

平成19年3月11日開催 平成19年度第3回南部町人材育成・勤務評定委員会

出席者 行政改革専門員 総務課長 教育次長 企画政策課長 産業課長 町職労委員長
町職労書記長

発言者	内 容
<p>行革専門員 副町長</p>	<p>では開会にあたりまして副町長よりあいさつをお願いします。</p> <p>今日のご苦労さまです。第3回人材育成・勤務評定委員会ということでございます。これも昨年から取り組んでおりまして着実にそれなりの効果も上がってきているのかなと思っております。内容的にまだ100%の完成度に達してはいないと思っておりますが、こういったことを積み重ねることで本来の目的である人材育成に繋げていって欲しいと思っております。そういった視点で内容等の見直しを十分ご審議いただきたいと思っております。特に最近気がつきますのは、実は今、町のほうでも職員の中央研修といったことにできるだけ参加していただくということで取り組んでおりますけれども、研修に参加していただいた職員の復命をいろいろ拝見しますけれども、研修に参加しておられる姿勢というものが、本当に真剣に参加をして積極的な取り組みをしていただいておりますというのが復命から確認でき、大変うれしく思っております。今後の評定の中にもそういった研修への参加というものも全面的に考慮して、参加しておられる方にはそれなりの評価をしていくといったことも本当に必要になってくるのかなと思っております。今後の課題としてそういったことも十分意識を持っていただいて検討の材料にさせていただいたらと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。以上、申し上げたいと思っております。</p> <p>では専門員から説明をお願いします。</p>
<p>行革専門員</p>	<p>今日皆さまにお諮りしたいのは2番からであります。1番は確認事項で念のために載せております。</p>
<p>副町長</p>	<p><以下レジュメに沿って説明></p> <p>まず2 勤務評定結果の反映についてのほうからご審議いただきたいと思っております。</p> <p>絶対評価というのはどういった意味か。</p>
<p>行革専門員</p>	<p>絶対評価というのは、例えば100人職員がいたとして、極端な話5が100人おります。これが絶対評価です。それに対して相対評価というのは5が上から10人です、4は100人の中で10人です、という具合に枠を決めてするやり方。これが相対評価です。前回の話の中で1人が全員を評価するのであれば相対評価も可能だが、評定者がたくさん居られる中で相対評価は適当ではないということで、絶対評価にすべきではないかという声が多くございました。</p>
<p>副町長 町職労書記長</p>	<p>何かありませんか。</p> <p>これまでの会の中でも、反映することに対して、制度の完成度のこともあって、実際に反映させるのは一定期間置いたほうがいいのかという意見もでたと思うのですが、その辺のところはどうなのでしょう。昇給させるにあたって本当に5段階で良かったかとかですね、昇格号級に対して本当に2号ずつでいいかとかそういう中身についても少し慎重にすべきだという意見もでていたと思うのですが。</p>
<p>副町長 町職労書記長</p>	<p>それは評価の公平さが無いといった意味か。</p> <p>評価制度の成熟度からして、今やっている19年度に対しては一時金への反映という</p>

行革専門員	<p>ことでやっていますが、これが評価制度の完成度が高まった時点で月例給に対しても考えたほうがいいのかという話で以前別れていた気がするんですが。</p>
町職労書記長	<p>当方の理解としては絶対評価のほうがよろしいという皆様の声があったというところまで、再度検討という内容は理解してないんですが。併せて、ここにも書いておりますとおりに新給与表に完全に移行した時点でということでありまして、このあたりでみなさんが共通のベースに乗ります。20年度の4月からということですので今の予定ですと再来年度くらいの話になりますでしょうか、そういうことで精度を上げる、ならびにシステムの周知を図る期間もそれだけあるということでもあります。ただ、今のうちにこれを決めておかないと、また周知を図る期間が無いということにもなりますので、決して期間が無いという訳では無いと思います。</p>
副町長 総務課長	<p>そういうことであれば、5段階で2号ずつの違いというものいいかどうかということをもうちょっと協議しなければいけないと思いますし、新給与表に変わったとして、今の給与表の各級の最高位についておられる方、こういった方が実際に居られると思うのですが、こういった方は落ちることはあっても、上がることは無いといったことが想定されるのですが、そういった方が現に居られるこの状況の中はどういう風に対応するのかとかですね、その辺もうちょっと話をしなければいけないと思います。</p>
副町長 総務課長	<p>最高位についているような方が居るのか。 居られますよ。</p>
副町長 総務課長	<p>結局そこに到達している者は特別号報をつけるとか。 ただ特別号報を付けると、今は次にどこに行くという表がついてきますんで、昔みたいな自由度が無い。昇格して1号上位みたいなルールではありません。</p>
副町長 総務課長	<p>で、今そこから上のものが居るわけか。 上に居ます。</p>
行革専門員	<p>それは新給与表に移行しても、やっぱり給与の一番下のところに皆さんそのまま残られるという意味ですか。</p>
総務課長 行革専門員	<p>そうですね。職務級の中でそこから落とすということは無理があると考えます。 人の話をしてもいけませんので私の話をしますと、たとえば私は今専門員で5級にいます。6級に行きたいと強く願っていたとしまししょうか、でも、全く私の資質で6級には行けない。ということは、5級の最後まで行ってそこでがんばるしかないんじゃないんですか。</p>
町職労書記長	<p>そんなことで片付けていい問題でしょうか。</p>
行革専門員	<p>例えば私を例にとると、6級に行きたい意欲はある訳ですけども6級に行けない。その理由は、たぶん資質や能力だと思います。そのときは、先ほど述べたとおりじゃないのですか。割り切りではなく現実だと思います。 上に行きたくても上位の給に昇格できなくてはいけない訳です。これを無理にいじくろうとすると、わたりのようなことをしないと無理な訳です。それは今できません。やっぱりそこで次の級にわたる努力をするか、そこでずっとがんばるか、しかないんじゃないんですか。</p>
総務課長	<p>技術的に枠外を作れないと思っていただいたほうが良いと思います。今はみんな良く知っているのでもいいと思うんですが、これが10年後、制度自体が成熟した場合にその</p>

	<p>枠外に居られる方が昇格する場合にどこにつけるかということで、かなりもめてしまうんじゃないかと思います。</p>
町職労書記長	<p>その方は年1回の昇給も無い訳ですよ。</p>
総務課長	<p>それは給与構造だから仕方が無いことではないでしょうか。</p>
町職労書記長	<p>この制度自体が資質の向上ということを目的にやっておられて、この制度を使えば上がることは無いのに落ちる可能性があるみたいなことだと、職員の士気が上げられるかというところかと思うんですよ。</p>
総務課長	<p>昇格しかないということしかご理解いただけないですね。でも新給与体系に完全に移行した場合はそういったことは起きないと思います。</p>
町職労書記長	<p>今（級の一番下に）ついておられる方以外はうまくいくと思いますけども、今の方が問題な訳です。今ついておられる方がこのことをやろうとした時に、そういう人は努力して上がれ、でもポストというものがあるので、ポストが空かなければ上がれないということがあります。</p>
行革専門員	<p>制度の転換期にいろいろな矛盾が起きてくるのは、想定されることでもあります。一つ申し上げたいのは、上に上がりたくてもポストが無いという話がありましたが、今後、10年くらいで退職者が40人強でますんで、決してポストが無い訳では無いんです。だからその辺りで、努力して次の級に上がっていくことを考えてもらいたい訳ですけども、何もしなくても給料が上がるのではなく、努力をすれば給料が上がるということが基本だと思います。ポストはたくさんありますよ。</p>
副町長	<p>平均点の3をとればちゃんと4号上がるわけだから、こんなものじゃないか。</p>
行革専門員	<p>前回までの資料で標準偏差の話をしました。ほとんどの人が3に入っております。3にもいい人悪い人おりますけども。</p>
副町長	<p>まだ実施まで時間があるので、こういう方向でやって、もうちょっと研究して何か他に代案でもあれば協議するというところで、とりあえず今日は絶対評価で行くということで確認してもらいましょう。</p>
行革専門員	<p>書記長確認します。きざみをもっと大きくしたほうが良いということでしょうか。</p>
町職労書記長	<p>そういう話が以前出ていたというふうに記憶しているのですが。</p>
行革専門員	<p>評定を10点刻みにして、昇格も、げたをはかせたりするようなことですか。</p>
町職労書記長	<p>です。今は5段階でやっていますが、給与反映するときにはこの5段階で実施をするのか、それとも、もうちょっと細分化したものでやるかとかそういう話が出てたと思うのですが。</p>
行革専門員	<p>ちょっと議事録を確認してみます。ただそれは、みんなでこうしようとは言ってなかったとは思いますが。意見としては出ていたとは思いますが。</p>
町職労書記長	<p>それでやりますという話はでてなかったの、以前出ていた話はどうなったのかなということを確認したい。</p>
総務課長	<p>確かに線を決めますんで、現在は小数点第一位を切り上げだったですね。だから2.9から2.4というコンマの一位のところまで2号がかかった動きをするというのは間違いのないところ。ただこのことはコンマの1でやっていますから現実にはかなりの高い精度の中で判定しているのではないかなと思います。</p>
行革専門員	<p>まあ評定2というのは、個別には見ておりませんが何か問題があるお方、というふう</p>

	<p>に感じておりますけども。</p> <p>次に進みます。3 上位の職に昇格するための資格基準並びに資格要件であります。基準在級年数は規則で定まっております必須項目です。ならびに短縮をかけることも規則で謳っております。具体的に何%とか何ヶ月という数字は規則に載せておりませんので、ここで具体的な数字として挙げさせてもらいました。(4) 職務の各級において達成する要件ですが、これは昇格をお決めになる正副町長がこれを考慮していただくという意味であります。(5) 研修の要件もしかりであります。これから毎年、年に何回もアカデミーの募集もしますんで、みなさんに行ってもらえばこれに漏れる方はおられないんじゃないかと思えます。健康上の理由等は考慮しなければなりません。それから(6) 自己向上要件の職員提案制度です。これは決してハードルの高いものではありません。あいさつ運動をしましょうとか、みんなで庁舎のゴミを拾いましょうとか、週に一回は課ごとに順番を決めて庁舎周辺の清掃をしましょうとかいうようなお話の提案から始まることでありますので、ものすごく高度な提案をせよ、と言っているわけではないということは、要綱をご覧になれば了解していただけたと思います。ただ、その姿勢を大事にしたいということでもあります。</p>
副町長	在級年数というのは規則でこうなっている訳か。
行革専門員	はい。
副町長	6級に到達するまで最低20年かかる訳か。
総務課長	逆に言いますと、2級から3級に行くためには8年以下はありえないということになります。
教育次長	(1)の部分で評定4の者は3.5~4.4と幅があり、これを最終的に5段階で判断してしまうのは、職員の意欲ということを考えるとどうかな、と思えますが。
町職労書記長	2年続けて4の方が4.0以上である者になると思うんですよ。4、5もしくは5、4の者は4.5以上の者になると思います。
総務課長	4の評価の人は3.5~4.4までの方ですので、いいのではないのでしょうか。最終的な評価は四捨五入しておりますんで。あとはこのインセンティブの10%、20%の部分がどうなのかということじゃないかと思えます。
行革専門員	さきほど申し上げましたとおり、町の規則にはさきほど申し上げたとおり明確なパーセント、何ヶ月ということは載っておりません。短縮できるとだけありますけども、少し職員の皆さまに意欲を持ってもらう意味でも上限20%ということで提案させていただいている次第であります。いろいろなところで評価してもらえんだという気持ちを持ってもらうことが大事じゃないかと思えます。まあ、ややこしいですけども意欲のある方に伸びてもらいたい、いろんなところでインセンティブがあるんだな、という認識を持っていただきたいということでもあります。
副町長	総務課長、ちなみに研修を受けていない者はどれぐらい居るのか。
総務課長	研修台帳というものが整理できておりませんで、何人居るということを調べさせておるのですが、旧町時代からのこともありますんで、傾向としては受ける人は同じ人に偏っているということが言えると思います。
副町長	受ける者は全部受けているようだし、受けない者は全然受けてないようだし、ちょっと調べてください。

総務課長	はい。
副町長	階層研修なんかは、たとえば課長になったときは、たいてい課長の研修は受けているものじゃないか。
総務課長	課長は分かりませんが、室長研修それから、
副町長	それすら受けない職員はだめだ。
総務課長	ちょうど鳥取県の研修センターが、自治研修所ですね、研修のあり方というものを大改革しております、南部町の総務室長もその委員になっておりますけども、大きく変更になるところです。今過渡期のものとして、階層研修のあり方も問題提起の一つになっております。また新たな提案があると思います。
副町長	じゃあ研修歴は調べておくように。
産業課長	(2)の下線の部分優先順位というところが実際に可能なのかどうか、できないような気がするのですが。
行革専門員	例えば並んだときってというのは二人の候補者ができたときという意味で、
産業課長	候補者ができたとき必ずこの基準で昇格するのかという意味で、必ず昇格すれば問題はないのですけども。
行革専門員	なるほど例えばA、Bが昇格の候補になった場合に、基準ではAの方が優先であるが、資質はBの方が上だとなった場合には、やはりBのほうを昇格させようという話になりますよね。
産業課長	その辺りで本当にこれが適用できるのかという話になると思います。自分は最優先順位にあって昇格になると思っているのに、昇格にならなかつたらショックでしょうね。
総務課長	私もそれはならないと思います。同じテーブルに並んだというだけであって、やはり与えられたポストについて、適性なのかどうかというのは、違った問題ではないかと思います。
行革専門員	これは書かないほうがいいかな。
産業課長	無いほうがいいと思います。
総務課長	老練な在級10年の方と、インセンティブを受けて3年ぐらいでなられた方が、たまたまテーブルの上に乗っただけで、3年の方が優位に経つとといったことではないと私は思うのですが、どうでしょうか。極端な例が必ず出てくると思います。
行革専門員	でも何か書いておく必要があるわけなんですよ。結局3.2年は4年になっちゃうから短縮は関係ないじゃないかと皆さんお思いになりますよね。資質等において全く差が無い場合はというようなことにしますか。そんなはずは無いと思いますが。
総務課長	在級年数はあくまで最低基準ですんで、その基準をクリアすることによって、次期ポストが空いていた場合の資格を持つということですから、それはすなわち昇格をするというべきものでは無いと思うんですけども。これで争われるような職員というのは、かなりのレアケースで、突然何か優秀な職員が出てきたという非常にうれしいことなんでしょうけども、当役場の中でこのようなことが起きるのはあまりないのではないかと思います。それよりも1級から2級までの昇格ラインというものがあるべきかということ、もう少し真剣に、まあここで議論するのが適当であるか分かりませんが、
行革専門員	ちょっと、ここは直したものを会議後みなさまに送らせてください。知恵を絞って考えます。それでご意見を下さい。以上のところでよろしいでしょうか。

産業課長	3級のところで達成の判断をする者の中に室長を入れるという話があったと思うが、どうでしたでしょうか。
行革専門員	みなさんご意見をください。入れるべきものでしたら入れます。 当方の判断を申し上げます。室長を書かなかった訳は、3級の主幹さんは今度室長になられるので、止めておいたほうがいいのではないかとということで入れませんでした。
産業課長	その理屈だと4級室長の達成の判断をする者の中に、課長が入っているのはおかしいのではないですか。専門員のところにも課長が入っています。
行革専門員	確かに同じことになるな。
総務課長	あまり上司の意見をたくさん求めますと、人間関係だとかの問題にもなりますので、できるだけ、そういう個人的判断は排除するような、絶対的要素といいますかそういうものを客観的に判断するようなシステムの方が、職員の側としては納得性があるのではないのでしょうか。
行革専門員	ということは。
総務課長	ということは、室長にあまり判断を委ねないほうがいいのではないかと思います。相性だとか、いろいろなことが、やはりあると思うんですよね。
行革専門員	4級のところに課長が書いてありますが、これはいいんですよね。
総務課長	それも私は少し疑問なんですけども、課長がその4級室長の判断をするというのは、私はそういう意味からすると無理が生じると思います。斬新なこれから町を引っ張っていかうとするリーダーは、やはり上に嫌われるような、それぐらいの思い切った発言をする職員がそういうポストについて欲しいという片方の考えを持てば、いつも課長に逆らっているような職員が案外優秀な職員ではないかということもあります。職員を育てるのが課長室長等の業務であって、結果である昇格に口を出すべきではないと思います。
行革専門員	3級のところからまず考えてみましょうか、主幹がこの要件を達成しているかどうかというのは、やはり課長がご覧になっておられることだと思います。総務課長と副町長は、同一職場でないことがほとんどだと思いますので、これは課長が入らなければいけないかなと思うのですが、これはよろしいですね。
総務課長	いいと思います。
行革専門員	次に4級ですが、これは室長がこの要件を達成しているか見るわけでありまして、このあたりから総務課長がおっしゃったことが頭を悩ませてくるわけですけども。ただ所管の課長がご覧になっているわけでありまして、加えて総務課長と副町長が判定されるわけでありまして、ここは課長を入れさせていただきたいところです。3、4のところでもありますね。
副町長	1級、2級からずっと副町長が入っているが、ここは副町長を入れなくてもいいのではないか。
行革専門員	取りますか。じゃあ1級、2級の副町長は取ります。
総務課長	課長というのは、例えば室長でしたら一般に同一の職場の中では昇格をしないということの方が多いいと思います。総務課の主幹であったものが、その総務課の中の室長の位置につくということの方がやはり条件は少ないと思います。その場合前任の課長が判断をするという意味ですよね。
行革専門員	前任というか一緒に仕事をしている課長が、Aさんなら間違いないであろうという判

<p>総務課長</p>	<p>断をされると思います。</p> <p>それは何か台帳みたいなものを準備しておいて、例えばAさんは今室長の資格要件をもっているというような認定制度にするということですか。</p>
<p>行革専門員</p>	<p>いいえ、昇格のときにこれを参考にして昇格させてもらう。極端な例を言ったら、これができてない者については上げる訳にはいかないという話になるでしょうね。いつの時点で使うかという、昇格のときにこれを一つの要件としてお考えいただくということでもあります。もう一つの大きな目的として職員のみなさんに、あなたがクリアすべき問題はこういうことですよということをお知らせするのも大きな意味があると思います。こういうところを見てますよ、ということでもあります。私はそれを開示する必要は無いと思います。あなたはこうだったから昇格しました、とかいうことは申し上げる必要はないと思います。例えばある方が昇格なされた。それはこういった要件をその人が達成しているんだなということ、他の職員に理解していただきたいのです。</p>
<p>総務課長</p>	<p>例えば室長のポストが空いたときに、誰に次そこに座ってもらうのかというのは大きな問題ですよ。候補者は少なくとも2人や3人は居ると思うんです。2人居た場合、その前にその人の上司である各課長に、どちらが適任かという話を聞くのは現実無理ではないかと思います。うわさがうわさをよんで、とんでもないことになってしまう。この人はいつでも室長になれるというような認定制度、そういうイメージの方が合理的ではないかなと思います。</p>
<p>行革専門員</p>	<p>じゃあこれをどう扱うかな。</p>
<p>総務課長</p>	<p>在級年数をクリアしている、それから資質も十分にあるという認定を課長がされる、町長がされる、そういう制度であれば現実性があるのではないかと思います。</p>
<p>行革専門員</p>	<p>満たして欲しい資質なんです。備えて欲しい資質なんです。これを一つの指標にしてくださいよという中身なんです。これを昇格の基準に連動させるといことをどうしたらよいかということで、みなさん首をひねっておられる。併せてその判断者が主管課長であったり、室長であったりということでその扱いをどうするかということですね。(4)は職員の心覚えくらいにしておきますか。</p>
<p>総務課長</p>	<p>こういう制度を仮に作った場合には、そのレベルに到達した人たちに声を掛けて口頭諮問であるとか、簡単なレポートであるとか、そういうことをして、あなたは合格であるとか不合格であるとか、そういうことを明らかにしなければならない。そのハードルはできるだけ低いほうがいいと思うんです。資格要件をクリアすることと実際の昇格は違うと考えたほうが現実的ではないでしょうか。</p>
<p>行革専門員</p>	<p>(4)は要件から外して各級で求められている部分は、こういうことを求められていますということでやりましょうか。</p>
<p>副町長</p>	<p>達成の判断する者というのは書かないといけないものか。</p>
<p>行革専門員</p>	<p>(4)は項目から削除して、資料として添付して、各級ではこういうことを求められているのでがんばりましょうね、ということでさせてください。</p>
<p>総務課長</p>	<p>それと、この目標はいいんでしょうけども、達成の判断者をつけてコントロールするのは職員側からしてどうなのか。求める職員はいるかもしれませんが、これまでやってきた勤務評定よりももっと難しいと思うんですよ。達成しているか達成していないか、この評価は難しいと思います。</p>

行革専門員	では心得事項ということで、上級職の方はこれに基づいてご指導お願いしますということにさせていただきます。
産業課長	(5) 研修と(6)の提案についてはよろしゅうございますかね。
行革専門員	(5)のただし書きのところに疾病や障がい等とありますが、この等は家庭の都合というのは入っているのでしょうか。
産業課長	これは書こうか迷ったのですが、家庭の事情を書くときりがなくなってしまうと思うんですよ。
産業課長	この等はどういう意味なのでしょう。
行革専門員	たとえば体の一部が不自由で研修所への行き来ができないとか、透析を受けていて週に3回病院に通わなくてはいけないだとか、もろもろな事情なんですよ。それは個別に判断しなければなりません。それでも優秀な方は居られるでしょうし、そこまで配慮しておかなくてはいけないと思います。
総務課長	研修で一番多いのは、仕事がちょうどそのとき忙しくて代わりになるものが居ないので行けませんというのが一番多いと思います。そうしますと次の年ということになりますのでかなり遅れるんです。それをこの中に反映するとなると、代わりにどうしたものか。代わりにアカデミーに行かせるというようなことも考えていかななくてはなりません。何らかのフォローは必要だと思います。
副町長	仕事が忙しいというのは大体に融通が利かないものだろうか。最後の一日は受けられんだとか、そんなことではいけない。
行革専門員	仕事が忙しいのではなく、自分が忙しいんだと思います。
副町長	大体に、悪いがそんなことを認めてはいけんとする。だから研修計画をきちっと立てて、時期的に忙しい部署をそのときに行かせる必要は無い、他のときに行かせればよい。そういった場合は1人で仕事をしているわけじゃないので、他のものがフォローして対応するようなことで対応しなければ、お前が担当だからお前が戻ってしろというようなことではいけない。研修、一週間なら一週間受けるならその間は覚悟してやってもらわないと困る。一人で仕事をしているわけではない。親族で不幸があった場合なんかは仕方が無いが、それ以外はきちっと受講してもらわないといけぬ。やはり他のものが助けてやって受けさせなくてはいけない。
教育次長	反対にこの研修要件をクリアしなければ上位級に上がれないということになった場合に、これが制度化されれば違ってくると思うんですよ。
行革専門員	上司の方も考えるでしょうね。まあ、研修計画をお示したら3日ほどで枠が埋まってしまったということにしたいものです。
総務課長	それと総務課の研修計画というものも今まで少し甘いところがありまして、行ける人に行ってもらえばいいという傾向がありましたけども、先ほどから言っています機会の平等といったところからすれば、きちんとした階層研修を含めて管理していかないとはいけぬと思います。これが比較的手間がかかるわけです。
副町長	だろうな、大変だと思う。全部の職員を管理していくのは。
企画政策課長	ですから、非常に後ろ向きの意見だが、ここに必須だとか、昇格対象とはしないだとか、ここまで締め付けていくのかという気もしますね。さっきの(4)も心得ということで話はまとまったんだけど、勤務評定の中にその人の性質だとか、いっぱい書くところ

	<p>るもあるので、人事権を持っておられる方がそれは判断して、課長がこれに○して出したから、もしくは研修に出なかったからということで昇格できないというところまでする必要はないのではないかと思います。(1)、(2)もしくは勤務評定結果の反映についてだとか、そのあたりまでは分かりよいと思うのだが、研修受けなかったら上がれんというところまでは必要でしょうか。</p>
副町長	<p>企画政策課長、要は、その職員にそういうことを与えたいという気持ちであるということですよ。</p>
企画政策課長	<p>それは十分配慮しなければいけないと思いますけども。</p>
副町長	<p>必須というのはそういう意味。みんなにそういう場を与えて、本人が希望してどんどん受講してくれという意味で言っている。</p>
企画政策課長	<p>それはいいと思いますけども、これを受けていない者は昇格対象にしないというのは、さっき総務課長もおっしゃったとおり、事情があって受けられなかったこともあるので、何か一つ受けていけばいいじゃないか。何回受けなくてはならないということを決めると大変だが、いろいろな研修があるわけだから何でもいいと思う。</p>
副町長	<p>何か一つ受けていけばいいじゃないか。何回受けなくてはならないということを決めると大変だが、いろいろな研修があるわけだから何でもいいと思う。</p>
行革専門員	<p>敢えて言わせてください。民間企業の例で言いますと、これこれの資格が無いと昇格できないというのは当たり前の話です。なぜかという企業職員の力を向上させるために、そういう義務付けをしているわけです。我が役場で申し上げると、研修というのはあくまでも断片的知識であってトータルのパワーを得るものではないということは、これはみんなが認識していることだと思います。ただそこに向かうという姿勢を持たないと組織の総合力というのはなかなか上がってこない。みんなで勉強しようねというところが大きなところだと思います。それが無ければ勉強なんかする必要が無い、新しい流れについていかななくてもいいよねというふうに、イージーな方に人間は流れてしまうと思います。</p>
企画政策課長	<p>それは分かるよ、当然研修を受けて自己研鑽されるもよし、そういうことと昇格の要件とは違うと思うのだけでも。</p>
副町長	<p>それぐらいやらんと気合が入らんのでは。</p>
行革専門員	<p>インセンティブが無いとなかなかみんながその気になってくれません。褒められもせず、叱られもせず、でも出勤しておれば毎年給料が上がって、ある程度経てば給料表もさーっと横にスライドして、ということは果たしてどうか。</p>
副町長	<p>必須と書いてあったほうが緊張感があるじゃないか。使命感があつて。</p>
総務課長	<p>ただ具体的には、どの研修とどの研修が該当になるけれども、どの研修は該当にならないということになってくると思うんですよね。ですからもしするんであれば、必要なのは何かということ個別具体的に洗い出さないといけないという作業があるかもしれません。</p>
副町長	<p>問題は研修の年間プログラムがあるはずだが、その中でどんな形で参加できるか、行かれるかということも考えて見てください。うちの規模の中で。</p>
総務課長	<p>伯耆町が一時20名程度派遣していましたが、あれがマックスだと言っておりました。保育士だとか、食育の専門職の方だとかいろいろな立場の方が居られます。</p>
副町長	<p>この要件というのは保育士も対象なのか。</p>
行革専門員	<p>保育士は現実として難しいと思います。行ければ行ってほしいですけども。それでこ</p>

	<p>の課題研修につきましては、室長それから課長に上がられるときに研修は必須ですよという話です。主幹さんまでには是非お願いしますよという話であります。何べんも行けという話しではありません。一回は課題研修にエントリーしてくださいねということでもあります。それがいやという姿勢の方に管理職をお任せできるだろうかということも思う次第であります。</p>
副町長	階層研修というのは優先順位でもいいかもしれん。
行革専門員	階層は基本的にみんな受けておられますよね。
総務課長	受けておられない方も居るんです。一つの原因は同世代が多いとですね、一斉に受けさせようとした場合に、受け入れられませんということで断られる場合があるわけです。
教育次長	例えば職務の専門性を高めるというところを捕らえて、水道技術管理者の研修、あるいは社会教育主事の研修というものはどうかなという気がしますがどうですか。これはその仕事をするために必要な研修ですが。
行革専門員	これも立派な課題研修ではないですか。
教育次長	ですよ。
産業課長	そうですかね、それは職務上必要な研修であって課題研修にならないと思いますが。
副町長	まあ、やってみようじゃないか。
行革専門員	ちょっと研修のところは揉みます。一応方向としては行って欲しいということで何らかの手立てをしなければならぬということだと思います。
	最後に4 降格についての基準に進みたいと思います。
	これは18年度から勤務評定しておりますけども、19年度からこの制度をスタートしたい、したがって19年度の評定結果もこれに加味をするということですけども、これについてはいかがでしょうか。
副町長	組合はどう思われますか。
町職労委員長	全部ばらばらな実施期間というのが分からない。降格については19年、昇格については20年、その辺の意味を教えてください。
副町長	これは19年度の評定結果も加味していくという意味なのか。
行革専門員	そうです。今からそれを言うのは不意打ちになるかな。
副町長	まあ20年度からにしたほうがいいじゃないか。今までそんなことは言ってないのだから。
町職労委員長	昇格については20年度から適用と書いてあるが、(3) 勤務評定結果についての要件のところには昇格する年度直前の3年間と書いてある。実際どこからカウントでどこから実施なのかがよく分からない。
行革専門員	21年度の4月1日に昇格する人については、データが1年分しかないのをそれを使わないといけないだろうな。その年は1年分、次の年は2年分、3年目に3年分がやっと思えることになると思う。
町職労委員長	まあ、昇格も降格も同じ時期からというのがいいのではないかな。
行革専門員	ではレジメの●の部分は20にさせて下さい。
産業課長	19年度のデータは使わないということですね。
行革専門員	不意打ちはフェアじゃないんで
町職労書記長	一番早くて運用は21年度からということですね。

行革専門員	20年度以降のデータを使わせてもらうということになります。これは以前、話しておいた話ですけども、降格させるのが目的ではありませんで、みんな1や2を取らないようがんばりましょうという意味ですので、そのためには周囲の人の支えも必要でしょう。人を引きずりおろしたいがための制度ではありません。みんなが3以上ならすばらしいと思います。
町職労委員長	まあ、みんなががんばって底上げできればそれが一番いいと思いますし、逆なら、もう最悪だと思いますけども。
町職労書記長	降格の基準について聞いたことがあるんですけども、これを違う人が見たときに、1と2という評価基準の違いがあって、2年3年ということがあるんですけども、ただ処置が同じでいいのかという意見もあったと聞いております。
行革専門員	処置が同じではありません。1は2年、2は3年と1はより厳しくしているのではないかと。
町職労書記長	1, 2, 2となれば3年でもなりますよね、そういうことになりますよね。
行革専門員	うん、そうそう。2というのはお仕事が殆どできていない状態じゃないですか、評定基準からすると。要するに戦力になっていないという話なんで。
町職労書記長	2という数字がつく評価制度で言ったら、最初の話になりますが、信頼された制度であればそういうことは無いと思うんですけども、制度そのものに不信感を持っている状態があれば、なかなかそういうところがですね、
行革専門員	話の前提として、役場というところに限らないけども、職場というのは仕事をしてお金を貰うところで、出てきて、みんなが担いでいるおみこしにぶら下がってお金がもらえるという制度はないのです。はっきり申し上げて1とか2というのはぶら下がっている状態なんですよ。そのことに対して、もちろん権利を主張される方は居ないと思うが、がんばって3になりましょうねという話ですんで、権利のみの話になってくると話がかみ合わない。
町職労書記長	えーっと、ではこれは20年からということ直させてもらいます。直したものについては、みなさまにまた、お送りさせていただきますんで、それを見てみなさんご意見をください。
町職労書記長	閉会になりそうなので1点いいですか、今回はこの内容でということ来たんですけども、20年度の一時金の部分についてはどうお考えなんでしょうか。
行革専門員	交渉の中でこれから話を、
町職労書記長	いや、もしその話が出るのであれば、前の会で言わせてもらったんですけども、年度当初から反映基準だとか反映率だとかそういうことを職員に示してもらって、それが励みになるような体制で実施をお願いできないでしょうかということとは前回お願いしたんですけども、それがまた秋口の勤務評定提出時期になって基準を決めたり、率を決めたりということだと、また後追いになるので、これ自体の実施はないと思うんですけども、19年度に実施したものが引き続き20年になって、率も同じになるのか、変更になるのか、評価基準の見直しを図るのか、その辺の話もきちんと当初から必要になってくると思うんですけども。
行革専門員	はい、そのとおりです。その話をこの会の後、交渉の中で、
町職労書記長	この会の中で決めるんじゃないですか。

行革専門員	それは組合との協議事項ではないの。
町職労書記長	勤務評定委員会の中で、そのあり方だとか、反映の率とか決めることになるんじゃないですか。
副町長	大体今までここで話してないんじゃないか。
町職労書記長	だって、このまえの12月に緊急に交渉したのも、ここで20%、10%という率を決めてそれで反映するというのを決めたにもかかわらず、違う状況がでてきたために交渉をさせてもらったんで、先にここで決めてという流れだと思ったんです。
行革専門員	それは、今日の会では想定してなかった。ただ、今年度は最終的にお支払したスタイルで行くのか若干のアレンジするのかなというのは、副町長ならびに総務課長が腹に持っておられると思いますので、
町職労書記長	ですんで、そういう形で実施に向かうということであれば、この会で一回揉んでもらって、その実施なり基準の見直しが必要だという部分があるのであれば、評価制度自体の見直しをかけた上で、秋口にはこういう形でやりますよということを、早い段階で各職員が知って、それに向かって業務努力をしていかないと3年続けて同じことを繰り返すことになるので。
行革専門員	基本の形としては、19年度のやり方をしなくてはならない。なぜかというと20年度は給料への反映ということにはならんので。
町職労書記長	ですんで、春先の自己申告、そのときのコーチングそういった中で、一時金への反映があって、反映率はこういうことがあるので業務努力しなさいよというコーチングスタイルに変えていただくということを、前をお願いして帰っていると思うんですけども。
行革専門員	ただ今日は、書記長がおっしゃる内容のものを持ってきてないので、
町職労書記長	今日は話が無いということは前提で来ました。ただ、その準備をしていただくのが、もう4月にもなりますし、コーチングも始まりますんで、
副町長	段取りをしておきなさい。内容をこういうものにしていきたいということで。することによって、このことも定着するし、だれもが分かりやすくなるし。
町職労書記長	組合が20%にしてくれと言ってなるのであれば、言いますけどそういうことは無いと思いますんで。
副町長	それは今日のテーマに無いから、それを踏まえて段取りしなさい。
行革専門員	では再度評定委員会を開きたいと思います。今度は変更部分の報告を含めてその1点のみでお願いしたいと思います。
	では以上で評定委員会を終了したいと思います。