

議事概要

藤沢市政策会議を次のとおり開催した。

会議名	令和元年度15回政策会議
開催日	2020年(令和2年)1月23日(木)8:30~9:55
場 所	本庁舎6階 庁議室
出席者	鈴木市長, 小野副市長, 宮治副市長, 平岩教育長 (政策会議委員) 総務部長, 企画政策部長, 財務部長, 防災安全部長, 市民自治部長, 生涯学習部長, 福祉健康部長, 保健所長(欠席), 子ども青少年部長, 環境部長, 経済部長, 計画建築部長, 都市整備部長, 道路河川部長, 下水道部長, 市民病院事務局長, 消防局長, 教育次長, 教育部長, 議会事務局長, 監査事務局長, 農業委員会事務局長, 選挙管理委員会事務局長
議 事	(1) 報告・情報提供等 ア 令和2年4月の行政組織の一部見直しについて(総務部) イ 人事評価制度の給与反映の結果及び今後について(総務部) ウ 「年次休暇5日」の取得状況等及び在宅勤務制度(テレワーク)の試行について(総務部) エ レディオ湘南(藤沢エフエム放送株式会社)の分庁舎内移転について(企画政策部) オ 市民と市長との意見交換の結果について(市民自治部) カ 2020年成人式の実施結果について(子ども青少年部)
内 容	1 開会 2 市長あいさつ 3 議事 (1) 報告・情報提供等 ア 令和2年4月の行政組織の一部見直しについて (説明者:総務部長) □総務部長から, 資料に基づき概要説明が行われた。 《内容》 令和2年4月1日付で実施する行政組織の一部見直しについて報告するもの。 《主な意見等》 ○令和2年4月に実施する行政組織の一部見直しについては, 条例改正を伴わないが, 行政組織規則の改正により各部署で所管している会議体や組織体の設置要綱等に影響があるものについて確認し, 必要な手続きをお願いしたい。

<p>内 容</p>	<p>イ 人事評価制度の給与反映の結果及び今後について (説明者：総務部長)</p> <p>□総務部長から、資料に基づき概要説明が行われた。</p> <p>《内容》</p> <p>人事評価制度の給与反映について、平成30年度の人事評価結果及び今後の進め方について報告するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>○資料の8ページ及び9ページの「平成30年度の分布表」と「令和元年度の分布表」の合計人数に約400人位の差があるのは何故か。</p> <p>⇒令和元年度の分布表については、速報値であり、消防局の数値が入っていないためである。</p> <p>○資料1ページ2(2)人事評価結果の検証について、全体として概ね適正に評価がされているとあるが、どの辺りが適正に評価されているのか。</p> <p>⇒細かい部分は最終結果で検証していく必要がある。細かいところでは、部によって平均的に評価が高いといった傾向があるが、平均値「3.23」をはさんで、全体順位が付けられており、例えば人数が多いところは、より平均的な数値になるなどといったことを考慮しても、評価の差は適正な幅の範囲ではないか、極端に恣意的な高い評価になっている部局はないのではないかと捉えている。</p> <p>○平均値の「3.23」を念頭に次年度の評価を行っていくのか、一人ひとりを見て評価していくという考えか。</p> <p>⇒平均値は意識していただきたいが、基本的に、毎年毎年その職員的能力を、行動記録などをもとに評価していただきたい。例えば前年度も高い評価だから、今年度も同じ評価というのではなく、その年度の職員的能力を評価いただきたい。業績評価についても、目標設定に対するその年度の業績を評価していただき、同じ職員でも年度によって評価は変わる。資料の7ページをご覧ください。左側の表で、A(+10%)とB(+5%)の評価のバランスが一つの課題であると捉えている。この数値的なバランスも、Bの方が多く、Aの方がより絞り込まれた割合になるよう、イメージしながら評価していただきたい。A、Bの評価バランスも重要であると考えており、このあたりも留意して、行動事実に基づいて評価いただきたい。平均値は、絶対的目安とはならない。</p> <p>○今の説明に関わるところになるが、昇給のことに関して言えば昇給</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>基準「C」が2.80から3.99で、評点の幅があるのでその範囲内に集約されるが、勤勉手当に関しては、3.39から2.80までが「C」でそれを超えると「B」となり、課ごとの平均が高いものと3.47、低いと3.0となっている。評価が高い課の半数が勤勉手当の割り増しの対象となり、低いところは割り増しがいない状況である。これはばらつきがあるのではないかと考えている。評価の検証を通じて、できるだけ差がでないようにするということもあるが、システムの部局間や所属課間で差がでないような仕組みが必要と思うが如何か。</p> <p>⇒先ほどの説明と重なるが、その所属の職員に評価が高い人がいれば、その部局の評点数の平均値は上がってくる。今のご指摘の部分を単純に問題とは考えていないが、適正に能力が評価されるべき人が抑えられてしまうのもよくない。一方でご指摘の部分を考慮する点があるので、細かいことだが、一人ひとりの評価を適正にしていただくしかないと最終的には考えている。</p> <p>○これから、課長補佐級へ給与反映を拡大していく中で、評価者の役割がますます重要になってくる。資料8ページ右側の表の業績評価で、「5」の評価がされている職員がいる。どういうイメージで「5」と評価するのか、人事評価制度導入当初は、「5」の評価はあり得ないという意識だった。評価の基準や具体的なイメージを示さないと、評価者も大変なのではないか。評価される方も、なんで「5」なのか、「4」なのか、ある程度明確になっていないと、評価される方も、評価する方も難しい。どのようなレベルの業務をどの程度達成したことから「5」が適正な評価でよいのか。今後の検証の中で、具体的な業務イメージの明示などをしないと職員から疑問点が出てくるのではないか。意見である。</p> <p>⇒「5」の捉え方については、ご指摘のような見方をされることもある。そのためには、目標管理を評価が適正に行えるよう、設定していただく必要がある。目標設定が、「4」とか「5」に値するのかとか、従来のチャレンジ目標とか、そういう評価に値するようなものであればよい。目標と実績そのものを評価者が確認し評価いただくため、行動記録ノートをしっかり付けるなど行動把握をし、評価していただく。そのほか、評価される職員の姿勢も必要となる。そういうところもあってはじめて説明ができると考えており、評価に当ってはそういう意識をもっていたきたい。具体的な考え方、「5」を付ける場合の事例等については、今後の課題として必要か</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>どうか検討する。業績評価については、これまでのご意見を踏まえて簡素化している。現在の制度そのものに対する意見もあると考えているので、給与反映の対象を拡大するに当たり、場合によっては改めて見直しをする必要があると捉えている。</p> <p>○給与反映の対象が課長級から課長補佐級に拡大すると、評価のばらつきの是正がより重要になる。課長級の評価は、部長級の私が財務部全体の調整をできる。課長補佐級の評価は、各所属長が行い、部局長が全体のばらつきを検討するのかなど、制度的にはっきりしていない。ばらつきの是正が、制度的にしっかりしていない。部局長による是正についての考え方を確認したい。</p> <p>⇒ご指摘のとおり、主幹以上だと部長の評価になる。課長補佐級の二次評価者は所属長になる。今後、給与反映を全職員に拡大していくと評価を部長が行うのは現実的ではないと考えている。課長が評価し、最終的な部の取りまとめの中で調整していただくというのが基本的な考え方である。</p> <p>○部長級の、評価に関するばらつきの是正については、給与反映をしていく中で重要であると考え。意見である。</p> <p>○保育園職場は園長が課長補佐級であり、主任級（事務職の上級主査に当たる）が一次評価を行っている。そこについては、別途の調整を行うのか。また、評価の基準で、資料1ページ2（2）評価結果の検証について、下位区分の該当者が少ないとあるが、懲戒処分を受けた職員の評価について、戒告処分を受けた者と停職処分などを受けた職員が同じ評価でよいのかとか、口頭注意などを受けた職員と業務自体に関する評価が低い者が同じ評価でよいのかとか、処分を受けたとか受けなかったとかなど、評価する上で一定程度の基準や考え方を示していただきたい。</p> <p>⇒保育園職場については、給与反映を課長級に拡大する時から、一次評価を行う主任（事務職の上級主査に当たる）から職責が重過ぎるという意見があり、現在も保育課と調整している状況である。過去には、保育課の主幹級職員が評価をしていたこともあるが現場を見ていないのになどという意見もある。今後、保育園職場の一次評価、二次評価の評価者等については検討し、課題を解決してまいりたいと考えている。また、処分と人事評価は全く別物と考えている。人事評価はあくまで業務で評価していただきたい。</p> <p>○資料8及び9ページの各年度の評価得点分布表について、上の表の合計欄は得点の合計点数を表しているが、下のグラフの横軸は評価</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>の合計である。評価合計ではなく合計得点であり、最後に9ページの右側で評点の算出をしているという修正をしていただきたい。</p> <p>○人材育成評価票と目標管理シートのどこの箇所の数値なのかやタイトル、用語の定義を整理し、この資料に落とし込み表現することで、この表が理解しやすくなる。</p> <p>⇒検討し修正する。</p> <p>○病気休暇を取得している職員などの評価についても課題として捉えている。意見である。</p> <p>○得点のパターン、例えばこの計算方法で算出した評点が、こういう場合はB以上になるとか、予めわかっていたら、評価をする時にそれを意識してわかりやすいのではないか。</p> <p>⇒パターン表は職員課で作成を試みたが、部内でその表に評価が左右されてしまうのではないかという議論があった。</p> <p>○評価する側からすると、目安として統計的に通常、学校の成績のように真ん中が山になり、上位と下位の方に向かいなだらかかという意識である。どこを境目に給料があがるのか、または下がるのかについては知りたい。そういったものがないと、ばらつきがでるのではないか。意見である。</p> <p>○そのような表を作成し使用してみたが、表があることでわかりやすい。昇給者の状況や全体のバランスを検討する上では有効であると考えている。</p> <p>○ここでの議論が活発におきることはよいが、制度設計時に想定された内容であり、いまさらという感じもする。一案として、総務管理者会議とか、現場レベルで本制度を検証する必要がある。政策会議に提出する報告案件を総務管理者会議において検討しておくなど、全庁で納得感を上げる意思形成が必要である。検討をしていただきたい。評価結果のばらつきはあってよいが、評価のばらつきはよくない。評価結果のばらつきは、職場の状況など客観的要素を説明することができる要素があるのなら、結果としてはあり得るものである。平均を意識しすぎて適正を欠くのはよくない。説明ができることが大切である。法律に基づく仕事は、高い評価がでないところもある。各部の業務内容の違い、特性があるということを説明できないといけない。各部局間で議論するためにも、実務者で検証していただきたい。具体的な事例を示すというのは、客観的な評価をする一つの方法であり、納得感を得る上でも必要である。そのような取組を進めることによって、本制度を成熟させていただきたい。</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>○かつて神奈川県庁でも全職員を対象とする人事評価制度の導入に当たり議論した。その時は当初想定していなかった弊害や課題も後から出てくるなど制度運営に苦心した。完璧な制度はない、必ず制度には長所、短所があるので、より良い制度となるよう、そうしたことも意識して取り組んでいただきたい。</p> <p>ウ 「年次休暇5日」の取得状況等及び在宅勤務制度（テレワーク）の試行について（総務部） （説明者：総務部長）</p> <p>□総務部長から、資料1～2に基づき情報提供が行われた。 《内容》 2019年の年休5日取得の状況及びテレワークの試行スキームについて報告するもの。 《主な意見等》 なし。</p> <p>エ レディオ湘南（藤沢エフエム放送株式会社）の分庁舎内移転について （説明者：企画政策部長）</p> <p>□企画政策部長から、資料に基づき情報提供が行われた。 《内容》 レディオ湘南（藤沢エフエム放送株式会社）の事務所及びスタジオの分庁舎内移転に係るスケジュール、新スタジオにおける放送開始の報告をするもの。 《主な意見等》 なし。</p> <p>オ 市民と市長との意見交換の結果について （説明者：市民自治部長）</p> <p>□市民自治部長から、資料に基づき情報提供が行われた。 《内容》 2019年10月及び11月に開催した「市民と市長との意見交換」の概要結果について情報提供するもの。 《主な意見等》 ○これまでも春秋に実施したものについては、電子データで情報提供があった。今後もデータでいただけるのか。</p>
------------	---

<p>内 容</p>	<p>⇒電子データも送付する。</p> <p>カ 2020年成人式の実施結果について (説明者：子ども青少年部長)</p> <p>□子ども青少年部長から、資料に基づき情報提供が行われた。</p> <p>《内容》 2020年1月13日(月)に実施された成人式の結果について報告するもの。</p> <p>《主な意見等》 なし。</p> <p>4 その他</p> <p>○2020年1月20日付で、道路河川部道路維持課に所属する職員が、酒気帯び運転による交通事故を起こしたことに伴う処分(懲戒免職)を行っている。平成18年に発生した福岡市職員の飲酒運転による事故以降に処分が厳しくなってから、本市において初めての事例である。各部局で再発防止の取組に努めていただきたい。午後の総務主管者会議においても、全庁的な再発防止の取組について議題として提出している。</p> <p>5 閉会</p>
------------	---