

11 番(小川義昭君)

そういった声は直接、副市長のところに行くことはまずあり得ないことであります。いずれにしましても、そういった声があるということをやはり執行部の皆さん方も肝に銘じておいていただきたいなというふうに思います。

いずれにしましても、この人事評価の要諦というのは、人材育成、それから組織の活性化と同時に、職員のやる気を促す、そういったものであるかなというふうに思います。特に評価というときには評価者、評価をする人の評価レベル、こういったこともしっかりと上げていくことも大事な。そして今後とも適切な人事評価制度が運用されますことを御期待いたします。よろしく願いいたします。

本市のさまざまな現場では、有能な女性管理職の皆さんが大勢活躍されています。その一方で、女性職員の間では、管理職へと昇進していく意欲が男性職員と比べて希薄であり、特に中堅以上の女性職員にこうした傾向が強いと伺っています。

なぜならば、女性職員の皆さんの多くは従来、昇進志向の強い男性職員と比べ、ともすると補完的、補助的な業務を担いがちで、難しい事案や高度な判断を要する業務の中核を担う経験を積む機会に恵まれなかったからに違いありません。

もとより、公務を担う立場の一方で、主婦として母として、家事や育児に追われる現実も足かせとなり、昇進への意欲が希薄になったとしても無理からぬところと言えましよう。

本市には、間違いなくすぐれた能力を潜在させながら、管理職についていない女性職員が多いのではないのでしょうか。こうした人的な損失を是正すべきではないかと考え、2点について質問いたします。

1点目、すぐれた能力を秘めていながら、管理職への登用を望まない女性職員の士気の高揚、意識の改革は今日の自治体にとって不可欠な命題と言えます。こうした視点に立った人事政策上の取り組みの有無について答弁を求めます。

2点目、女性職員が思う存分活躍できる労働環境の整備が必要ですが、現在どのような対策が行われているのか、女性職員の研修制度の実情とあわせお尋ねいたします。