A 都市建設部長　警察に相談したところ、注意看板を取りつけるという方向で、現在、市民課と協議をしているところです。

Q 道路改良等には、山武土木事務所との協議が必要だと思うが、取り組みをしていただけないか。

A 都市建設部長　この交差点については、従前から県に要望しています。継続して要望していきたいと思っています。

A 市長　私からも、要望していきたいと思います。

個人質問

髙橋　忠 議員

●行政組織の在り方について

Q 市民の総所得（個人所得）が年々減っている。市の高齢化率は26％で、今後も急速に進むと思われる。また人口減少率も県内では高く、今後の税収減は厳しいものと予測されるなか、将来的に今の組織体制でいいのか、市長の考えはいかがか。

A 市長　時代の変化に合わせて、行政に対する市民ニーズもどんどん変わっています。ニーズに対応できる組織に常に改めなければなりません。企画・即実行を目指した組織であるべきと思っています。

Q 市長の身近な秘書課に渉外係が設けられた。人材と予算を投入すべきと思うが、今後、そのような組織の在り方について必要性を感じていると受けとめているが、いかがか。

A 市長　渉外活動については、提言をいただいた中で、これからも重視をしていかなければならないと思っています。

Q 大きな事業（プロジェクト）を推進するため、船の羅針盤（船の方位と進路を測る器械）の役目をはたす各部を横断的にまとめる調整機能を持った部署、またはチームが必要と考えるが市長の考えはいかがか。

A 市長　企画する部署と事業を展開している部署との連携、調整がしっかりとれているか、少し工夫、努力の必要があり、検討の余地があると感じています。

●職員管理と育成について

Q 職員を育てるための管理ということで、マンパワー高揚のための管理体制は、現在どのように取り組んでいるのか。

A 総務部長　平成21年に山武市人材育成基本方針を策定し、具体的には研修、日常業務での研鑽等、変化する時代に対応していく取り組みをしています。体制と言われれば、人事評価制度は一つの仕組みと思っています。

市役所本庁1階の様子

Q 人事評価は将来的に職員にどのように反映させるのか、まだ明確なものがない。人材を育成するために、評価は昇任昇格、昇給、ボーナスの査定などに反映させることが一般的。職員育成のため、早急に本格的人事評価制度の導入を検討すべきと思うが、教育長の考えはいかがか。

A 教育長　次期部・課長候補の人材の絶対数が大変不足しています。誰をどう育てればよいのか、待ったなしの急務と考えています。組織は人です。アメとムチのバランス、信賞必罰が必要と思っています。

Q 上司の素質とはどう考えるか。

A 教育長　しっかりした方向を定めること、判断ができること、他者をいかに動かせることができるか、また率先垂範、公平にということも必要と思っています。

Q 4町村の合併で親族、姻族の身内同士の職員が多く、人事異動の障害になっていると聞くが、真の適材適所の配置であれば異動させることが職員のためになると考えるが、部長の考えはいかがか。

A 総務部長　親族・姻族関係を含め実態として、適材適所だとして机を並べることは正直なところなかなか難しいものです。いかに活力ある組織を目指すかということの中で、参考にさせていただきたいと思います。

個人質問

小川　一馬 議員

●高齢者対策について

Q 市でも高齢化が進む中、高齢者の社会参加、働くところとして、合併前から旧町村で、シルバー人材センターを立ち上げ、活動していた。市民から期待も大きく、感謝されている声を聞いている。高齢者の働く場として、貴重な場所だとも思う。市民にとってもありがたい団体である。シルバー人材センターがさらに発展され、地域のお役に立ち、活躍されることを希望しているが、その現状についてと、今後、行政として、シルバー人材センターに期待するところはなにか。

A 保健福祉部長　シルバー人材センターの現状ですが、今年4月に公益法人になりました。その運営に希望するもの