

2023年3月30日

各支部長様

兵庫県職員労働組合

兵庫県人材マネジメント方針について

連日の取り組みに敬意を表します。

件名の兵庫県人材マネジメント方針の策定について人事課から説明がありました。今後、勤務条件に変更が生じる見直しが必要な場合は十分な協議を行うことともに、方針の内容が多岐に渡ることから、職員への丁寧な周知を行うこと等を確認しましたので、お知らせします。

このことで何かありましたら本部まで連絡してください。

記

1. 当局説明

職員が持てる力を最大限に発揮し、「躍動する兵庫、新時代への挑戦」を進めていくためには、人材育成の取組が重要であることから、今回、「兵庫県人材マネジメント方針」を策定した。

本方針は、採用、育成、評価、配置、処遇といった人事施策全般を一貫した考え方の下に整備するための基本的な方向性を定めたものである。これにより・効果的な能力開発、・優秀で多様な人材の確保、・職員のモチベーション向上、・主体的な取組の促進等に繋がることを期待している。

2. 主なやりとり

組合) 今回の人材マネジメント方針の策定によって、勤務条件に変更が生じるものはあるのか。

当局) 人材マネジメント方針は、人事施策全般を一貫した考え方の下に整備するための基本的な方向性を定めたものであり、方針の策定をもって直ちに勤務条件に変更が生じるものではない。今後、勤務条件に関することで見直しが必要な場合は、これまで通り丁寧に協議させていただく。

組合) 今回の方針で、今までの人事評価制度との違いは何か。

当局) 新たな人事評価制度では、

- ・「求められる能力・職務行動」を策定し、人事評価の評価項目（能力評価）に活用
- ・業務目標に、「チャレンジ目標」、「マネジメント目標（管理監督職のみ）」を設定
- ・評価区分を5段階から6段階に細分化
- ・人事評価の中で行う面談時に活用する面談シートを導入
- ・管理職等が自らの職務行動について再考し、マネジメント能力の向上を図ることを目的とした「ボトムアップ評価制度」を導入

等を予定している。

組合) 今回の方針の策定によって、直ちに勤務条件に変更が生じるものではないとのことだが、新たな人事評価制度で、職員(特に評価者)の負担が大きく増えるのではないか。

当局) 今回の見直しは、新たな評価指標の導入等であり、評価・面談の作業自体が大きく変わるものではない。新たな制度の内容等については研修等で丁寧に説明していく。

組合) チャレンジ目標について高い目標設定を強いるようなことはやめていただきたい。

当局) チャレンジ目標は、職員の挑戦を後押しするため、難易度の高い業務目標を設定するものであるが、目標が未達成となった場合でも、挑戦した職員の積極性や取組姿勢を適切に評価できるよう制度設計を進めていく。

組合) 評価区分の細分化(概要版5ページ)についてであるが、成績主義の強化に繋がる評価結果の給与への反映には反対である。

今年度の賃金確定交渉でも、当局から、「特別昇給のあり方について検討していく必要がある」との認識が示され、我々としては、職員の士気を下げるような検討はしないでもらいたいということ、また、仮に何らかの見直しを実施する場合は、十分かつ丁寧な協議を求めると申し上げていたところである。このことについては、いかがか。

当局) 勤務実績の給与反映の必要性については、給与確定交渉で申し上げていたとおりであるが、見直しが必要な場合は、丁寧に協議させていただく。

組合) キャリアビジョンを踏まえた人事異動等の推進(6ページ)の02.のキャリアビジョンシート、庁内公募の拡充、スペシャリスト育成プログラムの実施スケジュールは。

当局) それぞれの制度は、基本的にR5年度中に導入することを予定している。

組合) それぞれ取り組みを進めるときは詳細を本部に連絡願いたい。また、スペシャリスト育成プログラムの対象は事務職員か。

当局) 詳細が決まりしだい本部に説明する。また、スペシャリスト育成プログラムの対象は当面事務職員とすることを予定している。

組合) 研修環境の整備(7ページ)について、元々多忙な中で新たな研修を受講する余裕があるのか。

当局) 職員研修については、自律的な学びを促すため研修体系を見直し、特別研修の充実と階層別研修のスリム化を図ることとしている。職員研修が過度な負担とならないよう実施方法にも配慮しながら、詳細を検討していく。

組合) 部下が上司を評価する「ボトムアップ評価制度」について詳細が決まれば説明願いたい。

当局) わかりました。

組合) 今回の方針の内容は、多岐に渡っており、職員に対して丁寧に説明してもらいたい。

当局) 今年度中に、各部局への説明、メールや掲示板等で幅広く周知を行う。また、来年度以降も職員向けの説明会の開催や階層別研修での説明等、あらゆる機会を通じて丁寧に説明していく。

組合) このことで何か問題が生じれば真摯に対応願いたい。

当局) わかりました。