

11 番(小川義昭君)

ぜひ丁寧に御検討願います。

次に、本市における人事評価について取り上げたいと思います。

言うまでもないことですが、市民協働でつくるまちづくりといった施策を推し進めようとする場合、多様な市民ニーズに的確に対応すべき職員の皆さんの働きがいを喚起し、奮起を促すような職場環境、労働条件の整備が不可欠だと考えます。

幸いにも、本市では、平成 28 年度から地方公務員法に基づく人事評価が実施されています。職員の能力、実績の把握を目的に管理職と職員の面談が年に3回行われ、年に2度、管理職が行う職員個々の評価を昇任、異動、人材育成に反映させる取り組みは、従来の年功序列、慣例による硬直した人事管理を一新させるものだと受けとめています。

しかしながら、本市の一部の職員の皆さんからは、次のような声が漏れ聞こえています。いわく昇進選考時に正当に評価しているのか、評価基準が不明だ、実力主義を基本とするなら、昇任、不昇任の評価基準が明確にされるべきだ、女性活躍社会というお題目を抱える弊害として、やみくもに女性管理職をふやしている気配があり、実力に裏打ちされない女性の優遇が気がかりだ、真面目に精励し、頑張る姿を誰が見てくれるのか、遅い昇進に納得できず、働く意欲を失ってしまった、男女別、出身自治体別といったバランスを気にする余り、人事評価に差別が生じている。

今この場で実際に耳にした職員の幾つかの声を列挙しましたが、こうした冷めた見方、感想が根強く存在することを執行部サイドは強く自覚しておくべきであります。

そこで、2点質問いたします。

本市の昇進、昇格、異動などは、本当に客観的な能力、実績に基づく人事評価の結果なのでしょうか。男女や出身自治体の別なく、的確な評価が行われ、適材適所や人材育成も実践されているのでしょうか、本市人事評価の実情についてお答えください。

2点目、平成 28 年度に始まった人事評価制度は、今年度で3年目となります。制度の運用に当たっては、より高い能力を持った職員の育成を図り、組織の活性化と公務能率の向上に努めるとありますが、果たして有効に機能しているのか、成果についてお伺いいたします。