

政務活動費活動報告（研修）

- (1) 研修名：人事制度の問題点　－給料は給料表で決まっている－
人事制度の問題点　－人事評価の給与への反映－
- (2) 参加者：会派「夢みらい」　八木嘉之
- (3) 日時・場所：平成 27 年 7 月 1 日(水)　14 時 00 分～16 時 30 分
平成 27 年 7 月 2 日(木)　10 時 00 分～12 時 30 分
札幌国際ビル 8 階

【1. 研修目的】

本市では、平成 19 年 3 月に「彦根市人材育成基本方針」が策定された。これは、自律型職員の育成を図るために「総合的人事管理制度」を導入し、目標管理の手法（MBO）により、職員が個人目標を設定し P D C A サイクルに沿って、自律的に職務に取り組むとともに、仕事を通じた能力開発、人材育成を進めることが目的となっている。一方、本市でも硬直化する義務的経費の課題は、避けて通れない実情にあり人件費も埒外ではない。

そうした背景の中で、公務員に係る人事制度の根本的な現状と課題を学び、公務員の給料と人事評価などその実情について研修を通じて学ぶこととした。

【2. 結果報告】

(1) 内 容

- ① 7 月 1 日(水)　テーマ⇒・給料はどうして決まるのか／・給料表の何が問題か／・人事院勧告と官民格差／・公務員の給料は本当に高いのか
- ② 7 月 2 日(木)　テーマ⇒・人事評価の項目と運用のポイント／・自治体で起きている諸問題～形骸化と甘い評価／・人事評価の勤勉手当と昇給への反映の具体的方法
- ③ 自治体が抱える人事上の課題（総論）

民間企業のように、能力が伸長する 30 歳台で仕事に対する負荷をかけていない自治体が多い。一般的（社会的）に公務員が、安定の象徴になっていることから、起業家精神が生まれにくくなっている。こうした背景があるために、専門性のある人材やマネジメント能力やリーダーシップのある人材が不足している。さらに、人事評価が形骸化しており、給与や処遇に適切に反映されていないこともある。

(2) 考 察

- 本市職員の号給は 125 号給までテーブルが存在する。今回研修で指摘されている「給料表が重複しており仕事ができなくても昇給する」という課題はあてはまる。
- 人事評価制度の面では、本市は既に人事評価制度の導入ならびに目標管理制度の導入が実施されており制度整備は一定進んでいるものとする。この制度が形骸化していかないよう検証を努める必要がある。
- 行政職場では、意外と人事評価が重要視されていないことは今回の研修で知らされた。
- 人事評価や目標管理を積極的にかつ重要な課題として捉えるか否かは、トップがどれだけ本気（関与）になるかが鍵である。このことは、職員のモチベーションの問題ではなく、組織のモラルハザードの問題として捉えるべきとの考えが印象に残った。
- しかし、市職員組合（労働者）の立場を完全に無視した制度設計には疑問が残る。