

◎市長（角光雄君） ただいまの小川議員の御質問にお答えをいたしたいと思います。

御質問の新市、白山市の経営手法の改革についてであります。

職員一人一人が政策の評価を通じて、各種事業の目的や効果、課題を意識し、事業の見直しや事務改善に取り組み、効率的な業務の執行に努めることが大切と認識いたしております。これはまさしく職員の意識改革、先ほど村本議員もおっしゃったとおりでありますけれども、まさしく私もそのとおりだと思います。前々からそのように考えております。常に部課長会議には意識改革をしろと話しております。なかなか徹底しないのも事実であり、この辺が難しいんですけれども。しかし、今小川議員がおっしゃったように、本当に真剣に職員自体がやはり意識改革をして、いかに効率のいい中で市民サービスができるか、あるいはまた末端の行政としての事業執行ができるか、このことに尽きると私は思います。

そのためには、先般、白山市職員人材育成基本方針を策定いたしました。この基本方針の中で、これからの検討課題として上げた目標管理制度の導入については、来年度から実施することといたしております。目標管理制度とは、それぞれの部署の組織目標を明確にし、職員が個人目標を定め、業務を遂行することにより、市全体の目標を達成する組織マネジメントの手法であり、タイプの違いはあるものの、民間企業を初め最近では自治体でも導入されており、市民の立場に立ち、特にスピード感とコスト意識を持った市民に信頼される職員の育成を図ることといたしております。

次に、人材育成についてであります。

今ほど申し上げました白山市職員人材育成基本方針の中で、本市に求められる職員像として、「挑戦・改革する職員」を初めとして5つの職員像を制定し、人材育成のための総合的な取り組みを図っているところであります。

一方、先月、人事院において公務員の人事管理に関する報告がなされた中で、多様な有為の人材の確保と専門能力の向上、能力、実績に基づく人事管理を当面の課題とし、複雑・高度化する行政ニーズにこたえるための専門集団とする必要性を基本認識といたしていません。

今後は、これらのことを踏まえ市職員の資質向上のための研修をさらに充実させるとともに、人事管理全般について時代の要請に的確に対応した人材育成を推進してまいりたいと思うわけでありまして、今後も議員の皆さんのいろいろな御指導と御協力をいただかなければならんと、こんなふうにも思うわけでございます。