



青山ゆたか

9月3日

一般質問  
要旨



### ● 人事について

#### 職員人事評価 実施規程について

**質問** 人事評価実施規程は職員  
の人事評価の実施に関して必要  
な事項を定めたものだ。その第  
10条には「評価の実施、面談、  
結果の開示」について書かれて  
いる。納得感のある人事評価を  
行う中で重要なのが業務目標を  
設定する際の1次評価者と被評  
価者との面談、それから結果を  
開示するときの面談だと思っ  
た。面談と結果の開示についての実  
態について伺う。

**答弁** 横手市は業績評価と能力  
評価の2つの人事評価を行って  
いる。業績評価の面談は4回  
行っており、目標管理や達成度  
の共有を図っている。能力評価  
の面談は年度末に2回行ってお  
り、被評価者が年間を通して、  
どのような能力を発揮できたか  
自己分析をしながら話し合っ  
ている。結果の開示は1次評価者  
と2次評価者のコメントを付し  
たうえで、期末面談の際に行っ  
ている。

**質問** 面談について、人事課の  
方には何月何日、何時から何時  
までというふうに細かく報告は  
あるのか？

**答弁** いつやったかという報告  
はあるが、どのくらいの時間を  
かけたかまでは把握していな  
い。

**質問** 日付の報告はあるけれど  
も、時間まではさせていないと  
いうのは問題がある。被評価者  
が人事評価に納得する力ぎはや  
はり1次評価者との突き詰めた  
面談、いわゆる時間をかけて話  
し合いをすることが大事だし、  
面談を通してその人の可能性を  
探ったり、人物像を把握できる、  
それが適切な評価をつけること  
につながる。面談時間を含めた  
報告にすべきだ。

**答弁** 時間によって面談の良し

悪しははかれないと思うが、や  
ぶさかではないので時間につい  
ても記録、報告する形にもって  
いきたい。

**質問** 規程では人事評価をする  
のは管理職と定められている。  
そして、管理職以外の被評価者  
との面談は第1次評価者の課長  
級が行っている。もちろん、評  
価は管理職が行うべきだと思う  
が、「人材育成」という視点か  
らこの面談の際にプレイングマ  
ネージャーの立場である副主幹  
級の職員も同席させるというこ  
とは考えられないか？

**答弁** 理解はできるが、課の運  
営を任せられているのは課長だ。  
そういう意味で面談をお願い  
している。人材育成については  
別の部分で考えていきたい。

**質問** 第14条には「苦情相談の  
申し出」について書かれている。  
その実態について伺う。

**答弁** 申し出がされた場合、人  
事課において苦情内容の事実確  
認や評価内容の調査を行い、必  
要な措置を講ずるとしている。  
なお、これまで苦情相談の申し  
出を受けたことはない。

**質問** 規程では何をもち「苦  
情申し出」となるのか定められ  
ていない。相談者にとっては正  
式な申し出のつもりなのに、そ

うならないケースもできかね  
い。  
きちんと申出書をつくり、その  
様式に従ったしくみに変えた方  
が良いのではないか？

**答弁** 明確にするために一定の  
様式でというのは理解できる  
が、逆に申し出しにくくなるか  
もしれないので現状では今のま  
までと考えている。

#### 評価の基準について

**質問** 職員の評価シートには段  
階的な評価、AやB、Cが記さ  
れて結果が開示されるわけだ  
が、S評価というものもある。  
A評価も「非常によくがんばっ  
た、成果を出した」という評価  
でつけられるものだと解釈して  
いるが、その上にSというもの  
があるというのはどういうこと  
なのか？ A評価とどう違うのか  
伺う。

**答弁** どれだけ能力を発揮でき  
たか、について総合的に上位か  
らS、A、B、Cと点数をつけ  
て判断する。難しい事業、仕事  
に取り組まなかったからSがも  
らえないというわけではない。

**質問** どの部署に所属してい  
ても、S評価をいただける可能性  
はあるという認識でいいのか？