

市長のアイデアを形に

2017年度、市長から「職員を褒める仕組みがほしい」との要請を受け、「職員が互いに認め合う組織風土の醸成」を目的とした

用紙の回収・集計は各部署長に担当してもらった。
年度末に実施した表彰式では、幹部職員が見つめる中、18部署から推薦された29人に市長から賞状が手渡された。

2年目は、市長の意向もあり、市長が受賞者の職場に赴き賞状を手渡すという形式に表彰を変更したが、制度への否定的な声は大きくなる一方だった。

答えはアンケートの中にある

3年目を迎える今年度、制度の今後を憂いていたところ、課長が全職員を対象とした庁内アンケート（回答率91%超）を活用し、「松阪市職員アワードは制度目的達成に効果があるか」問うてみてはどうかと発案してくれた。

結果は「効果あり」と回答した職員は18%、「効果なし」と回答した職員は51%と、何かを変えなければならぬことは明白だった。

自由記述欄は読むのに勇気が要った。それでも読み進めていくと、「チームで仕事をしているのにひとりを選べない」という旨の記述がとて多いことに気づいた。

表彰が個人単位だったことが、「職員が互いに認め合う組織風土の醸成」という制度目的を阻害していたとは思ってもよらなかった。

アンケートをさらに分析し、①「個人」から「取組」への表彰対象

の変更②職員投票制の廃止③部署推薦の取組みに対する市長・副市長審査の導入、という3点の変更を市長に提案することにした。
私たちの独断で実施したアンケートであったため、叱責も覚悟していたが、市長はしっかりとアンケート結果を受け止めてくれ、私たちの提案にも納得してくれた。

職員のための表彰制度へ

昨年11月、新生「アワード」への取組推薦を18部署に募ったところ、25もの推薦文が届いた（中には補足資料付のものも！）。

市長・副市長の審査の結果、11の取組みが令和最初の「松阪市職員アワード」を受賞した。

そして12月27日、市長に随行し、各受賞取組の職場を訪問した。

すべての表彰を終え、「やっばり取組みを表彰する方がいいな」と市長が呟いたのは、前年までと違い、受賞した職員が恐縮することなく、それを囲む仲間たちと笑いあっているシーンをたくさん見ることができたからだろう。

職員表彰制度は職員のために。このことに立ち返ることが一番のカイゼンだったのかもしれない。



本連載は「自治体改善マネジメント研究会」のメンバーが執筆しています。同研究会は自治体で改善運動を推進してきた職員と行政経営デザイナー元吉由紀子が共同で設立。実践事例情報を収集、分析し、ナレッジ化して情報発信している。2017年にNPO法人化。ホームページ、Facebook「自治体改善の輪」を運営。

第24回

職員に喜ばれる表彰制度をめざして！

「松阪市職員アワード」のカイゼン

職員表彰制度「松阪市職員アワード」を創設した。

部署単位で職員投票を実施し、得票数上位者を部署から推薦する仕組みとし、投票用紙の推薦理由に目を通してもらえよう、投票

制度に否定的な意見も少なからずあったが、表彰式を終え、達成感を感じていた私は、「新しいことは抵抗があるもの。継続すれば当たり前になる」と言いきかせ、1年目を「成功」と評価した。