

(2) 意欲を持って働く職場づくり・人事管理について

『藤井』

意欲を持って働く職場づくり・人事管理についてです。

市役所は字のごとく「市」民の「役」に立つ「所」であって欲しいと思います。そして、市民は市役所を身近で頼りになるところであって欲しいと願っています。市役所は正規職員434名、臨時・嘱託職員を含めると800名弱の職員が働く市内でも最大の事業所です。

そこで市長、漠然とした質問ですが、市役所の職員の働きぶりについて、市のトップとしてどのように感じておられるかお伺いします。

『市長』

職員の働きぶりと言うことです。個々には様々であろうかと思いますが、相対的にはよくやっている、職員数が減っている中、業務量が減っているわけではない中で、職員もよく勉強しながらやっている。そういう面は評価しています。業務が刻々と変わっている、国の動きや制度が変わる中で、職員も大変ですが、我々も勉強しながら市民の信頼に応えられるようやっていきたい。職員と一緒に仕事をしていきたいと考えています。

『藤井』

また、市長の職員に対するお気持ちをお聞きしました。概ね市民のためにしっかりと働いているということでした。このような場や市報・ホームページなどで紹介していただくとよいと思います。

以前と比べると「地方分権」が進んだということもあって、市の負担が増えている気がします。しかし、正規職員数は新倉吉市がスタートした平成17年度の513名から平成25年には434名と約70名減っています。仕事量が増え、仕事内容も複雑になる一方、行政改革のため職員数は減っています。その分をITの活用、民間委託、指定管理やPFIの活用をしたり、正規職員がやっていたことを臨時職員などで賄うということになっていると思います。

そのため、以前よりきめ細やかな人事管理、職員研修・職員評価や育成、適正な人事配置等が必要となっています。

適材適所とするための人事異動（配置換え）はどのような手順や考えで行われているのでしょうか。また、職員のやる気や能力を向上させるために、市役所ではどのような人事評価や人材育成・研修を行っているのでしょうか。

『市長』

適材適所の職員の人事について、やる気・能力をどのように評価・配置に反映しているのか、生かしているのかと言うことです。市役所内のワーキンググループなどで業務改善など取り組みに生かしていくという風土ができれば職員のやる気も出てきます。このことが市役所の活性化につながることを期

待しています。

人事評価についてですが、業績、能力、意欲・態度などを評価して反映していくということで、一つは人事での対応・一つは給与面での反映となります。人事評価の結果についてくる勤勉手当などに反映、給与の面でもやる気を起こさせることにしていきたい。人事にあたっては、基本的に3年程度を目安にやっけていきたいと思っています。自己申告書を提出させ、本人の意向を把握、適正や資質を見極めながら適材適所の人事配置をやっていくこととしています。できるだけ意欲を持って働けるようにしたい。職員の能力開発という面では、県の人材開発センターを活用して、それを元に階層別、職員の能力開発など自己啓発に努めています。

人員も限られており、業務の繁忙など一律ではなく、部局横断的な応援の仕方とか、再任用の活用、臨時・非常勤の活用などで対応をしていきます。有効な人事配置をしていきます。何よりも職員のやる気を持っていただくことを大事にしながらやっていきます。

『藤井』

また、人事管理ということで工夫されていることもわかりました。しかし、多忙化、残業の増、偏った仕事配分、配置転換などによるストレス等の影響はないでしょうか。職員の中には仕事に馴染めない、仕事へのストレスで体調を崩したり休んでいる職員もいると聞きます。そうならないため、仮になってもその場合のフォロー体制（メンタルヘルス面のフォローや職場内での業務管理や管理職による配慮等）はどのようになっているのでしょうか。

職員一人一人は市役所に、そして、市民にとってかけがえのない人材です。職員がやりがいを持ち、しっかりと倉吉市のために働く職場づくりが大切です。市長、市役所のトップとして、職務実態の把握という面で課題だと考えておられる面があればお伺いします。

『市長』

職員の配置転換などで、ストレスも増えているということではありますが、管理職の役割も大きいでしょうし、職員が意欲を持って働くためにもきちんとした評価をしていくことが大事だと思います。それぞれの努力を評価する中で、やる気にもつながってくると思います。メンタル的に障害をってしまう職員もいるのも事実です。病気や休職をしてしまうという職員もいます。ほとんどの職員は現場復帰をしているので、休むことも悪いことではないことを職員に理解してもらいながら、がんばれる職場作りに務めていきたいと思っています。

こういった問題意識があるかということですが、どうしても体調が悪くなってくると、超過勤務とか休むと言ったことになってくるので、サインをできるだけ早く見抜いていくことが大切だろうと思います。気軽に相談できる場所を

作ることが大切ですが、それを見抜く能力、そういう意味では監督者が能力を身につけていく取り組みもしていかなければならないと思います。職員が働きやすい職場作りに努めていきたい、ワーキンググループなど、いろいろな取り組みが意味を持ってきます。