



### 360度(多面)評価システムについて

**答弁** 過去においても、S評価が特定の部署に集中しているという事例はなかったはずだ。

**質問** 360度(多面)評価は従来の上司からの評価だけではなく、部下から、あるいは他部署を含めた同僚者からも評価されるというシステムで、多くの人から評価されるということ、客観性が上がるというメリットがある。人事評価とはまた別物で考えないといけないが、今後このシステムを採用する可能性はあるのか伺う。

**答弁** 職員の意欲の向上や客観性、公平性が高まるという事で民間企業をはじめ、一部自治体で導入の動きがあることは承知している。導入にあたっては、目的や活用方法、対象となる職員の範囲や指標の決定の他、新たに評価者となる職員の研修が必要となる。有効性を含め、他自治体の動向を注視していく。

### 来年度の職員募集について

**質問** 「求む！横手愛」として令和2年4月1日採用の職員募集を行っているが、募集要項の中

に職務経験者の行政職採用を県外在住者に限定しているという条件がついている。その理由を伺う。

**答弁** これまで合格された方は地元企業で中心的な役割を果たしていた優秀な人材で、企業側から「大きな痛手だ」と指摘を受けた。また、県外在住者が一人でも多く横手市に転入してほしいとの思いから受験資格を見直した。来年度以降は今年度の試験結果などを参考にし、受験資格を決定する。

**質問** 理由は理解しないわけではなく、事実としてそのためにもまた県内にも職務経験を積まれて、そして横手市に貢献したい、市民の皆さんの役に立ちたいと思っ受験を希望した方、また年齢の関係で今年がラストチャンスだと思っ受験に賭けていた方がいたはずだ。その方々の受験機会をつぶしてしまっ受験機会をおかしいのではないか？

**答弁** 受験の条件は毎年一定ではない。年齢の部分でいえば、上限年齢は40歳だったり、35歳だったり、33歳だったりした。その時々々の状況で条件を変えていく。

**質問** 年齢のことを強調されたが、私が言いたいのは優秀な人材を求めるのであれば、どこに住んでいるのかは関係なく条件をつけずに募集するのが当然だということだ。先ほどのような事情を考慮するにしてもまるっきり県内在住者を探らないのではなく、今回は6名程度の採用ですから県外3県内3という形にしてほしかった。見直すべきだ。

**答弁** 指摘はうなずける部分はあるが、産業振興政策として企業の人材確保というものも掲げている。求人倍率でいえば雇用側は人材確保が難しいという状況だ。その人材が役所に奪われるというのは矛盾がある。そういった意味で地元の人材は地元企業に行っ受験してほしいし、県外の人材を積まれた方を市政発展のために獲得するのも一つの手段と考えている。

いのか？」という意見や要望が寄せられている。駅東口再開発事業の議論が盛んに行われてるし、都市計画マスタープランでは東と西を含めた横手駅周辺が「中心拠点区域」と定められている。東西の交流を活発にし、「賑わい」を生み出す一助として、また富士見大橋地下道はただ安全面で不安の声が多いのは事実で、そういったリスクの軽減を踏まえれば、東西自由通路自転車乗り入れの可能性を探っ受験していくべきだと思うが、見解を伺う。

**答弁** 自転車利用者から要望はいただいているが、現時点で具体的な検討は行っていない。エレベーターの規格変更や通路の拡幅など大規模な改修が想定されるため、JRとの協議や他自治体の事例研究、費用対効果など様々な調査を行い、事業の可否を含め検討する。

### ●横手駅東西交流施設について

#### 自由通路について

**質問** 現在、横手駅の東西自由通路は管理運営規則によって、自転車を乗り入れすることができない。自由通路の使用開始以来、「押して歩くことはできな



▲横手駅東西自由通路