

平成27年度第4回庁議 会議録

[日 時] 平成27年7月2日(木) 9時～10時25分

[場 所] 本庁応接会議室

[出席者] 市長、副市長、教育長及び各部局長
市民部総括次長代理出席

[会次第]

1 市長あいさつ

2 議 題

(1) 平成26年度決算状況について (企画部)

(2) 平成26年度水道事業・工業用水道事業会計決算状況について (水道局)

(3) 指定管理者制度の検証と今後の方針について
(総務部) (福祉部) (経済部) (建設部)

3 連絡事項

(1) 人事評価(業績評価)の試行について (総務部)

1 市長あいさつ

6月議会も終了したが、対応ご苦労様だった。また、まちづくり校区懇談会も、昨日、多喜浜校区から始まっているが、市民の皆様の生の声が聞ける貴重な機会であるため、多くの職員が参加するよう周知をお願いしたい。

2 議 事

(1) 平成26年度決算状況について (企画部)

市 長	<p>それでは、議事に入る。</p> <p>平成26年度決算状況について、企画部より説明をお願いしたい。</p>
企画部長	<p>平成26年度決算の概要について説明する。まず、一般会計についてだが、歳入決算額は502億3,203万9千円、歳出決算額は485億8,832万1千円で、形式収支は16億4,371万8千円となっている。このうち、歳出には、特別会計への繰出金53億1,443万6千円が含まれている。形式収支から平成27年度への繰越財源5億4,339万5千円を差し引いた実質収支は、11億32万3千円である。実質収支から前年度実質収支を引いた単年度収支は、3,128万2千円の赤字で、単年度収支に、実質的な黒字要素である財政調整基金の積立額9億600万円を加え、赤字要素である財政調整基金取り崩し額15億8,000万円を除いた実質単年度収支も、7億528万2千円の赤字となっており、今後の財政運営上、十分な留意が必要な点と考えている。</p> <p>次に、基金の状況だが、財政調整基金残高は、平成25年度末に比べ6億7,400万円減少し、50億2,800万3千円。減債基金残高は、1億2,389万8千円減の5億4,087万2千円となっている。</p> <p>次に、特別会計だが、貯木場、住宅新築資金等貸付、介護保険、後期高齢者医療の各事業については、黒字決算となっている。工業用地造成事業については、歳入不足による赤字となることから、繰上充用にて対応している。その他の事業は、一般会計からの繰入金で収支を調べている。</p> <p>特別会計については、財源不足を安易に一般会計に求めることなく、事業の徹底した見直しと事業収入の確保に努め、会計独立の原則に基づいた運営をお願いする。</p> <p>次に、市債の現在高だが、一般会計が482億7,920万9千円、特別会計は371億2,521万5千円となっており、一般会計、特別会計の現在高合計は、854億442万4千円で、平成25年度末残高との比較では8億2,990万2千円減少し</p>

	<p>ている。</p> <p>また、参考までに、一般会計でのプライマリーバランスは、平成26年度決算で22億5,209万4千円、対歳入比率で4.5%の黒字となっている。</p>
副市長	<p>実質単年度収支が7億赤字の原因は。</p>
企画部長	<p>プライマリーバランスは黒字のため、単年度収支が赤字となってもさほど心配するようなことではない。</p>

(2) 平成26年度水道事業・工業用水道事業会計決算状況について（水道局）

市長	<p>次に、平成26年度水道事業・工業用水道事業会計決算状況について、水道局より説明をお願いしたい。</p>
水道局長	<p>水道事業会計及び工業用水道事業会計の決算の概要について説明する。</p> <p>まず、水道事業会計の業務量については、給水人口が116,773人で対前年比722人の減、給水戸数は54,364戸で169戸の増となっている。また、年間配水量は26万9,184立方メートル減少、有収水量も24万6,918立方メートル減少しており、水道使用量の減少傾向が続いている。有収率は93.5%で前年度と同じである。</p> <p>次に、収益的収支では、収入については、会計制度の変更に伴う長期前受金の戻入益や、各種引当金の戻入益が新たに加わったことにより、前年度より2億215万6千円増の19億2,277万9千円、支出が16億5,665万9千円で、純利益は対前年比8,708万2千円増の2億6,612万円を計上した。</p> <p>しかし、会計制度変更に伴う影響のない、主たる営業活動の収支を表す営業利益は、1億6,789万2千円で前年比3,587万8千円の減となっている。</p> <p>次に、資本的収支としては、収入が6億5,077万6千円、支出が17億8,353万1千円で、不足額11億3,275万5千円は減価償却費等の損益勘定留保資金等で補填した。</p> <p>次に、工業用水道事業会計について、業務量及び契約水量に変更はなく、収益的収支は、収入が2億2,916万円、支出が2億993万1千円で、純利益は、対前年比3,419万2千円減</p>

	<p>の、1,922万9千円を計上した。営業利益は、7,831万5千円で、前年比、1,029万3千円の増となっている。</p> <p>次に資本的収支については、資本的収入が9,164万円、資本的支出が9,683万9千円で、不足額519万9千円の全額を、損益勘定留保資金等で補填した。</p> <p>以上、両会計とも、収益的収支は黒字決算となっているが、有収水量が減少しており、今後においても収入の増加は厳しく、老朽施設の更新、耐震化や安定供給のための施設整備が必要なことから、計画的かつ効率的な経営を推進していく。</p>
--	---

(3) 指定管理者制度の検証と今後の方針について（総務部外）

<p>市長</p> <p>総務部長</p>	<p>次に、指定管理者制度の検証と今後の方針について、総務部から順番に説明をお願いしたい。</p> <p>指定管理者制度については、平成16年度から「くすのき園」、平成18年度から総合福祉センター等36施設に導入後、平成27年度までに、「斎場」、「慈光園」等の5施設に導入したが、「くすのき園の民間移管」等があり、現在40施設に導入している。今年度末で「西原中須賀駐車場」が廃止予定だが、来年度は、新たに「旧端出場温泉保養センター」等4施設に指定管理者制度を導入する予定で、平成28年度は43施設が導入となる。</p> <p>これらの施設のうち、今年度は、新たに導入する4施設のほか、「児童館」、「老人福祉センター」等9施設、合計13施設について、指定管理者の候補者の選定を行う。</p> <p>継続する施設は、それぞれの施設ごとに指定管理者制度導入の成果などについて検証を行い、来年度以降の方針を決定するとともに、引き続き、指定管理を行う場合には、指定期間、募集方法などについて決定する必要がある。</p> <p>既に、施設担当課を対象に、指定管理者制度の導入や継続に係る説明を行い、現在、継続する施設については、スケジュールに沿って、利用者のアンケート調査の検証などを踏まえたこれまでの評価、今後の方向性などについて、それぞれの施設担当課で検討していただいている。</p> <p>「平成27年度指定管理者制度運用の手引」に指定管理者制度の基本的な考え方などについて掲載しているが、特に留意していただきたいのは、「指定管理者制度の評価と再指定の在り方」であ</p>
-----------------------	---

る。

再指定に当たっては、この「評価」に対する考え方をしっかりと整理し、次の指定に反映させることが重要となってくる。利用者満足度調査の結果や監査の指摘事項等を、業務の改善に生かし、市民サービスの質の更なる向上に向けた検討を、それぞれの施設ごとに行い、次回の指定につなげていくことが不可欠であると考えている。

また、使用料徴収業務を指定管理者に委託する場合、指定申請時や年度計画書の提出時に、使用料徴収業務に係る見積書を同時に提出させるなど、効率的な事務執行にも努めていただきたいと考えている。

その他、指定に際しての具体的な留意事項は、施設担当課には既に説明済みなので、詳細な説明は省略する。

次に、今後のスケジュールについてだが、現在まで、施設担当課において、指定管理者制度継続等の検討、成果について検証し、今後、指定管理者制度を継続するかどうかを検討していただいている。本日の庁議での検討結果をもって、市長までの決裁をいただき、最終決定としたいと考えている。

また、8月号の市政だよりにおいて、指定管理者の公募について広報を行い、併せて、施設担当課で募集要項を作り、応募を受け付けていただく。市政だよりのほか、ホームページでも施設担当課とリンクさせて公募方法をお知らせする予定としている。

次に、9月から11月にかけて、候補者選定委員会を開催し、候補者の選定を行うが、12月議会のスケジュールに合わせ、10月中旬頃には候補者を決定する方向で進めたいと考えている。また、平成28年度以降の予算措置についても、この段階で検討していただきたい。12月議会に、指定管理者の指定の議案を上程する予定であり、議会の議決を経た後、指定管理者の指定の告示、協定の締結等を行い、4月から、現在の、又は新たな指定管理者による指定管理を行っていくこととなる。

本日の庁議において、各課から提出され総務課でまとめた「総括表」をもとに、福祉部、経済部及び建設部から各施設の指定管理者制度導入の成果や今後の方針案を説明していただき、その方針案について検討し、決定されれば、このスケジュールに従って、事務を進めていくことになるので、よろしく願います。

<p>福祉部長</p>	<p>福祉部からは、児童館、高齢者福祉センター及び養護老人ホーム慈光園について説明する。</p> <p>児童館については、中央、川東、上部児童センターと瀬戸児童館の4館を、平成18年度から平成22年度までの5年間、平成23年度から平成27年度までの5年間の計10年間、それぞれ公募により、社会福祉法人新居浜市社会福祉協議会が指定管理者となり、専門的な知識や経験を生かし一括管理している。</p> <p>まず、経費については、指定管理者制度導入前から管理委託を行っているため、経費の削減効果は出ていない状況だが、直営で管理するより、人件費等の削減効果があると分析している。</p> <p>利用者数については、平成23年度から平成27年度の指定期間中は125,000人前後で安定して推移しており、本市の0歳から17歳までの人口が年々減少している中で、活動や適切な運営がなされている。</p> <p>満足度については、職員の対応や利用した感想では概ね高い評価を得ているものの、施設の整備面では、不満、やや不満を合わせると10%となっており、魅力ある児童館を目指すには、職員の質の向上もさることながら、施設面の整備が重要であると考えている。</p> <p>今後の方針としては、平成28年度以降も指定管理者制度を継続したいと考えている。</p> <p>募集については、公募とし、指定期間は、福祉施設として安定的、継続的な運営を行うため、5年間としたいと考えている。</p> <p>次に、高齢者福祉センターについては、上部、川西、川東の3館を児童館と同様に、平成18年度から平成22年度までの5年間、平成23年度から平成27年度までの5年間の計10年間、それぞれ公募により、社会福祉法人新居浜市社会福祉協議会が指定管理者となり、一括管理している。</p> <p>まず、経費については、児童館と同様に、指定管理者制度導入前から管理委託を行っているため、経費の削減効果は出ていない状況である。</p> <p>利用者数については、平成23年度から平成27年度の指定期間中における高齢者福祉センターの延べ利用者数は96,000人前後で、微増傾向で推移している状況である。</p> <p>満足度については、職員の対応や施設の安全面、美化面で概ね高い評価を得ており、総合的な満足度も「満足」が62.8%、「ほ</p>
-------------	--

<p>経済部長</p>	<p>「ほぼ満足」が17.6%と合計で80.5%で、前回アンケート調査結果を上回っている状況である。</p> <p>今後の方針としては、民間の専門性やノウハウを活用した活動等が行われることで、利用者へのサービスの向上、高齢者福祉の向上につながるため、平成28年度以降も指定管理者制度を継続したいと考えている。</p> <p>募集については、公募とし、指定期間は、福祉施設として安定的、継続的な運営を行うため、5年間としたいと考えている。</p> <p>なお、廃止された旧大島公民館については、今年4月から川東高齢者福祉センター大島分館として位置づけ、直営で運営しているが、現在の事業内容や管理体制などから指定管理者制度に馴染まないため、現行どおり直営で運営したいと考えている。</p> <p>次に、慈光園については、平成23年に新築移転され、平成25年4月1日から指定管理者制度を導入している。指定管理者は、公募により、社会福祉法人三恵会が管理運営を行っており、初めての指定管理の導入であったため、3年間の指定期間としている。</p> <p>経費については、平成26年度の消費税率の引上げに伴う物件費等の増加により、経費削減には至っていないが、正規の職員数が直営時の5人から18人と職員体制が充実している。</p> <p>入所の措置者数は、平成25年度から3年間の指定期間中に、入所退所はあるものの、ほぼ90人前後で推移している。</p> <p>満足度については、入所者の生活環境、職員の接遇、食事などについて、約80%の入所者が「満足」、「ほぼ満足」と答えており、満足度は高い状況となっている。</p> <p>今後の方針としては、民間の専門性やノウハウを活用した管理運営により、入所者へのサービスの向上や養護老人ホームとして養護を必要とする高齢者への福祉の向上がより一層図られるため、平成28年度以降も指定管理者制度を継続したいと考えている。</p> <p>募集については、公募とし、指定期間は、入所の福祉施設として、入所者の処遇等の継続性や安定的な運営を行うため、今回は、他の福祉施設と同様に、5年間としたいと考えている。</p> <p>経済部からは、平成28年度から去る6月30日をもって廃止された端出場温泉保養センターに代わる新施設、東平歴史資料館及び東平マイン工房においての指定管理制度の導入について説明</p>
-------------	---

<p>建設部長</p>	<p>する。</p> <p>この新施設については、温浴施設及び子ども用遊戯施設からなる施設で、温泉施設については、規模を縮小するが、市民福祉の増進と健康づくりのための施設として再生する。</p> <p>そのほか、子ども用遊戯施設の設置や芝生広場の充実により市内外からの子育て世代や祖父母層の誘客を行うとともに、空調設備等の更新による維持管理経費の削減を図る予定にしている。また、東平歴史資料館及び東平マイン工房においても、同時に指定管理制度の導入を行うことにより、新施設と一体となった管理運営を行うことによる相乗効果を期待している。</p> <p>指定管理の目的及び効果については民間事業者の専門性を活かした事業企画や施設運営、また、経費の削減やサービスの向上が期待している効果である。</p> <p>新たに改修する温浴施設及び子ども用遊戯施設については、利用料金制を採用し、指定管理者にインセンティブを持たせたいと考えている。また、東平歴史資料館及び東平マイン工房については、現在、施設利用料金等は徴収していないこともあり、利用料金制の採用は考えていない。</p> <p>募集については、公募による募集を予定しており、指定期間については、新規での指定管理制度導入ということもあり、指定管理者における施設の運営状況等を見極める必要もあり、3年間としたいと考えている。</p> <p>建設部からは、新居浜駅前駐輪場及び新居浜駅南口広場駐輪場について、説明する。</p> <p>新居浜駅前駐輪場は、平成25年3月に供用を開始し、平成26年3月31日まで直営管理を行い、平成26年度から指定管理者制度を導入し、平成27年度までの2年間、公益社団法人新居浜市シルバー人材センターが指定管理者となっている。駐車台数は、自転車839台、バイク42台である。</p> <p>管理経費については、導入前の平成25年度業務委託料を含む支出額が854万3千円に対し、平成27年度支出予定額は907万3千円であり、53万円増となっているが、これは平成26年度からの供用時間の延長に伴う人件費の増額等によるものである。</p> <p>指定管理者制度導入前には、市職員が直接、使用許可業務を行</p>
-------------	---

	<p>っていたことなどを考慮すると、導入後の人件費の削減が図られている。</p> <p>使用料収入は、導入前の平成25年度は830万1千円、導入初年度の平成26年度には809万3千円で微減となったが、今年度については駐輪スペースの増設もあり874万円と収入増を見込んでいる。</p> <p>指定管理者制度導入後における駐車場管理状況として、平成26年度末のアンケート調査において約8割の方が職員対応等が良いとの回答を得ていること、また、業務の効率化、管理経費の削減及び利用者へのサービスの向上、などを検討した結果、引き続き指定管理者制度を継続することとしたい。</p> <p>指定管理期間については、現在は指定管理者の安定的な経営継続、経験に基づく効率的運営が行われており、指定期間をより長く設定することで指定管理者側の長期的経営が可能となり安定経営につながることから、5年間としたい。</p> <p>次に、新居浜駅南口広場駐輪場は、平成27年6月24日から供用を開始しており、駐車台数 自転車79台、バイク10台の屋外式駐輪施設である。</p> <p>当施設の指定管理業務については、定期駐車の申し込み受付等に関する業務、施設及び設備等の運転管理・点検等に関する業務、指導・監視等に関する業務、以上3つの業務を予定している。管理経費の削減、事務の効率化を図るため、さきほどの駅前駐輪場と駅南口広場駐輪場の2施設を一括して指定管理業務を行わせることとしたい。</p>
副市長	端出場温泉保養センターの指定管理は4月1日から行うのか。
経済部長	4月1日からのオープンは難しい状況だが、マイントピア別子の意向もあり、4月1日から行う。
副市長	東平歴史資料館とマイン工房は一緒にして指定管理を行うのか。
経済部長	条例も一つであり一緒に行う。
市長	駅前の駐車場は指定管理をしないのか。

建設部長	ゲートで料金を払うシステムであり、ゲートを設置している業者に委託している。
市長	教育委員会の銅山の里自然の家は、平成31年までの指定管理となっているが、マイントピア別子にお願いすることはできないのか。
教育委員会事務局長	地域性を考えれば一体的な管理が望ましいが、平成31年までの指定管理としている。
市長	途中でやめることはできないのか。検討をしてもらいたい。 福祉部の施設については、ほぼすべての施設で経費が増となっているが、指定管理前と比べて削減効果が見られないのなら何のためにやっているのかということになる。
福祉部長	以前は直営ではなく委託であり、そこから指定管理に移ったため、経費の削減効果は見られない。
市長	逆に経費が増えている理由は。
福祉部長	消費税の増税分と、施設の老朽化に伴う修繕費の増が原因である。
市長	その辺りの原因や、利用者が増えたとか、市民サービスの向上に繋がっているのか。といったことも明記しておかないと、何のために指定管理を行っているのかが分からない。
副市長	高齢者福祉センターについては、平成29年から、地域包括支援センターが、公民館を拠点に支援員を置くことになるが、差別化を図る必要がある。現状維持ではなく、他にないような取り組みをしないと存在意義はない。
福祉部長	利用者層が違う部分もあるが、今後の検討課題である。
市長	高齢者福祉センターの指定管理者にシルバー人材センターという話は聞いてないか。

福祉部長	聞いてはないが、応募していただくことは可能。
市長	児童センターの民間委託は可能か。
副市長	4館同時は難しいが、1館ずつなら可能性はあるのでは。
教育委員会事務局 局長	放課後児童クラブについて、福祉部で所管していた時は、川東と上部児童センターは社会福祉協議会に委託していたが、教育委員会に所管が移ってからは、社会福祉協議会は受けられないということで、現在は直営で行っている。1館ずつで検討されるのなら、川東と上部児童センターについては、放課後児童クラブとセットで検討していただきたい。
福祉部長	放課後児童クラブは学校内にあるべきものと認識している。
教育長	児童センターは、子供達のためにある施設であり、子供たちの活動拠点である。
教育委員会事務局 局長	学校にあることは望ましいが、上部児童センターについては、中萩小学校の児童数が多いことから、開設した経緯がある。もともと出来ていたことが、教育委員会に所管が移ったらなぜ出来なくなったのか、という思いがある。
福祉部長	学校にあることが望ましいとの考えだったのかもしれないが、理由を確認しておく。
市長	両部局で確認をしておいてもらいたい。児童センターについては、市民サービスの向上に繋がるよう、民間委託も含めて、幅広く応募できるよう検討してもらいたい。 他になれば、以上で、議題は終了する。

3 連絡事項

(1) 人事評価（業績評価）の試行について

市長	人事評価（業績評価）の試行について、総務部から説明をお願いします。
----	-----------------------------------

<p>総務部長</p>	<p>業績評価の試行（導入）に際し、マニュアルの概略説明を行う。</p> <p>まず、『業績評価』導入に至る背景だが、『改正地方公務員法』で、「任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。」、また、人事評価とは、「能力評価」と「業績評価」の両面から実施しなければならない、これまで本市が実施してきた「能力評価」に加え、評価期間ごとに、個々に設定した目標達成度から評価する「業績評価」の実施も法律上の義務となった。</p> <p>併せて、「人事評価は、昇任・昇格などの任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用しなければならない。」と規定されている。</p> <p>また、『総務省通知』では、『本年度中に、改正趣旨に準じた人事評価制度の試行を行うとともに給与条例、関連規定等を適宜整備し、平成28年4月から本格実施するように。』とされており、以上のことから、本年3月に副課長以上全管理職を対象として、業績評価研修の実施を経たうえでこの度、管理職（副課長以上）に限定して、業績評価の試行を行うに至った次第である。</p> <p>これまで実施してきた目標管理制度との関係だが、目標管理手法による業績評価は、本年度は試行だが、次年度からは本格導入するよう求められており、業績評価の本格導入に伴い、これまで企画部所管で実施してきた目標管理制度については、皆さんに重複した負担をさけることから、廃止する方向で協議している。</p> <p>人材育成を目的とした『職場面談』については、業績評価の実施に際し、7月中に実施いただく「期首面談」、11月中に実施いただく「期中」面談、そして2月中に行う「期末面談」と最低3回の面談を義務付け、また、「臨時」面談については、期間中、いつでも実施することができる、としている。</p> <p>なお、期首面談では、被評価者と第一次評価者が、「組織の使命」や「懸案事項」等を共通認識したうえで、被評価者の「目標設定」及び当該目標の「難易度設定」を行っていただくことになる。</p> <p>それでは、目標設定等に関する『具体的な説明』に入るが、先ず、「部長級職員は、期首面談にて副市長との合意形成の下で目標設定が完了した後、一次評価者として、次長との期首面談にて次長の目標設定を」、また、「総括次長は、一次評価者として課長との期首面談を行い課長の目標設定を」、といったように、順次、より上位の職から目標設定をしていただく。</p> <p>現状分析シート（様式1）の作成についてだが、先ず組織とし</p>
-------------	---

て何が求められているのか？懸案事項や重要課題は何か？などについて、現状認識した上でシート作成していただく、というのが原則になる。

但し、現時点において既に、各部局毎に平成27年度重要事業及び懸案事項管理表を作成してると思うが、「管理表の内容」と「設定しようとする目標」との間に整合がとれる場合は、重複した事務作業を避けるため、当該管理表にて現状分析シートの作成に代替できるものとする。

なお、この現状分析シート（様式1）については、提出いただく必要はない。

次に、目標管理記録シート（様式2）の作成についてだが、基本的には、現状分析シートを参考にしながら、副市長との期首面談により、合意の上で目標設定をしていただき、併せて目標に関する「組織期待度」、「職務困難度」を判断していただく。

目標管理記録シートに記載する「目標設定」については、本年度は2つまでとしていただき、職位・職責を念頭に、一年間かけて取り組むのにふさわしい、「何を」、「いつまでに」、「どのような方法で」、「どのレベル・水準まで」達成するのか、についてしっかりとした明文化をお願いします。設定された『目標』の難易度は、「組織期待度」と「職務困難度」から判断する。

「組織期待度」については、「躍進」、「前進」、「維持」の3段階で、市民や組織が期待する内容であるかに照らして判断していただく。

また、「職務困難度」については、期首段階においては、管理職という職責からも、「容易」な目標設定はできないこととしており、「困難」または「標準」の2段階から、設定をお願いします。

評価結果に関しては、『職員間の公平性』を重視し、「長年の難しい懸案事項を達成した」など、「難易度」が高いものほど、高評価が得られる仕組みとしており、したがって、組織として極めて期待度の高い「躍進」という判断については、副市長等との合意を得たうえで設定するといった慎重な姿勢をお願いします。

次に、ウエイトの設定だが、職員一人毎に目標のウエイトは100としており、例えば目標が2つであれば、2つのウエイト合計が100となる。期首面談における合意形成にて、より優先すべき目標は70、残りは30とするなど、重要度や当該目標達成のために要する時間等を考慮した上で、適切なウエイト配分をお

願います。

以上、部長級からはじめ、最終の副課長に至るまでの目標設定については、部局によって人数に差異もあるが、大変申し訳ないが、7月末までに完了する様、部内会を通じて周知徹底をお願いする。

なお、各部局における全ての管理職の『目標管理記録シート』が完成次第、部局長は、ご自身のシートも含め、部局分をまとめたうえで、人事課まで印刷物の提出をお願いする。

次に、評価については、11月時の期中面談以降で判断いただくものであり、時間の関係もあり、説明は省略する。なお、点数ごとの評価結果については、これまでの能力評価の点数と整合させている。

能力評価と整合させているが、課長、主幹、副課長の二次評価者は、部局長である。二次評価者の役割だが、期中、期末、臨時の面談者となり、被評価者に対する助言指導を通じて、人材育成に寄与していただかなければならない。また、評価結果についても、能力評価と同様、二次評価者が、被評価者に対しての説明責任も負うとさせていただいているので、留意をお願いする。

職位別の導入スケジュールだが、想定としては、次年度から、係長も対象として加えたいと考えている。

なお、主査以下の若手職員についての対応予定だが、総務省が示している人事評価に関する質疑応答の中で、「若手職員については、能力を伸ばす時期であることを考慮して、能力評価のウエイトを高くするといった工夫も考えられる。」との姿勢を示していることから、本市としては、主査以下に関する業績評価の導入については、当分の間は、見合わせたいと考えている

最後に、当マニュアルは、本市の実情を踏まえ、できるだけご理解いただけるようにと整備したつもりだが、まだまだ、不十分な個所や配慮が欠けている点もあると思われるので、お気づきの点がある場合、また、実際に試行段階に入ってから、お気づきの点があれば、随時、人事課までお申し出いただきたい。

出来るだけ客観的で、よりよい制度に改善していきたいと考えているので、皆様のご協力をよろしくお願いする。

特に留意いただきたいことは、人事評価の目的は、適正な評価による人材育成であり、これまで行ってきた能力評価と何ら変わらないことは認識いただきたい。

市長	<p>大変な作業を伴うことになるが、一度説明を受けただけでは理解しにくいので、マニュアルをよく読んで意見を出してもらいたい。</p>
建設部長	<p>目的が良くわからない。このような制度は、皆が理解しないと機能しない。評価をしようとしているのか。人材育成をしようとしているのか。</p>
総務部長	<p>総務省の目的は、わかりやすく目に見える形で評価を行うということで、業績評価を導入しており、将来的には勤勉手当に反映されることになる。これまでの能力評価については、昇任・昇格に反映される。</p>
建設部長	<p>3点疑問がある。1点目、問題には、現在抱えている問題もあれば、長期的な視点で捉える問題もあるが、このまま導入すれば目先にある問題だけに陥りやすい。2点目、困難度について、目標を明確化することには賛成で、組織目標であれば理解できるが、個人目標となれば、個々に能力差があり、人材育成が目的なら良いが、ある人には難しい目標でも、別の人では簡単な目標になる。3点目、人材育成が目的なら、プロセスが大事だが、このままでは、結果だけを見て、勤勉手当に反映されることになる。</p>
総務部長	<p>問題には、2～3年かけて取り組まなければならないものもあり、困難性が高いと判断できる。また、困難度については、その人にとって困難かどうかではなく、その業務が困難な業務かどうかで判断していただきたい。一番重要なことは、どういった目標を設定するのかになる。</p>
建設部長	<p>半年・1年で成果の出る問題もあれば、2～3年後でないと成果の表せない問題もある。</p>
市長 総務部長	<p>法律では、いつから実施しなければならないのか。 平成28年4月からの実施を義務付けられている。</p>
企画部長	<p>先進地の大阪では、業績評価の導入に何年もかかっており、十</p>

	<p>分、制度を理解してもらって、段階的に進めないと難しい。</p>
市長	<p>この場の説明だけでは理解が難しいので、一度、課長以上でも説明会を開いてはどうか。十分理解してもらったうえで進めないと、今日の説明だけでは、各部局に帰っても周知できない。</p>
港務局事務局長	<p>人材育成が目的なら理解できるが、勤勉手当に反映されるとなると、本当に難しい問題ではなく、いかに難しく見えて達成できそうな問題を目標に設定してしまう。2～3年後に成果の出る問題は、その間の成果・実績は0になってしまう。</p>
総務部長	<p>0ではない。その過程で実績は残っていく。</p>
港務局事務局長	<p>その間の評価は難しい。</p>
市長	<p>このまま職員に通知をすれば混乱を招くだけなので、説明会を開催して、十分理解をしてもらってから進めてもらいたい。</p> <p>次に、自転車のヘルメット着用について、昨日から高校生が義務化されており、松山市も近々行うと聞いている。今治市は、管理職から実施すると聞いているが、皆の意見を聞きたい。</p>
水道局長	<p>ヘルメット着用の啓発があまりなされていない。基本は自分の身を守るためのもので、ヘルメット着用の有無による死亡事故の状況等の情報を周知する必要がある。市職員OBで、転倒して亡くなった方もおり、まずは、情報の提供や啓発から始めてはどうか。</p>
出納室長	<p>互助会で補助を検討しているということだが、補助率にも影響される。</p>
副市長	<p>現在の案としては、3千円を上限としている。</p>
出納室長	<p>高校生が被っているヘルメットを見たが、あれなら私自身は抵抗はない。補助があることを先行して通知しても良いのでは。強制はしないが、積極的に着用するよう奨励することは問題ない。</p>

市 長	<p>まずは、管理職から義務付けるということでどうか。職員への通知は総務部でお願いします。</p> <p>他に何点かお願いがある。一つは、スピード感をもって仕事をしてほしい。ヘルメットの着用にしても、どうせやるなら県内で一番にやればPR効果もある。高校生議会も検討を依頼していたが、四国中央市が既に実施を決定しており、後からやったのでは意義が薄れる。次に、ハウレンソウを大事にしてもらいたい。先日、公民館長にお礼を言われたが、何のことかよくわからなかった。懸案事項などで、完了したことについても速やかに報告をお願いしたい。次に仕事の担当だが、空き家対策とサイクリングについては、関係課が多岐にわたっており、どこが主管課となるのか決定していないため、仕事の投げ合いになり、なかなか前に進まない。早く関係部局で調整して主管課を決定してほしい。総務部に調整をお願いします。</p> <p>他になれば、これで第4回庁議を終わる。</p>
-----	--