

# 榎本 祐三 の 市政報告



## はじめに

令和3年第1回定例市議会は、2月22日（金）から3月23日（火）の27日間で実施され、本会議並びに委員会は感染防止のため従前と同じく市民の皆様の傍聴をご遠慮いただきました。

また、一般質問を40分とするとともに、常任委員会を取り止めて本会議で一般議案、補正予算の質疑を実施しました。

さらに、平成3年度の予算審査は本会議では実施せず、予算審査特別委員会においてのみ実施することとなりました。

新型コロナウイルスの対応のためとはいえ、通常の議会とは異なり一部制限をして開催することは誠に残念に思いますし、一日も早く元に戻ることを願っております。

今回の市政報告では、私の一般質問の内容と館山市役所組織編成替え等に係る私の考えを報告することといたしました。

## 館山市役所の現況

金丸市政になって4期目の半ばを過ぎ14年が経過しています。金丸市長が当選した翌年の4月に就職した職員も今や中堅として活躍していますが、そのような意味におきまして市長の一挙手一投足が職員に与える影響は極めて大きいものがあると思っています。

また、首長制度は大統領制と同じで権力が首長に集中することから、首長の長期化は好むと好まざるとにかかわらず、弊害も生むこととなります。結局は裸の王様になりかねないということです。

私は、館山市を総合計画や基本計画に描かれた持続可能な自治体に導く原動力は、市民の市政に対する協力・支援もありますが、市役所職員にあると考えています。

ほとんどの職員が大なり小なり館山市の発展に寄与しようと、館山市役所に希望をもって就職したもので、優秀な彼らにいかに関与してもらおうか、いや活躍させるかは自治体運営の根幹をなすものであると認識しています。

館山市役所においては、組織編成と職員の経歴管理をどのように実施してきたかは十分把握していませんが、この3月末で部長級の職員7名中6名が定年退職して、4月には新設される危機管理部を含め7名の課長が部長職に昇格・就任し、4名の部長は課長職の事務取扱も実施します。

このような重要ポストの大幅な人事異動（交代）等によって、市政運営や行政機能に支障が出ないのか危惧される場所でもありますが、職員の人事は最終的には任命権者である市長が決定するわけですので、地方公務員の人事評価制度はどのようになっているのか

調査して、館山市の対応を質しました。

## 地方公務員の人事評価制度

そもそも人事評価は何のために実施するのかと言えば、公正・公平な評価の下で職員的能力、実績等を適切に把握して、昇任・昇給等に反映させ、職員のやる気を醸成して、館山市の市政運営・行政運営に寄与させることにあります。

国は地方公務員法の改正を行い、平成 28 年 4 月 1 日から施行しましたが、主な改正は地方公務員法第 23 条の人事評価制度の導入と第 38 条の退職管理の適正化でした。

人事評価制度については、従前の勤務評定は評価項目が明示されないことや、上司からの一方的な評価で結果を知らされることがない、と言った問題点が指摘されていました。したがって任命権者である市町村長等は、人事評価の基準及び方法等を定め、定期的に人事評価を行わなければならないことが定められたのです。

館山市においてもこの法令に従って人事評価規定や人事評価マニュアルを作成し、能力評価と実績評価の二つの評価で実施しています。令和元年度におては、房総半島台風等に伴う災害対応業務が生じたことから、止むを得ず年度途中で業績評価の実施を取りやめ、能力評価のみで実施したとのことでした。

## 適正な人事評価の必要性

私が人事評価制度に着目しているのは、館山市では 13 年前に 2 名の職員が自死されているからです。1 名の方については奥様が原告となってご主人の自死は、過重労働やパワハラが原因だったとして訴訟も起こされており、適切な人事評価によって人事管理されていたなら、このような事態は起こらなかったのではないかと考えています。

東京都狛江市の人事評価マニュアルによれば、「狛江市の人事評価では、自己申告や上司との面談を通じて担当業務・目標を設定し、上司と部下が共通の認識を持ったうえで業務に取り組みます。」とあり、意思疎通がなされた組織として業務を遂行する姿勢が明確にうかがえます。

このような取り組みが職員のやる気を醸成するとともに、自死防止にもつながるものではないかと思い、館山市においても狛江市の人事評価マニュアルを参考とされるよう要望いたしました。

## 館山市役所の人材育成

自治体の行政機能を有効に発揮させるためには、人事評価と表裏一体をなす職員の人材育成が必要不可欠ですので、人材育成の取り組みを質しました。

館山市においては、新規採用職員から課長級まで、各役職に応じた能力の向上を目的とした研修や、職員の基礎能力及び専門的な実務能力の向上を目的とした研修などを、集合研修や派遣研修により実施しています。

また、機会をとらえて「女性活躍推進講演会」、「ハラスメント防止対策研修」等、その時々において課題となっている事項に関する研修を実施するほか、各職場における OJT による人材教育を行っています。

なお、現在改定作業中の「館山市職員人材育成基本方針」においては、『自ら学ぶ姿勢』、『人を伸ばす職場づくり』、『やる気を引き出す人事管理』を人材育成の基本方針とし、

それぞれの相乗効果により、職員ひとり一人の能力を高め、やる気を引き出し、持続可能な組織づくりを進めていこうと考えているとのことでした。

課題は、これらの研修によってどれだけの成果があったのかを把握することが必要で、研修報告や研修結果の確認はどうなっているのか質したところ、研修結果の報告はなされており、成果については発表会等を行い、研修に参加していない職員にも周知しているとのことでした。

## 海上自衛隊での取り組み

人材育成については、今後改定される「館山市職員人材育成基本方針」の履行によるところが大きいわけですが、私自身の海上自衛隊の勤務経験から、人事評価につながる人材育成の取り組みを提案しました。

海上自衛隊では一般の隊員から幹部になるためには選抜試験があり、また上級幹部になるためにも選抜試験があります。そして、これらに応じて経歴管理されます。しかし地方公務員においては、課長や部長になるための選抜試験はありませんので、人事評価のみが選抜の根拠となります。

したがって、任命権者自身が個人の評価を客観的に実施することはありませんので、必然的に忖度する職員の方に向けてしまうこととなります。海上自衛隊では、個人の評価を客観的に実施する方法として、毎年幹部には課題答申を提出させています。

階級に応じてテーマは異なりますが、与えられたテーマに対して自分なりの考えや取り組みを論理的に答申するもので、個人の見識を高めるうえでも有効なものと言えますし、優秀な答申や施策に反映できる答申は採用され、具現化しています。

この取り組みによって表面的な部分だけではなく、その人物の考えや職務に対する姿勢等が掌握でき、昇任を決める際には大いに参考になりますので、館山市でも採用されるよう提案しました。

つまり、部長要員の課長や課長要員の副課長等の職員に毎年課題を与えて答申させることによって、職員個々の考えや職務に対する姿勢を把握するとともに、館山市の施策に反映させる答申にも期待するものです。

## 館山中学校の開校

館山中学校の開校に関しては、3中の耐震不足が判明した以降様々な議論があり、また有利な条件の建設費用の確保などの問題もありました。

しかし、関係者の皆様の英知と努力、そして関係団体等の協力により、今日を迎えることができました。特に主管部局である教育委員会職員の努力には深甚なる敬意を表したいと思います。

## 生徒数と教職員の負担

館山中学校は、統合によって生徒総数約720名（各学年240名程度）で安房郡市最大の中学校となります。そこで、統合中学校になって何が問題となるのか、2月22日の東京新聞千葉版にあった記事を基に考えてみました。

東京新聞の記事では、千葉県の「教職員残業上限越え44.4%、働き方改革進まず！」とあり、残業時間の上限と決めた月45時間を超えていることに警鐘を鳴らしています。特

に中学校が最も多く、平均 59 時間 24 分と大幅に超過しており、中でも中間管理職の副校長・教頭は、66 時間 23 分と 20 時間以上も超過していることが指摘されていました。

一方、館山中学校と旧 2 中、3 中の教員一人当たりの生徒数を聞いたところ、2 中からは 4 人、3 中からは 1 人増え、また特別支援学級の生徒数も 1 年生が 17 人、2 年生が 7 人、3 年生が 11 人で計 25 名、5 クラスの編成とのことでした。

さらに、普通授業の円滑な移行に加えて、部活動はじめ生徒会活動や学校行事等も円滑に実施する必要があります。思春期の子供たちが抱える従来の学校の縄張り意識的な感情を考慮すると、館山中学校の円滑な移行・運営には、教職員の配慮・負担は相当なものであろうと想像しています。

また、館山中学校の教職員数は 50 名以上になりますので、労働安全衛生管理体制が求められ、衛生管理者、産業医、衛生委員会の設置が義務付けられます。この労働安全衛生管理体制の整備は、教職員が教育活動に専念できる適切な労働環境を確保するもので、学校教育全体の質の向上を目指したものです。

館山市役所も労働安全衛生管理体制を整備する組織に該当しますが、過去には産業医資格のない医師を産業医にしていた事実が住民監査請求の結果明らかになっており、館山中学校においてもそのような祖語がないよう、労働安全衛生管理体制の確実な整備を要望したところです。

## おわりに

今回の一般質問では、館山市役所の内部に係る人事評価制度等について質しましたが、職員がやる気をもって勤務できるように職場環境の改善等を求めることも議員の務めではないかと考えています。

最初にも申し上げましたとおり、私は、館山市を総合計画や基本計画に描かれた持続可能な自治体に導く原動力は、市民の市政に対する協力・支援もありますが、市役所職員にあると考えていますので、彼らにいかに活躍してもらうかが自治体運営の根幹であると思っています。

この 3 月末の大幅な人事異動によって、4 月からは館山市役所の主要ポストである部・課長職の顔ぶれが大幅に変わり、加えて課長職の事務取扱を新人の部長 4 名が実施すると言う、変則的な組織編成となることに違和感を持っており若干危惧しておりますが、誤りなく機能してくれることを期待しています。

私が議員になってから、間もなく 18 年になろうとしています。この間市役所職員の皆さんとは、館山市の施策・事業等に関していろいろな場面で、また公式には委員会や本会議で意見交換してきました。特に一般質問に関して言えば、私の主張を真摯に受け止め、館山市の現状・実態等を懇切丁寧に説明いただき、充実した議論ができていると感謝しております。

私は議長時代（平成 28 年～31 年）の 4 年間を除く全ての定例市議会で、一般質問を実施してきました。それは、館山市議会基本条例前文に「議会の持つ監視、評価、政策立案及び提言の機能を発揮できるようにしなければならない。」と、議員の職責が示されているからです。私は、この機能を議員個人として発揮する機会が、一般質問にあると考えており、今後とも行政の確かな監視役として、施策・事業の評価や政策提言等を一般質問を通じて実施して行くつもりです。皆様の変わらぬご指導ご鞭撻をお願いいたします。