象市長 今回の事件に限らず、これまでいろんな職員の不祥事と言えるものが発生しております。このことについては厳粛に受けとめて、今後、原因追及も含め、二度とこういうことが起こらないように全力を尽くして頑張っていきたいと思っております。

○奴間 健司 タイムリーな記者会見を行って、直接市長の生の声、生の表情で発信してほしいと、私はそういったことを慣例化すべきだと思っております。

人材の確保、職員の育成の改革を

2番目のテーマに移ります。人材の確保や育成の問題です。市長は先ほど楽観

視できない状態と答弁されました。私は、今回の質問に向けて近隣の自治体を調査しましたが、人材確保には非常なる危機感を持って早くから職員採用改革に取り組んでいる自治体があることを知りました。

そこでお尋ねします。古賀市でも職員採用改革が必要とお考えですか。それとも、当面、現状でよいと思っておりますか。

○中村 隆象市長 民間企業が好調で、民間企業の採用人数が増えているということで、就職率も上がっており、その影響を受けて、市役所の採用に対する応募者数が減っていくという傾向は、やっぱり認識しとかなければいけないと思っています。ただ、昨年までの、面接までやりましたけれども、実感として、だからといって急激に人数が少なくなつて採用希望者の質が落ちてきたという認識は、今のところは持っておりません。

じゃあ、それでいいかということではなく、今後についても十分注意して、その動向を探りながら、古賀市で少しでもよい人材を採用するためにどういう方法があるかということについては研究したいと思います。いろんなことを試行しておられる他市の状況も参考にしながら、またその結果も聞かしていただきながら、これからもよりよい採用の方法については工夫を重ねてまいりたいと

思っております。

○奴間 健司 一般的な答弁に聞こえるので、重ねてお尋ねします。市長はそういう傾向を認識しているのであれば、これまで人事課に対して、職員採用改革はどんなものがあるか、どんなものが導入の可能性があるかということについて、研修会参加や調査研究を指示したことは今まであったでしょうか。

○中村 隆象市長 私なりの改善点については、そこそこの機会を捉えて会話の中で指示しておりますが、改めてですね、そういう研修会に行つてこいとか、そういう指示はいたしておりません。

職員採用試験要項は4月公表へ

○奴間 健司 残念ながら、4月に異動した人事課長は、不祥事に対する対応に追われてしまったのが現状ではないかなと思っています。今回の質問を契機に、職員採用改革に対する取り組みに本格的に着手されることを期待して、質問を続けます。

そこで、他市と比較しながら質問したいと思いますので画面をお願いします。これは、職員採用試験日程について、古賀市、春日市、宗像市、粕屋町を比較した表です。まず、私が注目したのは、採用試験の要項の公表時期ですが、赤い矢印で示しています。古賀市と粕屋町は糟屋郡のつながりがあるので、7月1日

ごろに公表されています。

一方、春日市や宗像市は、既に4月には公表し、早いところでは6月から1次試験が始まっています。ここには2カ月以上も差があることがわかりました。

自治体を受験しようと考えている人からすれば、どの自治体がどんな職種をどんな試験で募集しているのかを早目に知りたいと思うのは当然だと思います。古賀市は、最初から出おけているのではないかと感じるのは、私1人だけじゃないと思います。

○奴間 健司 春日市、宗像市は、来年4月に採用する職員の試験要項を1年前の4月に公表しています。ということは、その中身は昨年未か、ことし初めぐらいには確定し、要項など印刷していると思います。古賀市は答弁があったように、4月から検討して、7月ごろ公表するという答弁でした。市長、この差は何だとお考えでしょうか。

○中村 隆象市長 ちょっと今即断するのはなかなか難しゅうございますが、早く公表したほうが人材が集まりやす

いという判断があるのかなと思います。

○奴間 健司 この解答は一つじゃないと思いますが、私はこんなふうに考えました。古賀市では、中長期の目標に基づく計画的行財政運営と、それに対応する人事



市長、こういった要項の公表時期がこんなに差があることについて認識していただけますか。もう少し早く公表すべきだと思いますが、いかがですか。

○中村 隆象市長 これほど詳しく正確には認識しておりませんが、採用の時期とかやり方、あるいはPRの方法についてもですね、他市でいろんなやり方があるということは認識しています。

政策がまだ確立してないことに根本的な原因があるのではないかと。どのような政策や施策に力を入れようとしているのか。そのためにどんな人材が必要なのかということを目早目に方針を確立していく。これが存在しないために、ちょっと言葉は悪いんですが、泥縄式に、何人が足りないから誰を雇う、こういうことが繰り返されていました。市長、い

かが感じますか。

○中村 隆象市長 奴間議員おっしゃるように、古賀市には長期的な展望、スケジュールがないからこういうことになっているとは私は考えていません。採用の人数とか、どういう職種の人を採用するかというのは、基本的には長期的なスケジュールは持っています。その中で直近のいろんな職員の動き、退職する職員もおりますし、そういうものをなるべく正確に把握しながら、次の採用につなげていくためには、今のところ古賀市としては、今申し上げましたように4月

から始めて6月ぐらいいまで、時間をかけて案を練っていくということは適当だということでやってきたわけです。しかし、御指摘のように、それを何とか3カ月早めてやっているところ

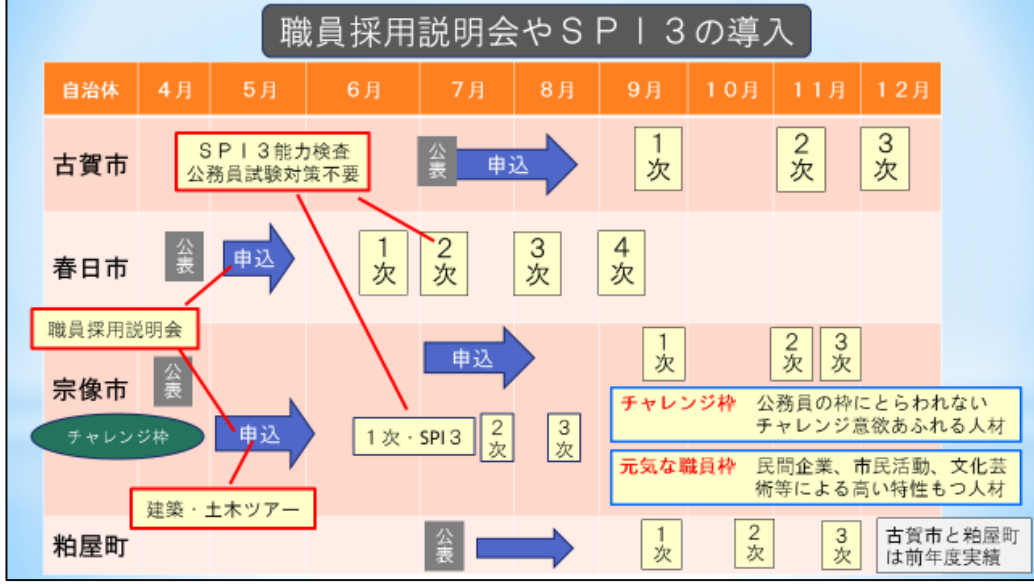
もあるということについては、その功罪もあると思います。いいことばかりではないと思いますから、そういうところもあわせて今後検討していきたいと思えます。

○奴間 健司 春日市や宗像市にできることを古賀市でできないはずはない

と私は思います。来年度の要項については、答弁では来年4月から検討を始めて6月に固めるという回答でした。しかし、これにこだわらずに、きょういろんな事例を紹介しましたので、ぜひ来年は少しでも早く公表してほしい。先ほどの答弁にこだわらずに、ちょっとこれは研究していただきたいと思いますがいかがでしょうか。

○中村 隆象市長 善は急げと申しますから、よいと判断すれば、そのようにしていきたいと思えます。

市長による職員採用説明会の検討を



○奴間 健司 採用改革の実例をさらにお示ししたいので、画面をお願いします。春日市と宗像市では職員採用説明会をやっています。しかも、これは募集期間である5月の上旬に行っています。定員は130人程度で、市長がその方々に市の特徴を説明したり、現職の職員が働き

がいとか働きやすさをPRします。定員はすぐいっぱいになるそうです。但し書きとして、これに参加したかどうかは採用には影響しないと書かれておりますが、やる気のある方を引きつける効果は十分あるのではないかと感じました。

市長、こうした説明会については、企業と同じように地方自治体も行っているということなんですが、ご存知だったでしょうか。検討する価値があると思いますがいかがでしょうか。

○中村 隆象市長 このようなことをやってどうだったか、良かったこと、悪かったことがあると思いますので、それは勉強していきたいと思います。古賀市の採用面接をした経験で言いますと、受ける人はかなり古賀市のことは研究して、他市との比較もした上で受けておられます。ですから、古賀市が魅力のある市であればですね、説明会が必要ないとは言いませんけれども、まずは古賀市が勤めたい市になるということが最大の努力でありまして、そういうことも含め、今後、労力を惜しむものではありませんので、少しでもよい人材を採用できる方法はとっていきたいと考えています。

○奴間 健司 今、市長が言われた比較するということですが、最近の若い方はホームページで自治体の情報を簡単にとれます。だけど、こういった職員採用

説明会に出席するとどういうことになるかということ、じかに市長の表情を見て、話しぶりを聞いて判断することができます。明るい人だなとか、おもしろそうだなとか、こういった上司のもとで働いてみたいなとかですね、こういった感覚というのは非常に大事だと思います。ですから、自治体にとってはアピールするいい機会になりますし、受験する方にとっては、インターネットの情報だけではなくて、自分の目標とか考えに合致しているかどうか、これをじかに確認できるというメリットもあります。そういった効果予測がありますので、おもしろいと私は感じました。ぜひ積極的に、近隣の春日、宗像で実例があるそうですから、担当課に指示して研究していただきたいと思いますが、いかがですか。

○中村 隆象市長 市役所にとってもですね、よい人材を採用するということは大変重要なテーマであります。このことに対して労力を惜しむものでは決してございません。より良い方法を今後とも続けて模索しながら、よいと思うことは速やかに実行したいと考えます。

SP I 3 能力検査の導入検討を

○奴間 健司 次は試験方法です。春日市とか宗像市のチャレンジ枠では、従来の筆記試験をやめて、SP I 3 能力検査というのを導入しているということを

知りました。SPI3、これは言語的理解や数量的理解、論理的思考の能力を判定する試験で、知識量よりも判断力や人間力を重視する方法。こう言われてもなかなか理解しがたいので、私、実際にホームページで引き出して、この試験に挑戦してみました。例えば、「豆腐と大豆」という言葉を見て、問題は「ワインと何か」という設問があります。そこは当然、答えは「ブドウ」ですが、何からなっているかということ発想して、そのワインに対応する言葉を選ぶと。一見簡単なようですが、ずら一っと見ていくと正解率は非常に低かったんです、私の場合はね。こんな試験もあるんだなということ

を実感いたしました。これからどういう資質を持った職員を必要とするかということにも関係しますが、こういったSPI3能力検査ということについて、市長、どんな考えをお持ちでしょうか。

○中村 隆象市長 その評価はちょっと今、即断できません。どのような効果があるのかということについては、これはより良い職員を採用するためのいろんな手段の一つとして研究していきたいと思っています。

○奴間 健司 民間企業を受ける人はこの試験を受けているそうです。そうすると、この試験が導入されるとどういうことが起きるかということ、この試験の対策をしている人は自治体も受けることができるメリットがあるわけですね。ですから、案外と多様な人材を古賀市に引



きつける可能性も出てくると考えられます。この分析はいかがですか。

○中村 隆象市長 そういうこともあるかもしれませんが。ただ、試験の日程というのはそんなに長く取るわけにはい

きません。やりたいことはいろいろあるわけですね。その中でどういうものを優先させるかということになると思います。その中での判断をしていきたいと思っております。

○奴間 健司 SPI3能力検査は民間がやるので、本人が都合のいい日にいつでも受けに行っていけるということになります。市が試験会場を設定する必要がないというメリットもあるようです。

採用試験に現場実習を導入しては

佐賀県武雄市では、保健師の採用について夏休みに2週間ほど現場に来てもらって、現職の保健師と一緒に動いてもらう。そして、その人がどんな態度、どんな言葉づかいをするかを見て判定するという話もお聞きしました。筆記試験とか面接がどんなに満点でも、現場で力を発揮できないとどうかなと思うわけですね。いかがですか。

○中村 隆象市長 非常にそこは悩ましいところでありまして、ペーパーテスト、あるいは面接でも一生懸命やっていますが、必ずしもそれで100%成功しているかということはなかなか言えないと私は思っています。おっしゃるように、ペーパーテストが何ぼできても、実際職員として仕事をしたときにいろんな問題が起こるというのがありますので、できればですね、本当は1年ぐらい試験採

用したいぐらいの気持ちはありますけども、やはり社会通念とかそういうものもございませぬので、その辺のところは何かいい方法があれば取り込んでいきたいなとは思っております。

新人教育にフレッシュズノートを

○奴間 健司 今回、こういった分野（職員採用改革）では、初めて提言しましたので、今後ぜひ調査研究していただきたいと思っております。

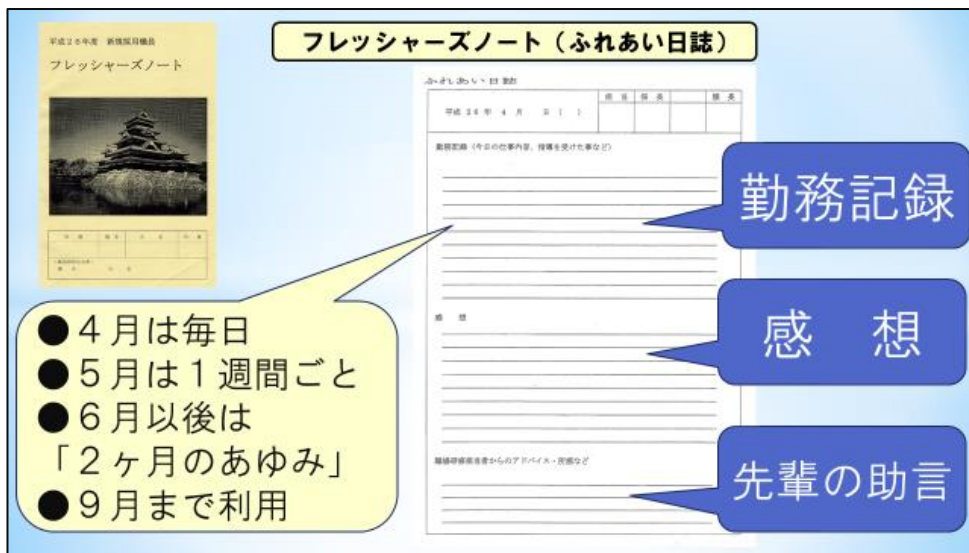
新規採用職員に対する育成問題に移ります。先ほどの答弁では、まずサポーター制度の定着を優先し、フレッシュズノートについては考えがないとのこと。サポーターになる職員は、そもそもサポーターから応援を受けた経験がございませぬ。多分、当面は手探りだと思います。やっぱり何らかの統一的なテキストは絶対必要だと思ってきょう質問しています。なぜそういった共通のテキストは必要ないと判断されたんでしょうか。

○中村 隆象市長 まず、サポーターには、そこそこ優秀な職員が選ばれます。その職員が必ずしもそういうテキスト、あるいはマニュアルがないと若手職員を指導できないとは思っておりませぬ。それと、いろいろやり方はあります。しかし、あれもやれ、これもやれと言って、過度に負担をさせるということも、これ

は避けなければならないわけで、限られた時間内でどういうことをやらせるかということになると思っております。

非常に簡単のように見えますが、結構大変な作業です。こういった基礎、基本を最初の6カ月間に徹底して身につける

ということとは、私は大事だと思うんですが、市長、いかがですか。
○中村 隆象市長
短時間での説明ですから、奴間議員も十分その内容を説明されてないとは思いますが、そんなことしなくても、そこそこやれているん



○奴間 健司 そういふ答弁があると思つて、フレッシュャーズノートの中身を幾つか詳細に見ていきたいと思つるので、画面をお願いします。これは以前も御紹介したんですが、長野県松本市の実例です。新規採用職員は画面にあるような「ふれあい日誌」に、4月は毎日勤務記録とその日の感想を記入し、先輩からアドバイスを受けます。5月は1週間ごと、6月から9月までは2カ月ごとに記入します。そして、上司がそれぞれコメントを記入した後、人事課がそれを全部読みまして、新規採用職員が仕事を覚え、コミュニケーションをスムーズにとれるようフォローします。もしその過程で悩みがあると判断すれば、早目の相談に対応することにつなげています。

じゃないかと思つます。

○奴間 健司 私は余りやられてないと思つたんですね。手書きで日報を書くということは、実際、今の新規採用職員にやれば、えー、大変だつてなつと思つます。しかし、伝えたいことを表現する力、読みとる力にもつながつるんですね。私も実は10年日記を、今3年目ですが、毎晩自分との闘いの連続であります。しかし、一旦習慣となれば振り返りにとても役立つ。手で書いたものを振り返る。仕事力の向上にもつながつると思つるので、そこそこやれているはずだという認識は、私はどうかと思つます。いかがですか。
○中村 隆象市長 文章を書く力とか読解力とか、そういうものはペーパーテストの中である程度テスト済みなわけ

でして、それは個々人が長い役所生活の中でもっともっとスキルを上げていくべきことで、何も新採職員の半年とか1年の間にそこだけを特に磨かなければいけないものとは私は思いません。

フレッシュズノートによる自主学習

○奴間 健司 これは論より証拠じゃないかと私は思っています。次に、もう1回画面をお願いいたします。このフレッシュズノートの後半には自主学習のページがあります。ちょっとくどいようですがあえて紹介いたします。例えば市の概況として、面積はどのぐらいか、人口は、あるいは市民憲章はどういう内

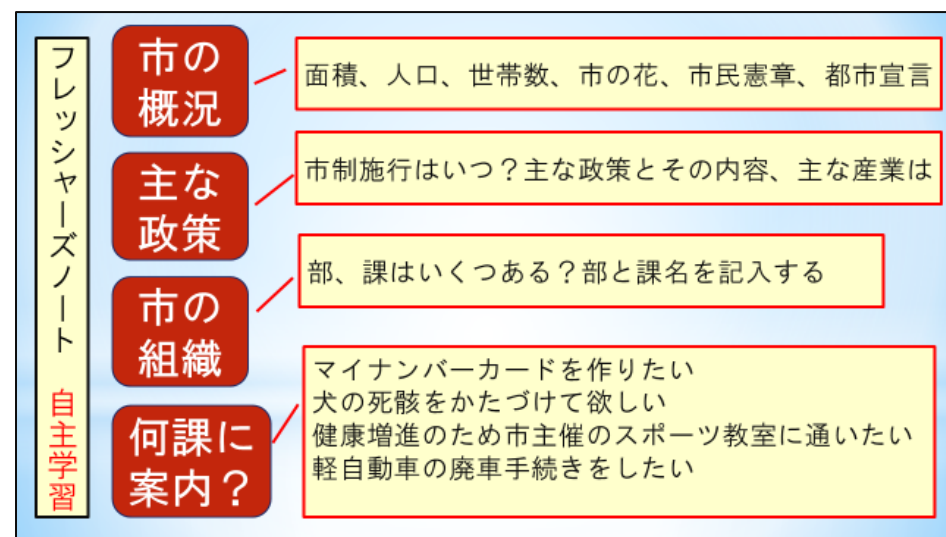
ういったことをですね、最初の半年間に学ばせるという中身であります。

次の画面（省略）ですが、自分の所属する課の目標とか仕事内容です。自分の係のことはわかって、同じ課でありながら他の係のことは案外知らないという現状もあるようです。また、特に市の財政、予算規模、歳出内容などについても学びます。また、特に自分の所属する課の予算額全体と、そして主な事業別の予算額も調べる。ひょっとしたら現職の職員でもそれをとっさに答えられるかなと私は思います。

興味深いのは次の画面（省略）ですが、

議会についても、例えば正副議長の名前は、常任委員会はどんな所管事務で、どういう議員で構成しているのか、こんなことも学ぶようになっていきます。

新規採用職員が目の中の業務に没頭して、市全



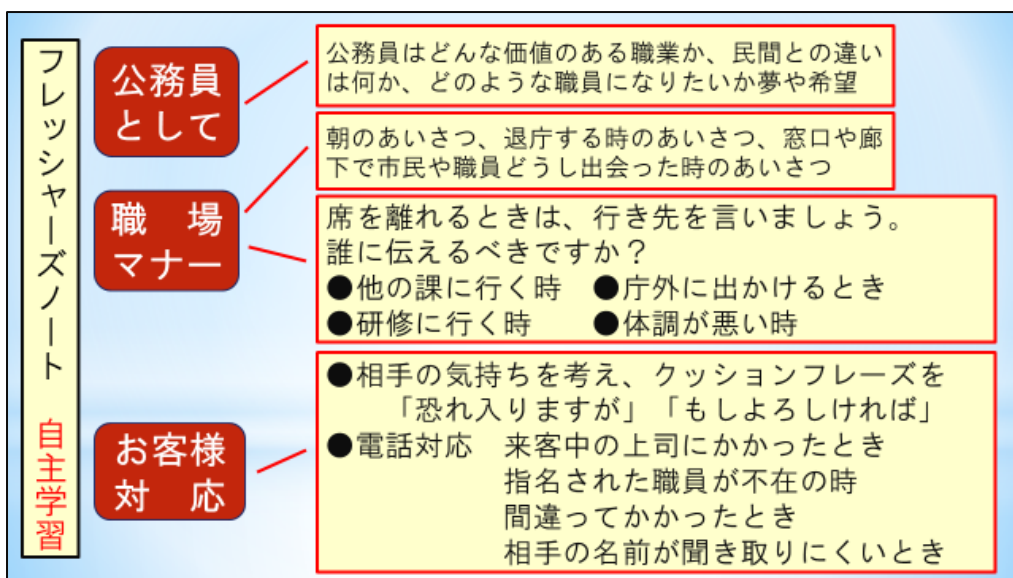
容か、そして主な政策はどんな内容か、主な産業は何か、市の組織は自分が所属する課以外にどんな部や課があるか。そしてちょっと目を引いたのは、例えば、市民の方が健康増進のために市主催のスポーツ教室に通いたいのだがと窓口に来たときに、どの課に案内するか、こ

体のことを学ぶことがちょっと少ないと思います。こうしたテキストで半年間みっちり学ぶことは大事だと思いますが、重ねて市長のお考えをお聞かせください。

○中村 隆象市長 議員御指摘のように、これは新採職員だけでなく、全職

員が必ずしも、じゃあ 100 点満点とれるかというところでもないような状況がありますので、私は古賀市のデータブックというのを今作らせています。全職員がそれを持って、最低限職員として知っておくべきことを整理させて、それはこの新採職員に限らず、全職員に徹底させようと思っております。

の生きざまとか言動全てを見て、市政に対する評価を抱くことがあると思います。全人格的な評価が求められます。市役所に就職して最初の半年間、効率よく学ぶためには、やはり共通のテキストがどうしても必要ではないか。そういうことで、きょうはここまで紹介して取り上げましたが、いかがでしょうか。



○中村 隆象市長
個人的な感想で申しわけないんですが、今の内容だとちょっと詳し過ぎるかなという感じはします。もっと基本的なことがいっぱいあると思いますので、そういうものについては早急に整理

○奴間 健司 もう 1 回画面をお願いいたします。これは、公務員としての自覚を促すテーマ、公務員とはどんな価値のある職業か、職場のマナー、席を離れるときに誰にどう伝えたらいいのか、お客様対応ではクッションフレーズの使い方とか、もし来客中の上司に電話がかかったらどう答えるのか、身内に平気で敬語を使ったりするケースも目立ちますので、こういったケーススタディーがあります。

理して、全職員に配付し、職員として最低限の知識というものは備えさせようと思っております。

(中略)

先を見て考える職員の育成を

○奴間 健司 もう一つですね、基礎、基本のことばかり強調したんですが、実は私、何人かお話ししてみましたが、非常にしっかりした若手職員が古賀市にもいます。私は、これを磨き上げて立派な人材にするかどうかが大変重要で、下手すれば目の前の業務に没頭

市民は公務員の仕事だけではなく、そ

してしまう、ほかのことは知らない、ましてや議会のことを学ぼうなんていうチャンスはない。これはやっぱり改めるべきだと思うんです。絶えず全体を見る、絶えず先を見て考える職員、バックキャストイング手法を身につける職員、そういった意味では若手職員が思い切って研究し提言できる職場、そして若手のアイデアに耳を傾ける雰囲気がいっぱいあふれる市役所にすべきだと、これは市長の肩にかかると思います。いかがでしょうか。(注：長野県松本市の「まつもと100年塾」を参考にこの質問をしています)

○中村 隆象市長 今おっしゃった全てのことに反対する理由は何もございません。ただ、どの職員でもやっぱりその置かれた立場によって優先すべきことがあると思います。一時期はですね、もう脇目も振らずにある一つのことに没頭する時期もあると思います。ですから、それはその個々人のその置かれた状況においてどのような育成が望ましいかというのが、このサポーター制度の一つの狙いでもあります。議員のおっしゃっていることを全く否定することではございませんが、そういうことと御理解をいただきたいと思います。

(残りは割愛)

ぬま健司のプロフィール

- 1952年4月17日生まれ。
- 千葉大医学部中退。
- 1995年町議初当選。
- 2011年5月～2015年5月、市議会議長。早稲田大学マニフェスト研究所の議会改革度調査(2014年度)で古賀市議会は九州沖縄で第1位と評価。
- 2011年11月 自治功労者表彰を授章。2015年4月、5回連続トップ当選し、現在6期目。町長・市長選にも挑戦。
- 議運(副委員長)と市民建産委員会所属。
- 「千鳥が池を愛する会」で千鳥小の自然観察会をサポート
- 「地域医療と市民を結ぶ会」(大岩俊夫代表)の事務局長
- 妻(社会福祉士)、息子(義肢装具士・神戸市在住)、娘(管理栄養士)の4人家族
- 趣味は写真、コカリナ演奏など。
- 2016年12月から「ぬまけん古賀市に乾杯」ビデオレターを発信。

<編集後記> 私は一般質問の全記録を冊子として発行しています。今回は第7弾です。古賀市の未来を切り開くために必要な提言の連載シリーズです。この冊子が、これから市議に挑戦しようという方や現在職員として頑張っている方々の「参考書」になれば幸いです。年内には連載シリーズを整理し、将来ビジョンあるいはマニフェストとしてまとめたいと考えています。ご感想、ご提案をお願いします。

「2017.6.21 ぬま健司の提言詳報(第7弾)」

発行 2017年8月26日

奴間健司事務所 〒811-3113

福岡県古賀市千鳥2-3-7 安部ビル103

電話・fax 092-944-2639