

平成27年第3回定例会一般質問（平成27年9月30日）

◆5番北山議員 ちとせの未来を創る会、北山敬太でございます。

本定例会のトップバッターとして、登壇をさせていただきます。議員になって、初めての一般質問ということで、お聞き苦しい点もあるかと思いますが、市民の負託に応えるべく、真摯にお尋ねをしてみたいと思いますので、ぜひ、前向きな御答弁を賜りますようお願いいたします。

それでは、通告に従って、順次、質問をさせていただきます。

大項目の1、市職員の人事について、中項目の1点目、職員アンケートをお尋ねいたします。

千歳市では、平成20年度からスタートした千歳市職員の意識改革アクションプランに基づき、職員の意識改革の進みぐあいを把握するとともに、さらなる行政サービスの向上に寄与する人材育成の取り組みに役立てることを目的として、平成23年度と昨年度、千歳市職員の意識改革に関するアンケートを実施しております。

山口市長は、平成23年度から3カ年を実施期間とする第5次行政改革の中でも、さまざまな課題に柔軟に対応できる組織管理に努めるとともに、職員一人一人が、常に市民サービスの向上と事務改善の意識を持って職務に臨む職場づ

くりを進めるというふうに、宣言されているところであります。

しかし、このアンケート調査の結果を見る限り、平成26年度調査においても、アクションプランの内容を把握していないとする職員が、いまだに6割以上を占めているほか、職場や自分自身の変化を問う設問では、意識が変化したと答えている職員が14.5%なのに対し、変化なしと答えている職員が17.2%で、23年度調査時と同じく、最も多くなっており、その実効性と成果については、大いに疑問の残るところであります。トップの理念が成果として実を結ぶのは、組織の隅々にまで共通認識が行き渡るからであり、目的と展望なき事業は、たとえ何年が継続しようとも、結果を生まないと考えます。

現実に、職員の意識と理想にギャップが生じている中、この職員アンケート結果の分析から、職員の意識改革の進みぐあいについて、どのように判断され、また、今後、どのように対応されるおつもりか、御所見を伺います。

次に、中項目の2番目、職員の適正配置と人事異動について。

本年4月1日現在における市長部局所属職員の異動対象者60名の在籍期間のデータを見ますと、3年以下で異動となっている職員が、管理職で14名、係長以下では25名に上っており、そのうち、1年以下で異動している職員も、管理職で3名、係長以下の職員では5名おります。

一般的には、専門的な知識や技能を一通り身につけるためには、どのような職

場であっても、最低3年程度は必要と考えるところではありますが、このように短期間で異動する職員が、果たして、行政のスペシャリストとなり得るのか、行政のスペシャリストを育てる市の考え方や工夫とは、どのようなものか、御見解を伺います。

一方で、5年以上、同じ職場にとどまる管理職がゼロであるのに対し、係長以下では63名もおり、その中でも、7年以上、同じ職場にとどまっている職員が、男性290名中8名、2.76%であるのに対し、女性が136名中13名、9.56%で、大変に多くなっております。

一部の管理職の異動が頻繁であるために、ベテランの中堅職を動かせなくなっている感が否めないわけではありますが、このような人事異動について、極端な年数の偏りや男女間の差が生じている主な原因は、何でしょうか。職員間に、人事の不公平感はないのか、また、職員本人からの人事異動希望調査は、どの程度まで配慮されているのかについて、あわせてお伺いをいたします。

次に、平成22年度から平成26年度までの過去5年間で、医療職と消防職を除き、自己都合により退職した職員は、延べ35名に上ります。階級別で見ますと、係長以上の役職者は、わずかに4名のみで、主任職と係員が31名で、全体の9割近くを占めております。

就職難の時代に奉職した、頭脳明晰で前途有望な中堅、若手の職員が多く含ま

れていたものと推察いたしますが、この31名の経験年数の分布をお示しいただくとともに、彼らが職員をやめた理由について、どのように考察されるかをお伺いいたします。

中項目の3点目、人事評価制度について。

千歳市では、平成17年2月に試行を開始して以来、平成19年度から、課長職以上の管理職に人事評価を実施しているところであります。

今般、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の規定に基づき、平成28年度からは、係長職以下の一般職員及び技能労務職に至るまで、人事評価の対象となり、その評価区分によって勤勉手当に差がつくというふう聞いております。

先日、職員労働組合が組合員に対して行った、人事評価制度に対する意識アンケートを見たところ、現在試行中の内容で、人事評価制度を導入することについては問題があると回答した職員が、回答を寄せた490名の職員のうちの343名、実に70%にも上っており、職場集会等で出た意見の中でも、多くの疑問が寄せられております。

自治省から、徳島県の副知事を務められ、現在、総務省自治大学校の客員教授でもある猪野積さんの著書、地方公務員制度講義によりますと、客観的にして、公平な勤務評定が行われているかどうかについて、職員の十分な信頼性を確保

するためには、1つ目に、評価手続や評価要素、認定基準等を明文化し、公表すること、2つ目に、複数の者による多面的評価に努めること、3つ目に、評価者に対する評価訓練を徹底すること、4つ目に、勤務評価の実施に際し、自己申告をあわせて行わせること、5つ目に、組織風土も勘案の上、評価結果の本人開示と苦情対応手続を検討すること、6つ目に、目標管理に業績評価を検討すること、以上の6点を、きちんと実施することを提案されております。

この6点については、客観性や公平性の確保の観点から、非常に重要な指摘と捉えますが、私が、現行の千歳市職員人事評価実施規程に照らし合わせてみた限りにおいては、4つ目の人事評価の実施に際し、自己申告を行わせること以外は、定められていないか、または、極めて曖昧に取り扱われている感がございます。

以上のような観点から、私は、現在の実施規程に基づく人事評価の導入について、次のとおり、数々の疑問を感ずるところでございますが、一括して御所見をお示しく下さい。

まず、現行の千歳市における人事評価の判定では、特に優秀とされるA評価者を、役職ごとに5%、優秀とされるB評価者を、同じく25%選び、絶対評価によって良好未満のD評価者がいた場合は、それを除いた残りを全て、良好のC評価とすることにしております。

何となく、その他大勢で一くくりにされている感が否定できないわけであり

ますが、この全体の7割近くを占めるC評価者の中には、限りなくB評価に近い職員と、限りなくD評価に近い職員が含まれております。それにもかかわらず、一律に勤勉手当を削られるという、まことに理不尽な制度と感ずるところもありますが、A評価者を5%、B評価者を25%というふうに定数化している根拠は、何でしょうか。30%の職員の意欲を高めても、残り70%の職員のやる気をそいでしまえば、むしろ逆効果と考えるわけですが、Cと評価された職員のモチベーションが低下する可能性はないのか、御所見をお伺いいたします。

今回の改正法の運用について、本年8月15日に、総務省自治行政局長名で出された通知によれば、国においては、能力評価と業績評価ともに、他の職員との比較ではなく、評価項目や設定された目標に照らして、職員一人一人の職務遂行能力や勤務実績を、できる限り客観的に把握し、適切に評価する趣旨から、絶対評価による評価を行っているところと記されております。一方、千歳市は、良好未満であるD評価だけを絶対評価とし、他は相対評価を用いております。

人事評価を行う目的は、職員間に順序をつけることではなく、高い実務能力を備えた人材を多く育成することだと思いますが、なぜ千歳市は、絶対評価ではなく相対評価とするのか、また、同点数の場合の判定はどうするのか、その根拠をお示しいただきたいと思います。

あなたの評価結果は、こうですよというフィードバックが、直近の上司である

1次評価者からしか受けられない理由は何でしょうか。また、評価する者に対してのフィードバック研修は、どのように行われているのでしょうか。さらに、評価する側の能力的ばらつきや情実評価、いわゆる好き嫌い、えり好みを排除するため、国や先進自治体では、具体的に、ダミーを使って評価レベルの平準化を図る演習が行われておりますが、千歳市では、同様の評価者研修を取り入れた実績はあるのでしょうか。

自己評価の点数と評価結果の点数が食い違った場合において、その調整を2次評価者が行った場合は、2次評価者でなければ答えられないポイントもあるものと考えられますが、1次評価者からのフィードバックで納得ができなければ、いきなり公平委員会に訴える方法しかないのでしょうか。

実施規程の第10条では、評価者の責務として、被評価者の行動事実を観察し、評価に資する行動事実を記録することになっておりますが、そもそも、評価する者は、評価する者から離れていて、物理的に見えない位置にいる被評価者の行動事実を、どのように把握しているのでしょうか。

次に、能力評価だけを考えた場合、適切な職務行動がとられていたかどうかを、客観的かつ公正に判断するには、上司だけではなく、市民対応や外勤時の行動を的確に把握できる同僚とか、部下からの評価も加えることが望ましいと考えますが、当市では、360度評価や多面評価を取り入れることについて、どのよう

にお考えでしょうか。

昨年11月27日に、総務省が自治体に送付した人事評価に関する質疑応答集によりますと、業績評価の手法としては、評価する側と評価される側で、あらかじめ目標を設定した上で、その達成度を評価する目標管理に基づくことが適当と記されております。職員のモチベーションを上げ、評価する側、される側の双方が納得する評価結果を導くためにも、目標管理は必須と考えるところでありますが、千歳市の評価シートには目標管理の項目がありません。

大阪府岸和田市では、上司は部下を正しく評価できないという逆転の発想のもと、目標管理と簡易コンピテンシー考課を組み合わせた独自の人事考課システムを導入しております。簡易コンピテンシー考課とは、高い成果を上げている職員の行動を観察して、成果に結びつけるための具体的な職務行動を拾い出し、それらをベースとした行動評価をわかりやすく簡略に行うものであり、第1次考課者を本人自身として、上司は、本人考課を尊重しつつ、本人が明らかに偏った評価をした場合のみ、是正していくルールとしております。この岸和田方式は、評価は上司が一方的にするものとしてきた、これまでの人事評価制度とは違い、具体的な目標を組織で共有し、上司と部下が互いに気づいた点を教え合うという、多面評価の考課制度であり、結果は全面的に本人に開示するなど、被評価者のモチベーションを高める人材育成型の制度として、大きな話題となっております。

ます。

さきにお尋ねしたような従来型の人事評価における問題点を、おおむねクリアしている点でも、多くの職員に理解されやすい評価方法と考えますが、本市において、今後、岸和田方式の人事考課を取り入れるお考えはないか、お尋ねをいたします。

また、これまでの人事評価を継続する場合であっても、目標管理の観点及びコンピテンシー考課のベースとするため、評価シートの本人への開示とともに、他の模範となるA評価者とB評価者の評価シート及び行動観察記録については、全面的に公開すべきと考えますが、いかがでしょうか。

続いて、大項目の2、町内会及び自治会の運営について、中項目の1点目、町内会の役割と維持、存続についてお伺いをいたします。

千歳市には、現在、148の町内会と自治会が存在しておりますが、昨今では、高齢者宅の除雪支援や災害時の避難者支援など、地域コミュニティーのセーフティーネットを担う立場として、年々、その要請は大きくなってきております。

しかしながら、中心街や古くから形成された住宅地と、新興住宅地を比較しますと、地区ごとの平均年齢も、20代から70代までというふうに幅広く、居住者数も違えば、単会ごとの運営規模や活動内容の差も大きく、町内会活動としてのサービスレベルにも、大きな格差が生じ始めている現状で、役員の高齢化や後

継者不足に悩む単会においては、役員の死去や病気などによる欠員に伴い、複数の役職を兼務したり、活動規模の縮小を余儀なくされるなど、多かれ少なかれ、運営に支障が出始めております。

町内会や自治会は、あくまでも任意団体であり、入会や脱退に関しては強制することができないことから、近い将来には解散もやむなしとの悲観的な声もささやかれますが、近隣とのつき合いも、ますます希薄になっていく時代背景の中、今後、町内会や自治会が、行政を補完して果たすべき役割とは何か、その存在意義も含め、改めて定義する時期に来ているものと感じるところではありますが、市の認識はいかがでしょうか。

高齢化社会の進展に伴い、今後とも、町内会の運営や役員の確保等、各単会の抱える課題や悩みは、徐々にふえていく傾向にあると考えられます。このような問題を解決するためには、単会同士が知恵を出し合い、相互に補完する仕組みが有効であると考えますが、単会の役員が定期的集まることのできる情報交換の場、あるいは、インターネットなどを利用したコミュニティーサイト等を、市が整備することはできないのでしょうか。

中項目の2点目、地域担当職員制度について伺います。

次年度から、隣接する恵庭市が、地域担当職員制度を導入する予定と聞いております。この制度は、弱体化する地域コミュニティーの機能を補うための職員を

配置し、行政と地域が協働でまちづくりを進める試みであり、平成25年4月現在の調査では、北海道内の64自治体で、既に取り組みが始まっております。

千歳市も、前述のような将来への不安が生じつつある中、同様の制度を構築すべき時期に来ているものと考えますが、私自身がヒアリングをした、ある自治体では、地域担当職員制度を導入したものの、事業の所管を市民生活担当部署に預けてしまったことから、制度の趣旨が、町内会にしっかりと伝わらず、地域要望のほとんどが、道路の補修や除雪などの一般的な苦情であり、その処理に終始してしまい、やむなく制度の運用を打ち切ってしまったとのことであります。

恵庭市では、62の町内会を8つの地区連合町内会に分けて、市民活動センターに配置された専任及び兼任職員で構成される地域担当職員が、各町内会の課題やニーズを把握する仕組みにしているとのことでありますが、当市においても、みんなで進める千歳のまちづくり条例の精神にのっとり、手始めに、地域担当職員制度を、市民協働の取り組みとしてスタートさせることはできないのでしょうか、お伺いをいたします。

次に、大項目の3番目、即時性のある広報について、SNSを使った広報の必要性について伺います。

昨今、全国で、甚大な被害を及ぼす自然災害や凶悪な殺人事件などが頻発しております。先般、埼玉県熊谷市で、小学生を含む6人の市民が犠牲となった殺

人事件では、一度は警察が身柄を確保した犯人が、逃走したにもかかわらず、市民への周知がなかったことから、大きな物議を醸したところであり、即時性と緊急性を担保する市民広報の必要性が、大きく取り沙汰されているところと感じております。

千歳市でも、従前から、地域防災無線とか、緊急防災情報や不審者情報などの個別メール配信サービスを行う対策をとってきておりますが、防災無線については、風雨災害時や難聴者には聞こえにくいこと、また、メール配信サービスについては、内容に応じて、個別の配信サービスに、それぞれ登録しなければならないことなど、使い勝手の点で問題があると感じております。

これらの欠点を補い、最新の情報に即時にアクセスできる手段として、フェイスブックやLINEといったSNS、ソーシャルネットワーキングサービスが注目され、首相官邸や省庁でも広報手段として利用されておりますが、本市において活用できる範囲や導入の可能性についての御所見を伺います。

以上で、壇上からの私の質問を終わります。

○香月議長 10分間休憩いたします。

(午後1時26分休憩)

(午後1時36分再開)

○香月議長 再開いたします。

◎山口市長 ちとせの未来を創る会、北山議員の一般質問にお答えいたします。

初めに、市職員の人事についてお答えをいたしますが、職員アンケートについてであります。

私は、市長就任以来、市民のための市役所づくりを進めるため、職員には、職場研修での講話など、さまざまな機会を通じて、意識改革の必要性を訴えてきたところであります。

昨年9月に実施しました職員アンケートの調査項目では、職場や上司、自分自身の変化につきましては、約8割が、何らかの形で変化があったと回答しておりますが、約2割が、変化がないとの回答でありました。また、意識改革アクションプランの内容を知っていると回答した職員が4割にとどまっておりますが、残りの6割のうちの半数が、今後、アクションプランの内容を知って、意識改革に取り組みたいと回答しております。

このようなことから、今後とも、意識改革の必要性を全庁的に共有するための取り組みを進めるとともに、職場研修推進協議会や新規採用職員研修などを通じて、アクションプランの周知徹底を図ってまいります。

次に、職員の適正配置と人事異動についてであります。若手職員の育成につきましては、新規採用から30代半ばまでに、おおむね3年から5年を目安に、

幅広い職務知識の習得や異なる部署を経験させるジョブローテーション方式によって行っております。

事務事業の継続性や見直しなどにより、全ての職員が、この異動サイクルになるとは限りませんが、採用から役職につくまでの間、多種多様な職場を経験させ、ゼネラリストとしての育成を図っているところであります。

3年未満で異動している職員につきましては、係長職にあつては、昇任が主な理由でありまして、係員にあつては、既にジョブローテーションを終了しているとか、派遣期間の満了などによるものであります。管理職につきましては、異動対象となる年数の目安を設定しておりませんが、事務事業の進捗状況等を考慮しながら、人事異動を行っているところであります。

在職年数が5年を超える係長職以下の職員につきましては、その多くが、保健師や保育士、技師といった専門職であり、これ以外では、病気や育児に配慮が必要な職員のほか、配置意向調査によって残留を希望された職員となっております。

また、男女間に差が生じていることにつきましては、専門職や育児に配慮が必要な職員に女性が多いということが、主な原因となっております。

また、配置意向調査につきましては、調査票提出者のうち、本年の定期異動で、配置職場が希望どおりとなった職員は約4割となっており、窓口などの部門別

で、おおむね希望どおりとなった職員を含めると、全体で5割強となっているところであります。

次に、過去5年間に、自己都合退職をした者の在職年数の分布と退職の事由であります。退職時の在職年数の分布につきましては、10年未満が6割強、10年以上20年未満が2割弱、20年以上が2割強となっております。

その退職事由別であります。在職年数10年未満では、結婚や出産を含めた家庭の事情が最も多く、次いで転職となっております。同じく、10年以上20年未満では、結婚などの家庭の事情が最も多く、20年以上では、家庭の事情と体調不良が同数であります。退職事由の傾向といたしましては、若年層から中間層の職員は、結婚や育児のほか、転職などによるものであり、高齢層の職員は、体調不良や家族の介護などの家庭の事情に起因したものが多くなっているものと、このように分析をしております。

次に、人事評価制度についてであります。

初めに、成績区分において、特に優秀と優秀の割合を合計30%と定めている根拠ではありますが、制度設計の際に、国の人事評価制度を参考としており、国における勤勉手当に反映する割合と同様となっております。

標準の評価である良好のC評価となった職員のモチベーションが、低下するのではないかという懸念につきましては、良好の評価の意味は、職員として果た

すべき役割を期待どおりに遂行しているということであり、必ずしも、低い評価を受けたということではありません。

現在の評価制度では、職員が評価点数を知る仕組みがないことから、今後につきましては、個々の職員が、適正に評価されていることを知り、意欲を持続させることのできる仕組みづくりを進めてまいります。

次に、評価手法についてであります。国の制度では、S及びAからDの5段階の評語が、絶対評価で付与される評語付与方式で行われ、勤勉手当への処遇反映において、特に優秀な職員を5%以上、優秀な職員を25%以上、点数の上位から順に決定する相対評価となっております。

当市の制度については、評価要素ごとに5段階評価を行う数値化方式として、100点を合計点とする絶対評価を行い、その合計点により、特に優秀な職員を5%程度、優秀な職員を25%程度、上位から順に決定し、AからCの評語を付与する相対評価となっております。

国と当市の評価制度につきましては、絶対評価を基本としながら、処遇反映を前提とした相対評価を行っている点におきましては、違いはないものと考えております。

また、同点数の場合の判定であります。当市は、小数点第1位まで算出する数値化方式をとっておりますことから、合計点は、個々の職員でばらつきがあり、

上位30%を決定する場合においては、同点数に位置する職員がいるケースは、非常に限られております。その場合の調整につきましては、2次評価者の上にいる調整者の判断となりますが、個々の評価要素における5段階評価の配点状況や、行動観察記録による望ましい行動の内容、1次評価者と2次評価者の所見等について、総合的な視点で検討し、調整を行っております。

次に、フィードバック面談のあり方ではありますが、結果を伝えるフィードバック面談は、2次評価の結果を踏まえ、単に、その結果を伝えるだけではなく、業務改善や能力開発に関する助言、指導を行い、被評価者の自発的な取り組みを促すOJTの実践の場であることから、被評価者を直接指導する立場にある1次評価者の役割となっております。評価者は、毎年度、開催しております評価者研修を受講することとなっており、研修の中で、繰り返し、フィードバック面談の手法を学び、面談スキルの向上を図っております。

フィードバック面談には、被評価者と1次評価者の信頼関係の構築や円滑なコミュニケーションの効果が期待されておりますことから、今後とも、フィードバック面談の充実に努めてまいります。

また、評価者研修におきましては、評価者による評価目線のばらつきを抑え、評価レベルを平準化するため、具体的な行動事例を挙げて実践的に評価を行う演習も行っており、評価者の評価精度を高め、客観性と公平性、納得性の高い評

価にするための取り組みを継続的に実施しております。

次に、評価結果が納得できない場合の対応であります。現在、本格実施をしている課長職以上につきましては、人事評価に関する苦情がある場合、人事評価を主管する担当課に相談する仕組みとなっております。

今後につきましては、公平性や透明性の確保と制度の信頼性を高めるため、意見や相談を受け付ける苦情相談と、苦情相談で解決されなかった苦情を受け付ける苦情処理の2つの仕組みを構築することとしており、被評価者が、人事評価制度や評価結果に対して、より納得性を高めることができるよう努めてまいります。

次に、外勤など、評価者からは見えない被評価者の行動事実についてありますが、日常業務の中で、被評価者は、上司である1次評価者に対し、報告や連絡、相談に努めなければならず、また、1次評価者も、部下である被評価者の業務の進捗管理を行い、必要な情報の収集に努めなければなりません。

このようなことから、業務遂行に関して顕著な行動事実につきましては、把握しなければならないものと考えております。

次に、360度評価や多面評価の導入についてありますが、評価者は、毎年度、評価者研修を繰り返し受けることとしており、十分な訓練や指導をする立場からの観察力も必要であります。また、1人の被評価者を、上司や部下、同僚の

多方面から評価することは、作業の煩雑化と複雑化を招くものであると考えておりますことから、現在、一般行政職では、360度評価の導入は考えておりません。

多面評価につきましては、業績や能力についての評価ということになりますが、当市の人事評価制度におきましては、業績や意欲と態度、能力の側面から評価要素を設定しており、多面評価を導入しているものと、このように考えております。

次に、人事評価制度への目標管理の導入であります。目標の設定につきましては、部次長職の通年評価に導入しておりますが、課や係単位では、職員間の業務範囲が多岐にわたり、業務内容も特徴があるなど、目標の難易度の判定が困難な状況にありますことから、現在のところ、導入はしておりません。

しかしながら、議員が例示されました簡易コンピテンシー考課方式は、人材育成による人事評価制度として、大変に参考になるものであり、当市の人事評価も、時代に即した制度として、その時々で見直す必要がありますことから、目標管理の導入を含め、今後も、引き続き研究してまいります。

次に、人材育成を目標とした、行動観察記録票及び人事評価シートの第三者への公開についてであります。職務上で作成した秘匿性の高い個人情報であり、特定の個人が識別される懸念がありますことから、今後につきましても、公開す

る予定はありません。目標となるべき具体的な職員像を明確にする目的につきましても、今後、評価要素ごとの模範的な行動例を充実させることにより、職員に示してまいりたいと考えております。

また、被評価者本人への人事評価シートと行動観察記録票の開示につきましては、評価結果の透明性と納得性を高める効果が期待されますことから、今後、本人開示の仕組みを研究してまいります。

次は、町内会及び自治会の運営についてであります。

初めに、町内会、自治会の役割と維持、存続についてお答えをいたします。

町内会等は、快適で住みよいまちづくりを進める目的で、住民が主体的に組織し、自立的に活動している任意の団体であり、それぞれの自主性を発揮し、特性に合わせた活動が望ましいと考えております。

市では、町内会等が、地域における福祉活動、防犯や防災対策、ごみ処理、除排雪対策など、行政や家族などの力だけでは解決の難しい、生活に密着したさまざまな問題に取り組み、地域自治の推進や地域福祉の向上を図る上で、大変に重要な役割を担っていただいていることから、市民協働のまちづくりを進めていく上で欠かせない、行政の大切なパートナーであると考えております。

次に、各町内会同士の情報交換の場の創出についてであります。町内会連合会では、町内会長研修会、総務部長等連絡会議を初め、各部長を対象とした研修

会など、町内会等の各役員が参集するさまざまな機会を設けていると承知しておりますが、今後も、それらの機会が、より充実するよう、よく、町内会連合会と意見交換をしてまいります。

また、町内会連合会では、町内会等の加入率向上の取り組みの強化のため、加入促進ポスターやパンフレットを作成し、活用しているほか、現在、町内会連合会のホームページ作成を進めていると伺っておりますことから、ホームページを活用した情報交換の場の設置について、町内会連合会と連携し、調査研究をしております。

次に、地域担当職員制度についてであります。本市は、みんなで進める千歳のまちづくり条例を制定し、市民、市民活動団体、事業者、市の役割を明らかにするとともに、情報共有や人材育成、市民の行政活動への積極的な参加の3つの原則に基づき、市民協働などに取り組んでおります。

町内会活動につきましては、住みよい地域づくりを目指すため、これまで、さまざまな活動を通じて、まちづくりを担っていただき、市民協働によるまちづくりの原点とも言える重要な取り組みとして受けとめております。

職員の地域活動への参加につきましては、千歳市職員の意識改革アクションプランの中で、市民協働への意識改革として、地域活動による情報と課題の共有を図るため、町内会や地域単位での活動、市内におけるボランティア団体等での

活動、市内におけるイベント行事への参加など、地域活動への積極的な参加を促してきております。このことは、市民との信頼関係の構築や市民意識の把握を初め、市民協働のまちづくりの観点からも、大変に重要であると認識をしております。

市が目指す市民協働とは、行政のみならず、市民や団体などの多様な主体によるまちづくりを目指すものであり、市民活動や町内会活動の自主性を尊重し、市民主体のまちづくりを進めることであります。このことから、現時点で、地域担当職員制度の導入については考えておりませんが、今後とも、地域課題の把握や町内会活動の充実に努めてまいります。

次に、即効性のある広報について、SNSを使った広報の必要性についてであります。広報メディアに多様化や即効性を求めることは、必要であると認識しております。そのためには、新たな広報メディアを正しく運用、管理することが重要であると考えております。

現在、市では、防災や移住、子育てなどのブログを開設し、情報を発信しているほか、地震や不審者など、緊急性の高い安全・安心情報などについては、登録することにより、自動的に携帯電話などにメール配信をしているところであります。また、雇用対策を目的として設置している千歳市雇用情報センターでは、フェイスブックを、本年1月から試験運用し、求人や求職などの雇用に関する情

報を発信しているところであります。

フェイスブックやツイッター、LINEなど、双方向で情報のやりとりができるソーシャルメディアは、電子媒体であることから、即効性や手軽さ、拡散力にすぐれているというメリットがある半面、インターネットを利用できる市民と利用できない市民に生じる情報格差、また、利用に際して、間違った情報の拡散、直接、顔が見えないことによる成り済まし、無責任な発言などのデメリットがあるというように承知をしております。

活用できる項目につきましては、市の事業や制度のお知らせのほか、イベント開催、特産品PRなど、市の魅力を提供する事業が考えられるところであります。

広報におけるソーシャルメディアの活用に当たりましては、これらの課題を整理し、よく検討してまいります。

私からは、以上であります。

○香月議長 暫時休憩いたします。

(午後1時55分休憩)

(午後1時55分再開)

○香月議長 再開いたします。

◆5番北山議員 大変、細かい御答弁をいただきまして、ありがとうございます。

私がお尋ねした点の中で、幾つか、前向きに御検討いただけるという御答弁もございましたので、ぜひ、よろしくお願ひしたいと思います。

大項目の1点目の市職員の人事について、今、ちょっと理解の足りないところがございますので、若干、お尋ねをしたいと思います。

まず最初に、A評価者やB評価者の評価シートについては公開しないけれども、本人開示については、御検討いただけるということだったのですが、最初から最後まで絶対評価であれば、Aをつけられたり、Dをつけられた職員本人が納得していれば、他の職員の評価に影響を及ぼさないということであるから、問題ないと思いますけれども、相対評価の場合は、どうしても他の職員と比較して、優劣関係が生じてしまうのかなというふうに思います。ましてや、手当などに処遇の差が出てしまうということでもありますから、やはり、評価が妥当であるという客観的な物差しが、どうしても必要になるのではないかというふうに感ずるところであります。

もし、ちゃんとした評価をしているという裏づけを示さないのだったら、どうやって、その職員に、あなたはどのぐらいのところにいるということをはっきりさせるのか、その辺のお考えがあれば、お示しをいただきたいなというふうに思います。

それから、もう一点、スペシャリストを育てるという2番目の質問に関してな

のですが、行政のスペシャリストの育成について、30代では、ジョブローテーションを原則に、ゼネラリストとしての養成をやっているということで、係長クラス以下ぐらいの職員を対象とした考え方は、今、お示しいただきました。

それで、例えば、今回の私の一般質問に関するレクチャーが終わってから、10月1日の人事異動の内示が出ましたね。それをちょっと見ましたところ、休日夜間急病センター準備室長という新設ポストができて、そこに議会事務局次長が動かれて、その次長のポストに、総務部次長の1人が異動になって、残った総務部次長の1人が兼務になられて、2人分の仕事をされるというふうな人事が今回出ました。

総務部次長が2名体制になったのは、昨年度からということで理解をしております。もともと、人とお金の部分を分けようということで2名次長体制をとられたと思うのですが、この短期間の間に、また1名の兼務体制に戻すという、そのところの理由はどういうことなのか。

分けてみたけど、やっぱり1名で十分だというお考えなのか、それとも、ほかの緊急避難的な事情なのか、よくわからないのですが、いずれにしても、今回の人事異動を見る限りにおいては、他の次長ポストより、そのところのプライオリティーが低いから、欠員にしたという御判断かなというふうに感じています。

きちんと、そういったところの説明をされないと、計画性がなく、持っていきやすいところから、適当に穴埋めしたのではないかというような印象が、どうしても出てしまうのです。その辺の事情が、きちんと伝わらないと、特に下の現場は、もっと混乱をするのではないかというふうに思いますし、せっかく意思疎通ができるようになったのに、すぐに人事異動で変わってしまうと、また一から、人間関係の構築から始めなきゃならないというところに、非常に問題があるのではないかなというふうに感じております。

ほかの人事も見ましたが、休日夜間急病センターは、市長公約として掲げられておりました、執行方針のほうにも書かれていたと思うのですが、なぜ、5月の段階で、市長は配置されなかったのかと思いますし、そのときに主幹を配置していたと思うのですが、今回、その主幹が異動になって、半年足らずで変わっちゃっているということもございました。

ほかにも、来週から、マイナンバーの通知が始まるということで、番号カード担当主査というのが配置されておりましたけれども、それも、なぜ、春の段階じゃなくて、今、スタート直前になって配置になるのかとか、そういう準備の部分や、1人でこなせるのかということなど、私も見ていて、いろいろ疑問があったのです。

その辺で、人事の考え方、人事の計画性について、本当に、スペシャリスト養

成ということをきちんと考えた人事として行われているのか、もう少し詳しく、補足して説明いただければというふうに考えております。

◎牧野総務部長 まず1点目、人事評価の関係でありますけども、ちょっと、市長答弁と重なる面がありますが、詳しくお話しいたします。

この制度の目的といたしましては、職員の職務遂行上で見られた職員の能力を適正に評価し、職員の能力開発に役立てること、また、適材適所の配置を実現しまして、その職員が持つ能力を最大限発揮させること、この2つを合わせて組織力を高めて、さまざまな課題に対応するということに目的があります。

この制度の運用に当たっての大事なポイントとしましては、先ほど来、公平性や客観性、信頼性、透明性という言葉で説明しております。いずれにしても、最終的には、評価される側の納得性をいかに高めるかにあると思います。

それで、当市の制度については、課長職以上は本格実施をしておりますけれども、係長職員以下につきましては、まだ試行の段階であります。

それで、昨年、地方公務員法が改正されまして、来年度からは本格実施をしなければならないという状況になっております。そのため、その制度設計につきましては、実施している最中でありまして、被評価者のことも含めまして、今、試行しております制度の課題を整理して、よりよい制度、納得性のある制度を構築している最中でありまして。

1番目の質問にありました本人開示の方法につきましては、その検討の中で、どのような方法ができるのか、よく検討してまいりたいと思います。

それと、2番目で、今回の10月1日付の内示段階の人事異動でありますけども、その理由は、大きく分けまして、個人番号制度の運用が始まること、それと、休日夜間急病センターの体制を整えるということがあります。

このような年度途中の人事異動での職員の配置につきましては、定期異動や新規採用職員をとる段階ではありませんので、どうしても、組織の形の上で、欠員が生じる場合があります。その辺につきましては、全体的な組織運営や課題、事務事業の状況、それらを総合的に勘案しまして、適材適所で配置しているところであります。

以上であります。

◆5番北山議員 ありがとうございます。

今回の人事評価の関係につきましては、法の要請ということもございしますが、いずれにしても、来年度から実施されるということだと思います。

私としては、せっかく一生懸命に取り組んでいる職員もおりますので、モチベーションを高く仕事をしている職員の気持ちに水をかけないような、論理的で納得性のある制度をきちんと構築していただきたいというふうに思いますし、それが、今の御答弁のとおり、きちんと実行されているかについて、今後とも、

経過を見守っていきたいというふうに考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

以上で終わります。

○香月議長　これで、北山議員の一般質問を終わります。