

# 地方議員研究会セミナー

研究日 2013年2月12日(火) — 13日(水)

研究参加者 西村信夫・山口正人・平野昭義

講師 グローバルダイナミックス代表取締役社長

関西学院大学経営戦略研究科教授 現在市特別顧問

山中俊之氏

## 公務員の人事評価の現状と課題・人材育成と問題職員の分限処分

### ◆形骸化している人事評価

年功序列になっている。昇進試験もあっていない上、専門職が育たない制度になっている。

### ◆全体的にトップダウンによる弊害

◆このような中で正職員の比率は3分の2が正職員で3分の1は、非常勤または、嘱託職員で職場に緊張感がない。

トップは、今日まで以外の仕事に力を入れる人材を育成することが重要な課題である。

### ◆形骸化した人事評価

大阪市では、外部の専門家による人事評価の条例が制定された。

また、議員が質問を行ない、条例を制定する能力を持つ議会となっている。

### ◆組織の中の人事評価

誰が誰を評価するのか、評価するに当たっては10人以上の評価委員がいないと判断ができない。評価委員には副市長や部長は評価する側にはいない。

大阪市では、一次評価は課長または、係長級である、その際多くの部下からの意見を聞く。

⑨ 相対的評価は、5段階に割り当てる。

絶対的評価は、あくまで基準に照らし評価する。

※ 生活保護係りになると、落ち込む職員もある。

### 目標管理のポイント

- 1・トップが本気なる。
- 2・政策と目標はシッカリ議論する
- 3・課内会議では、日常の進捗目標を確認、評価者が適宜にサポートする。

#### ◆給与と勤勉手当

給与が聖域となっている（侵されないもの）

勤勉手当の基準根拠が不透明化されている。

#### ◆問題職員を辞めさせる

人材育成が進まないのは何故か、トップである課長が強い意識をもった姿勢で臨むことが重要である。

熱意ある外部からの専門家を使うことである。

#### ◆公務員は上部職員が多すぎる

公務の民営化が進む今日、企画課など不用である。

勤務成績不良、適格性など判断するときは、条例をつくらなければならない。

また、分限によって処分を行う場合も、条例をつくらなければならない、

昇格は競争試験、また、選考試験を行うなど肝心だが、一般的に内部の人事課で行っている。

#### ◆観光課のグローバル

中国語・韓国語・英語など語学の級をとる、ロールプレイングを行なうことによって、リーダシップが誕生する。昇格を拒む人には2～3年前から仕向けていく、また、降任もあってよい。

#### ◆理想の自治職員の移動とキャリアパス

入庁、10年～15年現場、出先を含め、3年程度で異動勤務、専門分野は5年以上が効果的である。

#### 《感想》

嬉野市は議会は議会改革力をいれ、一定の成果は上がっていると思うが、今後は人事評価の点検をしていく事が求められるのではないかと。

議員提案による、公務員の人事評価に向けて条例作成などについて、勉強していくことが求められると強く感じました。