



樋口 重喜 議員

住民及び職員との信頼関係構築の姿勢と職員採用試験の実態について

住民及び職員との信頼関係構築の姿勢について

静かな山中湖村の環境の中、先日来右翼街宣車が村内を大声を出したり、音楽を鳴らし村長にかかわる内容を叫んでいる。役場の業務を妨害し、村民に恐怖心を与え、観光客に不快感を与えている。村長に関する内容から村民が疑心暗鬼となり、村長に対する不信感にみまわれ役場の組織運営上の相互信頼関係は危機的に揺らいでいる。率直な見解と釈明を求めます。

村長 高村文教

行政組織のあり方についての質問と解してお答えします。

組織を運営していく上で、重視すべきは労務管理であると考えます。それは人間の育成、福祉の増進と目的達成の促進を目的として、職員の労働意欲の向上と組織目的の達成を趣旨として、多くの職能を決め、その具体的な職位に適格者を配置させて、業務を遂行させる共同の体系であると考えます。つまり労働意欲の充実、協働体制の確保、労働力の効率的利用を図っていく一連の措置とされております。

措置を有効的効果的に運営していくためにも、要員管理が重要視されます。必要な要員を職務に適合させる必要があり、この場合、職務内外の激変する環境条件に対応して、労働力の効率的利用を図るため、職務遂行に必要とされる適正かつ合理的な要員を長期及び短期にわたって、部門別、職種別に資質と量の両面から設定、運用する必要があります。このための要員の計画、運用、統制という一連の措置が要員管理といわれます。

要員管理は、計画に基づいて将来いかなる能力の人が各部門、職種などに必要数を明らかにしていくもので、その際労働需給の見通し、要員の年齢構成なども考慮していかなければならないと考えます。

また、組織にあつては、人間関係管理も重要視されます。組織において、上司と部下の関係、同僚間の関係の二つを見ていかなければなりません。そのための関係づくりには次のものが必要とされ

ております。

①自発性喚起のための情報提供。情報の提供があれば、部下が自発的に責務を自覚し、自らの行動を積極的に管理し、能力や業績の把握、評価もできることとなります。

②同意と協力を得るための対話。対話を通じて部下の同意を得、部下が自発性を持って協力者なりを仕向けることだと思います。

③信頼づくりのための不断の努力。部下に新しい視野を与える人、部下の能力を引き出し、客観的な評価を与える人、責任感が強く先頭に立って物事を処理し、責任者にも言うべきことを言える人、人間的な魅力を持つ人が上司像とされております。

以上、断片的ではありますが、労務管理及び要員管理並びに人間関係管理について、今後も不断の努力を続け、組織運営に当たってまいりたいと考えております。

答弁漏れそのものだ。内容が内容だけに、回答しにくいだろうが、自分の責任できちんと釈明すべきで逃げてはいけない。

村長 高村文教

はじめに回答したとおり、今後不断に行政組織の確立を図ってまいりたいと思っております。

職員採用試験の実態について

昨年末に、職員採用について、村長選挙絡みの不正採用が行われているので、調査すべきだと、詳細が書かれた複数の投書があり調査すると、昨年1年間で何と3回も職員採用試験が実施されていて、指摘は3回目の臨時採用試験のことだ。

この臨時試験は、毎年夏行われる統一採用の締め切り日の8月10日その日に臨時採用試験の起案がされている。統一試験の受験資格は、大卒では平成2年4月2日から平成7年4月1日生まれた者となつているのに、臨時では昭和60年4月2日から平成6年4月1日までに生まれた者で、1年以上地方公務員に準ずる職についていた者があり、これに応募したのは現職の臨時職員2名のみだった。総務課長は、統一試験の学力試験

の合格は今回80点以上がいなかったの70点台の3名を合格とした」と回答したが、臨時試験で2人の学力試験の成績は、68点と55点なのに2人も合格にし、採用内定にした。

投書には、臨時の受験者に「今回も点数が足りなかったが、村長選挙で現職候補を応援すれば合格してやる」として合格させたところ。また、次試験の合格決定は、立候補表明後の10月26日であり、採用決定は、村長選挙の翌日30日であり、12月4日が投票日だ。まさに村長選挙に絡めたものだ。また、予算特別委員会では、虚偽答弁を繰り返した。見解を求めます。

村長 高村文教

職員採用要項を決定するプロセスについての質問ですが、スタートとして人事管理部門である総務課による現状把握と分析つまり各課の職員数の過不足の状況、職員の退職状況及び退職見込み、職員の年齢構成、行政環境の変化に即応する事業の取り組み状況、将来における人員構成、職員の勤続年数の傾向、居住地による通勤状況等の様々な点を確認し、それを元に、過去の採用試験への応募状況や試験結果等を踏まえ、私のほか、総務課長と直接担当者を加えて職員採用要項を決定している。

一次試験結果の可否を判定する基準及び根拠は定められていない。定率の数値というよりも、目標値を予想し、試験の難易度や分布状況、各試験分野の得点状況、一般事務職と専門職の相違による考慮等、本村にとって有能な人材を確保する範囲を、状況に応じ変更する場合もある。

審査委員会の委員構成と委員選定の根拠と規定についても、定められていない。採用の最終合否の審査は、私のほか、副村長、総務課長及び直接担当する者の中から選考している。

通常の指名する者は、採用選考上最も適任である者を選考し、平成28年度採用試験では、副村長及び総務課長をお願いした。その際の記録は、一般次試験結果、適正及び性格検査結果、論文、面接、面接に基づく各選考委員の面接評価表の集計結果で合否を決定している。

ここにこれらの方々、村長がまとも

にお聞きください、課長たちも全部知っているはずだ。

去年3月、あなたが依頼した2億5、000万円の損害を与えた塩素問題の第三者委員会の答申に「山中湖村役場が今後不祥事件再発防止のための必要な措置」という第五で、その③新規役場職員採用について、地方公務員法第15条の定め、任用の基本基準にのっとり、受験成績、その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。従来の縁故採用は今後やめるべきではないと厳しく指摘されたにもかかわらず、村長は実行していない。そしてまた、私の疑念に全く答えていない。

再度、疑念のあった者については採用内定を取り消して、間違ったことは間違ったこととして認め、将来ある職員に、輝かしい未来をあけてやるべきだ。そしてまた、ほかの職員のモチベーションが下がらないように今年の統括試験にも一度チャンスを与えて正々堂々と村民のために働く職員をあなたは育てたらどうか。回答を求めます。

村長 高村文教

この質問については、正規職員が87名、臨時職員が39名、計126人体制です。今後二年の間に、正規職員が10名程度定年退職し、正規職員が75人前後になり、三十歳代の正規職員の必要数が不足し、臨時職員が補うこと、正規職員が過半数を割る。人口減少時代に向かい、必要な人員が将来採用できる保証はない。村外から採用しても数年後には自己都合で退職、長年勤務した職員も退職する等、要員管理は困難であるので、毎年採用計画を立て実施している。県下統一の採用要項は、新卒者に重点を置き、年齢条件がある。毎年計画的に採用していない中、臨時職員がカバーしてきたが、いつまでも臨時職員でいる保証はない。新たな臨時職員がいる保証はない。

長期間臨時職員として働き、仕事が適正、正確で、今後正規職員として活躍できる人材が必要なので、今回臨時で行った、村内を対象にし、経験が一定期間ある者を対象に、年齢条件を上げて募集した。試験点数は、経験値もプラスしてレベルを下げ、論文、適正、面接を行い、評価者全員が評価し、私が最終決断した。決して選挙絡みではありません。