

自治人事制度検討委員会（第4回）

議 事 要 旨

1 日時 平成22年8月31日（火） 15:00～17:00

2 場所 市役所2階 政策会議室

3 出席者（敬称略）

中根正介（委員長）、瀬野弘志、西川幸孝、波田野浩平、原田孝彦、本多克弘、
安達橘恭

4 議事経過

(1) マネジメント・サポート制度の説明

事務局がマネジメント・サポート制度（部下が課長、副課長を評価する制度）について説明した。

(2) 意見交換

出された意見等は次のとおり

○部下が評価した結果の活用方法が、課長等の教育に利用しているというだけでしかない。評価結果に伴って人事考課もしないという状況で良いのか。

→今の状況が良いとは思っていない。制度が始まったばかりであるので、評価にまでは反映していない。

○マネジメントをしっかりと評価しないと部下も育たない上、市民サービスも良くなれない。形だけでやっているのであれば有意なことは一つもない。やるのであれば何かに活かさなければいけない。

○職員の評価をしていないのに、非違がないということで皆が同じように昇給しているのであれば市民は怒る。

○市民の参加を求めている市の行事で、職員が大勢参加しているかというところでもない。地域への協力、貢献に対する意識が低いのではないか。

→人事考課制度の見直しの中で、社会貢献を加味したらどうかということも検討している。

○地域への協力、貢献に対する市の動き方が、職員の気づきを待ちましよう、というのでは役所仕事と言われても仕方ない。制度として考えているのであればやりようがあるのではないか。それを今までと同じようにやっていたのでは誰も納得できないのではないか。

(3) 職員研修の説明

事務局が職員研修の現状について説明した。

(4) 意見交換

出された意見等は次のとおり

○市の中で研修の成果を活かせるしくみを考えているか。

→指導者養成研修などについては、研修終了後、その者が講師となって一般職員の研修を行っている。

○研修は人材育成で大事な手段の一つであると思うが、基本的な考え方はあるか。本当の人材育成をするのであれば、例えば区長の代表に来てもらい、「市民がどう考え、

何を期待しているか」、というような市独自のプランを考えたほうが良い。

○研修全般についてコスト意識が必要である。全員をゼネラリストとして育てるというのではなく、それぞれの部門ごとにスペシャリストとして専門的な分野をより深める。そういうことを考えないといくら研修しても効果が上がらない。

○マネジメント職と専門職、今後はこうした区分けをしないと複雑化する行政需要に対応できないのではないか。

○研修をやること自体が目的になっていないか。効果を上げることが目的でなくなっているように思える。研修をやることで職員が育ったと思いついでいないか。

(5) 共済制度の説明

事務局が共済制度について説明した。

(6) 意見交換

出された意見等は次のとおり

○民間の水準に比べると高レベルなサポートがされている。民間で同じようなサポートをしているのは大手企業である。

(7) 手当の説明

事務局が手当の現状について説明した。

(8) 意見交換

出された意見等は次のとおり

○時間外勤務手当の計算が国と異なっているのはなぜか。

→地方公務員は労働基準法が適用されるため、支給額の計算式が国と若干違っている。

○行政職給料表（二）の適用を受ける職員は、募集時に職を特定しており、その職に合った基本給が設定されているのに特殊勤務手当が必要か。

○国の基準に沿っているものが多いが、新城市の実情を反映させる。あるいは市民感覚からみて形を変える、ということを検討する必要があるのではないか。