

### 第3 検討部会 会議録

会議の名称	第8回 第3 検討部会
開催日時	平成19年12月6日(木)午後18時35分から20時45分
開催場所	川口市職員会館 講座室B
出席者	(部会長)佐藤副委員長 (委員)佐々木委員、増田委員、松本委員、阿部委員、浅羽委員、伊田(清)委員、鈴木委員、森委員
会議内容	・川口市の組織人事制度の現状と課題 ・ワークショップ「自治の観点から組織人事を考える」
会議資料	・タイムテーブル ・ワークショップ資料 ・川口市の人事制度について ・分権型社会における自治体経営の刷新戦略
発言内容	<p>1. 川口市における人事制度 (佐藤部会長よりコメント) (職員課長より説明)</p> <p>(質疑応答)</p> <p>・目標管理制度は実施されていると思うが、職員の実績に対する給与への反映はどの程度なされているのか。 現状では業績評価と能力評価では、能力評価の比重が高い。業績によって給与に差をつけるということはしていないが、昇任試験制度による昇給の差はある。今後の検討課題として捉えている。</p> <p>・「新たな人事制度」が今後検討されていくようだが、自己申告の中で、自ら目標を掲げ、評価することができるような新しい制度に変更されるのか。 変更する予定である。 また、川口市では、既に、グループ単位で課題を持ちその課題について解決法を提案する「グループ課題研修」という取り組みを行っている。中には、その提案が実践され、組織となり、自らその仕事に携わっている職員もいる。</p> <p>・民間企業では、企業内で、従業員の自主性、参加意識の向上、職場内での問題を解決するQCサークルという活動があるが、市ではそのような活動は実施されているのか。 事務改善提案制度という仕組みがある。職場内外で起きる問題点を検討し、一年に一度発表を行っている。毎年、50件程度の応募があり、出てくる提案は、職場内の業務改善が多い。</p>

・人事異動の年数は決まっているのか。市役所の仕事は多岐にわたっており、専門性を築いている過程でもまったく関係のない部署に移動する可能性があるようだ。何らかの合理的な基準等があるのか。

年次の浅い職員は、市民に直接関連のあるサービス部門に配属され、4～5年程度で異動する。中堅職員も4～5年程度で異動する。市民との関係が重要な職場において、関係が構築されつつある段階で異動するというような状況は避けるようにしている。

特定目的の人事配置の場合は、なるべく目的達成までは異動させないよう配慮はしている。

また、人事異動の際は、市民サービス等に支障をきたさないよう、事務引継ぎを重点的に精度を高め実施している。

・市役所で働いているだけで使命感は醸成できるのか。「 が達成したいからこのセクションでこういう業務がしたい」というような使命感はあるのか。どのような仕組みで使命感を醸成しているのか。例えば、現場を見て、知って使命感につながるとすれば、現場体験が得られるような研修等はやっているのか。

必置義務のある職種の場合は、資格等の取得が使命感につながっている。

また、職員は、採用の時点で、公務員の仕事に魅力を感じ、使命感をもち入庁していると理解している。

・低評価者にはフォローアップ研修を実施しているとあるが、どのような研修を実施しているのか。

また、分限制度は実施されているのか。

例えば、接遇が不得手な職員に対しては、接遇研修を実施するなどフォローはしている。

また、公務員には、分限、懲戒制度があり、条例で定められている。

## 2. ワークショップ「自治の観点から組織人事を考える」

(ワークショップでは以下の意見が出された)

スペシャリスト人材の育成

・専門性を持った職員が育ちにくい(人事異動により)。  
・一定年数で人事異動することも必要であるが、一方スペシャリストの育成も必要である。

・人事育成の方針が整備されているのでしょうか？

・スペシャリストの育成。

・専門性が高い。

・その分野への使命感のある職員が育つ仕組みがない。

・人事異動のローテーションの中から、適材適所を勧めることは出来ないのか？

- ・仕方なく仕事をする事で、モチベーションが上がるとは思えない。
- ・職員個人の能力が十分に活かされてるか？
- ・担当職員といった専門性、見識のある職員を外部から採用する仕組みがない。

#### 効果性の高い研修

- ・実務、現場研修を体験するものがない。
- ・最初はやる気があるのに、次第にやる気がない人になってしまうのは、なぜか？
- ・「グループの課題研究」研修はとてもよいと思う。
- ・他の年齢層にぜひ広がるとよい。
- ・政策形成能力をつける研修はあるのでしょうか？
- ・公務員としての誇りをしっかり植えつける研修、機会が与えられているだろうか？

#### 組織機構改革

- ・公社化、事業部制のような組織システムの構築が可能か？
- ・業務のアウトソーシング = NPO の有効活用。
- ・総合計画の政策を実現するように政策対応型組織構築の見直し（計画と組織のリンク）。

#### 政策力向上のマネジメント

- ・本質的なことができる体制作り。
- ・リーダーシップを発揮しにくい（権限の移譲があまりない、序列）。
- ・「政策人事」機械的にローテーションを行うのではなく、特に市民参加や市民協働に携わる職員の異動には配慮する。
- ・能力が発揮できる体制をつくる。

#### 新たなチャレンジを促す仕組み

- ・やる気のある職員が、自主的に勉強会・研修会を作ることの出来る仕組みがあるといい。
- ・組織文化や組織風土を内向きではなく。
- ・新たなことにチャレンジしたり、市民のことを常に考えられるような職員を管理職に登用。

#### 使命感の醸成

- ・管理職になるときこそ、自分はこれを“やりたい”という使命感を持った人材を配置すべき（目的別）
- ・使命感を持たせるために給料に差をつける（10% / 10%）。

	<p>部門間連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・部門間の連携で市民のニーズに応える。</li><li>・横断的に働くことができる職種がない（ファシリテーター）。</li></ul>
次回以降日程	第9回 12月14日（金）18：00-20：00