

# 令和3年度 第2回定例庁議 議事報告

開催日時：令和3年5月13日（木）午後1時15分 開会

開催場所：笛吹市役所本館302会議室

## 【進行：政策課長】

### 1 開会

### 2 市長あいさつ

新型コロナウイルスワクチン接種については、報道にもあるとおり、7月までに65歳以上の方の接種を終えるよう国から指示が出ているので、市としても、やるべきことを全力で行っていく。

これに関連し、昨日、市医師会の会長及び副会長と打ち合わせを行い、保健福祉部長と一緒にワクチンの接種回数の拡大についてお願いをした。富士温泉病院も日曜接種を行っていただけるようである。

今後、65歳未満の接種も始まり、年間を通して、ワクチン接種の業務を行うことになるので、健康づくり課だけで対応するのではなく、職員の人的な支援体制を確立しながら進めて欲しい。例えば、他部署の職員が、集団接種会場を手伝うことも必要になると思うので、そういったことを念頭に置いていただきたい。

また、市内でのコロナウイルス感染者が増えている。毎週8人から10人程度の感染者が出ているため、家族の中でも感染対策について話をし、感染予防に努めるよう職員に伝えていただきたい。

### 3 協議・報告事項（議長：副市長）

#### (1) 人事評価制度の見直しについて（総務部）

説明：総務部長

#### 【説明内容】

資料に沿って説明（総務課長、人事給与担当L）

【質問意見等】

（総合政策部長）

別紙の「事業の廃止目標の審査等について」において、事業の廃止目標については総合政策部政策課行政改革担当と共有を図る、と記載されているが、事業の廃止は予算にも関わることなので、財政課財政担当とも情報を共有して欲しい。

（総務課長）

承知した。

（市民環境部長）

事業の廃止が複数年度に渡るようなものについては、途中経過の達成状態が分かるようにして欲しいという説明があったが、基本的に人事評価は単年度の成果についての評価になる。途中経過でここまで頑張ったから加点するというのは人事評価ではないと思う。このあたりの解釈について、もう一度誤解のないように説明して欲しい。

また、事業の廃止については、かなりハードルが高い目標だと思う。事業の改善などでは無く、廃止とした意図を説明して欲しい。

（人事給与担当L）

例えば、事業の廃止の進捗率が数値的に50パーセントであった場合、目標達成はしていないので評価採点はCとなってしまふ。そのため、事業の廃止に向けた途中経過のものについては、評価の対象には含めずに、継続的な目標にしてもらうことを考えている。

（市民環境部長）

その考えだと、事業の廃止を目標に設定しても、達成できないと0点扱いとなってしまふ。例えば、年度ごとに達成可能な目標を設定させ、事業の廃止までの過程を年度ごとに評価しないと、本来の成果に対する評価にならないと思う。

（人事給与担当L）

事業の廃止は、ハードルが高い目標なので、できなかったからといっ

でマイナス評価になる訳ではない。そのため、仮に目標の90パーセントまで達成できた場合においても、それを加点するという事は考えていない。

(市民環境部長)

承知した。事業の廃止の過程における評価は、他の業績評価等に反映させるという理解にする。

(副市長)

例えば、交付金の廃止を行うという目標があり、今年度までに関係者から同意を得ていて、次の段階に踏み切るとなった場合においても、その時点では結果がでていないので評価の対象とせず、交付金の廃止がされた時点で初めて評価の対象となるという理解でよいか。

(人事給与担当)

そのとおり。事業の廃止の目標については、完全に事業が廃止された時点で評価する。事業の廃止を行うまでの努力などは、業務目標等において評価をして欲しい。

(市民環境部長)

1点誤解のないように確認したい。

例えば、2か年度のスケジュールで事業の廃止を行う場合、年度ごとに異なる目標設定をしておけば、年度ごとに成果物で達成状況の評価できると思う。業務目標の一つに、事業の廃止に向けた取組を入れることは可能という理解でいるがよいか。

(総務課長)

今までの運用の確認という形になるが、当然2年、3年かけて実施していく事業もあるので、年度ごとに適正な目標を設定し、評価を行うこととなる。

(副市長)

今の話を整理すると、事業の廃止については、最終的に事業が廃止された時点で評価に加点され、事業の廃止に至るまでの目標は業務目標で評価し、チャレンジ精神や積極性については能力評価において評価する、という理解である。

(産業観光部長)

例えば、2年から3年かけて事業を廃止する時、人事異動と事業の廃止の時期が合致すれば、事業の廃止に取り組んできた職員の評価になると思うが、前任者が90パーセントを終わらせた状況で後任者が引き継いで事業の廃止をした場合等は、誰の評価になるのか。

(総務課長)

再度検討したい。

(人事給与担当)

新たな取組なので、様々な意見やパターンがあると思う。そのたびに、内容を修正し、報告したい。

(建設部長)

本市の人事評価のシステムは、部で組織目標を作成し、その後、課の組織目標を作成し、それを達成するために個人の組織目標を設定することになっている。

今回の運用変更は、職員一人一人のチャレンジを促すというのが大きなウエイトを占めてると思う。課の組織目標に、事業の廃止を記載してしまうと、上から下への話になってしまい、職員のチャレンジを促すという趣旨と反してしまうのではないか。

(総務課長)

課の組織目標には、具体的にどの事業を廃止する、ということは記載しない。どのような事業が廃止できるかは、個人の職員がしっかり考えて提案していくという考えである。

(建設部長)

組織目標を記載する際には、事業の廃止の欄を空白にするのか。

(総務課長)

事業の廃止とそのまま記載することになる。どのような事業の廃止でも職員にチャレンジしてもらいたいので、具体的な事業名は示さない。

(建設部長)

組織目標管理シートの廃止事業名を記入する欄は、何を書けばよいのか。

(総務課長)

その部分については、シートを再検討する。

(議会事務局長)

廃止する事業とは、予算科目の事業のことなのか、それとも細かい事務事業等も含まれるのか確認したい。これを明確にしておかないと、職員が目標を設定しづらいと思う。

(人事給与担当 L)

今回、事業の廃止を目標に追加したことは、現在行っている事業の見直しを担当職員にも意識してもらいたい、ということが出発点である。そのため、まずは、担当から目標を提案してもらい、具体的な内容については管理者が面談をして決めて欲しい。

(総務課長)

補足だが、事業の廃止の目標は、事業が大きい小さいという判断ではなく、幅広い中で提案し、できるかどうかなどを含めて管理者が確認する中で設定して欲しい。課題があれば、その都度確認していく。

(保健福祉部長)

事業のレベル感を確認したい。目標管理シートは個人の評価をするものであって、事業という担当レベルではなく、課などの組織レベルの話だと思う。例えば、ある事業の廃止を目標としたい職員がいるが、担当内の他の職員からは事業の廃止の目標が出てこなかったという場合においても、それは廃止の目標として拾い上げて、事業の廃止の目標を設定した職員に対して、その範囲の中でどのようなことをしたのか評価すればよいのか。

(総務課長)

目標の設定は、個人ごとになるため、個人の考え方になる。業務には、主担当、副担当とあるので、事業の廃止の目標が、ある職員にはあったが他の職員には無かった、ということは起こりえると思う。

例えば、職員 2 人で力を合わせて連携しながら行うことによって、事業

の廃止に向けた効果があらわれることが想定される場合等においては、管理者が面談の中で指示して、新たに目標を加えてもらうなどの柔軟な対応も必要になると思う。

(教育部長)

別紙の「事業の廃止目標の審査等」の審査とは何を指しているのか。

(総務課長)

事業の廃止目標が、市の政策、行革及び財源等に合致しているかどうかを改めて審査をする機会は設けないという意味で記載している。

ただし、明らかに市の方向性と異なる等の部分については、市の運営に支障が生じる可能性もあるため、管理職がしっかりと誘導をして欲しい。

(教育部長)

承知した。

別紙「事業の廃止目標の審査等」の1段落目から2段落目のただし、までを削除したほうがよいのではないか。

(総務課長)

検討する。

(2) 令和元年度財務書類について (総合政策部)

説明：総合政策部長

**【説明内容】**

資料に沿って説明 (財政課長、財政担当)

**【質問意見等】**

(市民環境部長)

各データにおいて、どの程度だと財政が健全なのか等の指標は示されていないのか。

(財政課長)

示されていない。

- (3) 笛吹市国土強靱化地域計画アクションプランの策定について（総合政策部）

説明：総合政策部長

**【説明内容】**

資料に沿って説明（政策課長）

**【質問意見等】**

質問意見なし。

4 その他

\* 第2回定例庁議予定日

令和3年6月10日（木） 午後1時15分～ 本館3階302会議室

\* 令和3年笛吹市議会第2回定例会 一般質問答弁検討日程

令和3年6月15日（火）、16日（水）、17日（木）いずれも終日

5 閉会

午後2時35分閉会