令和４年度第３回田川市経営評価改革推進委員会　会議録

開催日時		令和４年１０月２５日（火）１５時から１７時まで
開催場所		田川市役所４階　庁議室
出席者	委　員	神谷英二（委員長）、美谷薫（副委員長）、和田徹、横道秀美、佐藤元治、花石恵子（出席者６名）※欠席：米丸知之
	田川市（事務局）	（経営企画課）安藤課長、樋原課長補佐、藤井行政改革推進係主任、眞杉行政改革推進係主任

１　開会

２　委員長挨拶

３　議事（議事進行：神谷委員長）

⑴　「人財育成とマネジメント強化による仕事の成果向上」について

事務局	（事務局が資料１、別添１、別添２、別添３を説明）
委　員	田川市役所は、どのような組織風土で、それをどのように変えようとしているのか。
事務局	組織風土については、人財育成基本方針の課題の部分に「職場環境や組織風土、ワーク・ライフ・バランスに関して」という記載がある。「職員間の業務量に差がある」等のアンケート結果が示されている。課題として記載されているその他の事項も、本市の組織風土を表していると考えている。
委　員	現在、まずは部署ごとに全ての所管業務を網羅し、それぞれ担当者、所要時間、スケジュールといった事項の整理整頓ができる組織を目標に、現状把握をしている。整理整頓を行うための方法や道具は、係長育成研修や職場訪問を通して職員に説明し、概ね理解されてきたが、まだまだ理解が不十分な職員もいる。
委　員	人財育成基本方針・実施計画に掲げる取組のうち、「ＯＪＴの効果的な実施」「マネジメント能力等の強化」の２項目を抽出し、答申書の施策案とするとの説明であったが、一部を抽出するのではなく、人財育成方針の職員アンケート結果で見えた全ての課題を解決していくことが重要ではないか。
事務局	人財育成基本方針では、アンケートによる課題を全て解決するため、６つの取組の方向性を定め、それに基づいて実施計画で多くの具体的な取組が示されている。したがって、アンケートによる全ての課題を解決する方針・計画となっている。

	一方、当員会が答申する人財育成施策案の検討に当たっては、業務効率化や「シンプルに、成果重視で」という視点により、特に高い取組効果が期待できる「ＯＪＴの効果的な実施」と「マネジメント能力等の強化」を抽出しているものである。
委　員	人事評価制度では、部下と上司が１対１で面談を行い、コミュニケーションを図ることが重要だと思う。以前、面談が不十分な部署があったと思うが、改善しているのか。
事務局	現在、目標設定や評価時の面談は、適切に行っている。
委　員	県でも人事評価制度があるが、その結果の給与への反映は重視しておらず、むしろ、仕事の進捗や課題等の話ができる面談が、重要だと思う。そういう意味で人事評価制度を活用することに意義があると思う。
委　員	行政組織は、そもそも利益を上げることを目的にしていないため、人事評価を行うのが難しいというのは理解する。
委　員	民間企業では、人事評価結果によってボーナスに大きな差が生じるため、従業員が納得する基準がある。一方で、行政にはそれがないため、頑張った人が報われる組織にする必要があると思う。
委　員	県では方針管理という考え方を導入していないため、田川市では先進的な取組を行っていると感じた。この方針管理を運用していく上では、質をどのように担保するのか、また、各課の取組状況をどのように把握し、目標に到達していない課に対してどのようにフォローするのかが重要になると思う。
事務局	現在、数値目標に対する各課の取組状況の確認は年２回（中間確認、最終評価）行っている。また随時、総合行政アドバイザーと事務局が各職場を訪問し、取組状況を確認している。仰るとおり、この取組の成果向上とフォロー体制の強化が今後の課題であると考えており、本日、当委員会の答申に盛り込む施策案とさせていただいた。
委　員	これまで田川市が方針管理に取り組んで積み上げてきた成果があると思うので、今後は、より有効な活用策を検討することも重要であると思う。例えば、この成果を人と予算に結び付けるため、結果を人事と財政の担当課に示し、職員の不足している部署には職員を配置し、より良い事業を行う部署には予算配分に配慮するなどの仕組みがあれば、モチベーションアップになり、全庁的にも取組が進むと思う。
委　員	経営企画課の例のように、業務の進捗を情報共有するため、毎日、各課で朝礼を行うのは重要だと思う。

委　員	当日の時間外勤務予定案件があれば、朝礼で報告させている課がある。このような朝礼は良いと思う。
委　員	コミュニケーションの強化だけではなく、コミュニケーション能力の強化を行う必要がある。情報共有も大事だが、インフォーマルな場でも言いたいことを言える職場にすることも大事で、そうすることにより職場が活性化すると思う。
委　員	現状、ＯＪＴはどのように実施しているのか。
事務局	新規採用職員に対するメンター制度がある。直属の先輩職員が、新人職員を教育する仕組みである。その他の職員については、各職場で上司から部下へのＯＪＴが行われているが、統一的なマニュアル類がないため、職場の状況や上司の能力等により取組に差があると感じている。
委員長	ＯＪＴのマニュアル類がない理由は何か。
事務局	担当部署において、人財育成実施計画に定める他の取組を優先して対応してきたためであろうと思う。今年度、マニュアル策定に着手する予定と聞いている。
委　員	ＯＪＴでは、個々の仕事の答えを教えるというよりも、会議資料にあるとおり業務の目的・本質などの概念的なことや、市民への対応方法等を指導すべきだと思う。
委　員	仕事の目的や狙いを押さえて、役職ごとの役割をどう勉強していくか、それを指導するのがＯＪＴだと思う。どのように指導するかは上司がしっかりと考えてほしい。
委　員	業務マニュアルはあるがＯＪＴのマニュアルがない現状では、例えば、指導される側からの質問に対し、的確に答えられるよう勉強する必要がある。
委　員	会議時間も残り僅かであるが、「③ＤＸ推進のための組織体制の構築と人財育成」の施策案については、まだ議論の余地があると考える。今後、議論して意見を付するという取扱いにできるか。
委員長	今後、答申案の修正の議論などもなされると思うので、後日意見を付すことは可能であると考えている。
委　員	県でもデジタル人材の確保には苦慮している。市町村のデジタル人材も専門職が良いと思う。
委　員	デジタル人材の需要が高まっており、大学でも人材の確保が問題になっている。
委員長	本日の審議事項について整理する。 「③ＤＸ推進のための組織体制の構築と人財育成」の施策は、議論の余地があるという

	意見を付け加えた上で、本日審議事項の「人財育成とマネジメント強化による仕事の成果向上」で示された３つの施策を答申に入れることとする。

⑵　その他

事務局	（次回会議の日程調整）

４　閉会