

6 番 通告4番 6番議員、細田勝治です。通告に従いまして、町職員の能力開発について、その目指すべき姿とプロセスを問うと題しまして、質問いたします。

町は現在、第5次総合計画、前期基本計画の最終仕上げとともに、来年度からの後期基本計画に取り組んでおります。この総合計画のまちづくりの基本は、ひとづくり、まちづくり、そして未来づくりであります。基本指標は、基本構想の最終年度である2020年度の人口を約1万8,000人と想定してスタートしました。前期基本計画が終了することし4月現在の数字であります、1万7,300人です。人口推計によれば、第5次総合計画が完了する年には、総人口が1万7,100人になると予想されています。地方版総合戦略では、この人口ビジョンの大きな課題を含めて、今年度中に出生率や観光客数等、大井町独自の数値目標を織り込んだ指標を、町職員みずからの手で策定する必要があります。

このように、魅力のあるまちづくりは、地域が独自に課題を設定し、それぞれの政策形成能力及び課題解決能力を備えて、一人一人の町職員が個々の政策能力を積極的に発揮していかなければならない時代だといえます。専門知識を取得して、みずからの能力開発に挑む職員を含めて、職員一人一人の目指すべき将来の姿を確立するために、町は明確な育成プログラムが必要であると考えます。

そこで、町職員の人材育成について、次の3点について伺います。

町には大井町研修事業計画があります。新採用職員研修としての基本研修から、課長級の専門研修まで、そして町事業としての自主研修など、ほぼ全職員の研修計画が組まれております。その中であって、新採用職員研修は年2回、通算で9日間の研修期間になっていますが、社会人として、また町の職員としての育成期間としては十分だとお考えでしょうか。また、彼らの1年後、あるいは2年後の到達イメージは明確になっているのでしょうか。

次に、職員の人事異動について伺います。

4月1日付で大きな人事異動が発令されました。人事異動は、最大の人材育成であると言われており、職員一人一人の能力開発に欠かすことができない重要な施策の一つであります。ある程度長期間の在職を求められる職種もあるでしょうし、逆に長期間在職させるべきでない職種もあるかと思います。さらに、1部署での在職の長短によって、その部署の効率に上下があらうかと思われます。

基本的なことをお伺いいたしますが、当町には人事異動に関する基準があるのでしょうか。また、町長はどのような基準をもって人事異動に

当たっておられるのでしょうか。

3点目ですが、女性管理職の登用について伺います。

当町では4月1日現在、現業職を含め、142人の職員が在職し、うち38.4%、56名が女性です。それぞれの部署で多大な力を発揮されており、なくてはならない存在であると確信しております。大井町の女性の管理職は、4月1日現在でゼロです。26年4月1日現在ですが、上郡5町でゼロは大井町だけです。中井町2人、松田町1人、山北町1人、開成町2人、計6人になります。これは管理職の7.2%を占めることになります。

また、神奈川県は5月28日にこの6月1日からの県職員の人事異動を発表しましたが、それによりますと、女性管理職の課長級は前年度の13.8%から14.7%に増加しております。神奈川県14町村のデータでは、16.6%が女性管理職になっています。大井町の女性管理職のこのような現状を、町長はどのようにお考えになっているのでしょうか。また、後期基本計画の最終年度である2020年度までの人づくりの大きな柱として、女性管理職のあるべき姿をどのようにイメージされ、どのような数値を想定されているのでしょうか。

以上、3点について最初の質問といたします。

町長 通告4番 細田勝治議員の、町職員の能力開発について、その目指すべき姿とプロセスを問うというようなことで、3点御質問を頂戴しているわけですが、町の職員のスキルアップといえますか、能力を高めるというようなことは、大変重要なことでございますし、町も努力した中で、職員数を減らしていく、いってると。これは職員もそれなりの負担も大きくなるわけございまして、当然その負担が大きくなるものを乗り越えていくには、職員の能力開発が私は重要じゃなかろうかなというように思うわけでございます。

そのような中で、新採用職員の研修を1市5町でやったり、2市8町でやったり、また1市2町でやったりと、そんな研修もあるわけでございますし、それぞれセクションにおいていろんな研修を、専門的な知識の研修等もしておるわけでございます。

そんな中で、私が町長に就任してから、いわゆる職員の自主研修というようなことで、時間外に勉強会をするというようなことで、取り組ませていただいております。多いときは70人を超える職員が5時半から参加するというようなことでございます。最初は多分、平成15年か14年だったと思うんですが、山一証券がまだ破綻する前でございまして、山一経済研究所の副社長の三上さんに来ていただいて、職員研修をやっていたいたというというのが最初であるわけでございます。その後、箱

根ターンパイクの社長をお勤めの、元三菱銀行で公金部長をやっておられた方とか、また歴代の第一生命の大井事業所の筆頭役員、専務の場合もありますし、常務の場合もあります。そんな方々に来ていただいたり、また今、三重県の知事に御就任し、この春２期目を迎えられた、当時経済産業省の産業構造課の課長補佐をやっておられた鈴木さんに来ていただいたりというようなことでございますし、また、この春まで、経済同友会の専務理事をお勤めだった方にもやっていただいたり、また、内閣官房の、内閣情報調査室長をお勤めになられた方にやっていただいたりと、また、防衛やまたこの辺の治安の問題、また民間から見た官のあり方等を民間の経営者の方にお願ひしたり、また職員の身だしなみを考える上で、カインドウェアというような、いわゆる洋服メーカーの方に来ていただいたりというようなことで、30回以上にわたってこんな研修も積み、社会人としての知識も、またいろんな知識を植えつけないというようなことも大事じゃなかろうかなと、そんな努力もさせていただいておるわけですが、何はともあれ我々は自分の知らない知識を身につけるところ、知らない分野の知識を吸収すると、こういうことが大切じゃなかろうかなというようなことで、専門的な研修のほかに、こんな取り組みをさせていただいているわけでございます。

そんな中で、私たちを取り巻く社会情勢は、急速な少子化並びに高齢化、また高度な情報化などにより、大きく様相が変わっておるわけございまして、それに伴いまして、地方自治の行政運営に深くかかわるところの町民ニーズについても、高度化並びに多様化し、量的にも増大すると、増大し続けてるというのが現状じゃなかろうかなと。

また、地方分権が進展し、地方自治体には自己決定、自己責任のもとで行財政を推進していく能力が求められる今日でございます。このような状況に対応するためには、まさに職員一人一人が常に高い目標意識と意欲を持って、みずからの能力開発、また知識・技能の習得を図って、その能力を最大限に引き出すことが重要であると。これを背景に、平成20年3月に大井町人材育成基本方針を策定し、職員の育成に取り組んでおるところでございます。

そしてこの方針のもとに、研修計画を作成いたし、新採用職員から管理職まで適宜必要な研修を受講させ、人材育成を図っておるところでございます。ここ数年の研修計画については、地方分権型社会における町職員として要求される知識及び技能を修得することにより、職員の勤務能力の増進を図り、かつ、時代の変化に的確に対応できる豊かな創造力と時代感覚を備えた職員を養成するとともに、町行政の適正かつ効率的な運営

を図ることを目的としています。

今回御質問の新採用職員研修については、町職員としての自覚と意識の確立を図り、執務に必要な基礎的かつ一般的知識及び技術を修得することにより、職場への適応力を養うことを目的とし、今年度においては4月及び10月に研修を受講させておるところでございます。町単独主催以外に、市町村研修センターまた県西地域2市8町で組織している西部広域行政協議会及び南足柄市、開成町と組織している県西1市2町合同研修協議会の3つの組織が主催しているそれぞれの研修会へ派遣する予定で、研修日数としては9日間ほどになるものでございます。

このほかにも、新採用職員研修とは位置づけておりませんが、基本研修に位置づけている研修科目のうち、対象を主事としている科目や、必要に応じて専門研修の科目を受講させることもあるわけでございます。さらに、OJTと呼ばれる職場内研修において、職場での豊富な実務経験を持つ上司や先輩からの、適切で一人一人の特性に応じたきめ細かな助言や指導を受けさせておるものでございます。これらの研修を受けることにより、当初の目的は達成できているというような判断を思っているところでございます。

そして、新採用職員の2年後の到達イメージについてでございますが、人事評価において主事級の職位は職務を遂行する上で必要な基礎能力を修得する期間としており、その期待される業務レベルは、基礎的な知識・技能をもとに、上司の指示及び定められた手続に従って行う定型的な業務とされていることから、担当している業務について自主的に取り組み、担当外の所属の業務においても基本的な知識を有する職員に育てもらうことを目指しておるところでございます。

また、町が提供する研修科目以外に、職員みずからの意思や意欲によって学ぶ自己啓発も大変重要で、このような学習が将来的に、行政上の問題点等をみずから発見し、その解決のための対策や制度を組み立てていく能力を培うことができるものというような考えを持っておるところでございます。

2点目の御質問でございますが、適正な人事管理を進めていくために、職員の適正に合った能力開発や育成を行いまして、持てる能力を最大限に引き出す必要があらうかと。そのためには、本町では能力を発揮して結果を残した者を評価し、昇給や昇格、または人事配置に反映することにより、職員の意欲を喚起することとしております。

また、人事評価結果の活用として、毎年行うところの評価の結果により、職員の適性を判断し、職員の個性、能力、知識、経験など、最大限に

発揮できるような人事配置をするための資料として、能力開発期の職員においては、評価結果や所見に基づいた適材適所の人事配置を行うための資料に、能力活用期の職員については、将来の専門性を踏まえたキャリアプランのための資料として活用することができるとしております。そして、原則毎年4月に、組織全体の活性化を図ることを前提として、能力、経験年数、年齢構成、個々の要件を考慮した上で、おおむね在職5年以上同一職に在職する職員を対象に人事異動を実施しておるというようなことでございます。5年を1つの基準とする理由といたしましては、異動先で目的や能力が十分に発揮できる5年前後が望ましいと考えておるわけでございます。

なお、配置替えの人事異動については、なるべく多くの職場をバランスよく経験することで、視野や知識・技術を幅広く深めていくことができる職員の育成に努めるとともに、第5次総合計画おいきらめきプランの着実な実施や課題等を考慮して行っているものでございます。議員御指摘のとおり、人事異動は新たな視点や考え方から、業務の改善や公務能力の向上を図ることができる効果的な人材育成の場であるというような認識を持っておるわけございまして、職員が経験を積み、総合力を身につけるとともに、職務にかかわる分野において深い知識と専門的な技術を持つこと、そして何よりも円滑にコミュニケーションをとり、組織の一員として効率的に働ける人材の育成ができるよう、今後の人事異動を行っていくとともに、よりよい住民サービスにつなげてまいりたいというような考えのもとに人事異動等に取り組んでおるところでございます。

3点目の御質問でございますが、政府では、女性の活躍推進を最重要課題の一つとして位置づけており、「2030」（にいまるさんまる）と数値目標を設定し、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大を積極的に取り組むとともに、男女問わず職員のワークライフバランスを一体的に推進することとして、取組計画を策定公表したところであり、各自治体でも取り組みの推進に当たり、情報提供されているところでございます。社会全体が女性の能力開発を施策の方向として推進している中で、本町では議員御指摘のとおり、平成21年度まで課長級に女性職員が登用されたことがありましたが、平成20年度末に1名が定年退職をし、平成21年度末には親の介護等により1名が退職されまして、それ以降、残念ながら女性管理職は配置しておらないというような実情でございます。これは、平成22年度から平成26年度までの5年間の管理職の退職者は1名しかおらず、たまたまこのポストに抜てきする女性職員がいなかった

たためであり、このことが数字となってるわけでございます。女性の昇進が阻まれているかのような印象を持たれるのではないかと思いますところでございますが、本町の昇格制度は、能力・実績主義に基づく評価制度により、性別や学歴などにとらわれない平等な選考で管理職への登用を行っており、職業能力開発や職域が拡大できるような教育や研修も全対象職員に用意されているというようなことでございまして、これらの条件についても、女性も努力する必要があるというようなことも認識しておるところでございます。さらに女性の方々も、努力をしていただきたいと。

一方で、さまざまな理由やその時々々の生活環境の中で難しい選択を迫られ、女性職員が管理職の登用に関して希望しないケースもあることも事実であり、女性の昇任意欲を高める取り組みも必要であろうというような認識は持っているところでございます。そのような中で、今後の女性管理職像につきましては、若いうちからさまざまな分野を経験することで、女性職員が自信を持って管理職になれるよう環境を整えていくことも、意欲と能力のある女性について、積極的に管理職へ登用していくこと、また男女を問わず全ての職員が政策形成能力を備え、課題解決能力に富んだ職員となるよう育成に努めてまいることが重要だと認識をしておるところでございます。後期基本計画の最終年度、政府が掲げております「2030」（にいまるさんまる）の数値目標と時期が重なっておりますが、優秀な人材に対しましては、男女を問わず登用を積極的に行ってまいりたいというような考えで、現時点では数値的な目標は考えておりませんが、女性の登用をする必要があるというような認識と、あわせて適材適所に能力ある人間を配置していくというようなことは変わらないところでございます。

また、女性だからといいますと、かえってジェンダーフリーに逆らうというようなことも言えるんじゃないかなと。男性も女性も平等にあるというような中で、能力の中で管理職の登用を図ってまいる、そんな考えでございます。

以上、答弁とさせていただきます。

6 番 ありがとうございます。

男女を問わず、適材適所で登用するという、今町長の御答弁でございました。では、これから再質問に移らせていただきます。

最初に、研修実施計画表、あるいは大井町の研修事業計画書というものをいただいておりますが、この中で最初にお伺いしたいんですが、この計画書を見ますと、事業項目の後ろに、括弧があります。その括弧内に各

団体等が入っておるわけですが、これはこの研修の事業を主催する団体と理解してよろしいのでしょうか。お伺いします。

総務安全課長 議員おっしゃるとおり、括弧内については主催団体ということで御理解いただきたいと思います。

以上です。

6 番 ほとんどのこの基本研修を見ますと、年1回、その1回につき、1日から3日の期間になっております。さらに、この参加者が1人か2人ということになっておるんですが、この参加者というのは上司が指名、あるいは推薦するのでしょうか。

それともう一つ、あわせて伺いたいんですが、その研修の対象者の下に、括弧内で「及び希望する職員」というのが出ております。当町では、括弧内の希望する職員っていうのは、平均すると何人程度参加してるのか、あわせてお伺いいたします。

総務安全課長 まず、参加の選定の関係ですが、これにつきましては研修内容によってということがありますが、専門的な研修においてはその部署部署というのがありますので、そちらの課長の推薦ということと、あと内容によって、職層がありますので、職層の中でということでの選定いただくような形を、正直本町においては職員数そんなに多くはないというところがありますが、ある程度限定された形の中で、指名という形も出てこようかと思えます。

それから、一般研修につきましては、その対象、研修の対象の職層に応じた形の部分の中で、希望者ないしはそれぞれの職員の研修の台帳というのを、どういう研修を今まで受講したというものもありますので、そういうものを参考にしながら、じゃあ次はこのステップの部分の中でということで、指名する場合もありますし、希望者を募るというような形の中で設定をしております。

それとあと、対象者の参加の部分で、希望する職員というところの中があるわけですが、これにつきましては研修の内容、こういうものによって非常に人気のある研修のうちじゃないですが、ぜひやってみたいというものについては手は挙がるわけですが、なかなかそうじゃないものについては、希望のほうも少ないというような状況はございます。

以上です。

6 番 この研修の計画を見ますと、職員のほとんどが研修の、場所が職場外の場所、あるいは外部講師というものが担当されているわけです。人材育成には、職場内研修が非常に効果的、有効的であるということが高いと言われていますが、町独自で研修を進める、あるいは進めていくノウハウは庁

内にはあるのでしょうか。お伺いします。

総務安全課長　まずは研修の分で、専門的な形のものになりますと、講師自体もその辺に専門的になっている者が必要になりますので、これは研修センター等のそういう専門講師を招いての研修ということに頼らざるを得ないのが現状ということですが、あと職場内研修、先ほど町長の答弁にもありましたが、OJTですか、そういう形の部分の中で、それぞれの職場の中で業務の、業務のない人は公務員としてのあり方等含めた形のものについては、それぞれの部署の先輩上司が担うような形を行っておるという状況でございます。

以上です。

- 6 番　新人というとおかしいんですが、新入のいわゆる職員に対しての研修から伺いたいんですが、研修で一番大事なのが、いわゆる接遇ということになるのかなと思います。町民の方が役場にお越しいただくのは、年間3回から4回でしょうか、この程度かなと思います。その際に、この要件については町のどこへ行ったらいいのかなと思われる方多いんじゃないかなと、こんなふうに思います。そのときに、役場に行ってもパソコン等に向かってちっとも顔を上げてくれないとか、あるいは挨拶もしてくれない、こちらで声をかけないと向いてくれないというような声が町民の方々から時折聞こえます。特に、窓口の若い職員の方からそういうような態度が多いと、時折聞きます。恐らく、町のほうでもその辺のところはお耳に入っているかなと、こんなふうに思っております。町にとって、住民というのは最大のサービスの提供先であるはずですが、よく言われますが、役場は本当にサービス業だというようなことがよく言われておりますが、これらの不満が毎年のように聞こえて、なかなか解消されないという面が見かけられますけども、この辺のところをどこに原因があるのか、もし庁内で御検討いただければ伺わせていただきたいと思います。

総務安全課長　接遇ということ、これは議員もおっしゃるような形の中で、住民から声、電話でという形で、年間数件いただくと。そういう中で、まずは接遇の部分の中で、先ほど言いました、職員研修センターの中で行う接遇もありますし、そうでなしにもう少し身近な部分で参加できるという部分、1市2町で協議会を持っておりまして、その中で細かな形の中で接遇を行うという形のものを考案し、また一時期は町独自で新採用に限らずという形の部分の中で、この接遇という形が一番大切なところということで、実際実施した時期もございます。第一生命さんのほうから御支援いただきながら、そういう接遇関係の御指導をいただいたということもございますし、そういう形で何となく接遇の研修、それからあと電話応対、電話

ってというのは特に相手が見えませんが、そのしゃべり方とかそういう対応で、第一印象的な形の中で、町の印象をお持ちになりますので、ですから電話対応の関係についてもこういう研修もしかりですが、総務安全課のほうから職員全員に対してこうあるべきだという形も、あと挨拶もそうですが、こういうものを励行という形の中で、都度皆さんにインフォメーションしながら、朝礼の場でもそうですが、実施をしておるといってころもありますが、とはいっても、年間数名、時々によって、人間ですから、そのときの感情的なものによって対応ができないということ、また行動がっていうところもあろうかと思います。そんなものもあろうかと思いますが、町ではこういう接遇ということ自体は、非常な、非常に住民にとってみて、また住民でなくても町外の方々にとってみて重要なことだという形の部分の中で、進めているというのが現状でございます。

以上です。

- 6 番 今の挨拶についてのお話もありました。また、電話対応についてもお話がありました。私は電話対応については、すばらしいと思うのは、自分で電話を受けた担当部署並びに受けた自分の名前、これを相当数の方がおっしゃっていただいている、これは本当にすばらしいことだなと思います。あわせてそれが挨拶のほうに向けていただければと思うんですが、これは何はともあれ、今再三町長がお話しなさっておりましたけど、OJT、何よりもOJTだろうなと、こんなふうに思います。職場内研修の重要さだろうと思います。

実は、ある民間企業なんですけど、営業部門の新人の、3年間育成プログラムというのがございます。それを見ますと、導入研修として、導入研修ってというのは4月からあることなんですけど、社会人として最低必要な基本を身につけるということで、4月から6月まで3カ月をかけて接遇を中心とした基本ということをやっておるわけですね。1年目にはお客様に好感を持たれる営業活動ができる。そして2年目になると、お客様との接点を広げた営業基盤をつくるというような明確な目標ができております。そして4年目に入ると、もう職場のリーダーとしての意識づけをしていくというようになっているわけですね。こういうようないわゆる新採用職員に対しての入庁後の明確な一つイメージが大事だろうと、こんなふうに思います。特に、町民イコールお客様という考え方を徹底していく、これが不可欠だろうなと思いますけども、いかがお考えでしょうか。お伺いいたします。

総務安全課長 議員おっしゃいますと、町民イコールお客様と、この精神自体は大切なことかということで、これ自体は冒頭、先ほど議員もおっしゃいました、

町は最大のサービス業なんだというところの部分、こういうものも一回あるごとに町長も朝礼の際の訓示として職員に言ったり、また総務のほうに職員に対しての形の中で、啓蒙啓発という形の部分の中では言っているところでございます。

以上です。

- 6 番 挨拶あるいは接遇というのは、今お答えいただいたように、社会職員教育の第一歩だと思われます。その中で、町の研修事業計画によりますと、その研修項目の一つに、接遇リーダー研修というのが計画されております。主事級の5人が11月に1日受講します。大きな声で元気な挨拶という、社会人としての基本の第一歩であろうと思いますが、このリーダー研修の中の5人、1年間に1日だけの研修なんです、各職場の現状として、この研修を受講された5人の皆さん、あるいは去年までは人数が違うかと思うんですが、受講された方々のリーダーとしてどんな成果を出しているのか、おわかりいただければ伺いしたいと思います。

総務安全課長 接遇リーダー研修につきましては、南、開成の2市2町で共同開催という形の中で行っておるものですが、要はリーダー研修ということですので、各職場で接遇関係、模範となりながらほかの職員に接遇のあり方というものを指導していくという立場の育成研修ということでやっておるわけですが、こういう研修を受けた後、受けたものをそのままそれぞれの職場の中で後輩等に向けた形の部分で、指導的な形でということをやっていくのであるんですが、ただなかなか、ごくそういうリーダー研修を受けてるのが数名という形になりますので、職場全体をその雰囲気を持っていくってことはなかなか正直難しいところもあるところがありまして、これはそうはいっても全体的な形の中で、そのスキルアップを図るという形の中のそういう環境づくりをしていかなきゃいけないなということは、認識のほうはしております。

以上です。

- 6 番 職場の中で何事もリーダーをとるっていうのはなかなか難しい点はよくわかります。ただ、それが受講した以上、そういう責任っていうのもあるわけですから、ぜひリーダーシップをとっていただきたいなと、そんなふうに思います。

近隣の町の件なんです、入庁から4年目までの16名が、箱根の格式あるホテルで接遇の実践研修を行ったという話を聞いております。2人ずつ1週間交代で3カ月にわたって、いわゆるおもてなしを学んだそうです。住みたい町、あるいは住み続けたい町にしていくには、まず職員が変わらなければいけないという合い言葉のもとに、いらっしゃいませ、

ありがとうございました、この言葉、いわゆる町民にとって非常に重みのある言葉だなと、こんなふうに思います。また、こういう言葉が自然に今町の職員の中から出ているということは、同町の議員も話をしておりました。そんな中で、いわゆる自衛隊の体験入隊、これは節度ある生活態度、あるいは行動様式だとか精神面の鍛錬、こういったことも必要かと思うんですが、それだけではなくて、こういう接遇を中心とした実践の訓練に基づく体験なども、ぜひ大事だなと思いますが、導入されるお考えはありませんでしょうか。

総務安全課長 議員おっしゃるとおり、近隣の町のホテルで実践研修ということをやったり、またほかでは、スーパー等へ行って研修という形の、接客関係を含めた形の研修を行っているという話のほうも聞いておりますが、今具体的な形の中で、じゃあこれをやろうかという計画自体は現在のところありませんが、今後に向けて、こういう接遇という形の中で、研修を行うには実際それを励行して、日々励行してるようなところの中で学ぶべきものっていうのは非常に大きなところはあろうかなと思いますので、またこの辺のところは検討のほうをさせていただきたいと思っております。以上です。

6 番 検討していただくというお答えをいただきました。できれば、いつごろまでにどんなふうに検討していただくかというところまでお話ししたいんですが、質問時間がないものですから、先に進みます。

女性管理職の登用について、1つ伺いたいします。

23年、平成23年2月に政府は2020年までにあらゆる分野で指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%程度ということで、先ほど町長からも御答弁ありました。その実現のために、一定割合で女性管理職に登用する制度、いわゆるポジティブアクションと言われるものですね。この推進を掲げて都道府県各種機関や団体等に要請文が発信されたと言われております。我が大井町も、こういう全国的な傾向にある女性管理職に鑑みてお尋ねしたいんですが、いろいろと先ほども御答弁の中にございましたけども、資質や適材適所というものも当然勘案しなければならないことですが、町職員活性化ということにも触れて、この我が町ではポジティブアクションといったことを導入されるお考えはございませんでしょうか。

総務安全課長 ポジティブアクションということで、数値目標等設けながらこの数字の中で進めていくということですが、先ほど町長の答弁ありましたように、なかなか本町のような職員数が少ない自治体においては、1人のパーセンテージっていうのも当然高いんですね。ですから、その辺の部分の中

で、その数値目標を設けた形でいくつということになれば、当然ながら例えば30という目標があれば何人っていうのが当然出てきますが、1人の位置づけっていうのは結構大きいということ。また、全体の職員数の中のその配置状況というんですか、年齢的なもの、経験年数とかそういうもの、いろんなものですね。そういう部分を鑑みた中での、先ほど町長が申しました形で、要はそういう資質とか能力、そういうものを勘案した中での人材登用ということを原則ということがありますので、ですからいつまでという形の部分で見るのは、あと5年先にとか、そういうもの自体はなかなか今現時点の中では読めないところもあるというところがあるので、ですから数値的なものについては現時点の中では考えていないというような状況でございます。

以上です。

6 番 それでは、大井町男女共同参画プランについて、お伺いいたします。

4月の議会全員協議会で、同プランの改訂版をいただきました。それによりますと、平成27年度から33年度までの7年間で、この改定プランは遂行することになっておりますが、途中、社会情勢の変化に応じて見直しができるようになっておるわけです。前回、改定版が出る前の14年から23年までの10年間の共同参画プランというのがありましたけども、これも5年間で見直すことになっていました。この見直しとこの10年間の策定されたこのプラン、そういったものの総括があつて、この改訂版が出たんじゃないかと思われま。その辺の見直し、あるいは総括、そういったものの概要をお持ちでしたらお尋ねしたいと思います。

町 民 課 長 総括ということで、10年前の計画をまず全体を見ながら、それから当初の目標からそれぞれの落とし込みが、それぞれのランクの数、そういったもの、それからそれぞれの部署、それからその10年間で新たにできました個別計画等を整理しながら、そういった所属のオーダー的なもの、それから個別計画でもうでき上がってるものも総合計画にフィードバックしながら、そういったものを全体として、まずは事務局で総括をさせていただいて、それを各部署に戻していただいたものが現在あるということでございます。以上です。