

会議名	令和3年 第4回外部評価委員会
日時	令和3年7月19日(水)18:00~20:00
場所	全員協議会室
構成員	壬生委員長、掛谷副委員長、尾川委員、木村委員、寺田委員 【事務局:政策共創室長 藤原、室長代理 御坊谷、総括主査 太田、主事 石橋、主査 大家(記録)】
出席者	○「地域防災・減災の推進(301)」 総務部 魚見部長 危機管理課 吉嶋課長、畑中課長代理 河川農水課 廣谷課長 都市整備課 南課長 ○「人材の育成と適切な人事管理(702)」 総務部 魚見部長 秘書人事課 近藤課長、松尾課長代理、瀧本主査
<p>【内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 開会あいさつ 2. ヒアリングの進行順序等 3. 施策のヒアリング ○「地域防災・減災の推進(301)」 ○「人材の育成と適切な人事管理(702)」 4. 判定区分等についての協議 5. その他 <p>【要旨】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 開会あいさつ <p>事務局</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本日の出席は、委員定数5名に対して5名。阪南市外部評価委員会条例第5条第2項の規定によって本日の会議は成立していることを報告。 ・本日の傍聴者は無し。 <ol style="list-style-type: none"> 2. ヒアリングの進行順序等 <p>委員長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・早速だが、案件2 ヒアリングの進行順序等について事務局から説明を。 <p>事務局</p> <ul style="list-style-type: none"> ・まず、施策の主担当課から、施策の概要を説明。説明者は、事前に事務局が提供した質問票の回答を踏まえ、簡略かつ適切な説明に心がけ、5分を目途に説明を終了してほしい。なお、説明時間5分を経過したときにベルを1回、さらに2分経過したときにベルを2回鳴らす。 	

- ・次に、説明終了後、30分の質疑応答を設定。質疑応答時間の終了5分前にベルを1回、30分経過したときにベルを2回鳴らす。質疑応答終了後は説明者が退席し、後続案件の説明者は速やかに説明者席に移動をお願いする。
- ・外部評価実施要領に基づき、施策のヒアリングは公開するが、判断区分等についての協議については、非公開とする。
- ・傍聴人がいる場合は、ヒアリング終了後退席してもらう。
- ・外部評価の結果については、後日会議録で公開。

3. 施策のヒアリング

○「地域防災・減災の推進(301)」

委員長

- ・それでは、総務部危機管理課から説明を。

危機管理課

- ・本施策は、危機管理課・河川農水課・都市整備課で取組んでおり、消防団や自主防災組織と市役所が一体となって地域防災を推進している。
- ・令和2年度を取組方針として、地域への出前講座など自主防災組織新規結成に向けての取組を始め、平成26年から実施している災害時要援護者名簿の更新による災害時対応の推進、河川の浚渫やため池の維持管理を実施。
- ・成果指標について。自主防災組織の結成率以外は、目標に達していない。自主防災組織による訓練実施率は、コロナ禍により、著しく減少した。また、消防団員充足率については、女性消防団を結成し、条例定数が10名増員したため充足率が低下した。
- ・防災コミュニティセンターの管理費について。当該施設は、災害対策本部や避難所として直営にて運営していたところ、令和2年度から、元消防職員を擁するNPO法人への業務委託に移行した。社会科教育の実施に向けて、取り組んでもらっている。
- ・消防団については、女性消防団を結成し、さらなる充実強化を図る。
- ・自主防災組織の育成については、地域単位での設立・育成を進めている。これまで、育成補助金の創設をはじめ出前講座や、広報紙での呼びかけ、人と防災未来センターからの講師による防災講演会の案内等を実施してきた。令和元年度以降の新規設立はないものの、来庁した地域の役員と窓口で話し、3自治会と結成に向けた話し合いを進めている。

委員長

- ・各委員は質疑を。

委員

- ・事前質問8～11に関し、追加質問。
- ・質問8に関して。できたことを記載する欄に、中止した事業のことを記載した意図は。
- ・質問10に関して。コロナ禍での訓練について、他の団体に参考となることが記載以外にもあるか。
- ・質問11に関して、自主防災組織育成費の主な用途は、資機材の購入という理解でよいか。

危機管理課

- ・事前質問8に関して。事業実施に向けた事前準備は行っていたものの、直前に中止と決まったもの。事前準備にも労力がかかっていたため、できたことを記載する欄に記載。

- ・事前質問 10 に関して。昨年はコロナ禍で、市役所への訓練参加依頼が1か所からだけだった。他はほぼ訓練をしていない状況。市役所が参加した訓練は、回答に記載のとおり、屋外での訓練であり、建物の中には一切入らないという形式だった。その他の例については、提供できる情報がない。
- ・事前質問 11 に関して。自主防災組織育成費については、交付要綱上、設立当初に補助をするもの。したがって、防災組織に必要な資機材に対し補助するという建付けになっている。当該育成費については、設立当初のみ交付する形で、毎年支払われるものではない。既存の自主防災組織については、府のコミュニティ助成事業を活用し、事業の対象となった場合は追加の資機材を購入していただいている状況。

委員

- ・基本的には回答で了承。追加で質問する。
- ・事前質問 29 に関して。阪南市強靱化地域計画を参照したが、新しい自主防災組織を立ち上げるための強力な働きかけが計画から読み取れなかった。実績が目標から乖離しているのなら、達成のために努力すべき。

危機管理課

- ・現在の自主防災組織率は 70%だが、残りの自治会に対しても、結成してもらえるように働きかけを行っていく。

委員

- ・事前質問 30 について。旧村では、消防団があるから自主防災組織は不要と考えていると聞いたことがある。しかし、消防団は大規模な火災等でないと出動しないとの情報もある。下出地区の事例として、地区内の新興住宅居住者が下出の自治会に防災組織の結成を働きかけたが実らず、新興住宅の人だけが自主防災組織を作ったということがあった。結成率が伸びない理由として、旧村がネックになっているのでは。

危機管理課

- ・ご指摘のとおり、旧村の地区で結成が進んでいないのは事実。消防団があるから自主防災組織は不要という発言は聞いたことはないが、やぐら祭りがあるところではコミュニティが形成されており、新しい組織への必要性がなかなか認識されず、自治会で審議していただいたても総会で不採用になったというケースは何度か聞いている。

委員

- ・コミュニティが形成されていることと、自主防災組織を作るということは別次元の話で、さらなる働きかけが必要では。

危機管理課

- ・旧村では、祭りでの年齢幅の広いコミュニティがあることで、自主防災組織の結成が遅れているのは事実。一方、平成 30 年の7月豪雨と台風など、災害続きという状況もあり、旧村の中でも、自然田地区が手を上げ、自主的に、結成についての相談に来た例もある。自主的に取り組んでくれるところについては全力を注ぎたいと考えているが、強制してしまうと補助金をもらってそれで終わりとなりかねないので慎重になっている。所管課としては、自主防災組織の結成未結成に関わらず、講演会の案内やリーダー育成、自治会での検討依頼など、根気よく取組を進めているところ。

委員

- ・事前質問 31。ジェイコムの利用件数は。

危機管理課

・現在 36 件。

委員

・事前質問 13 と重なるところなので尋ねる。ジェイコムと連携した、というのは、ジェイコムと各家庭が CATV 契約している必要があり、ジェイコムが受信できれば、どの家庭でも視聴できるという理解でよいのか。

危機管理課

・阪南市内であれば、CATV としてのジェイコムと契約有無に関わらず、個別に契約することが可能。契約者と非契約者の差異は、工事費も契約費も無料である1年目経過後、契約者は 300 円(税抜き)／月、非契約者は500円(税抜き)／月という、かかる費用の違い。市にチラシはおいているが、契約手続きはジェイコムが行っている。

委員

・事前質問 23 について、消防団からの新団員推薦というのは、どういう仕組みであがってくるのか。

危機管理課

・市内5分団は、ある程度の区域で組織をされているが、団員はその区域に居住している必要はないというのが前提にある。各分団に欠員が出た場合は、分団長から推薦があり、団で面接等いただいて団長が任命するという仕組みになっている。

委員

・消防団員の集まりの中で選んでいると推測される。新しく転居してきた人に声はかかる仕組みになっているか。

危機管理課

・基本的には、各分団の人のつながりの中で推薦があると承知している。

委員

・所管課として、「防災」のカバーする範疇を、どのように認識しているか。例えば、別の施策・別の所管課で、交通事故のことを書いている施策もあるが、防災と交通施策の連携などはあるか。

危機管理課

・率直に申し上げると、縦割りになっていると認識している。ご指摘のとおり、交通や防犯については、生活環境課が担当しているところ。防災分野では、新型コロナウイルス感染症の予防啓発は危機管理、ワクチンなどは健康部局が実施し、市役所内のコロナ対策本部は健康部局と協働で実施している。他にも、爆破予告などの対応は危機管理課で実施している。

委員

・小中学生の社会科学習には、交通事故は入っていないという理解か。

危機管理課

・危機管理課の出前講座としては、カリキュラムには入っていない。

委員長

・自主防災組織の結成や活動が積極的でないところへの働きかけについて。防災講演会への参加を働きかけ、人材育成を行うことは大事だと思う。リーダーの育成として、講演会に来てもらうだけでいいのか。リーダーだけに聞いてもらうのではなく、他の人にも知識を持ってもらうべきなのは。

危機管理課

・リーダーは単体ではなく、リーダーを取り巻く人材が地域に存在することは承知しているので、リーダー育成研修には1人ではなく、数名に参加してもらっている。リーダーに特化すれば、大阪府の土木事務所管内で、各市町のリーダーばかりが集まった研修もあり、各地区のリーダーには、参加してもらってフィードバックする取組を進めているところ。

委員長

・他にも、幅広い市民の参加を求めるのも大切だと感じた。
・先ほどの質問で、災害時要援護者の名簿に関するものがあつた。現時点の登録者数は、登録を要する人のうち、割合的にどの程度だと思えばよいか。また、不十分だということであれば、どのように増やす手立てを打っているか。

危機管理課

・同名簿については、市民福祉課が担当のため、わかる範囲で回答する。同名簿への登録は手上げ方式となっている。理由は、個人情報地域福祉委員や自主防災組織と共有されてもいいという人しか登録対象とならないため。個人情報が共有されても登録するという方が1,350人いる、という形。実際に災害が起きたときは社会福祉協議会とタイアップして連絡する形となる。手上げ制のため、母数の把握はできない。

委員長

・待ちということか。

危機管理課

・お見込みのとおり。全体として、高齢者数などは把握可能だと思うが、希望者となると母数が不明のため、割合の把握は難しい。

委員長

・必要な人が100%登録している状況にはならないと思うが、待ちの姿勢一辺倒だと、災害が発生した場合に登録していれば助けられるはずの人に手が届かないということになりかねない。対象者に対し、どういう説明をしているかはわかるか。

危機管理課

・説明内容については、承知していない。危機管理課としては、災害発生時の避難困難者対策としては、平成30年の台風以降、避難所開設のタイミングを前倒しており、余裕をもって、高齢者や障がい者など避難困難者がゆっくり避難できる体制を構築している。災害時要援護者の把握については、今後も福祉部局とタイアップして進めていく。

委員長

・タイアップは重要なので、今後もお願いしたい。
・ため池の話があつたが、集中豪雨などもあるなか、整理・整備の状況はどうか。

河川農水課

・阪南市内に、大阪府が指定されている水防ため池は36、それ以外のため池は50以上存在している。水防ため池は、一番、集中豪雨等による被害が想定されるため池であると認識している。水防ため池に関しては、府が主体となりA～Cランクを指定し、平成24年度から耐震診断などを実施していると承知しており、令和3年度も4か所実施を予定している。耐震診断の結果を受けて、池を改修するのか、ハザードマップを作ってソフト的に対応するのかなどを検討し、市からの要望により、危ないところから、順次、大阪府が改修することとなる。ただし、改修等については、大阪府が主

体の事業であることを申し添える。

委員

- ・防災訓練について、昨年度はあまり実施がなかったとのこと。災害時の避難は、習慣づいていないと難しいと思われ、防災訓練は習慣化のためにあると認識している。コロナ禍で、防災訓練については、従来の実施方法で良いのかを含め、訓練手法が課題だと認識している。
- ・また、一般的な避難訓練だけでなく、例えば体育館に100名が避難したときに、責任者がいて、責任者に従ってどう行動すればよいか、ペットはどうすべきかなど、避難所においてどういう対応をしたらよいかを把握するなど、やるべきことはいっぱいある。市役所は、避難訓練や消火訓練だけが訓練ではないというのをPRしてほしい。できることは、いろいろあると思うがどうか。

委員長

- ・訓練を実施する上での質問であると理解した。

危機管理課

- ・訓練への工夫について。例えば、避難所運営ゲーム(HUG)という訓練があり、地域に出向いて実施したことがある。この訓練は、避難所を図面に落として、どういう人が来たらどう対応するかなどの机上訓練である。
- ・防災コミュニティセンターにおいて、団体への訓練を行っている。要望があれば、地域へ出向いたり、来館いただいたりして対応が可能。今後も対応していきたい。

委員長

- ・一般的なもの以外に訓練の方法がたくさんあるということも含めて、自治会等と情報共有をしてほしい。

委員

- ・自主防災組織育成費は、自主防災組織設立時の補助金という話であったが、そのほかにどのような取組が必要だと考えているか。また、どのようなフォローがあればもっと良くなると思うか。

危機管理課

- ・自主防災組織育成費以外の補助としては、地区防災マップの作成に補助を出している。地区防災マップの作成とは、地区で話し合い、どう避難すれば安全に避難所まで行けるかを地図化する取組。阪南市内では6か所の地域が活用している。財政的な面もあり、他の補助はないが、今後検討していきたい。

委員

- ・南海本線から海側の漁師町は、道が狭くて消防車などが入りづらい地域であるにも関わらず、路上駐車などが散見され、消火栓の上に駐車されていると消火活動ができないのでは、と懸念している。路上駐車など、消防車が入れなくなるような妨害行為をしないように、市民に対する意識向上を促す取組はあるか。また、消防車のデモンストレーション走行の実施はどうか。

危機管理課

- ・消防に関しては、消防署と消防団があり、消防署については大きい消防車があると思うが、消防団の消防車は普通自動車の大きさになる。尾崎の漁港の周囲などは、おっしゃるとおり道路は狭いが、一番細い道路以外は概ね通れるものと認識している。
- ・路上駐車について、消火栓の上に駐車しているというイメージはなかった。今後参考にして啓発してまいりたい。

委員長

- ・これにて質疑を終了する。

○「人材の育成と適切な人事管理(702)」

委員長

- ・それでは、総務部秘書人事課から説明を。

秘書人事課

- ・概要を説明する。
- ・施策のめざす姿としては、まず、人口減少に対応した持続可能な地域社会を形成していくため、組織のビジョン・使命が共有され、職員が自らの資質向上に取り組むよう職員一人ひとりの「気付き」を促進する、次に、人事評価を公正に行い、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することにより、市民が満足できる行政サービスを提供できる職員を育成する、の2点。
- ・令和2年度の取組方針は、1つめに、新型コロナウイルス感染症拡大防止に留意しつつ、各職階に求められる能力に対応した研修を実施するとともに、外部機関の研修を含め、職員が自らの能力向上に取り組みやすい環境を整備する、2つめに、サービスや働き方改革、ハラスメント研修等の職場研修を継続し、職場環境の改善を重ねる、3つめに、より多くの受験者を確保するため、受験内容の工夫を継続し、また、応募きっかけの分析を行い、ウェブサイトのほか、多様な媒体を活用し、公務員志望者に向けて採用試験情報の発信を行う、最後に、人事評価制度については、他の自治体の手法を参考にしつつ、評価者研修やバランス調整会議など、評価スキルの向上と公平性の担保に向けて引き続き取り組んでいく、の以上4点とした。
- ・成果指標及び達成状況について。研修については、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い実施できなかったものの、人事評価システムを活用した面談やフォローアップアンケートなどを行い、職員の要望を令和3年度研修計画に反映した。昇任選考は、試験内容を再構築したものの、低下傾向が続いており、筆記試験のハードルの高さがネックになっているものと考えている。改善を進め、受験率の向上につなげたい。
- ・採用情報は、阪南TVを活用し、発信に努めた。競争率は横ばいトレンドであるものの、氷河期世代を募集した令和2年度は大幅に倍率が上昇した。応募者の確保に向け、エントリーシートに記載の応募のきっかけを分析し、集約した結果を今年度の採用に活用したいと考えている。人事評価は、能力評価及び期首に設定した目標による業績評価からなり、結果の勤勉手当反映を、部長級から課長級までに広げたところ。評価スキルの向上と公平性の担保に向けて、評価者研修やバランス調整会議を行っている。
- ・内部評価について。重要度が増す人事評価については、制度実施から5年が経過し、評価者と被評価者のコミュニケーションが増え、気づきや組織マネジメントの向上につながっていると考えており、星2つとした。
- ・今後の展開方針として、政策課題の発見から原因分析ビジョンの作成などの研修を行うことや、業績評価を活用した昇任を行うことについて検討するとともに、評価者研修等を行うことにより、職員の育成に努めたい。

委員長

- ・各委員は質疑を。

委員

- ・事前質問6～9について、追加で3点質問する。
- ・事前質問6について。研修が業務に活用できると思う職員の割合が下がった要因について、職種と研修の不一致が要因と回答いただいている。一方、成果指標では、平成29年度から下降トレンド。その中で、他の理由など何かお気づきの点があれば教えてほしい。
- ・事前質問7について。昇任選考の受験率が低い要因として、筆記試験のハードルがネックのため試験を変えることによって率を上げたい、という話があった。職員のなかに、昇任したくないという考え方がる可能性が推測されるが、所管課としてどのように考えているか。
- ・事前質問9について。コロナ禍により令和2年度の外部機関研修参加者数は少ないと思うが、どのような研修への参加が多いか。

秘書人事課

- ・事前質問6の関連。平成29年度からの低下傾向は認識している。今までの研修で最も多いのが法制執務、マネジメント研修、人権研修。主査試験合格者には、法制執務研修・マネジメント研修を受けさせているところ、新主査に占める保育士など、一般事務職以外の専門職の割合が増えていることによる影響であると考えている。今年度からは、接遇研修など、職員の要望が多い内容の研修を実施したい。コロナ禍での研修として、オンライン研修の活用を検討しているところ。
- ・事前質問7の関連。筆記試験のハードルが高いため、昇格意欲が年々低下していると感じている。
- ・事前質問9の関連。最も利用している外部機関は、府内市町村職員の研修センターであるマッセ大阪で、利用の多い研修内容は、多い順に、パソコン研修。次いで専門研修やマニュアル作成、接遇研修講師育成講座など。研修の参加については、職員が各自で選んで参加する形式としている。また、泉南5市での共同研修も実施しており、仕事の効率アップ研修や、法制執務研修などを実施。

委員

- ・事前質問 18・20 について。目標管理制度を導入しているとのことだが、業務目標についてはどのように設定しているか。

秘書人事課

- ・業務目標については、全職員の統一目標として業務改善を掲げており、それ以外は、各業務に応じたものを各自設定している。職種や職階によっては、ルーティンワークについている職員もいるため、業務改善を業務目標とする場合もあると認識している。業務目標の設定にあたっては、上司との面談を経て、決定するもの。

委員

- ・事前質問 22 について。早期退職者等について、職員数の5%という数字は大きいのではないかと感じる。うち、自己都合退職の年齢層は。

秘書人事課

- ・自己都合退職については、特定の年齢層ではなく、20代後半、30代前半・後半など。

委員

- ・昨今、公務員若年層の辞職増加が取り沙汰されている。職場に対して魅力を感じない若者の増加には、気を付けないといけないと思う。
- ・事前質問 24 に関して。昇任試験の受験意欲が低いのは問題だと思う。ペーパーテストにウェイトを置いているということはあるか。

秘書人事課

・ウェイトの置き方については、現状がベストであるとは考えていない。今後も、試験の比重調整や、人事評価の割合の調整について検討し、試験を受けない職員を減らしていきたい。

委員

・早期退職者や昇任試験未受験者の増加は、専門性を身につける人材育成の環境になっていないとの懸念を持つが、そのあたりどうか。

秘書人事課

・昇任試験の可否は、人事評価の一部と筆記試験の合算で決めている。そういう意味では、人材育成基本方針に合致した人材育成や人事評価は一定できていると考えている。

委員

・職員が行きたい部署への異動希望はどの程度聴取しているか。

秘書人事課

・人事評価において、自己申告欄を設け、自己 PR、異動希望有無や希望する部署などを含めて記載する形としている。職員数が減ってきている中、異動のサイクルが合わない場合など、希望の反映ができていない事例はたくさんあるが、可能な範囲で希望部署に配属しているという事例もある。

委員

・事前質問 14 について、会計年度任用職員とは、年度ごとに任期が来る職員という認識でよいか。

秘書人事課

・お見込みのとおり。

委員

・人によっては、次年度継続して雇用されない場合もあるという理解でよいか。

秘書人事課

・会計年度任用職員については、業務が来年度あるか、どの程度発生するかを見極めて任用することが原則。また、一度任用した職員については2年間公募によらず雇用することは制度上可能だが、3年を過ぎた場合は公募する必要がある。また、次年度の任用については、人事評価の結果に基づいて任用する・しないを各担当課で判断しているものと認識している。

委員

・実際のところ、一番長い人で何年継続となっているか。

秘書人事課

・データを持っていないので感覚になるが、専門職では、6年以上継続となっている場合もある。

委員

・続いて、昇任試験について。昇任試験は、どのタイミングで実施するのか。

秘書人事課

・総括主事への昇任時と主査級への昇任時の、合わせて2回。

委員

・それぞれ、在籍期間だとどのくらいになるか。

秘書人事課

・在籍期間については、データを持っていないので、昇任時の概ねの年齢で回答する。まず、総括主事については、28 歳前後での昇任、主査級への 30 代前半から昇任が可能となることが多い。試

験を受けなければ、そのまま年齢が上がっていく。

委員

・30代までで、主査級昇任試験を受ける方が減っているという認識でよいか。

秘書人事課

・そのとおり。

委員長

・職員の能力開発を含め、全般的に人事評価への依存が大きくなっているため、評価する側のスキルが様々に求められるものと考えている。評価者研修の重要性は高いが、その中で、面談の工夫・被評価者との話し方、気づきの与え方など、工夫すべきポイントについてはどのように話をしているか。

秘書人事課

・評価者研修に際しては、同じ事例でも人の見方によってとらえ方が違うこと、面談時は垣根を取り払い、職務の情報を聞き出すこと、傾聴することや、日常的に上司と部下としてコミュニケーションを図り職務の内容の把握に努めることなどを話している。

委員長

・評価者から、面談を実施した際のフィードバックとして、評価の面談の時に思ったように話ができなかった、評価者との間に隔たりがあったなどを聞き取る仕組みはあるか。

秘書人事課

・被評価者からの苦情申出に関する制度はあるが、ご指摘のような状況を積極的に拾う制度は今のところない。

委員長

・お伺いした限り、今後、人事評価の比重がますます大きくなっていきそうだと感じている。不公平、相性などの影響をゼロにできないとは思いますが、少しでも減るといいと思って、この話をした。場合によっては、人事評価の結果でやる気をなくすこともあるだろう。随時改善してほしい。

・事前質問3に関して。休みが取れないことや、残業が多いことは退職の原因になりやすい要素。職員のモチベーションをどう上げるか、考えていることはあるか。

秘書人事課

・ご指摘のとおり、閉塞感のある勤務状況だと、心が参ってしまうこともある。気持ちを切り替える機会を設けたり、働き方改革を推進したり、少しでも今よりもレベルを上げる工夫はしないといけないと考えている。

委員

・女性活躍社会といわれてから相当経過するが、新規採用・役職者のうち女性の割合は。

秘書人事課

・令和3年度の数値。19名の新規採用中8名が女性、管理職に占める女性の割合は、令和2年度から横ばいで20.2%。

委員長

・今の数字について、どのようにとらえているか。

秘書人事課

・管理職に占める女性割合について、目標として30%を掲げており、上昇傾向である。この割合を落

とさず、今後も目標に近づけていきたい。

委員

・事前質問 21 に関して。民間にいた自分の職務経験上、若い時から国家資格にチャレンジするなど、専門性を身に着ける機会があった。このような機会があれば、退職後、専門性を活かして他の仕事にチャレンジできる。市の職員を外側から見ていると、専門性が身につけていないと思う。専門性がなければ、定年後は市役所が再雇用する道しかなくなるのではと懸念している。普段から専門性を身に着けるような指導の仕方をしてはどうか。

秘書人事課

・職種にもよると思うが、土木や建築などの専門職の職員は専門の研修や国家資格を受けていると思う。一般行政職員は、人事異動のサイクルもあるので難しいが、国家資格ではなくても、認定機関の試験を受けるなど挑戦する職員も一定あると思う。なるべく、チャレンジする気持ちを持ってもらいたいと考えている。

委員長

・長期のキャリア支援をしてはどうかという意見だと思う。長い職業人生をどう生きるかという視点を持つということには、私も賛成する。

委員

・人事評価のスケジュールはどのようになっているか。

秘書人事課

・期首に目標設定を行い、年明けから期末達成状況の自己申告をし、その後評価面談。昨年度から、状況によって中間面談を入れても良いとしている。

委員

・民間企業であれば、上期が終わった段階で、中間総括を行い、当初目標との乖離・方向性の修正、よくできた箇所を評価するなどし、課題を再設定する。できたところを褒めることで、モチベーションにつながり、期末の成果に結びつくことも多いと思うので、ぜひ真ん中(中間)のところで、上司と部下による状況把握と認識のすり合わせを行ってほしい。

秘書人事課

・目標設定は、業績評価上で重要。委員のおっしゃるとおり、上司は、しっかり評価するためには、面談でなくても、日常的な会話で状況を拾い上げるなどの工夫が必要だと認識している。

委員

・昇任選考の受験率について。主査級への昇任選考がメインだと承知しているが、受験率の算定に用いる分母と分子を教えてください。

秘書人事課

・選考対象者が分母で、受験者が分子。

委員

・選考対象者の中で、27%しか受験されていないとのことだが、他の自治体と比べるとどうか。

秘書人事課

・他の自治体の昇任試験の受験率を持ち合わせておらず、比較しての高低はわからない。また、昇任選考は、すべての自治体を実施しているわけではなく、人事評価だけでの昇任としている自治体もあると承知している。

委員

- ・私の感覚だと、だいぶ低い受験率であると感じた。
- ・主管課を含めて、人数が減る中、職員の負担が増えていると承知している。モチベーションの維持が大変と推察される中で、前向きに仕事できる環境を作っていただきたいのでよろしくお願いいたします。

委員

- ・職員の育児休業制度はあるか。

秘書人事課

- ・育児休業については、よく活用されており、今も取得している職員がいる。子が3歳になるまでは、休暇が取れる制度となっており、年数の長短はあるものの、大体の対象職員が取得している。

委員長

- ・男性の育児休業取得状況は。

秘書人事課

- ・育児休業については、取得がない。少ないながら、育児参加制度といって、妻が出産する場合に取得できる特別休暇を利用している男性職員が2名いる。まずは育児参加制度から、徐々に男性にも利用を広げていきたい。

委員長

- ・質疑を終了する。

4. 判定区分等についての協議（非公開）

5. その他

事務局

- ・次回の日程は、8月5日(木)18時から、本日同様全員協議会室で開催するので、よろしくお願いいたします。

委員長

- ・本日の案件はすべて終了した。これをもって第4回阪南市外部評価委員会を閉会する。

以上