



未来研
おがわ
小川 良一
りょういち
議員

市の職員及び組織等について

問 住民の福祉の増進を本質的な役割とする地方公務員にとって、組織を構成する職員と、組織そのもののあり方が大変重要であると考える。職員数とその管理はどうか。

答 市長 職員数は447名です。行政需要をしっかりと賄いながら、健全な財政を保つため人件費の抑制、職員の職場の環境整備等、多面的に考えながら、組織を健全に運営していきたいと考えています。

答 総務課長 必要な人員配置と対応可能な組織であること、また、限られた行政資源を効果的、効率的に活用するとともに職員一人ひとりの能力を向上させることで、職員定員適正化計画に基づき、計画的な管理をしています。

問 職員は年次休暇を平均どのくらい取得しているか。また、年次休暇の取得割合について、近隣自治体との比較はどうか。

答 総務課長 平成28年度の一般職員の年次休暇の取得状況は、平均取得日数9.2日で、消化率は23.4%です。近隣自治体とはほぼ変わらない状況です。

問 最近の病気休暇の取得状況及び病気になる休職者の状況はどうか。

答 総務課長 病気休暇は、平成26年度

は47人、平成27年度は40人、平成28年度は44人です。病気による休職者は、平成26年度は4人、平成27年度は5人、平成28年度は6人です。

問 病気による休職者の現状を、どのように分析しているか。

答 総務部長 人間関係や業務への不適応が主な原因と考えています。そのフォロー、対応については、各所属で、症状に合わせて面談等を行っています。また、状況により産業医にも協力をお願いしています。

問 現在、管理職は何名配置しているか。また、女性管理職は何名か。

答 総務課長 平成29年4月1日現在の管理職の総人数は、課長補佐級職員が32人、課長級職員が38人、部長級職員が8人で、合わせて78人です。職員全体に占める割合は、17.4%です。そのうち、女性の管理職の人数は、課長補佐級職員が19人、課長級職員が4人で、合計23人です。管理職の総数に占める割合としては、29.5%です。

問 部長級職員への登用を含め、女性の管理職についてどう考えるか。

答 総務部長 女性の能力を積極的に評価し、管理職への登用をさらに推進していきたいと考えます。

問 人事評価の導入経緯についてはどうか。

答 総務課長 職員の能力や、やる気を最大限に引き出すとともに、組織の活性化や市民サービスの向上を図ることを目的として、平成21年度から導入し、平成23年度から本格実施しています。平成24年度からは評価結果を人事の参考としています。

問 他の自治体と比較して、市の人事評価の特徴はどうか。

答 総務課長 特徴は、①人材育成を重視する、②チームプレーを重視する、③チャレンジ精神を重視し、貢献度を評価する点の3つです。

問 地方公務員法の改正により、人事評価の結果を処遇に反映させることとなっているが、その取り組みはどうか。

答 総務課長 管理職から段階的な導入を実施し、平成29年度は課長級以上の6月の勤勉手当を対象に、処遇反映を実施しました。また、評価の妥当性、評価結果の納得性を高める方策と

して、目標設定の平準化を行い、より精度の高いものとしています。

問 具体的な人事評価の成果はどうか。

答 総務課長 人材育成と職員全体の士気高揚、コミュニケーションの活性化、行政サービスの向上があげられます。

問 今後、市職員はどうあるべきと考えるか。

答 市長 職員のさまざまな能力を正しく評価し、一人ひとりが実力をつけ、さまざまな行政需要の多様化に対応できる職員を育てていかなければいけないと思います。

