

人事評価制度は人材育成の要

人材育成と組織の活性化に有効



山本 恭久 議員
(済々会)

地方分権の進展や、住民ニーズの高度化・多様化により、自治体を取り巻く環境が急速に変化してきており、固定観念からの脱却と発想の転換が必要になってきた。

また、本年4月1日より、地方公務員法の一部が改正され、「人事評価制度の導入」が義務付けられた。

本町では、平成25年度から同制度を積極導入しているが、どのように機能させ、職員の意識改革や未来につなげていこうとするのかを探る。

課題と捉え、啓発に努める。

住民が、暮らしやすいと実感できる町、役場は「役に立つ場」となるよう取り組んでいく。

【民生部長】

重点目標は、
①障がい者相談支援体制の見直し。
②国保制度改革の準備事務。

③学童保育の適正管理。
④介護保険、高齢者対策の充実。

中でも、子育てや高齢者対策に関連する問題は重要と考え、鋭意取り組んでいる。

【建設経済部長】

①「ゴミの減量化」。削減に向けて、未来づくり懇談会へ提起し、住民と課題の共有化を図って改善に努めている。

②「係内での仕事の共有化」。コミュニケーションを密にとり、仕事を共有することで、来庁者の満足度を向上させたい。

【教育部長】

①学校教育の分野では、児童・生徒がより良い環境の中で、のびのびと教育が受けられるよう、継

続して整備を図っていく。

②社会教育の分野では、町民が健康で充実した生活ができるよう、各施設を利用して、有効な活動を展開していく。

【民生部長】

部長以下一般職員までが設定する方針や目標は、町長が掲げる「まちづくり」にベクトルは合致しているか。

③年度当初に町幹部によるヒアリングを実施し、課ごとの部門方針を確認のうえ、職員の目標設定を行っている。

④評価者訓練の方法とその頻度。

⑤外部講師による研修を制度導入前から取り入れ、現在は年に1回実施している。

⑥目標設定は、個人と職場の二本立てか。

また、その難易度はどのような基準で評価されるのか。

⑦課としての部門方針の重点目標を鑑み、個人の目標を設定している。難易度は、一般職と係長以上で差を設けている。

この制度の狙いである人材育成、資質向上、勤務意欲などの観点から捉えた評価と課題。

⑧職員が目標達成意欲が、勤務意欲と、資質向上につながっており、面接によって、上司と部下との間に人材育成方針が共有できている。

⑨課題は、被評価者の目標設定に差異があること。

⑩下位の被評価者へのモチベーション向上手段。

⑪評価結果を通知する時の面談において、必要な助言を行っている。

⑫働き方の環境に変化は芽生えているか。

住民投稿システムの導入

実態を精査

地域住民の有効な意見や情報を町政に反映するためには、多様な広聴の展開と対応するしくみが必要になる。

半田市では、「マイレポはんだ」というスマートフォンを利用して、道路や公園、公共施設などの問題個所を住民が投稿し、その情報を基に、市の担当者や住民が対応するといった「協働」の取り組みを行っている。

⑬有効な情報収集ツールの一つと考えるが、個人情報や費用面の問題がある。運営体制と合わせて検討する必要がある。

⑭職員は、町民からの意見や情報に対し、きめ細かな対応ができるよう心がける。

⑮行政協力員の負担軽減、きめ細かな町民への対応、災害時の情報管理、あるいはタブレット端末の有効利用といった観点から、同システム導入の考えはないか。

⑯有効な情報収集ツールの一つと考えるが、個人情報や費用面の問題がある。運営体制と合わせて検討する必要がある。

⑰職員は、町民からの意見や情報に対し、きめ細かな対応ができるよう心がける。

⑱