

## 平成20年4月15日開催 平成20年度第1回南部町人材育成・勤務評定委員会

出席者 副町長 行革専門員 総務課長 教育次長 企画政策課長 産業課長 組合委員長  
組合書記長

| 発言者           | 内 容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 行革専門員<br>副町長  | <p>では、会長であります副町長のほうから一言あいさつをお願いします。</p> <p>今日は年度が変わりまして、第1回の人材育成・勤務評定委員会ということでもあります。今日まで審議してきましてだいぶ内容も充実してきたのかなと感じております。20年度の自己申告もすでに案内していただきまして、今年度も後退することなく、さらに内容が充実するようご審議いただきたいと思います。</p> <p>今日新たに専門員の評定基準ということについて新設する内容についても提案させていただきたいと考えておりますので、よろしくご審議のほうを申し上げて開会のあいさつに変えたいと思います。</p> <p>そうしますとレジュメに沿って進行したいと思います。まず、専門員の評定基準の新設について専門員より説明をお願いします。</p>            |
| 行革専門員         | <p>では（1）専門員の評定基準の新設についてご説明します。</p> <p>専門員の業務、特に特命の事務については、町行政組織規則にも明記されています。平成20年2月4日の専門員会で副町長のから明確に各専門員に特命の事務の内容を伝えていただいております。今後、専門員はそれぞれの特命の事務を中心に評価をしていくということでもあります。もちろん通常業務も守備範囲に入っておりますが、やはり専門員の最大の使命というのは特命の事務であるということを専門員会できちんと指示があったところであります。</p> <p>なお、専門員が室長を兼務する場合の評価の割合ですけれども、これは専門員8に対し室長は2であるということもお話したところであります。それから評定の基準は別紙のとおりであります。（以下別紙の専門員会資料に沿って説明）</p> |
| 副町長<br>教育次長   | <p>何かこれについてありますか。</p> <p>この4月から教育専門員というものが新たにできたが、これは今後、専門員の特命の事務の表の中に追加してもらえるのか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 行革専門員<br>総務課長 | <p>はい。</p> <p>それについては、どういうことを求めておられるのかということを教育委員会のほうでまとめて下さい。教育長が任命されておりますので、教育長の思いというのもあると思いますので。それから、これは管理職会で申しあげましたけれども、税の専門員につきましては全棟調査と滞納対策と2つに明確に分けました。</p>                                                                                                                                                                                                           |
| 産業課長          | <p>チャレンジ性という項目が専門員の評定項目一覧に無いのですが、課題等に対して対策をしていくというチャレンジ性というものが無くてもいいものなのか、ご検討をお願いします。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 副町長<br>総務課長   | <p>それについてはどうですか。チャレンジ性はあったほうがいいのかでは。</p> <p>評定基準の8ページの一番後ろにチャレンジ性という項目がありまして、そこを見ると、若い職員に失敗を恐れずがんがん行け、責任は上司が取るという狙いだと思っております。</p>                                                                                                                                                                                                                                           |

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 産業課長   | <p>専門員は、色々な課題に対して、これまでの経験を活かした新たな取り組みを展開していかなければなりません、チャレンジ性はなくてもよいのでしょうか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 総務課長   | <p>私はチャレンジ性といえはすごく魅力的ですし、そういう能力はすべての職員が持たなくてはいけないと思っておりますが、この評価の項目の中であれば具体的には企画力であるとか、意思決定能力ということで評価したほうが、評価の内容としては合うのではないかと私は思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 行革専門員  | <p>事務局より申し上げます。今、総務課長がおっしゃったとおりのことでありまして、この評定の項目の一覧にあるチャレンジ性ではなく、高度なものに対して向かっていくという趣旨でありますので、企画力、情報収集能力、理解力、判断力、このあたりの高度なものを求めていくということでもあります。もう一つ申し上げますと、若い職員ですと失敗を恐れず向かっていくということでもよろしいと思っておりますけれども、専門員の場合は、問題を分析して向かっていくという業務の遂行能力のあたりで判断していただきたいと思っております。今後、産業課長もおっしゃったようなものも専門員として必要でないかという声があがるようでしたら付け加えようと思っておりますが、付け加えるにしても、かなり次元の高いチャレンジ性になると思っておりますので、要検討の部分だと思っております。ただ、向かっていく気持ちは必要だと思っております。</p>                                                                                                                                           |
| 副町長    | <p>そういったことをご理解いただけますか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 産業課長   | <p>はい、よろしいです。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 副町長    | <p>これでスタートして状況を見るということでご理解いただきたいと思っております。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 行革専門員  | <p>(1)の議案についてはいいのでしょうか。では(2)平成20年度の評定の反映について事務局より説明をお願いします。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 行革専門員  | <p>別冊のA3の資料をご覧ください。これは前回まで使っておりました資料を、本委員会の結果を反映して変更しておるものであります。</p> <p>20年度の評定の反映につきましては1ページ目の2番にお示ししております。3番4番は案としてお示ししております。今後組合の皆さまと協議した後、20年度の早い段階で職員に周知したいと思います。まず、反映対象給与、手当等については、12月の勤勉手当に反映するという事です。そして反映の範囲は勤勉手当の20%以内です。反映する対象者と反映の率ですが、評点が5の人は+20%、4の人は+10%、3の人は±0%、2の人は-10%、1の人は-15%ということで昨年より少し辛目にしております。これは勤務評定という制度が3年目になりますので、以前より標準偏差が安定しているということを見込みまして、少し前年より高めのを提案させていただいております。併せまして、1の人が-15%で、5の人が+20%ということもございますけれども、これは良い人は伸ばしていく、成績の悪かった人はペナルティですが、5の人と同率のペナルティは課さないということで、がんばって欲しいという気持ちをこめた5%の差です。以上が評定の反映についての説明であります。</p> |
| 副町長    | <p>ということですが、何か質疑はありますでしょうか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 企画政策課長 | <p>以前20%という案を出されて、組合交渉の中で10%に落ち着いたと思うのですが、それを、また交渉以前の15%でもなく、20%としたのはさっき言われた3年を経過したところでのことなんでしょうか。組合と交渉しながら段階的に20%だったのが、15%になり10%になりということだったと思うのですが、その20%へのこだ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 行革専門員  | <p>わりというのは何なのでしょう。</p> <p>これは5と4の差でありまして、5と4が同じ率でいいのかなということでもあります。それからもう一つ、その下の3番に書いてありますとおり、新給与表に移行した場合に給与へ反映していくんだということのお話を以前からさせていただいております、勤勉手当への反映というのは、具体的に言いますと21年まででしょうか。だからどうこうということでは決してありませんけども。</p>                                                     |
| 企画政策課長 | <p>単純な感じなのですが、以前組合と交渉する前は15%、10%、0%、-10%、-15%でしたよね、で4と5の差が無いということならば、15%というものが考えられると思います。どうも20%にこだわられるのが良く分からない。</p>                                                                                                                                               |
| 行革専門員  | <p>先ほど申し上げたとおり、いい人は伸ばしたいというところでもあります。ちょっとみなさんで議論をお願いしたいところでもあります。</p>                                                                                                                                                                                              |
| 副町長    | <p>他にはありませんか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 組合書記長  | <p>18年度は一律20%でしたよね。</p>                                                                                                                                                                                                                                            |
| 総務課長   | <p>それは今資料がないので調べてみます。</p>                                                                                                                                                                                                                                          |
| 組合書記長  | <p>その率がごろごろ動くのは、きちんとした考えでないと示せないと思うのですが、</p>                                                                                                                                                                                                                       |
| 行革専門員  | <p>組合のほうでインセンティブがあったことで、意識の変化は見られましたか。併せて悪かった人に対して、貰うものが少なくなったことで意識の変化はありましたでしょうか。</p>                                                                                                                                                                             |
| 組合書記長  | <p>確認が不十分なんですけども、プラスのほうは良かった良かったで終わっていると思うんですけども、マイナスのほうはプラスの影響はあまり無い、つまり、交通事故みたいな感じで、何で僕が2なのかというところの分別もないですし、まあ下がったんだなという結果でしか、そこから頑張ろうという方も居られるのかもしれませんが、評価基準が分からないという声が出るということに一因があるのかもしれませんが、自分がなぜ2なのか、3なのか、4なのかということの個人理解がまだ不十分なんじゃないかと思います。</p>              |
| 副町長    | <p>それは、コーチングがうまくできていないということではないだろうか。</p>                                                                                                                                                                                                                           |
| 企画政策課長 | <p>各部署でコーチングのやり方はさまざまだったと聞いているが、特に下がったもののコーチングはきちんとしないといけない。</p>                                                                                                                                                                                                   |
| 総務課長   | <p>18年の勤務評定を説明します。インセンティブは勤勉手当の20%、当時が0.725ヶ月でしたね。プラス側が4名、マイナス側が2名というのが当時の結果です。</p> <p>初年度は課による偏りが大きいということで、組合側と話をしましたけれども、非常に偏りが大きかった。データの偏りを修正したために、かなり点数の高い課もありました。19年度はそれが非常に凝縮した格好になったと思います。20年度は3年目になりますので、想像ですけども、さらに凝縮した格好になると思います。慣れてきているということだと思います。</p> |
| 行革専門員  | <p>ここで最終的に率を決めるということではないと事務局としては判断しております。というのは今後組合との話の中で決めるということになると思います。むしろ今日お話ししていただきたいのは、インセンティブの効果、それからマイナスの方に対しての効果ということを書いて今後の交渉に入っていきたいと思うのですが、いかがなものでしょうか。</p>                                                                                             |

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 副町長    | <p>コーチングをきちんとしている者はいいが、きちんとしていない者については、そのあたりのことが分からないのではないかと。それと最終決定ではないにしても、組合側が言われる平成20年度の+20%の根拠についてはこれでいいのか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 企画政策課長 | <p>私自信が思うのは、評価の仕方もたしかにバランス良くなってきたし、目が揃ってきているはずなんだけど、一人の人が全部見るならいいが、何人もの人が見ることによるばらつきがまだまだあると思うんですよね。そのあたりが不十分な中で20%にこだわられるのは良く分からないですし、まあ、プラス側が大きくマイナス側が小さくという考え方もあるんですけど、不十分な中でいくなら上も下も15%というのがあるかなと思ったりします。3で変動の無い方は考えなくてもいいと思いますが、特にマイナスになった人なんかは上司の方がきちっとケアしていかないと、発奮してがんばろうとしている人はいいんですが、そうでない方は逆効果になってしまう恐れがあるので、特にそういう部分は上司の方は気をつけないといけない。まあ、今後組合との交渉もあるわけですが、個人的には今年で3年目で、マイナスの上限が15%ならプラスの上限が15%というのが単純にいいのではないかなと思います。</p> |
| 総務課長   | <p>私が一番問題にしなればいけないのは、マイナス側の2と1だと思います。2の方の中にも0.1の差で残念ながら2という評価をせざるを得ない、機械的なことになってしまいます。そういう方も居られました。こういう人をどうやって勇気付けて、元氣付けて3に持っていくかが上司のポイントだと思います。そういうところを、まず上司の方にどういう具合に伝えていって、その人のやる気をおこさせるということ。それから1の方ですね、1の方というのは上司の方がかなり評価をきびしくつけている。この方は言ってみれば再教育が必要ではないかと思えます。もちろん病気だとかそういう問題も仮にあったとしても、その人たちに長期的にどう指導していくかというの、やはり組織として重大な問題ではないかと思えます。</p>                                                                                   |
| 企画政策課長 | <p>問題に関係ないことですが、自己評価で自分をもものすごく謙虚に評価して出す方も居られます。でも私たちから見ればとてもあなたが1や2じゃないよという人も逆に居られるんですよ。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 総務課長   | <p>ですから、上司があなたは少なくともこれとこれをやったら評価は3ですよとか、これができなかった場合残念ながら2を付けざるを得ないだとか、そういうところは年度の初めにあたってきちんと上司との会話の中でやっていただくと、本人との間で結果を話すときにもう少し有意義になるのではないかと思うんです。これは私も反省しないといけないことだと思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 副町長    | <p>年間を通してそういった意識を持っていなければならないということが難しいところだな。非常に難しいことかもしれないが、その時期だけの考え方ではいけない。その時期というのは12ヶ月のうち、ほんの1ヶ月しかないわけだ。その時期だけにいろいろなことを言ってみたって間に合わないということがあるわけだ。結局、早めに年度目標というようなものを持って、それぞれの課題というものを集めておかないといけないと思うな。そうして、それぞれの時期に進捗状況を見て、アドバイスをしていくということも非常に大事なことだわな。そうすれば下の者も、だんだん改善されてくることにもなると思う。</p>                                                                                                                                        |
| 行革専門員  | <p>今おっしゃったことが、既にご案内しております4月末までに自己申告書の提出、5</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>総務課長</p>  | <p>月20日までにコーチングの実施であると考えております。併せまして、さきほど会長のほうからコーチングの不足というご意見が出ましたが、掲示板の案内に年間のスケジュールも添えました。7月にコーチング演習という研修を実施したいと思います。今回は前回やったものと切り口を変えて、実習といいますか、もう少し具体的にコーチングについて学んでいただきたいと思います。それから9月ぐらいになりましょうか、評定の研修も実施したいと思います。これらは勤務評定がある限り毎年やっていかないといけないことだと思っております。</p> <p>今年が3年目ではらつきは一定の収束はみせておりますけども、やはり人がすることですので誤差は必ず起きると思います。その中の目線の差というのは、ここまでやってきた問題点を総括しておく必要があると思うんです。</p> <p>それはチームプレーと個人プレーをどういう具合に評価レベルをあわせるのか、チームプレーを重視される上司の方、またはその個人の資質や能力に非常に力点を置かれる方、この見方も表の中で点数をつけるうえでは見えませんが、現実にはそういうことも起きているという具合に思います。これが逆に評価を受ける側にとっては、いったい自分のどこを見て決まっているのかという疑惑とまではいいませんが、分かりにくさに繋がっているのではないかと思います。</p> <p>特にチーム全体でやっていることに対する評価なのか、個人のやっていることに対する評価なのかという点はもう少し整理していかなくてはならないんじゃないかと思っております。やはり組織ですので、チーム全体を見てというような評価のやり方に持っていくほうがいいのではないかと私は思うんです。このあたりが今後の課題ではないかと思っておりますので、一つの周期を3年だとすれば、次期の評価のあり方というのは、新たな課題として検討の必要があるのではないかと思います。</p> |
| <p>副町長</p>   | <p>まあそれは次期の課題として十分議論していかなくてはならないな。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>総務課長</p>  | <p>評価ですので、どう考えているのかということは、一つの目線としてたとえば全体のチームプレー5に対して、個人の評価も5でいきますよというような、年度の初めにあたっては評価をする側、される側との意思統一は必要ではないかと思っております。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>行革専門員</p> | <p>今のご意見を反映して組合との交渉をしていただきたいと思うのですがよろしいでしょうか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>組合書記長</p> | <p>ただ、交渉をさせていただくときに率が変わるところの説明を、何のためにその率が変わるのか、その率の根拠は何かだとか、そういうものをお示しいただかないと、職員に対して率が年々変わっていくことの説明ができないですね。なぜ率が年をおうごとに変わっていくのか、それも上がったり下がったり。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>行革専門員</p> | <p>全体としては率を増やします、プラス方向にもマイナス方向にも。それは、もう少しシビアにクリアに大きく反映していくということが狙いです。それから給与に反映というときまでは、今回提案させてもらったものについて継続していきたいと思っております。だから21年度もこの率でということでお話をしたいと思っております。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>総務</p>    | <p>組合は19年度の数字が交渉の結果なのだから、これが基本だよということだと思っております。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>組合書記長</p> | <p>ということであれば、19年度の反映率を動かさずに、ただ19年度は4と5が同じですので、ここに階段をつけるのが本当のところだったと思うんですよね。ですんで5</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|       |                                                                                                                                                                                                                                |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | <p>のところを+15%にしてもらって、4は+10%、2は-5%、1は-10%というような上方修正の率にしてもらいたいと思います。それは年数が経ってきて、目線が揃ってきて、評価の技術が向上してきているというところであれば、必然的に評価が3に集中してくるのが当然のことだと思うんですよ。ですんで、同じ率であっても、3以外の枠に外れる人というのは必然的に減ってくると思うんで、率をいたずらに変えることをしなくてもいいのではないかと思います。</p> |
| 総務    | <p>3に集まるということは傾向としては確かにそうなんですけども、目線が揃えば揃うほど、ばらつきがなくなるということだと思います。それと良い点の方はいいと思うのですが、悪い点のところ、『どこを直せば3になる』この辺をしっかり指導する時期にきていると思うんですよ。</p>                                                                                        |
| 組合書記長 | <p>残して欲しくない部分ですけども、19年度の経過を見ながら最初は20でやるよと言っていましたが、良いも悪いも20%、それはお互いが我慢をしてするという部分で20%だったと思うんですけども、ただ、それをわざわざ階段をつけるところまで交渉の中でいった経過もありましたんで、去年の結果は結果として、それを変えるのであればきちんとしたものが欲しいと思うんですけども。</p>                                      |
| 行革専門員 | <p>それは優秀な人はどんどん伸びて欲しいということでしょう、それでそういう事例をつくれれば、すべての職員の皆さんの励みにもなるでしょうし。</p>                                                                                                                                                     |
| 組合書記長 | <p>ただ、最短で20年でこれは終わるんですよね、21年から月例給に反映ということもありえるわけですよね。</p>                                                                                                                                                                      |
| 総務課長  | <p>その全体の話は、それこそ組合との交渉じゃないか。給与に反映するのがいいのか、勤務の評定の動きは瞬発的なものなのだからあくまでも一時金で評価をするのか、大きなところで給与なのかボーナスなのかという点、それと勤務評定をどう昇格基準に反映させるのかという2点に絞られると思う。</p>                                                                                 |
| 組合書記長 | <p>今までの進み方は、そうではないですよ。</p>                                                                                                                                                                                                     |
| 総務課長  | <p>そうだという具合に思っていますけどね。極論を出しながらどうするのかということを検討していると思っている。</p>                                                                                                                                                                    |
| 組合書記長 | <p>それは最初に決めるべきことではないんですか。</p>                                                                                                                                                                                                  |
| 総務課長  | <p>それはこの場で組合が、一番きちんとこうだと言ってこないといけないことだと思いますよ。一番根幹になることだから。あとは労使交渉ですよということではなくて、一番核心になるようなことをちゃんとっておかないと、ずっとこれが続きますよ。</p>                                                                                                       |
| 組合書記長 | <p>19年度の率でお願いしたい。</p>                                                                                                                                                                                                          |
| 総務課長  | <p>私も去年の交渉という経過を踏まえて去年の数字を基本にしたほうが良いと思います。</p>                                                                                                                                                                                 |
| 行革専門員 | <p>そのことはここで確認してもいいのかな。それとも労使交渉しないといけないのですかね。</p>                                                                                                                                                                               |
| 総務課長  | <p>ここの座のなかでの方向はこれでということを決めていただいたら、それでいいのではないのでしょうか。</p>                                                                                                                                                                        |
| 行革専門員 | <p>できたら5の人をもう5%上げて15%にしたいのですが、いいですか。では、この場での一応の方向性ということで。当然年末に交渉を持って確認するということになりますよね。</p>                                                                                                                                      |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>総務課長<br/>行革専門員</p>          | <p>この項目を際立って交渉ということは、してないと思います。<br/>ではこれでもう情報を流してよいということですね。わかりました。<br/>次にレジュメの（３）であります。これはA3の資料の2ページ目の上段に書いてありますことですので、これより説明いたします。上段が修正後のもので下段が修正前のものであります。要するに在級期間の上乗せについてということでございます。内容は昇格予定前の級の勤務評定成績が平均4以上である場合、在級年数を20%上乗せすることができるという改めさせてもらいました。以前は昇給できる年数を短縮してということと考えておりましたけども、ここは上乗せということ制度にしていきたいということあります。その下に参考として表がありますけども、それぞれの級で昇格必要在級年数に満たない場合、20%上乗せして在級年数とすることができるということあります。これを制度としていくということあります。</p>                                                                                                                               |
| <p>総務課長<br/>行革専門員<br/>総務課長</p> | <p>まず資料の3勤務評定結果の反映についていいですか、これも一緒に提案をいただいたということで、<br/>これは合意事項だと思っておりましたけども。<br/>これは勤勉手当との関係はどうなるのでしょうか。瞬間的な成果を給与に反映してしまうことは非常に危険性を孕んでいるということは分かりますよね。これは私が申し上げたと思います。要はAさんが非常にいい成果をあげたと、上司に恵まれて、それから与えられた仕事も得意な範疇で成果を上げた。で給与が6号上がったという項目と、その成果によって一時金をそのときに限って10%貰ったということでは明らかに違っている訳です。この差というのは将来の退職金、年金にも影響しますので私は立場上非常にここには警戒心を持たなくてはいけないと思っております。評価でいかにしてその人の給与を真摯に上げていくのかということは重要な課題ですので、何らかの方法でそういうことを考えなくてはいけないですけども、月例給に反映ということは、例えば3年間その人が一定の水準になった場合だとかですね。またはもっと具体的な数字で評価に値するということがあるかもしれませんけども、そのことをここに与えていいのだろうかということは非常に心配するところあります。</p> |
| <p>行革専門員</p>                   | <p>3番につきましては総務課長からただいまの発言がありましたので、今後検討していくこととしたいと思います。今レジュメの（３）でお願いしているのは成績優秀者には在級年数を上乗せして考えるということについてお諮りしているところあります。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>組合書記長<br/>総務<br/>行革専門員</p>  | <p>具体的にはどのようなになるのでしょうか。<br/>在級年数ではなく職務の経験年数ということですね。<br/>たとえば私が2級で36ヶ月経って成績優秀であるという場合、20%上乗せすると7.2ヶ月ですか、そういうものが上乗せになりますよ、それが在級年数になりますよということあります。今これを適用するような差し迫った必要は無いのですけども、こういう制度もあるということは職員のみなさんにも、ひとつの励みにもなるでしょうし、優秀な人にどんどん伸びてもらい、意欲を持ってもらい、そのための制度であります。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>副町長<br/>行革専門員</p>           | <p>最低限その年数居なくても昇格できるという意味だな。1級では7年で昇格の要件を満たす。<br/>その20%を加えても満たさなければ、まだ昇格はならんということですよ。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                      |                                                                                                                                                                                            |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 組合書記長<br>行革専門員       | 1級で入って、ずっと4が付いておれば7年で8年換算で2級に上がれる。<br>ここに※印で書いておりますけども、必要在級年数は所定の在級年数に達すれば昇格するという意味ではなく、あくまでも昇格の基準をクリアしているということを理解してください。                                                                  |
| 組合書記長<br>行革専門員       | 昇格予定前の級の勤務評定成績が平均4以上ということは、難しいですね。実質ずっと4以上であり続けたいといけませんから。<br>そういう目標を持って業務に励んでいただきたいという願いを込めた部分もあるんですけども。                                                                                  |
| 副町長                  | まあ否定したらいけんわな。努力して達成するものも居るかもしれん。この20%というのは何か根拠があるのか。                                                                                                                                       |
| 行革専門員                | 基準になるものがありませんでしたので、2割相当が限度かなということで、昇格を短縮することができるということは条例にも書いてありますけども、具体的な数字は全く書いてありませんでしたので。                                                                                               |
| 副町長                  | 昔は特別昇給があつて15%以内を対象とするというのがあつた。何で15%なのかは分からないけども。                                                                                                                                           |
| 行革専門員                | 今の40代後半の職員が退職する頃には上の層が薄くなるのでこの20%を変えて30%にして、若い層が次々管理職になる時代がくるかもしれませんね。                                                                                                                     |
| 教育次長<br>行革専門員        | これをしたとして、対象になる人というのは本当にでてくるだろうか。<br>近未来においては想定できません。ただ組織のあり方としては良いことをしても褒められないとかことではなくて、逆に頑張った人はそれなりにきちんと評価していくようなあり方でないと、意欲というのがなくなっちゃうところでこの制度を作りたい。実際に条例にも、早く昇格することも可能だよという旨のことがありますんで。 |
| 副町長<br>行革専門員<br>教育次長 | そのことと20%という数字は連動しないんだな。<br>20%という数字は妥当であろうという数字です。<br>制度として作ってあつても、いずれは段階的に見直しというのはしていくということです。                                                                                            |
| 行革専門員                | はい。<br>(4) その他に進ませてもらってよろしいでしょうか。ここに書いてありますとおり勤務評定書の変更であります。勤務評定書の下段にあります性格等のチェック欄を変更する件につきましては次回の委員会でお諮りしたいと思います。皆さんに納得してもらえようものをただ今検討中でありますので。                                           |
| 組合書記長                | ここの議題にはないのですけども前回あつた降格の基準は20年度からというのは決定事項ですよ。                                                                                                                                              |
| 行革専門員<br>組合書記長       | はい。<br>それは周知がない気がするんですけども、職員に対してはどう説明されるのでしょうか。                                                                                                                                            |
| 行革専門員<br>組合書記長       | 説明会を開いたほうがよろしいですか。<br>説明会ということではないですけども、20年度から直接反映ということはないにしても、ただ20年度からこういう決まりごとになっているということ連絡したほうが良いと思います。                                                                                 |



|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 行革専門員<br>総務課長           | 5月の管理者会で周知しましょうか。<br>これについては分限処分になるでしょうから、町長が分限処分に対して最終的に判断して出すということになると思います。だからオートマチックでこうなりますというものではないと思います。                                                                                                                                                                                                   |
| 組合書記長<br>総務課長           | ですからその根拠はありますよということを、<br>それは職務規則と同じことですので、職員の皆さんに見えるところに出しておいて見てもらうということになると思います。                                                                                                                                                                                                                               |
| 組合書記長<br>行革専門員<br>組合書記長 | 降格基準を委員会で決めましたというお知らせでも必要じゃないでしょうか。<br>今回ある程度方向付けをしてもらったものが、たくさんありますのでそうします。<br>掲示板で出しているから、そのレジメの中に見えるといえば見えるのですが、それを見ただけで意味が分かるかな。                                                                                                                                                                            |
| 行革専門員<br>総務課長           | 併せて、5月の管理者会で管理者のみなさまに直接お知らせとお願いをしたいと思います。<br>直近下位でよろしいですかね、今度上がるときは直近上位だということで、その人は印をつけておかないといけませんね。今は直近上位なんてないですから、直近下位からその人が昇格すると、今度は大きく前の人を飛び越えてしまうと思うんですよ。一回降りておいて今の条例のルールで昇格したほうが、給与が良くなってしまふことが起きてしまう。今は昇格の格付け表にのっとってやるから、給与の考え方が前と違うんですよ。だからこの人は降格したんだということを印をつけておかないと。かといって降格表の逆算で見ると、大きく2万円ぐらい下がってしまう。 |
| 行革専門員<br>総務課長           | 直近下位というのは、落ちた場合に本人さんに、あまり大きなダメージが無いようにという配慮だったんですけど。また次に昇格したときのことを想定してなかったんですよ。<br>まあ、常識としてそれがいいと思います。                                                                                                                                                                                                          |
| 行革専門員<br>副町長            | 一回落ちた人が今度昇格するときは、やっぱり直近上位でなくては理屈が合わんと思うんです。<br>そういう人は、そういうことにならないよう元に戻すようにしないとイケないな。                                                                                                                                                                                                                            |
| 行革専門員<br>総務課長           | 質問ですけど、直近下位に落ちた人がまた昇格するときに、昇格の制度ではなくて直近上位に昇格するということは法的に可能なのでしょうか。<br>例えば若い職員が2級から1級にというような管理がこれから先できるかということ、大変ですね。                                                                                                                                                                                              |
| 行革専門員<br>副町長<br>総務課長    | そのことは説明しないとイケないものではないでしょうか、要するに今度、降格した人が昇格する場合に今いるところの直近上位に復元していくのだということ。<br>それは、いい具合に規則を変えておかないとイケないのでは。<br>降格のルールはどうなっているんですしたっけ。直近下位になっているんですか。                                                                                                                                                              |
| 行革専門員<br>総務課長<br>行革専門員  | これについては、現時点では評定1の人は2年で降格、評定2の人は3年で降格というところにとどめて、復元とかいうことについては今後またデータを持ってお話ししたいと思いますので、今のところは降格制度はあるというところをお願いしたいと思います。<br>あくまで20年度からスタートということで認識すればよろしいですね。                                                                                                                                                     |
| 行革専門員                   | はい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                      |                                                                                                       |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 教育次長<br>行革専門員<br>副町長 | 22年から降格の者ができるかもしれないということですね。<br>はい。カウントは20年からということになります。<br>よろしいですか。では以上で今日の会は終わりたいと思います。ありがとうございました。 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|