

村井議員

村井議員

## 1、市長の政治姿勢

### ① 人事評価制度について

来年4月施行の改正地方公務員法は、自治体に人事評価の導入を義務付けています。

評価方法や給与に反映するかどうかは、自治体の判断にゆだねています。

福山市は、2016年4月から、全職員を対象に人事評価制度を導入し、2017年度からは給与に反映するとのことであります。

わが党は、人事評価制度については、本来、住民福祉の向上を任務とする自治体労働者にはなじまないだけでなく、弊害が起これるとの理由で反対してきました。

国の人事評価と同様の能力評価及び目標管理型の業績評価を導入している自治体は、2015年5月1日現在、55.0%とどまっています。

人事評価制度を導入するという公務員改革は、2001年に閣議決定された公務員制度改革大綱に始まりました。

これは、1990年代に民間企業で急速に広がった成果主義賃金体系に追随し、新自由主義が席捲したイギリスなどの例も参考にしたものだといわれています。

しかし、その後、日本能率協会が行った調査では、成果主義を導入しても、何らかの不都合があって見直した企業は38・8%にのぼり、導入予定がないところは15・9%です。

同年、日経ビジネスが行った調査「あなたの会社が導入した成果主義は成功したか」という問いに「成功した」という企業は31・1%、「失敗だった」と答えた企業は、68・5%に達しています。

イギリスでは、「評価基準を一貫させることが非常に困難である」「全職員を対象とするため、コストがかかりすぎる」「成果主義賃金が職員のやる気につながらず、むしろやる気を失わせた」ことなどを理由に、およそ10年前から廃止が始まっています。

自治体職員の労働は、各部署によって、様々な働き方が求められ、数値などで評点をつけられるものではありません。

福山市は、すでに部長、課長、課長補佐、次長級に人事評価を導入しています。人物評価にどのような指標を用いたのか、また、どのような成果があったのか、また課題や弊害はなかったのか、情報公開などの透明性はどのように確保されていたのかお示してください。

一般職員や専門職員に行う人物評価の評点の在り方や、給与への反映の指標はどのような方法で行うのか、どのような機関が行うのかその具体をお示してください。

さらに、人物評価が給与に反映されることは、人間の価値までを賃金で測ることとなり、人格を否定することにもなりかねません。

給与への反映は、厳に行わず、職員相互の信頼と団結で、住民福祉の増進に鋭意、働ける職場とすることが最も大切なことだと思料するものです。ご所見をお示してください。

とりわけ、学校現場への導入は許されません。

公教育は、教職員のチームとしての共同の仕事です。

この共同性や信頼関係を壊し、新たなストレスをかける教育現場への人事評価と賃金へのリンクは断固行わないことを求めます。

ご所見をお示してください。

**答弁** 初めに、人事評価制度についてであります。

地方公務員法の改正により、来年4月1日から能力と業績による人事評価の実施が義務付けられ、評価結果を任用、給与、その他人事管理の基礎として活用するものとされたことを受け、来年度から人事評価制度を本格実施することとしたものであります。

本市においては、これまで、人材育成の視点から、管理監督者を対象に人事評価を試行実施してきたところであります。

能力評価においては、職位に応じて求められる役割や行動基準に対して評価を行い、業績評価においては、組織目標に沿って、個々の職員が年度当初に設定した目標に対する達成度をふまえて評価を行ってまいりました。

成果としては、目標の設定時や評価結果を開示する際に、上司と職員が話し合うことで、両者のコミュニケーションが図られ、人材育成や組織力の向上につながっていると考えております。

評価の評点については、5段階とし、一次評価は課長が、二次評価は部長が行うこととしております。

また、評価結果の給与への反映についても十分検討する中で、努力する職員や意欲ある職員が適正に評価され、組織全体の士気の高

揚と公務能率の向上につながる制度となるよう、取り組んでまいりたいと考えております。

なお、教育現場におきましても、人材育成を基本とした制度として、実施してまいりたいと考えております。

以上

