

庁議の概要

開催日：H16.6.7

項 目

1 「人事に関するアンケート分析結果報告」を踏まえた意見交換

内 容（主な意見）

- ・ このアンケートは管理職がこれから仕事をしていく上でのヒントになる。
 - ・ 中堅の事務職でやりがいを感じる人の割合が低いのは、この年齢層は人事面でちょうど登用されるかどうかという年齢層にあることと関係しているのではないかと。（事務職は）技術職のように仕事の成果が見えにくく、仕事の達成感を手ごたえとして持ちにくいのではないかと。
 - ・ 出先でやりがいを感じる人の割合が低い数字が出ているところは、企画するチャンスが少ないからではないのか。ただ、出先でも自ら前向きに取り組めば変われるのではないかと。
 - ・ 所属で目標・課題が明確なところは満足度が高い。その点今の所属長のリーダーシップはこの数年でだいぶ変わってきているのではないかと。うまく職員を巻き込む人が部下のやる気を引き出している。
 - ・ 本庁重視の人事配置があるのではないかと。風穴を開けられないだろうか。
 - ・ 能力主義はアンケート結果にもあるとおり、もっとやったほうがいいのではないかと。やる気のある人の使命感や志に頼りすぎていないだろうか。やる気がある人には仕事が回る。しかし、あまり給与にも差がない。
 - ・ 入庁後何年かの上司で非常にその人のやる気が左右される。
 - ・ コンピテンシーは中身はいいので、全職員に受けてもらったほうがいい。人事より研修制度と割り切ってやってみてはどうか。
 - ・ やりがいを感じる理由では、「仕事の内容がサービスの対象者に喜ばれる」が27.6%で一番である。直接県民に接さない仕事を担当している職員に何かやりがいを感じてもらおう工夫がいるのではないかと。
 - ・ やりがいを感じる理由での「上司・同僚からの正当な評価」が2.6%で、やりがいを感じていない理由の6.1%が「上司・同僚から正当な評価をされない」と答えている。評価されることがやりがいの感じ方に影響しないということが気になる。人事評価も士気を高めるため導入されたわけだが、評価者側の自己研鑽もいるのではないかと。
 - ・ 一流の民間企業でも職員の満足度は四十数%であるから、やりがいを感じているという高知県の数字（65.8%）は驚異的である。
 - ・ 日本人の美学として「自分の仕事に満足してもいいものか、いやもっと」というのがあるのではないかと。
 - ・ 企業で職員満足が低いから辞めたいかということとそうでもなく、将来に向けて一定の希望が持てるなら九十数%は組織に残りたいということだ。やりがいは県民サービスもそうだが、人間関係が大きく左右する。県庁は人間関係がいい。
 - ・ 人間関係はいいが、やりがいがないというのは問題ではないかと。
 - ・ 何のために仕事をしているのかを考えている人はやりがいや満足度が高い。
 - ・ 仕事以外の趣味とかで活躍している人は多いが、組織への誇りや帰属意識が低く、あまりチャレンジをしていないように感じる。
 - ・ やりがいに関して、他の県と比べて特徴あるのか？
- 全国的には調査していないが、岡山68%、三重65%、岐阜62%の職員が肯定的。
- ・ 数字にこだわる必要はなく、出てきた答えに対してこれからどうするかといことではないかと。
 - ・ 人事申告書の希望がかなえられないというアンケート結果があったが、書いていない人も多い。勤務地などの欄は書いているが、やりたい部署の希望などについては書いてこない人が多い。年に1回人事申告書を書く時に考えるのではなく、日ごろから考えて欲しい。透明性ということもよくいわれるが、日ごろからコミュニケーションを取りフィードバックをしていかないといけない。

- ・ 人事申告書を具体的にしっかりと書いているのは1・2割ではないか。自分をもっと出して上司と話し合えば効果が上がるのではないか。
- ・ 人事申告書を異動の参考にできないならやめたほうがいい。希望に添えないときなどは、本人との話し合いをするなど何らかの形で説明すべきだ。
- ・ 人事申告書がどう使われているかという不安感がある。
- ・ 日ごろから議論し、目標管理をしていく必要がある。フィードバックについては、評価の前提となる課題や目標に対して行うもので、今は本当のフィードバックになっていない。フィードバックの仕組みや技術を確立することが必要。時間はかかるがコミュニケーションを取って納得してもらう方向でお願いしたい。
- ・ 人事企画課は、人事申告書を読んで相当の配慮をしている。説明やフィードバックをすることも考えている。

人事のマネジメントシステムをつくるうえで、またみなさんに意見を聞かせてほしい。

- ・ 人事の希望に添えないときも、理由に一貫性がある。一貫性がないと本人に説明できない。
- ・ 人事申告書はどこまで(誰まで)読んでいるのか? 読んでいるかどうか分からないからみんな書かないのではないか。人事側が申告書を読んでくれていて、何をやりたいか知ってくれているというのもやりがいにつながる。

総務部のイントラネットに人事に関する質問で多いものについては回答を載せている。

- ・ チームで協力して仕事をしているので、能力主義については公務員になじむのかどうかという意見がある。能力主義によってかえって会社の共同体意識を失わせたり、個人プレーになるといった問題も出ているし、閉塞感がでていところもある。能力主義はやる気のある人のやる気を伸ばすという発想がある。単に差をつけるのではこれからの高知県のためになるかどうか分からない。
- ・ いい組織の長はいい人がいる。組織の問題は管理職の人事に集約されている。管理職の人事がしっかりしていないと改革はできない。
- ・ やりがいを持っている人を育てることが大事だ。自分が役に立っている、必要とされているのを感じられるかどうかは、上司の果す役割が大きい。
- ・ アンケートの回収率が70%であったそうだが、これは調査である以上しょうがないのかもしれないが、意思を示さない人が30%いる。この職員の意識がどこにあるのかも課題だ。
- ・ やりがいには調査時期も影響するのではないか。グリーンピアのように監査結果が個人の責任を問うところにまでいくと不安になるのではないか。やる気がなくならないようにどうするか話していく必要がある。
- ・ グリーンピアやモードアバンセでも不満・疑問・不安ということが出たが、問題になる前にもっと気楽に相談できることがいるのではないか。顧問弁護士と話すことがもっと日常化してもいいのではないか。
- ・ 研修には高度なものが多いが、もっと基本的な研修もいるのではないか。日常業務の上で基本的なところに時間がかかってしまうことがある。
- ・ 本人の意向を尊重して、複線人事のように職務を分けてやるほうがいいのではないか。
- ・ 昔は仕事以外の「場」で職員同士の一体感を作り上げることができたが、最近はみんな参加するのも難しく、雰囲気づくりをどうしたらいいのかという意見があった。
- ・ 一日中パソコンに向かい何も言わずに帰ってしまう。これでは職員もストレスもたまるので、上司はストレスの発散も考えていかないといけない。
- ・ 仕事を進めていく上での議論が少ないのではないか。
- ・ 全ての人事申告書を部局長が目を通してから人事に提出したほうがいいのではないか。

顔を知らない職員の人事申告書を読んでも職員一人一人の具体的なイメージになかなか結びつかない。

正当に評価されたかどうかより、(希望をちゃんと読んで)自分のことを知ってもらっているということが大事なのではないか。

- ・ 職員も人事評価シートをちゃんと読んで、今どういったことが求められているのかを感じ取って欲しい。