

2007.10.19：総務財政委員会

「職員の採用試験等について」及び「広報事業について」

池田友信委員

質問しないかと思ったんですけども、いろいろ今質疑を聞いてちょっと質問させていただきたいと思いますが、この採用状況、推移を見ますと、やはり採用した時期の結果でありますけれども、結果の一覧表、表になっておりますが、これ将来の市役所の人事の構成の推移になってしまうわけですね。ですから、ここで見ますと、平成12年あたりですとがぐんと落ちていきます。今まで多く採り過ぎたんじゃないかというふうな意見もありますが、私も民間関係のそういう企業の採用関係でいろいろ論議をしてきた経過もありますが、やはり将来の組織の断層をつくらないで採用計画を計画的にしていくということが、私はこの採用の中では一番重要なことだと思うんです。

先ほども断層の部分については、今後の中でいろいろ検討するという事なんですが、その辺に対する施策をひとつお伺いしたいというのが一つと、それからこの採用状況の中でちょっと目に感じるのは、平成19年の合格者推移の状況の中で女性がぐんと半分くらいになっていきますね。何か策があったのかどうか、その2点ちょっとまず聞きたいと。

人事課長

実は、その年度その年度、波は確かにあるんですがございますけれども、採用の年齢の幅が28歳未満ということでございますので、その大学4年生、3年生から28歳、社会人になって四、五年の人まで、そもそも採用の時点で幅広く採用できるような仕組みをとっているというのが1点ございますし、また、先ほど申しましたように、今後の課題ではございますけれども、年齢構成がアンバランスにならないように、他の都市も参考にしながら、中途採用といいますか、社会人の経験者の採用といったことでバランスが保てるように努力してまいりたいと考えてございます。

任用課長

2点目の女性の合格者数が多かったという点でございますけれども、これは特に何かこちらの方であるいは策を持ってということではございませんで、結果的に今年度の場合、女性の優秀な受験者の方が多く、結果としてこのような結果になったということでございます。

池田友信委員

策があったのかと思って期待したんですけれども、策がないというんですが、私を感じるのは、やはり私も民間の中でそういう採用の中でのいろいろな論議をした経過があるんですが、これからはこういう職場を重視して、こういう部分の人員を採用しておこうとか、こういう部分は控えようとか、そういうふうな時代の趨勢を見て採用する人、あるいは採用する中でそういう人に対してそういう気概を持って入ってもらうという人事採用と合格の採用の部分についての策があってしかるべきだと私は思うんです。

最近議会の中で論議している中では、非常に女性の職場の進出によって、女性に関係するいろいろな行政の問題とか、いろいろなことが、非常に、政策も出てくるというような感じで、これからやはり仙台市の職員としても女性幹部をどういうふうに育てていくかということも私は非常に大きな政策として考えなければならないのではないかなと思うんです。

したがって、やはり結果としてはいないんで外から導入するなんていうよりは、やはり生え抜きの職員が将来大幹部になっていくというふうな形の育成をしたり、あるいはそういう部分に対して採用する時点でそういう政策を持って採用に対する取り組みをすべきだと思うんですけれども、今策がないというので、策があるというんだったら各局で実は女性採用をこういうふうにして幹部職員を採用・育成したいというものがあって、その中で採用試験の中でいろいろそういう部分を意識して面接をすとかということを考えていくことの時代が今来ているのではないかなと思うんですけれども、それに対する御所見ちょっとお伺いします。

#### 総務局長

特に係長昇任試験の場合ですと、これは我々もそうですけれども、できるだけ女性職員多く受けてほしいと思っておりますし、現実的に数字的にまだ低いというようなこともございますので、それぞれ所属長がいろいろな形でお話をしながら、あるいは例えば受験をためらっている理由は何なのかとか、そういう形の相談にも乗りながら、積極的にぜひ受けて、自分のスキルアップということにもつながっていくわけでございますので、そういう形でそれぞれ、特効薬というのはなかなかないわけでございますし、試験制度でございますから、それは男性・女性ということではなしに用意ドンという形で昇任試験ということもやるわけでございますので、職場でそれぞれ所属長がそういう形で個別に相談に応じながら、あるいは環境を整えながらという形でやってきているところでございます。

また、女性職員云々ということでございますけれども、職場の中で先生方も御実感としておありだと思えますけれども、現実的にそれぞれ多くの職場

で女性職員、それぞれの中で能力を発揮しながらスキルアップしてきているわけですので、採用の時期によりまして、例えば我々の世代ですとなかなか女性の職員の割合が少ないというようなこともありますので、年齢的な部分もございませぬけれども、最近のそういう採用試験の状況を見ますと、これからの仙台市役所の半分は間違いなく女性が支えるということになるだろうと思っております。

#### 人事課長

先ほど採用年齢のこと、28歳未満と申し上げましたが、30歳未満の間違いでございました。おわびいたします。

#### 池田友信委員

やはりぽっと見て、こちらに女性だれもいませんね。そういう意味ではこちらもあるんですが、やはりこれからはそういう部分では意識して、採用する部分についてどういうふうにして意欲のある女性を採用するかということと、将来やはり女性幹部をどういうふうに育てていくかということをしなければいけないと思います。入試を受ける、係長試験を受ける、受けるのを待っているのではなくて、積極的に受けなさいということはどうするかということと、それから、それは在職者の職員に対するあり方だと思うんですが、問題は採用する時点で面接2回ありますが、地方公務員として適性かどうかの云々のチェックではなくて、やはりそのときに幹部職員として頑張るよというよということとか、そういう意欲を持った形でこちらの方に職員に入るとよいうよことは、私はこの試験の面接の時点で非常に意欲があってこれから頑張るかどうよいうよことの決め手に私はなるとよいうよんです。

ですから、その面接の人が、人事委員会と各局の責任者とか、そういうことを考えて面接をしているかどうよかと、あるいは会話しているか。いや、きょう面接に行ったら非常に私は市の職員として頑張っていきたいという希望に燃えてきたと、こんな感じになるよようにしないと、私はこれからの職員は大いにやはり核となつて、ここで大きな地域の大きいなる反響できるよいうよ形で、やはり市役所が中心になつて燃えていくよようにいかないとよいうよんです。

したがって、これから各局の中でのそういう採用計画はあると同時に、女性の幹部職員あるいは女性採用に対する計画も含めて、いろいろな意見交換をしながらこれからの採用に取り組んでいていただきたいと思つてますが、最後に総務局長の見解を聞いて終わります。

#### 総務局長

繰り返しになりますけれども、確かに現時点ではそういうことで女性の幹部職員少ないかもしれませんが、市の二役というところでは3人の副市長のうち2人が女性というようなことでもございますし、そういう意味では仙台市を受験する女性の方々、将来の目標といいますか、励みといいますか、そういうものができているのではないかなと思っていますところでございますし、私は男性でございますので言うのも何なんですけれども、女性ということだけでなしに、やはりふさわしいポストにふさわしい適性の者がきちんと仕事ができるということがやはり基本だろうと思っておりますし、我々男性も女性と一緒に仕事をしてきているわけでございますので、そういう意味では余り男性、女性ということではなしに、先ほど申し上げたような観点でしっかり取り組んでまいりたいと思っております。