

平成19年11月27日開催 平成19年度第1回南部町人材育成・勤務評定委員会議事録

出席者 副町長（会長）、総務課長、 企画政策課長、 産業課長、 教育委員会次長

職員労働組合代表（2名）、 行政改革専門員、 行革室職員（書記）

| 発言者 | 内 容 |
|-----------------------|--|
| <p>行革専門員</p> <p>C</p> | <p>では、定刻になりましたので会を始めさせていただきます。設置要項により会長は副町長に勤めていただきたいと思います。併せまして進行の方をお願いしたいと思います。</p> <p>今日は忙しい中、第1回の人材育成・勤務評定委員会に参加していただき、ありがとうございます。この人材育成・勤務評定などに関しては昨年から試行的に取り組んでいるところですが、今後本格的な運用に取り組んでいくこととなっていくと思います。そういった意味で評価の基準や評定の方法、そういったものについて、それぞれ明確な位置づけをしながら運用していくことが必要となってくる訳でございます。今日は組合の代表の方にも参加していただきまして、そういうことについて諸々ご検討いただきたいと思います。内容については後ほど専門員の方から説明があると思いますが、勤務評定によって職員間に大きな差をつけるのが本来の目的ではないと私は理解しております。それぞれが目標を定める中で、いかに改善に取り組むのか、そういったことが勤務態度につながっていけば良いと思っていますところでもあります。特に勤務評定に関しては、民間ではかなり先行していると思っておりますけども、町の職員でこういったことをするというのも、西部地域では日南町がやっていると聞いておりますし、それに続いて南部町が具体的に取り組んでいくことになると思います。いずれにしても、評価をする側も、される側もお互いが納得できる形での運用というのが一番重要になってくると思います。そういうことを踏まえて十分ご審議いただきますようお願い申し上げます、開会のごあいさつに変えたいと思います。よろしく申し上げます。</p> |
| <p>行革専門員</p> <p>C</p> | <p>ありがとうございます。では早速議事に入りしたいと思います。</p> <p>勤務評定結果の反映について（案）の（1）19年度勤務評定結果の反映について を説明します。</p> <p>（以下レジュメに沿って説明）</p> <p>この案を出す判断の裏付けとなりましたのは、まだ結果はでておりませんが、本年度で評定が2年目であり、評定説明会などを何度も行った結果、評定を出す側もする側の人にも慣れてきて、他の自治体の事例からも評定のブレ幅が少なくなると予想されます。ただ2年目ですので、多方面への反映は時期尚早ではないか、もう少し制度の定着を待つということ、12月の勤勉手当に限り、と判断しましてこの案をお示しするものであります。</p> <p>次に（2）平成20年度以降の評定結果の反映について について説明します。</p> <p>（以下レジュメに沿って説明）</p> <p>次に「2 上位の職に昇格するための資格基準ならびに資格要件（案）」について説明します。</p> <p>（以下レジュメに沿って説明）</p> <p>次に別紙A4版の南部町職員提言制度要項について説明します。</p> <p>（以下レジュメに沿って説明）</p> <p>以上、今日お諮りしたいことを説明申したわけですが、一度に全部というわけにはいかないと思いますので、1番と2番というように分けてご検討いただければと思います。よろしく申し上げます。</p> <p>C</p> <p>はい。まず、これらの項目の結論はいつまでに出ればいいのか。</p> |

| | |
|------------|--|
| D 行革専門員 | これは19年度の評定から適用するというのでいいのですか。 |
| C 行革専門員 | はい。 今の話で行くと、19年度から勤務評定の結果を反映したいということと、20年度以降の仕掛けもあります。19年度反映のものは、今日にでも確定しないとできないと思うが、その辺をどのように考えているのか。 |
| D 行革専門員 | 議事の1の(1)については昨年度も同様な形式でなされたと理解しておりますので、これについては、今日お話をさせていただいて、あと組合の方がどうおっしゃるかです。 |
| D 行革専門員 | (1)については昨年と同様という意味ですか。 |
| D 行革専門員 | 同様のことを書いているつもりです。 |
| D 行革専門員 | 昨年は評定が4で20%の上乗せ、評定が2で20%の削減であったが、この表は評定が5で20%の上乗せ、評定が1で20%の削減と書いてある。 |
| F 行革専門員 | 失礼いたしました。私が誤記入をしておりました。表をそれぞれ、評定1を2以下に、評定5を4以上に、反映しないものの評定を3に直して下さい。 |
| D 行革専門員 | 20%の額は、いくらになるのですか。 |
| D 行革専門員 | 35, 6歳で6万弱ですね。考察に書いておりますので見てください。 |
| F 行革専門員 | これは同額じゃなくても良いのですか。 |
| D 行革専門員 | 同額であるのが望ましいと思いますが、違っていても仕方ないと思う。それを今年どうするのかというのが一番の問題じゃないですか。2点あると思います。今年どうするのかということと、20年度以降どういったルールでやっていくのか。20年度以降については昇格・昇給について考慮した場合の一案を専門員が提案しているんだと思います。 |
| C 行革専門員 | 19年度に関しては昨年と同じ方法でやったらいいのではないかという意味ですね。 |
| C 行革専門員 | はい。 |
| C 行革専門員 | そういうことになると、今忙しいのは1(1)ということになるな。これをまず議論してもらおうということでもいいですね。 |
| F 行革専門員 | はい。 |
| D 行革専門員 | 人数が何人というのは決まっているのですか。 |
| D 行革専門員 | それは、いつも議論になるところです。ゆるい評定をした課と、きつい評定をした課をどういう具合に全体の中で目線を揃えるのかということ。調整をしなければならぬ。調整をしなければ、結果が大きく狂ってきます。 |
| B 行革専門員 | 評定には小数点以下が出てきてしまうと思うが、この表には小数点以下の取扱が載っていないように思う。現業、非現業で評定の形式が違うが。 |
| D 行革専門員 | 最終的には小数点が出ない様式になっている。 |
| D 行革専門員 | これについては昨年度と同様ですので、今年につきましては評定の精度も上がっておりますので、これで行きたいと思う次第ですが。 |
| B 行革専門員 | 4がたくさんあろうが2が少なからうが、すべての方が対象になるということですね。 |
| D 行革専門員 | 主幹と主任と主事と室長と同じ目線では無いわけです。それぞれ期待しているものが違うわけだから。まだ大きなずれがあると私は思います。5人の部下をコントロールする人と部下が1人も居ない人をどうみるのか。 今回敢えて書いてもらったが、まわりの若い職員達をどう指導するのかという目線で、果たして今回評価が反映しているのか。何回も言っていることだが、室長は朝から晩まで事務処理をするということを求めているという訳ではない。その辺の目合わせというのが、1人職場と部下が居る職場との間でできてない。だから、最終的には統括をしてもら |

| | |
|-------|---|
| | <p>っている町長・副町長にお願いしなくてはならない。</p> |
| C | <p>視点が違うということだな。5人も6人も居る職場は、そこを中心に考えればいいのだが、今言った1人職場ということになると、組織全体の中での視点で判断することになるかもしれない。項目にウェイトを置いてしまうということも確かにあると思う。</p> |
| D | <p>ただ、それは特殊な部門の話で、一般的には無い事例です。</p> |
| 行革専門員 | <p>(1)については、今ご説明させていただきました内容で、今年の勤勉手当に反映させてもらうということによろしいでしょうか。</p> |
| C | <p>昨年やって、反映するものの内容で、問題があったという訳でもない気がするし、基準は基準でこれについてはどうでしょうか。ご承認いただけないでしょうか。</p> |
| F | <p>昨年と同じなら良いと思います。</p> |
| G | <p>一点確認ですが、昨年もしたことですからこれについては、何ら申し上げることは無いんですけども、例えば評定の項目の中で公務員としての取り組みの姿勢みたいなものがありますよね。私たちは地方公務員ですからやって当たり前だと思います。だとするなら4以上の評定はつかないんじゃないかと私は思います。併せて、例えば町民生活課の窓口業務なんかと同じことが言えるのではないのでしょうか。</p> |
| D | <p>公務員倫理のところの部分ですよ。ここは週に何回という項目がありましたよね、それに従ってやってもらえばいいと思う。</p> |
| C | <p>今は包括的な話をしているので、そういった中身の部分の話については後でしてください。</p> |
| B | <p>去年と同じ内容だからいいじゃないのということで話が止まっているが、実際には、昨年やった結果として、職員にはものすごい反発も起きています。結果の公表を十分にさせていただいてないだとか、さっきも話があった目合わせがきちんとれてないという指摘もありました。ただ、そこが改善されて無い中で同じ判定基準だから同じやり方でやればいいんじゃないかというのは、ちょっと了解しかねる部分であります。せっかく一回やったのなら、そこから何らかの改善があつて、例えば今回、目合わせが多少上達しましただとか、次に向かうならいいが、昨年並みで同じようにやりますということで、昨年の反省が活かされていないというか、昨年そういった声を上げられた職員の方たちに対して、どう言おうかなと思います。</p> |
| D | <p>ただ研修を行なっていますんで、まだ確定はしてないが、明らかに今回の数字は、</p> |
| B | <p>いや、研修をしているのは評定をする側の人で、勤務評定を受ける側の職員は昨年と何ら変わってないという認識です。</p> |
| D | <p>いや違いますよ。各室長に何を目指しているのかというのを言っている訳ですから。</p> |
| B | <p>それに向かってどう取り組んだかを客観的に評価するのか。</p> |
| D | <p>評価する側、評価される側、評価して且つ評価をされる側、3種類の人がいる訳です。その中で評価はいったい何なのかというと極めて管理運営に関する部分だと捉えるしかないと思う。学校の教育のように、片方はお金を払って教育を受けるという対等な関係と、労働の対価として賃金をもらっている部分、これを同一視はできないと思う。</p> |
| B | <p>そうであるならば、資質の高揚だとかという部分で、ここでちゃんと目的が定められている。そこをまず直すための方策であつて、直接勤勉手当の反映というのはもっと制度が成熟してからでもいいと思います。</p> |
| D | <p>どこまで成熟すればしてもよいという判断になるのですか？。上手く評価のできる管理職が揃つて、かつ私たちは評価をされる側として、納得できるまでは勤務評定はしてはなりません、ということにならないか。</p> |

| | |
|-------|---|
| C | 結局、職員は評価を課長がする前にみんながコーチングをしていますよね。その辺の制度とか、やり方にいろいろ問題があるかもしれない。 |
| D | 勤務評定を読ませていただくと、確実に去年よりずっと前向きな自分の考えというのを書いてもらっている。組合が言われるように後ろ向きなことを書く人は殆ど居ない。その辺はかなり成熟していると思う。 それから職員はまじめに取り組んでもらっていると思う。それに応えるために管理職は、真剣に、必死になって評価を行っている。そこだけは理解してもらわないといけない。 |
| F | 頑張っている人を評価して勤勉手当に反映していかないと伸びないと思います。 |
| C | 評定を付けた人は誰も分からないのか。本人しか。 |
| D | 誰もわからない。もらった人も分からないし、もらわなかった人も本人が言わない限り分からない。課長にも言っていない。 今回は、来月の初めボーナスをもらう前に、職員にそういった話をするんだということが日程に書いてありました。そうなればそれまでに数字を出して各課長に告知していただくしかないのかなと思います。 |
| B | それは該当者だけですか。 |
| D | 全員です。結局、何が良くて何が悪いかということを知っていただかないといけません。 |
| B | 組合を外れれば、南部町職場にはこういったものがあるんだという職員の制度的なものとしてあれば、それは理解しますし、どういうやり方でもいいんですけども、今このやり方でいいですかと聞かれたときには、もっといいやり方があるんじゃないかと思ってしまう。特に新しいものを作る場合には、目合せが不完全だとか、まだ改善点が指摘されるような段階では、不利になる人が出てくるんじゃないかということはどうしても思ってしまう。 |
| 行革専門員 | 今不利になる人という発言がありましたが、不利になる人というのは、勤務評定が低くなる人です。これは当然といえば当然のことです。私の体験からすると、組織の中でみんなで一生懸命荷物を担いでいるとすると、中にはぶら下がっている人も中にはおりました。そして、担いでいた連中は、その人がぶら下がっているがために、本来ならもうちょっと早く歩けるのだけれども、なかなか思うように歩けないというようなこともありました。それが当たり前で、出勤しているだけで給料がもらえるような人は、不利になると思います。これは、いたしかないことだと思います。 |
| B | そういう意味での不利になるということではなくて。 |
| D | 今、Bさんがおっしゃる不利になるという意味は分かります。その方は町長や副町長が全体の計算の中、その上司が悪いということで、上司の点を落とされると思います。私はそう思っています。 |
| B | そういう段階もありますし、その先に苦情処理ということもあって、そこに意見を申し立てればいいのですが、苦情処理が出たとき、どういった対応をするのかということも良く分かってないですし、救済策があればまだいいのですが、本当に救済策というものを講じられるものが、作られているかどうかというのもまだ分かってないです。 |
| C | たしかに制度的な問題もあり、民間と違って、なかなか点数で評価というものがでない。最初言ったようにそういうことが目的でもない。職員が自分の目標を定めていかに取り組むかというのが本来の一番のねらいである。だからシビアに項目を定めて反映させているということはしてない。そういった部分でうちは大きな基準を設けている、たしかにやり方はいろいろあるのかもしれないが、今こういった方法でやってきているので、それ |

| | |
|-------|---|
| | をベースに考えてもらわないと、別のやり方ということをしていたらまた0に戻ってしまう。 |
| B | ですから、(給与、手当等への) 反映が、必ずしも必要かということが理解しかねる。 |
| C | 逆に勤勉手当などで反映がないと、努力しても何にもならないということで、励みにもならない。 |
| 行革専門員 | 戦後、公務員は、評価もされず褒められもせず、かつ叱られもしないという時代が非常に長かったわけです。こういった中で前向きにがんばろうという気持ちを持ち続けようというのは非常に難しいことだと思います。結果、なるべく自分の担当が増えないようにするという姿の職員が生まれたり、必要最低限の仕事だけをするという悪しき形が生まれたわけです。そして、世間の皆さまから、役場の職員集団というのはマイナスのイメージを持ってものを言われるような集団になってしまいました。 |
| | そしてもう一ついけなかったことは、昇格・昇給基準というものが一つだけありました。年齢・勤続年数といわれるところであります。それを今変えようとしていますが、その変える方向というのは組織にとってプラスの方向のものだと思っています。 |
| F | 本当にやる気があってやっている人はたくさん居るわけですが、そうでない人も同じ給料ということがあり、やった人をきちんと評価し、勤勉手当に反映する制度は良いことだと思います。今回は、前年度と同じということで、町全体としても非常に良い取り組みだと思います。やらない人に視線を合わせるのではなく、やる人を評価していくことが必要であると思います。 |
| D | 精度が上がってないという指摘がありましたが、去年は平均点が4点くらいの差がありました。4点というのはものすごい差でして、今年はそのまでの差が出てないと思う。 |
| | やはり、やればやるだけ皆が真剣になってきています。確実に良くなってきています。 |
| B | 職種の違いで保育士さんのところが、去年は外れた結果になったと思いますが、今年はどうですか。 |
| D | 良くなってきていると思います。 |
| B | ということは一般事務職と同じ内容で実施できる。 |
| D | できるようになってきていると見ています。 |
| B | 遜色ないですか。 |
| D | ないです。 |
| C | 細かい内容は別として、評定を反映するということに対してどうですか。 |
| A | 基本的には、勤務評定の数字には協力してやっていきたいと思いますという話をしている中で、明らかに分かりやすいものができてくれば、協力していかななくてはならないと思いますので、ここで「うん」とか「いやだ」とは言えないですけども。 |
| C | ここに出ているということは、2人にもある程度の決定権を持っておられると思うので、この場で了解してもらえないか。 |
| A | 評価されて、その後にもう一度評定委員会がある中で、話し合っていきたいと思います。 |
| 行革専門員 | では(2)に進めさせてもらいたいと思います。 (以下レジュメに沿って説明) |
| | ちなみに20年度の期末・勤勉手当への反映は考えておりません。というのもこれを行なうと給与に差がつかますので、さらに勤勉手当というのは、カットされる人のダメージを考えると導入すべきではないと考えました。このことも併せて審議していただければと思います。 |
| C | 確認ですが、20年度からは勤勉手当への反映は止めて、昇給に結びつけるという意 |

| | |
|-------|---|
| 行革専門員 | 味ですか。そうなると今55歳からは昇給しないと思うがそれはどうするのか。 |
| C | それはもう昇給なしです。 |
| B | だったら対象者をもっと明確にしたほうがいいな。 |
| C | それは20年度からしないといけないものですか。 |
| 行革専門員 | 今日初めてそういう提案して、今日結論を出さないといけないというものではないですよね。今日は提案で、今後練っていかないといけない。 |
| D | 組合とも協議して、この委員会でも協議しなければならない。ただ、申し上げたとおり、できる方はどんどん伸ばしたいという提案です。 |
| D | 私は給与に反映するということに対して否定はしませんけども、年に一回の昇給で、その前の年の一年間が、直接その人の昇給にダイレクトに影響させるというのは、少し時期尚早だと思う。例えば2,3年成果が上がったから給与に反映というのが、私は望ましいと思う。いわゆる勤勉手当と給与では少し性格が違うと思う。 |
| E | 19年度の話は、その前の年に試行があったので今回はこのパターンでいいと思うのだが、まだ本当に成熟した制度とは言えない中で、一年分の給与に影響してくるというのが、いきなり始まるというのはどんなもんかなと思いますけどね。 |
| D | ただ8号（特別昇給）というのが、給与に関する条例の中にありますので、極めて優秀な方には8号昇給というものを使うという何らかのルールを作っていく必要はあると思います。今では頑張っても4号ですので、例えば役場には前歴換算というものがあり、同い年でも給料に差がついています。その際、民間企業の職歴ではどうしても係数が低い。じゃあ役場にずっと勤めていたものが優秀なのかという評価の土台からすでに違っているという現状もあるので、本当に力がある人は8号を使っていくということが必要かもしれませんが、評価で5を取って8号昇給というのはちょっと心配な点があります。 |
| E | それは制度として可能ということをおられるけども、逆に評価する側は、未熟な点もあるのに、人の賃金を決めるというのはいかななものか。 |
| B | ここで初めて相対評価というものができて、給与財源ということが書いてありますが、絶対評価でなければ勤務評価というものは個人的な部分に跳ね返ってこないと思うんですよ。まあ人件費がかかって苦しいのは分かるんですけども。そうはいつでも人件費の枠を先に決めてしまって、職員に競争させて給料の取り合いをさせるという相対評価というやり方では、個人の業務評価が本当にできているかという、そうではないと思いますので、考え方としてあくまで絶対評価で勤務成績の良い方には良い手当てを与えるという、もともとのスタンスから話をしていきたい。 |
| F | さきほど、勤務成績の良い方には昇格資格基準にも反映をするという話がありましたが、これは二重に反映されるということになるのではないですか。 |
| C | これはもうちょっと勉強したほうがいいですね。やはり昇給にそれを反映させるということになると、別の視点の基準というものが明確にならないと、評価が5になって8号ということにはならないと思う。それに基本給に格付けがつくと一生ついてまわるわけで、もっと基準を明確にしなければならないと思う。努力するものについては毎年8号ずつ上がっていく可能性もある。そういう給料体系が果たして良いのかということもあるし、やはり人事担当課くらいに頼んで制度としてやっていくぐらいのことをしていかないと、今がやっている勤務評価のやり方で、それをそのまま昇給に反映していくのは危険性が高いのではないかと。そういった意味でももう少し考える余地がある。 |
| E | 一年の結果で評価するというのではなく、もうちょっと長いスパンでみないと、異動もあって、仕事を覚えるということで手一杯という中で提案なんかできるのかと思う。一 |

| | |
|--|--|
| | <p>年だけ見て評価するというよりも、もっと良い方法があるのではないか。</p> <p>D どうすれば昇格するのかというのは、またルールとして考えなくては行けないが。ここに書いてあるのはあくまで叩き台ですので、何もないと議論もできませんので。</p> <p>C (2)については、いろいろ議論があるところですが今後協議していくということで行きましょう。</p> <p>行革専門員 では再度、2 上位の職に昇格するための資格基準について説明します。 (以下レジュメに沿って説明)</p> <p>B 評定の結果が2年連続して4.5以上というのは書き方がおかしいではないか。</p> <p>行革専門員 この部分は2年の平均が4.5以上ですね。お伺いする限り、現実にはなかなか該当者がおられないようですが。</p> <p>B 2級に昇格するために必要な1級の在職年数は上級・中級・初級で違うのに、一つの表にまとめてしまうのは無理じゃないか。</p> <p>G うちの初級試験しかないでしょう。</p> <p>D 昇格の概念というのは、そこにポストがないといけない。ですから、まずポストをどう考えるのかということになる。がんばっていてもポストがないと昇格できない、そういうことをどうするか考えないといけない。</p> <p>A (5) No.3のところ国、県等への派遣研修というのがあり、判断基準が優先順位となっているが、行きたくても処々の事情により行けない人も居ると思うのに、そういうところを見て優先順位をつけるのも釈然としない気がします。</p> <p>B 家庭の事情だとか、生活環境のために本人は派遣を望むのに、周りの環境がそれを許さないという意味です。みんなが同じ状況で手を挙げられるかということ、そうではないと思いますので。それは、判断基準ではなく別なところで見てもらえれば。</p> <p>行革専門員 ですから優先順位と書いてあります。並ばれたときは、例えば国や県に行ったことがある方を優先するという意味です。</p> <p>B 逆に必須項目だけでいいのではないですか。一つだけ優先順位が入っているのも変ですし。</p> <p>行革専門員 もし、仮に国、県等への派遣研修について考慮しないというのであれば、それはそれで良いと思います。今後は、国、県等への派遣があまり無いことも想定されますので、それも有りだと思います。ちなみに、今検討している内容は20年度からの施行を想定しておりますので、今年度内にはある程度のフレームを固めて職員の皆さまにお示ししたいと考えております。</p> <p>B あと自己向上要件の提言なんですけど、一職員としての意見ですが、これは制度化しないといけないものではないでしょうか。それぞれの職場で自発的に出てくるべき内容だと思うのですが。というのも評価したり評定したり、それがなおかつ昇格への判定の材料にするという重たい内容になっているんですけど、それを新たに制度化し実施しなければいけないということで認識して、この会で立ち上げないといけないのでしょうか。</p> <p>行革専門員 何を志向しているかということ、ずばり、政策立案能力を持つ職員を育てていかないと組織がもたなくなるという趣旨です。提言は、制度化しなければ出てこない。それから制度化して評価、公表するシステムをきちんと作ってないと、提言をしようということを職員に申しあげても、何も出てこない。あなたの提言でこういう結果になりましたよというきまりを、きちんと作っておく。過去にも提言のことが何回かありましたが、それが制度として定着しなかった。それはこういったシステムが無かったからです。</p> <p>こういったことを制度化するということで、職員の皆さんが自らの業務について、シ</p> |
|--|--|

| | |
|-------|---|
| | <p>システムの改革だとか、施策のあり方というものを考えていただくことになると思います。これからの役場を考えると、施策や政策の提言ということを考えないような人は管理職に不資格だと思います。何も考えてこなかったけど、管理職になっちゃったというような方は、管理職になってもその職責は果たせないと思います。そのあたりを目的としたものであります。</p> |
| C | <p>私は昇格云々ということとはともかく、気持ちとしては、研修の受講、向上提言という要素は何か跳ね返るような仕組みを考えて欲しいという強い思いがある。それと、どういった仕組みがいいのかということは、皆さんにもうちょっと議論して頂きたい。そういった仕組みが今まで無いので、何か思いがあっても、何の反映もないし、やってもやらなくても一緒、そういった意識が強いと思う。自分がこれから向上心高めるとなった場合、やはりそういったことが制度的にどこかにあり、評価に結びついていく、そういった仕組みがあると気持ちが前向きになるのではないかと。そういった思いがあるので、どういう形態かということとは別に、これは前向きに検討していただきたい。</p> |
| E | <p>これを昇格に関する要素に取り扱うのはどうかと思う。</p> |
| B | <p>これは昇格、昇給二重の要素になってしまうと思う。これを見ると、職員の勤務意欲を高めるという目的なのか、職員の昇格に関する目的なのか分からなくなってしまう。</p> |
| D | <p>昇格に関しては確かに違うかもしれませんが、やはり意欲を持ってやろうという職員については、二重でも三重になっても評価をしてあげるべきではないでしょうか。</p> |
| C | <p>結果がでるような評価の方法ということですね。</p> |
| 行革専門員 | <p>どうか勘違いなさいませぬようにお願いしたいことが一つあります。これらは、したくないという方は、何もしなくても構わないのです。それで解雇されるということはありませんし、日常業務を粛々とこなしていただければ一定の評価がつきますので、何もしなくても普通に昇給していきます。したい人だけがしてもらえればいいと思います。</p> <p>この文章だけを見るとすごく難しいことのように思うかもしれませんが、ただこれをクリアしておられる職員の方は、今でもかなり居られると思う。その程度のことなのです。まあ、これを今後もうちょっと話をつめていきたいと思っています。次回は全体のフレームと併せまして個別のものを考えていきたいと思っています。</p> |
| G | <p>一点、研修のところ、職場研修というのがありますよね。わりと5時以降の職場研修なんかは参加者が限られている。それが昇格どうのこうのではないですが、各種研修に役場職員がでてこないという批判がよくある。そのあたりをどうとらまえるか。</p> |
| 行革専門員 | <p>レジュメの研修項目のところには最低限のレベルのものしか載せておりません。それから先のものについてまで強制するのは、厳しいのではないですかね。</p> |
| D | <p>ただ、研修というのは結果として自分の人生の中で帰ってくるものですし、これまで誰がどういった研修を受けてきたのかということは、これまで管理が上手くできてなかったが、総務課の人事管理として整理していきたいと思っている。</p> |
| F | <p>2P(4)のNo1のところ、④主事の後輩はいないと思う。</p> |
| 行革専門員 | <p>後輩がいなければ、その項目は該当無しでいいと思います。</p> |
| G | <p>同じようなところで、主幹の達成の判断する者のところに室長が入ってないが、主幹の勤務評価は室長がするのでよね。</p> |
| 行革専門員 | <p>今度、同列の室長になるということで外しましたが、では入れましょうか。</p> |
| D | <p>それからもう一点、今回の勤務評価でもたくさんあったのですが、室長についてです。室長はいつてみれば課長を補佐する職務ですので、そういった視点があるか無いか、自分の資質についてだけでは、単なる係長ですので、課のマネジメントができたかどうか、課</p> |

| | |
|-------|---|
| | <p>長を助けたかどうかは重要な視点だと思います。その辺を達成する要件のところには是非入れておいて欲しい。</p> |
| 行革専門員 | <p>室長の達成要件の中に、④将来の課長として課の業務を統括することができるよう、管理者としてのマネジメント能力を取得するとありますが、それでは駄目でしょうか。</p> |
| D | <p>できると思いますが、もっとズバリですね、課長補佐から室長にしたら、どうも係長になってしまったというイメージがあります。それもきれいに縦に割ってしまったために、ここの部門の室長ということで、その室さえマネジメントさえすれば室長だと。それで大きな視点が室長に欠けてしまってきたんじゃないかと思います。それをはっきり言ってあげないと、その目標を失ってしまうのではないか。だから今の室長がやっておられることというのは主幹のすることだと思う。2級3級の間では傾斜配分の中で、年間所得において大きな差があるわけです。その差に見合った目標や視点というものを立ち上げないといけない。</p> <p>評点の視点の中で今欠けているとするならば、室長というのはどこまでしなければいけないのか、室長はまだしも、主幹はどうなのか、主任はどうなのか、主事はどうなのかというものが、少ない人数の中で明確な役割というのが謳ってありません。職務職階だといいながら主幹と主任と主事とみんなが主事の気持ちでいるような気がしますし、室長は係長の気持ちでしようし、そうしていくと組織がどうしてもこじんまりしていく。</p> |
| C | <p>そういったことを踏まえて検討していきましょう。</p> |
| 行革専門員 | <p>降格基準についても今後の検討課題にさせていただきます。</p> |
| C | <p>結論は今日でないでしょうから、次回今回の結果を検討し、意見を持ち寄ってもらうということで、次回の開催をあらかじめ決めておきましょう。</p> |
| D | <p>次はもう評点が出ますので、その結果のものの考え方を一緒にこの委員会で考えていきたいと思います。</p> |
| 行革専門員 | <p>議会もありますので日程を指示してもらえませんかでしょうか。</p> |
| D | <p>21日ではどうでしょうか。</p> |
| 行革専門員 | <p>ではまたメールにてお知らせします。</p> |
| D | <p>折角ですので、来月の評定結果本人告知というのをどういう感じで行なうのかという議論を少しさせてください。単にお前は点数が何点だぞということだけでは済まないと思います。</p> |
| 行革専門員 | <p>評定の説明会ならびに課長会、日程表の説明の中で、管理者が告知をするということをお願いしておいた訳ですけども、具体的にどういう風にといいことですが、告知の方法は、当然コーチングのスタイルで行なってもらうことを前提にしております。これについてはこういう評価をしたという解説を、職員に対して一つずつおっしゃるべきだと思いますし、評定書のコメント欄についても伝えてもらいたいと思います。</p> |
| D | <p>要はコーチングということですね。あと、大部分の人の評定は3だと思うので、そういう人にやる気を出してもらうようにしないといけない。良い人はさほど重要ではなく、悪い人と普通の人にやる気を出してもらえるように、きちんとコーチングをすることが重要だと思う。</p> <p>悪かった人には頑張ってもらいたいですし、能力が発揮できる職場や職位を考えてあげる必要がある。普通だった人には、この点をもうちょっと頑張ってもらえれば良かったということきちんと伝えることが重要だと思います。</p> |
| 行革専門員 | <p>ちなみに別紙2Pに南部町勤務評定苦情検討委員会設置要項というものが付けてあります。これは前年の評定委員会の中で検討してつくったもので、掲示板でもこれをお示し</p> |

| | |
|------------|---|
| | <p>しているものですが、何か疑義があったら、どしどし言ってきてくださいということで、基本的には本人を問い詰めるのではなく、評定者、前任の評定者、周りの職員からの聞き取りで総合的に情報を集めて判断する委員会になります。本人の手続きは3Pの勤務評定についての疑義申出書を出してもらいだけです。これは一般的に公開するというものではありません。当然本人には、こういうことでしたというのは通知する訳ですが、</p> |
| B 行革専門員 | <p>この5条の(5)に裁定を下すということが書いてあるが何を決めるのでしょうか。調査した結果、評定は正しかったとか、違っていただとか。</p> |
| B 行革専門員 | <p>結果がもし変わったら、後々の措置までされるのですか、評定を落としたり、上げたり。</p> |
| B 行革専門員 | <p>当然します。</p> |
| D 行革専門員 | <p>結果に何かしら疑問を持たば、ここに申し立てたら、きちんとやってもらえるよということを広めていいのか。そこで出た結果が、後々何か変わることがあるよというところまで周知をしていいのか分からない。</p> |
| D 行革専門員 | <p>こういったものがあるということは、教えてあげるべきではないか。ちなみにこの申出書はどこに提出するのですか。</p> |
| C 行革専門員 | <p>書いてなかったな、すいません。これは事務局の行政改革専門員あてです。それではいいですかね。第1回ということでしたので、今後、回を重ねながら内容をより良いものにしていきたいと思います。では今日はこれにて終了したいと思います。ありがとうございました。</p> |