

○後藤守議長 日程第1，一般質問を行います。

通告順に発言を許します。

2番藤田謙二議員の発言を許します。

〔2番 藤田謙二議員 登壇〕

○2番（藤田謙二議員） おはようございます。2番藤田謙二でございます。ただいま議長より発言のお許しをいただきましたので、通告順に従いまして一般質問をさせていただきます。

先月は、関東地方において記録的な大雪や台風並みの暴風雨などの影響により、本市においても停電や土砂崩れ等に見舞われるなどの被害が発生しました。これまでの想定を超えるような昨今の竜巻発生や集中豪雨、北海道、東北地方の豪雪など、異常気象とも言われる天候や天災に対応すべく、新たな防災対策も考えていかなければならない時代へと移り変わってきているように感じています。

一昨日の市長による平成26年度施政方針の中でも、新たに総務部に防災対策課を設置して、頻発する災害への対応や地域防災計画の見直し、自主防災組織の活性化などを推進していくとの説明がありましたが、まさにこれからの時代、行政と地域が一体となって、さらなる防災対策の強化に努めていく必要があると実感しているところであります。

一方で、東京オリンピックの開催が決定してから最初となる冬季オリンピックがソチで開かれ、日本選手団もベテランに加えソチ世代とも言われる10代の若い選手がメダルを獲得するなど、次回オリンピックの日本選手のさらなる躍進へ期待のつながる明るい話題もありました。まさに若者ならではの勢いやパワーと、経験から成し得るベテランならではの技の光ったチーム日本の活躍、世代を超えた力の結集に感動を覚えたソチ大会でありました。ぜひ、地域においても子どもたちの夢、若い人たちの発想や行動力、中高年の方々の知恵や経験を相互に生かしたチーム常陸太田、ともに支え合う温かい常陸太田、そんな地域を築いていけたらと、オリンピックの日本チームの活躍を通じて改めて感じさせられた思いであります。

それでは質問に入ります。

1つ目は、人事管理についてでございます。

地方自治体を取り巻く行財政環境は、地方分権の進展、三位一体の改革など、さまざまな制度改革により大変厳しい状況へと変化してきています。そのような中、地方自治体には地域の意思と責任に基づく自主・自立のまちづくりが求められています。また、行政に対する市民要望は高度化、多様化しており、市民ニーズを的確に捉え適切に対応すべく、地方自治体の役割はますます増大しています。さらに総合計画に掲げるまちの将来像「快適空間～自然・歴史を活かし、人・地域がかがやく協働のまち～」の実現を図っていくためには、行政と市民が共通認識のもと、市民の参画と協働を進め、対等なパートナーシップとして互いの能力や知恵を生かしながら、地域社会の充実に取り組んでいくことが重要になっています。

そして、効率的な行政運営が求められる中、定員適正化計画に基づく職員削減が進められるなど、常陸太田市の未来を担う職員は少ない人員でこのような変革の時代に対応するとともに、これまで以上に行政をしっかりと運営する能力が必要になってきます。

そこで1点目として、人材育成についてお伺いいたします。職員一人ひとりが仕事に対するレベルアップや知識、能力の向上などを図るべく人材育成が重要になってきますが、①として、職員の研修について計画的に実施されているのかお伺いいたします。また、②として、平成21年度から職員の自発的に行う研究活動を支援する「職員まちづくり自主活動支援事業」に取り組みられていますが、これまでの実績と成果についてお伺いいたします。

次に、市民参画と協働によるまちづくりをより推進していくためには、市民の市政への参画を促進していくことと同様に、職員も地域活動に積極的に参加をしていくことが大切であります。職員も市民の一員という意識で市民目線に立って行動することにより、職場では学ぶことのできない新たな気づきや現場の空気を知り、ともに汗を流すことで職場以外でのネットワークの構築が図れるなど、自分自身のスキルアップにもつながるものと感じています。そこで③として、職員の地域活動への参加、推進についての考えをお伺いいたします。

また④として、地域と行政のパイプ役として、情報提供、情報交換やアドバイス、地域活動のサポートを行うことにより、地域づくりを支援し地域と行政の信頼関係の構築を図るため、地域ごとに職員を配置している「地域担当職員制度」であります。これまでも地域によるかかわり方や活動内容等の格差が指摘されてきていますが、その解消に向けた取り組みも含めた地域職員制度の現況についてお伺いいたします。

2点目として、人事評価制度についてであります。

この制度については、これまでも議会の中で取り上げられてきておりますが、人事異動や昇任などを含めた総合的な人事システムの確立のためにもとても重要であると感じておりますので、改めて取り上げさせていただきます。

それぞれの能力や実績等を的確かつ公平に評価、把握した上で、一層の適材適所への人事配置や給与の面での処遇の改善を図ることにより、職員のやる気、チャレンジ精神を導き出すことはもちろん、評価を通して自己の強み、または弱みを的確に把握することにより、自発的な能力開発、自己開発を促すことにつなげることを目的にこれまで試行されてきたと認識しております。

また、以前の議会答弁では、業績評価における個人目標については、能力に応じて3段階に設定し、難易度については評価者と職員が面談の上設定する仕組みとなっていて、試行期間における上司と部下の年3回の面談の実施による業務の進捗状況の把握、より細かな助言や指導、対話による相互理解などの成果があったとの検証結果の一方で、職員本人が行う自己評価と評価者が行う最終評価に差異が見られるなど、制度に対する習熟度を向上させる必要があり、全管理職員を対象に評価者の研修訓練を行うなど、評価者レベルの向上を図り、日常労務の中で所属職員の職務遂行に的確な助言、指導できるような体制づくりに努め、職員も再度研修を行い、職員一人ひとりの資質及び職務能力の向上が目的であることを再認識した上で職務に精励できるような制度にしていきたいとの答弁でございました。

試行期間延長から大分歳月がたっていますが、①として、改めて試験的導入の現状についてお伺いいたします。そしてこれまでのさまざまな検証結果を踏まえ、②として、今後の本格的導入に向けた考えをお伺いいたします。

3点目として、人事異動についてお伺いいたします。

本市の財産とも言える職員、役所というのは人材の宝庫であると感じています。そのような人材の活用については、職場活動、職員研修、人材評価のサイクルをもとに、その成果を次なるステップに結び付けるもので、市民サービスの向上という行政本来の目的に直結するとともに、時代の変化に即応する能力向上への実践研修の場につなげる重要なステージであり、人材評価に基づき年齢にとらわれない昇任や適材適所の配置などによる、現在いる人材を最大限に活用して行政運営を図っていくことが重要であります。

また高度化、複雑化する行政の各領域においては専門知識を必要とする場合も多く、職員の能力や適性を生かした人事配置等の人材活用も大切となり、職員の知識、能力、経験を最大限に生かし、プロフェッショナルな職員の育成に向けた人材開発との連携を強化していくことも求められています。

そこで、今年度もまもなく人事異動の時期を迎えるわけですが、①として、職員の希望に配慮した異動となっているのかお伺いいたします。②として、前述の人事評価にも関連するものではありますが、職員の適正把握についてはどのように行われているのかお伺いいたします。③として、適性に合った配置やプロフェッショナルな職員育成についてのお考えをお伺いいたします。

2つ目は、歴史を生かしたまちづくりについてでございます。

歴史を生かすという切り口は、まちの将来像として掲げるビジョンに向かうための1つのツール、手段であり、目指すべき町の姿そのものではありませんが、向かうべき明確な方向性が曖昧となっている状況下、ビジョン策定の足がかりとなってほしいとの願いのもと、歴史を生かした町という観点に的を絞って質問をさせていただきます。

市のホームページ上でも、「本市は多くの遺跡や古墳群に見られるように、縄文・弥生の時代からこの地域の中心地として栄え、平安時代の末よりは、県北地方一帯を支配した常陸の豪族、佐竹氏の本拠地として約470年繁栄しました。江戸時代に入ると、徳川光圀公が晩年を過ごした西山荘や水戸徳川家歴代藩主の墓所である瑞龍山、11代藩主昭武公の山荘天竜院などに代表されるように水戸藩領地として発展し、明治時代には郡役所の設置や棚倉街道の商業中心都市として繁栄をしてきました。また、平安時代より72年ごとに行われ、平成15年には第17回目が行われた西金砂神社と東金砂神社の磯出大祭礼など、歴史と文化あふれるまちです」とのプロフィールが紹介されています。

そんな歴史を誇る町として、1点目として、歴史を生かした取り組みについて、これまでの具体的な取り組みと成果についてお伺いいたします。

次に、歴史資源の保護、活用については、佐竹氏や水戸徳川家関連の史跡、県内2位の規模の梵天山古墳、東西金砂神社の祭礼、巨樹・巨木の天然記念物など、国指定4件、県指定43件、市指定94件、国選択1件、国登録14件に上り、郷土の歴史や文化を知る上で欠くことのできない資料であり、長い歴史の中で生まれ、守り伝えられてきた貴重な市民の財産であります。郷土を理解し、将来を展望する上でもかけがえのない遺産であり、次の世代へと確実に伝えていくことが今を生きる私たちの責務でもあります。

一方、経済状況の変化や少子・高齢化、東日本大震災の影響などにより、文化財の指定はされていないものの地域の歴史と文化を知るために重要な建造物や歴史資料など、将来への存続が危ぶまれているのも事実であります。そのような中2点目として、歴史的建造物の保全についてお伺いいたします。

歴史的な建物や街並みは、地域の歴史と暮らしを今に伝え、個性あるまちづくりや景観づくりにつなげることができるその町固有の大切な資産と言えます。その価値を見出し、保全、活用を行いながら地域の活性化を目指していくためには、町を文化資産として捉えるなど、これまでとは異なる切り口で地域の将来像を考えていくことも重要になってきます。

そこで平成19年から、筑波大学の藤川教授などに依頼して歴史的建造物の調査が行われてきたと認識していますが、①として、歴史的建造物の調査後の状況についてお伺いいたします。②として、震災以降大きなダメージを受け、現在も修復が進んでいない郷土資料館分館の現況についてお伺いいたします。③として、現在修復工事が進められている郷土資料館、梅津会館修繕後の活用策について考えをお伺いいたします。

3点目は、諸制度の活用についてであります。

歴史的建造物や街並みの残っている県内のそれぞれの地域においては、行政と市民がともにまちづくりに取り組んできていますが、震災においては大きな打撃を受け、悔しい思いと無念の気持ちでいっぱいだったと推察するところです。

そのような中、桜川市真壁地区は、震災9カ月前に重要伝統的建造物群保存地区に選定されたことにより、災害復旧の90%の補助が約束されました。また茨城県では、登録文化財の災害復旧工事費75%の補助を決定するなど、災害時における歴史的建造物の保存には、文化財としての法整備が重要であることが明確になりました。真壁地区も最初は「登録文化財制度」を利用して登録文化財を出す、増やすということから始まり、今ではその数104棟に至っています。

この「登録文化財制度」は、阪神淡路大震災を機に平成8年に新設された制度で、原則として建設後50年を経過した建物が対象であり、財政面の補助はないものの、所有者の意思による登録なので、場合によっては壊すことも認められている文化財として、年間に500件程度が認定されているものです。

そこで、本市においても築50年を超える建物が多く存在する中、登録文化財を増やすことを推進すべきと思いますが、①として、登録文化財制度の活用についての考えをお伺いいたします。

次に、平成20年に制定された「歴史まちづくり法」及び昭和50年に制定された「重要伝統的建造物群保存地区制度」についてであります。「歴史まちづくり法」とは、国が指定した重要文化財の現存する周辺地域における歴史的風致維持向上に関するためのもので、現在44市町が制定されています。本市においては、太田一高の講堂や水戸徳川家瑞龍山墓所が国指定の重要文化財としてその対象となり得るため、この「歴まち法」の活用も可能になるわけです。真壁地区は、この「歴まち法」についても、平成21年に歴史的風致維持向上計画の認定を受けています。

また、「重要伝統的建造物群保存地区制度」は、自治体が保存地区条例を制定し、国へ申請後、国が選定するもので、建造物の管理、修理、修景、復旧、買い上げについて国が補助するもので

あります。これまでに全国で106の地区が選定されており、県内では真壁地区が平成22年度に選定されています。

前述したように、真壁地区ではこの重要伝統的建造物群保存地区に選定されたことで、震災後の手厚い修理補助、国と市が90%、さらに県が個人負担の4分の3に当たる7.5%、自己負担はわずか2.5%でありました。また、地区外の登録文化財にも国と市が200万円の補助金交付、さらには個人負担分の4分の3を県が補助するなど、歴史的な建造物を守ろうといった力強い動きにより、現在修復工事が順調に進んでいるわけであります。「転ばぬ先のつえ」ということわざがありますが、まさに先にアクションを起こしておけば、いざというときに何らかの手助けが得られるという典型的な事例であり、何の策も講じずに受け身の体制でいたのでは、何も変わらないどころか現状よりも悪い状況に衰退してしまうと危機感を抱かずにいられません。

最近では、市民サイドでも市内の建築士会関係者やNPO団体を中心となり、歴史的建造物保全から地域の活性化を考えようといった動きも見られるようになってきています。そこで②として、本市における「歴史まちづくり法」及び「重要伝統的建造物群保存地区制度」の活用についての考えをお伺いいたします。

以上、15件についてお伺いいたしまして、私の1回目の質問を終わります。答弁のほどよろしくお伺いいたします。

○後藤守議長 答弁を求めます。総務部長兼政策企画部長。

〔佐藤啓総務部長兼政策企画部長 登壇〕

○佐藤啓総務部長兼政策企画部長 まず、人事管理についてのご質問にお答えをいたします。

初めに、人材育成についてのご質問の中で、職員の研修について計画的に実施されているのかとご質問がございましたけれども、毎年職員研修計画を策定しまして、これに基づき研修を実施しているところでございます。

研修計画におきましては、研修体系として大きく3つの研修種類を定めております。1つ目は、日常業務を離れて一定期間集中的に業務遂行に必要な知識や技術を習得することを目的とする職場外の研修、2つ目は、日常業務において上司や熟練者からの助言指導という形式で行われる職場研修、3つ目は、職員が自己の能力を開発するために主体的に取り組む自主研修でございます。

その中で、職場外研修の1つであり、各職務階層におきまして必要な知識の習得及び能力開発を目的とした基本的かつ必須の研修として位置づけております階層別研修についてご説明をいたします。

職員はその職務階層によりまして、必要とされる知識や能力が変わってまいります。例えば新規採用職員は、公務員倫理やビジネスマナーなど市職員として基本的な知識等が必要となります。管理職は、組織経営や労務管理などマネジメント能力が求められるところでございます。このため今年度から研修計画におきまして、それぞれの職務階層において受講すべき研修科目を明確にし、各職員が職員として採用されてから退職するまでの期間に、いつどこでどんな研修を受講するのかをイメージできるように研修プランを定めたところでございます。

また、その他の職場外の研修といたしまして、職員の能力と資質の向上を図るため、1年間の

国（総務省），それから県への派遣研修も行っているところでございます。

次に、「職員まちづくり自主活動支援事業」のこれまでの実績と成果についてのご質問にお答えいたします。

この制度は、まちづくりについて自主的に研究する職員グループの活動に対し、10万円を上限として支援することで、職員の自己啓発及び改革意欲の高揚を図るとともに、新たな政策提案を導き出し市政運営に反映させることを目的として、平成21年度に創設いたしましたものでございます。

これまでの実績でございますが、平成21年度は9グループ、22年度は4グループ、23年度は2グループ、24年度は1グループ、そして本年度は2グループが支援を受けているところでございます。本年度の活動の状況でございますが、市役所内外よりゲストを招きまして、それぞれの仕事の流儀について講話をお願いし、これにより職員のキャリアデザインを考える機会を提供する自主研修を開催しているグループが1つ。そして2つとしては、再生可能エネルギーの導入による地域の活性化を図る方策を研究するグループがでございます。

事業の目的の1つである新たな政策提案を導き出し市政運営に反映させるところまでは至っていないものの、もう一つの目的である職員の自己啓発及び改革意識の高揚を図ることにつきましては一定の成果が出ているものと考えております。

なお、申請グループの数が年々減少していることから、支援対象経費の見直しや職員個人での申請も可能とするなど、申請者が利用しやすい制度となるよう改正を行ってきたところでございます。引き続き制度の目的を達成できるよう制度の見直しを進めてまいりたいと考えております。

次に、人事評価制度についてでございますけれども、議員ご発言のとおり、これまで試行してまいった中では、職員本人が業務目標を設定し、これにつきまして評価者が面談を行い、助言や指導を行ってまいります。設定された業務目標の難易度——高中低とありますけれども、この難易度の判定基準が抽象的であり、同様の業務目標につきまして職員によって異なる難易度の判定となる事例が多く見られております。業務目標の難易度判定は、その後の評価の基礎となるものであり、この設定において統一性を確保することが最も重要であると考えているところでございます。

現在、これらの状況を改善するために、既に導入している自治体の業務目標の難易度判定基準等の例を参考としながら制度を練り直しているところでございます。平成26年度には試行を再開し、早期に本格導入ができるよう努めてまいります。

最後に、人事異動についてでございますが、毎年12月に部長級を除く全職員を対象に、翌年度の人事異動希望調査を行っているところでございます。また、各部長などから翌年度の人事及び組織に関するヒアリングも行っているところでございます。

定期人事異動方針におきましては、職員の職務における自己評価及び希望や意欲を可能な限り尊重するものとしておりまして、異動希望職員のうち異動を行ったものの割合としては、平成24年度は51.2%、平成25年度は45.9%となっているところでございます。一方で、採用から10年間は希望にかかわらずおおむね3カ所の職務を経験できるよう異動させているところで

ございます。

次に、職員の適性把握と適性に合った配置についてでございますが、既に答弁いたしましたように、採用からおおむね10年間につきましては、さまざまな分野の業務経験を通して幅広い経験と知識を身に付ける時期と定めておりまして、この10年という期間中に3カ所以上経験するよう人事異動を行うものとしているところでございます。今後は、この期間においてそれぞれの職員が自分の適性を把握し、その後のキャリアデザインに生かすことができるよう職員研修ともあわせ運用してまいりたいと考えております。

○後藤守議長 市民生活部長。

〔荻津一成市民生活部長 登壇〕

○荻津一成市民生活部長 職員の地域活動への参加推進について、並びに地域担当職員制度の現況についてのご質問にお答えいたします。

初めに、職員の地域活動への参加推進についてお答えいたします。本市では現在、行政と市民、企業等がともに考え、ともに行動しつくっていく市民協働のまちづくりを進めているところでございます。そのような中、特に行政に携わる職員には、地域の一住民として地域の活性化や発展に貢献し、地域に信頼される人材であることが求められております。そのためには職員が一住民として積極的に地域活動に参加し、ともに行動し、汗を流し、現場の空気を知ることが必要であり、そしてそこから出た課題を行政の課題として捉え、地域住民と連携しながらその課題解決に向けて取り組んでいくことが大事であります。そのことにより職員の資質向上につながると考えております。このような考えのもと、職員には地域活動への自発的かつ積極的な参加を日ごろより促しているところでございます。

本市の地域担当職員制は、ただいま申し上げたような考えを網羅した制度で、職員が地域住民の一人として地域活動に参加し、町会組織やその地域の活性化のために活動する方々と連携協力し、その地域活動をサポートすることを通して、地域との信頼関係の構築や職員の資質の向上を目的として実施しているところでございます。

次に、地域担当職員の現況についてでございますが、今年度初めには、各地区のリーダー、サブリーダーを対象とした会議を開催し、活動状況の情報交換、地域情報の共有化を図るとともに、本市が取り組む新規事業概要の研修を新たに行うなど、地域担当職員としての意識づけに努めております。そして、各地域担当職員は、それぞれの地域内活動等に参加し、地域との良好な関係を築きながら地域行事開催のサポートなどを実践しております。しかし活動状況に差が生じている地域があるのも実情でございます。

このようなことから、今後におきましては年間を通してリーダー、サブリーダー会議や地域担当職員の情報交換会などを定期的で開催し、詳細な活動状況の把握に努めるとともに、職員同士の情報、意見交換の機会を増やし、課題、問題点等の共有並びにその解決策を話し合える体制を整備し、問題の解消に向け努めてまいりたいと考えております。

○後藤守議長 教育長。

〔中原一博教育長 登壇〕

○中原一博教育長 ご質問の歴史を生かしたまちづくりについてお答えいたします。

まず、1点目の歴史を生かした取り組みのこれまでの具体的な取り組みと成果につきましては、平成19年度より10月の第3土曜日、日曜日の2日間において、各地域が主体となり普段公開されていない文化財を一斉に公開する指定文化財集中曝涼を実施し、毎年4,000人近い方々にご来場いただき好評を得ております。また、県指定の西山荘について国の指定に向け調査を進めるとともに、復旧中の国指定水戸徳川家墓所については、公益財団法人徳川ミュージアムが一般応募者に加え市内の中学生を招く春・秋の特別公開を実施しております。さらには、市民協働の提案型まちづくり事業において、水府地区の二孝女の検証や中染阿弥陀堂及び山入城の環境整備等が図られております。エコミュージアム活動におきましても、各地区にある歴史文化的資源を地域のお宝として掘り起こし、整備、活用することにより地域の元気づくりを推進し、お宝を活用とした「てくてくウォーク」として、市広報に特集を組み広く紹介をしております。

これらの各種事業の実施により、常陸太田市の歴史と文化を市内外の方々に広く知っていただくとともに、地域の宝として守り活用する機運が高まり、地域コミュニティの活性化と文化財保護意識の向上に大きく寄与しているものと考えております。

2点目の歴史建造物の保全における調査後の状況といたしましては、市内の地区50年以上を経過した建造物について調査を実施したものであります。その内訳といたしましては、鯨ヶ丘地区673棟、町屋地区22棟、天下野地区24棟、小中・小妻地区27棟の計746棟を調査いたしました。そのうち特に価値のあるものと判断できた33棟と当該調査実施前に調査済みであった5件を合わせた38件については、詳細調査を実施いたしましたところでございます。

この建物のうち、鯨ヶ丘地区の3棟につきましては、現在国へ登録に向け申請を行っているところであり、今後につきましても登録に値するものにつきましては、順次申請手続を進めてまいりたいと考えております。

次に、郷土資料館分館の現況といたしましては、震災において被災し閉館している状況にあります。この分館は、個人からの借用物件であるとともに、修復につきましては多額の費用を要することから、よりよい方向性が見出せるよう相手方との協議を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、梅津会館修繕後の活用策についてでございますが、梅津会館は今回の改修により一部解体及び耐震改修工事を行うとともに、旧法務局につきましても資料の閲覧場所及び文化課の事務所として一体的な活用を図ってまいります。

梅津会館につきましては、西側部分に新たに展示室を整備し、展示内容の充実を図りながら、人々により多く訪れていただけるよう当市の文化財等を広く展示するなど、魅力ある資料館となるよう努めてまいります。また、多くの市民の方々が集い、憩える場所として1階に常設展示室とサロンを設け、2階を多目的スペースといたしました。より有効的な利用が図られるようNPOの活用や市民の方々からなる運営委員会を設置してまいります。

3点目の諸制度の活用の登録文化財制度の活用についてでございますが、「登録有形文化財制度」につきましては、所有者の同意と文化庁調査官の現地調査などが必要となります。従来の指定制

度に比べ届け出制であり、活用や改築についても柔軟な仕組みの制度になっており、市内においては現在までに梅津会館、旧町屋発電所など14件の登録がなされております。さらには先に申し上げましたが、現在3件の登録の申請手続を行っており、今後につきましても登録有形文化財の登録を増やす方向で申請を進めてまいりたいと思います。

続きまして、「歴史まちづくり法」及び「重要伝統的建造物群保存地区制度」等の活用につきましては、これらの制度には国の特別な支援などがあり、歴史的風致の維持や建造物の保存活用には有効な手段であると理解をしております。

特に「歴史まちづくり法」については、当市は制度の対象市町村であり、その導入について内部での検討を進めてまいりましたが、課題等があり見送ってきた経緯もございます。しかしながら、当市の魅力あるまちづくりとPRを進めていく上で歴史は重要な要素であると考え、市内に数多くある歴史資源について保存活用計画を策定する必要があるものと考えております。

この計画の策定に当たっては、歴史資源がほとんど個人所有であることから、まず基本となることは、所有者に価値を伝え認識いただくとともに、その考えや意向等について捉え理解していただくことであると考えております。今後は所有者の意向等を把握した上で、個別に保存活用並びに市内をそれぞれの特徴によりエリア分けをした保存活用のあり方を考え、点と面による保存活用計画を策定してまいりたいと考えております。さらには、この保存活用計画を組み入れるとともに、「歴史まちづくり法」などの各種国の支援制度の活用により、地域の意向に沿ったまちづくりの推進が図られるよう協議を進めてまいります。

今後とも歴史資源の保存を進め、その有効活用による当市の魅力づくりに努めてまいりたいと考えております。

○後藤守議長 藤田議員。

〔2番 藤田謙二議員 質問者席へ〕

○2番（藤田謙二議員） ただいまは、各項目ごとに答弁をいただきありがとうございます。それでは2回目の質問をさせていただきます。

大項目1の(1)①については、現況を理解いたしました。その中で再質問であります。研修体系としては職場外研修が主なものでありましたが、市長も施政方針の中で「OJTなど各種研修を行い、職員の資質及び能力の向上に努める」と述べられています。職場外研修については、職場における日常業務の疑問などを解決する最適の場であり、職員一人ひとりの特性に応じたきめ細かな指導も可能になるなど、能力の開発や向上に大きな期待ができるものと感じておりますが、日常業務において行われているOJT以外に、職場内研修等についてどのような形で行われているのかお伺いしたいと思います。

○後藤守議長 答弁を求めます。総務部長兼政策企画部長。

○佐藤啓総務部長兼政策企画部長 お答えいたします。職場内の研修ですけれども、本年度の事例を申しますと、まず1つとして、新規採用職員の研修がございます。市長の講話ですとか、他の市の職員が講師となって行う接遇、文書事務、公務員制度や公務員倫理、また、政策形成基礎等の研修をしております。こちらは前・後期合わせて4日間実施しています。

また、メンタルヘルスの研修といたしましてセルフケア研修、こちらは外部のカウンセラーをお呼びして、全職員を対象に自律訓練法研修、要するにストレスを取り除くような心身の健康法を教えるというようなものを行っています。また、ラインケア研修ということで、こちらは保健所の所長さんに来ていただきまして、係長以上を対象に部下の変わった様子とか困っている様子がないのか把握するような技術を教える研修、また、ゲートキーパー研修ということで、市の保健師さんが全職員を対象に研修をしています。また、管理職員を対象にしまして、研修DVDなどを使ってパワーハラスメントですとか、セクシュアルハラスメントの研修なども行っているという状況です。

以上でございます。

○後藤守議長 藤田議員。

○2番（藤田謙二議員） ありがとうございます。わかりました。

それでは次に移ります。②についてですけれども、申請数が年々減少しているという中で、経費の見直しや制度改正を行ってきているということですが、なかなか結果として増加に結びついていないということは、別のところに原因があることも考えられると思います。事業自体は自己啓発意欲や市政の参画意識を高め、組織の枠を超えた職員相互の協働体制の強化であったり、政策提案の創出や職員資質の向上につながるものと感じていますので、検証を続けながら制度の中身を職員によく浸透させた上で、なお一層の活用推進に期待をしております。

③については、市民協働といった行政と市民の間でさらなるパートナーシップを構築していくための政策を進めているけれども、重要であるということ言うまでもありません。職員が地域住民として職場や家庭における役割に加え、プラスワンとして社会貢献活動や地域づくり活動、町会であったりPTA、消防団、NPO法人などの活動に参画することは、地域住民と思いを共有して、ひいては現場の市民目線で行政を推進することにもつながるものと感じています。

そのような中で積極的な参加を促すためには、組織全体で支援できる方策も講じていく必要があると思います。例えば自己申告制度などによる活動評価であったり、顕著な活動の表彰制度などによる検証であったり、有給休暇の取得促進なども方法の1つであると思いますので、ぜひ参加しやすい環境整備に努めていただきたいと要望いたします。

④についても今の件と同様ですけれども、組織全体で機運を高めるような職場環境整備の体制づくりが大切であると思います。ぜひ年々活動状況が進展していくような継続的な働きかけをお願いしたいと思います。

そして職場内の環境整備については、組織や職場における方針や目標を明示し、職場全体で達成に向けて取り組んでいくなど、具体的な目標について議論やミーティングを重ねながら、より積極的に仕事を進めていけるような仕組みづくりであったり、職場で設定した目標を達成するための情報の共有化、職場相互の連携、いわゆる部署を越えた横の連携、さらには職場内での業務改善などに関する意見交換や提案など、仕事に対する前向きな姿勢、行動が職場の活性化につながるものと思います。

職員同士の勉強会や情報交換の場、また、オフサイトミーティングなどの実施も職員の自主性

を引き出すとともに、問題意識や学習意欲を向上させるといったメリットにつながるものと思います。ぜひ活気のある職場、やる気の出る職場の形成に向け、職員意識が高揚するような環境づくりに期待をします。

(2) につきましては、現況を理解いたしました。人事評価制度は設定した目標が抽象的であったり焦点がぼやけたターゲットだったりすると、目標そのものに対する努力ではなく、活動すること自体で評価を得ようとするマインドが生まれやすくなってしまったり、評価する人の評価能力に差があったり、評価の仕方が曖昧な状態で導入してしまうと個人の不公平感から上司や職場への不信感であったり不満を逆に募らせてしまうということにもつながりかねませんので、しっかりと制度を練り直して、導入するというよりは機能させることをぜひ重視して取り組んでいただきたいと思います。

パソコンの世界に例えてみますと、パソコンを購入してワードやエクセルのアプリケーションプログラムをインストールしても、OSであるウィンドウズをインストールしていなかったり、パソコンの操作訓練を行っていないければ十分に機能できないことと同様で、ぜひ「導入する」から「機能させる」といった認識で進めていただきたいと思います。

(3) の人事異動についても現況を理解いたしました。役所の職員の異動というのは、場合によっては転職に近い状況もあると思います。そういった中で、職員の能力や適性を生かした適材適所の配置及び専門的な領域においては10年先、20年先を見据えて専門職員の育成を強く望みたいと思います。

そして人事管理全般についてわかりやすく、職員を本市の特産品であるブドウに例えてみると、職場の環境はブドウが育つ畑と同じで、よい畑にはよい作物が育ちます。種をまくのは採用、人材確保であります。作況調査は評価、食べごろになって選別し適する商品への加工は、昇任や異動という人材活用になり、研修は種から大きくておいしいブドウになるための肥料や水と言えます。このように職員研修、職場環境整備、人事管理が互いに連携し、相乗効果を発揮できるような体制づくりが人材育成にも必要不可欠であり、そのような総合的な人事システムの確立をぜひ構築していただきたいと思います。

大項目2の(1)①については理解をいたしました。引き続き、現在取り組まれている指定文化財の集中曝涼やエコミュージアム活動等の促進を図って、本市の歴史と文化を市内外に周知し、地域の宝として守り活用する機運を高め、地域コミュニティの活性化と文化財保護意識の向上に努めていただきますよう要望いたします。

そして(2)の①については、築50年以上の建物746棟を調査し、特に価値のあるものと判断できたものが38棟あり詳細な調査を実施したということですが、その地域の内訳についてお伺いをいたします。

○後藤守議長 答弁を求めます。教育長。

○中原一博教育長 38棟の内訳についてでございますが、当該調査分といたしまして、鯨ヶ丘地区28棟、町屋地区1棟、小中・小妻地区4棟を合わせた33棟と、別に調査をした分といたしまして大里地区の5棟となっております。

○後藤守議長 藤田議員。

○2番(藤田謙二議員) ありがとうございます。先ほどの答弁でも、鯨ヶ丘地区3棟については国登録に向け申請中で、今後も登録に値するものは順次申請手続を進めていくということでありましたけれども、現時点で登録に値するものは何棟程度あるのかお伺いをいたします。

○後藤守議長 答弁を求めます。教育長。

○中原一博教育長 登録に値する現時点での棟数でございますが、現時点で鯨ヶ丘地区が18棟、小中・小妻地区4棟、大里地区3棟の合わせて25棟程度と考えられます。

○後藤守議長 藤田議員。

○2番(藤田謙二議員) はい、ありがとうございます。県内の歴史的建造物の分布に目を向けてみますと、比較的広いエリアに点在しているところが多い中、常陸太田の場合、特に鯨ヶ丘地区については一定の狭いエリアに密集しているというのが他の地域と違った特徴であるとの評価も伺っていますので、ぜひ重点エリアとしての推進にも期待をしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(2)②については、震災において被災し、閉館しているということですが、被災状況について詳しく現況をお伺いしたいと思います。

○後藤守議長 答弁を求めます。教育長。

○中原一博教育長 郷土資料館別館の被災状況でございますが、震災により建物外部では屋根瓦の崩落と壁の一部に亀裂が入り、内部では1階にあった鉄製の金庫が倒れ、これにより展示ケースの一部を破損しております。また、屋根瓦の破損による措置としまして、2階部分の瓦を全部外し、ブルーシートと崩落防止ネットをかけておりますが、2階内部に雨漏りが見られる状況となっております。

○後藤守議長 藤田議員。

○2番(藤田謙二議員) はい、ありがとうございます。茨城県建築士会のヘリテージマネジャーのグループも保全に向けて高い関心を示していただいております。支援策等も考えていただいているようでありますので、今のままの放置状態が長引けば長引くほど、坂を上り下りする高校生など歩行者や車両等の安全性の確保といった点からも、さらには建物そのものの傷みも増大してしまうのではと危惧されますので迅速な対応を要望いたします。

そしてこの建物の存在価値という点も十分に考慮していただきたいと感じています。明治36年から今日まで十王坂の一角に立地し、常陸太田の繁栄とともに歩んできたまさに歴史的建物でありまして、近年では梅津会館同様、歴史ある町のシンボルの1つとして、また坂の町を象徴する景観の1つとして、さらには多くの人々の記憶のよりどころとしても大切な役割を担ってきた建物であります。所有者の意向はもちろんです。地域の方々の意見も伺っていきながら、よい方向性を見出していきたいと重ねて要望いたします。

(2)③については、より有効的な利用が図られるよう運営委員会を設置するという事ですので、趣旨に沿ったメンバー構成等を調整の上、魅力アップにつなげていただきたいと思います。また、NPOの活用に加えて地域おこし協力隊などのアーティストなどの活躍の場としても可能

性が広がっていくものと感じていますので、今後検討して行ってほしいと思います。

(3) の①については理解をいたしました。対象となる建物の所有者に柔軟な仕組みの制度であるということを十分に理解していただけるような説明に努めていただいて、登録文化財の増加を推進してほしいと要望いたします。

(3) ②については、「歴史まちづくり法」の導入について検討を進めてきたが、課題等により見送ってきた経緯があるとのことでありましたが、その課題は一体どういったものがあったのかお伺いをしたいと思います。

○後藤守議長 答弁を求めます。教育長。

○中原一博教育長 平成22年4月に庁内関係5課で実施いたしました「歴史まちづくり法」の勉強会における課題等で出されたものといたしましては、1つ目には、当市の歴史及び文化財を生かすまちづくりの総合ビジョンをまず策定する必要があること、2つ目としまして、地元住民の方々の合意、コンセンサスを図る必要があること、3つ目といたしまして、建造物等所有者の自己負担があることについても理解を得る必要があることなどとなっております。

○後藤守議長 藤田議員。

○2番(藤田謙二議員) 昨年12月に、市議会としても水戸徳川家墓所瑞龍山を視察し、復旧が進んでいる状況を見てきましたが、先ほど来言っている「歴まち法」の今後の活用についても十分考えられると思いますので、改めて検討を再開してほしいと要望いたします。

歴史的な建物は失ってからその偉大さに気づいたのでは手後れです。壊すことはできてももう一度作り直すことはできません。まさに長い歳月を経て今に至る先人から引き継がれた地域の宝であると思います。

近年、歴史を生かしたまちづくりの動向としては、近代化の時代の新規建設から維持再生へと、また、目的としての保存から方法としての保存へ、さらには街並み保存から歴史を生かしたまちづくりへと考え方も「保存」から「活用」へと変わりつつあります。どんな町を将来つないでいったらいいかという明確な方向性を歴史や文化、商工や観光といった観点から改めて整理し、関連する部課が横断的な視点に立って地域住民とともに地域の個性を生かしたビジョンを策定の上、その実現へ向けた年度計画を立てていきながら計画的な整備を進めていただきたいと要望いたします。私の一般質問を終わります。ありがとうございます。