

一般質問

9月一般質問

鎌ヶ谷市職員の人事制度について

鎌ヶ谷市では職員採用の抑制、定員管理などによる職員数の減少、また適正化計画における見直しによる人件費の削減を行ってきました。その一方で、住民ニーズの多様化や地方分権などにより、事務の増加とともに仕事が複雑化し、今まで以上に職員一人ひとりの能力向上が必要とされております。当市では、早くから人材育成基本方針を策定し、研修、人事評価システムの導入などを行ってきました。研修は人材育成の一つの手段であり、ジョブローテーションや人事評価などをリンクさせることで、人材育成システムが機能するのではないのでしょうか。満足度の高いサービスを維持、向上させるためには、限られた人員で効率的かつ効果的に人事配置をしなければならず、そのために優秀な人材の確保、育成は重要な課題であると考えます。

Q 優秀な人材採用のためにどのような形で、公平性・透明性を確保しているのか。

A 採用試験については、千葉県市町村総合事務組合が合同で行う採用試験に参加し、実施している。その目的は試験の公正化及び事務の合理化を図るとともに、参加市町村が同一期日で行うことにより、できるだけ優秀な人材を確保しようとするためである。また、採用試験の結果は、不合格者から請求があった場合には試験結果を開示しており、また市のホームページにも採用試験の結果の概要を掲載し、その透明性、公平性の確保に努めている。

Q 今後の職員採用計画について

A 第5次定員適正化計画の最終年となる平成22年度は、今年よりも8名減の696名とすることとしており、平成23年度以降は未定だが、平成25年度までにさらに20人程度の削減は必要と考えているので、その間の退職者数の5割から6割程度の人数の補充が必要になると考えている。

Q 今までの職員研修をどのように評価しているか。また課題について

A 人材育成基本方針に基づき研修計画を作成し、各種研修を企画、実施しており、一定の成果は上がっているものと考えているが、職員研修の重要性は今後ますます高まるものと認識している。このため、例えば、幕張にある市町村アカデミーでの研修をふやすなど、質の高い研修機会の充実を図ることが課題と考えている。

Q 人事評価システムについて

A 人材育成、組織の活性化を図るため、平成18年度から管理職を対象に導入。その後、補佐職から係長職まで試行を実施し、平成21年度より主査まで対象を広げている。

内容は基本的には目標管理の手法をベースに実施しており、人事評価の結果は、課長以上の職員については、各階層別上位5%の職員に勤勉手当の成績率に1%を加算するという方法で反映させている。

Q 人事評価システムにおける今後の課題は

A 現在 課長職以上で行っている評価結果の勤勉手当への反映を他の階層にも広げること及び人事評価制度を段階的に全職員にまで拡大することなどが課題としてあげられる。

※研修、人事評価などの導入後にその運用状況、そして効果を総合して検証していきながら課題を見つけ改善していく、このようなプロセスを今後課題として取り組んでいただきたい。

鎌ヶ谷市商工業振興条例について

リーマンショック以降企業景況が悪化し、東京商工リサーチ千葉支店がまとめた平成21年度上半期の千葉県内企業倒産件数は215件、今後も中小、零細企業を中心に倒産が表面化するおそれがあると危惧されています。

法人税、そして雇用など市内企業の存在は鎌ヶ谷市の財政に大変かわりがあり、地域経済の活性化は鎌ヶ谷市の健全な財政運営に必要不可欠であると考えます。

Q 平成18年に施行された鎌ヶ谷市商工業振興条例の経緯、目的について

A 平成10年6月3日大規模小売店舗立地法制定後、大規模小売店舗及びそれに近い規模の店舗や大手チェーン

