

平成 29 年度 「人事評価制度の見直しについて」に係る交渉の概要

1 交渉団体

鎌倉市職員労働組合・鎌倉市職員労働組合現業職員評議会

2 交渉回数

平成 29 年 10 月 18 日から平成 30 年 3 月 7 日まで 6 回

3 市の提案及び職員組合の主張と合意内容

項目	市の提案内容	職員組合の主な主張	合意内容
人事評価制度の見直し	「実績評価」について、全職員（当面は学校勤務栄養士、保育士・児童指導員を除く一般職を対象）に導入し、「能力・意欲評価」と併せ、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。	<p>新人事制度の目的が、意欲の向上、能力開発、人材育成の 3 点であることを確認し、職員にも研修等で徹底してほしい。</p> <p>ブレイクダウンによる目標設定が示されているが、全ての業務が部長の目標に入るものではない。通常業務を確実に遂行することも評価されるべきである。</p> <p>管理監督者サポートアンケートの充実。</p> <p>試行していく中で、課題が生じた場合は協議を行い、制度の修正を行うこと。</p>	<p>評価期間を年度単位とする。</p> <p>6 級以上は平成 30 年度から新制度を導入し、平成 31 年度に処遇反映を行う。</p> <p>5 級以下の一般職（学校勤務栄養士、保育士・児童指導員を除く）は、平成 30 年度から新制度を導入する。処遇反映は 4～6 級への昇任とし、それ以外は試行とする。</p> <p>実績評価の目標については、ブレイクダウンだけでなく通常業務を円滑に行うための業務目標を設定することも可能とする。</p> <p>管理監督者サポートアンケートの提出を 5 級職以下は必須とする。</p> <p>試行を行うなかで、課題が生じた場合は協議を行い、制度の改善を図っていく。</p>