

[平成24年 6月18日総務財政委員会-06月18日-01号]

◆芝田 委員 おはようございます。公明党の芝田でございます。きょうは主に市長を中心に質疑をさせていただきたいと思っております。本日は、議案第153号、そして議案第154号について、まず質疑をさせていただきます。

堺市にとっても、そしてまた職員にとっても大変重要な条例でございます。そういった中で、市長も記者会見等でもるる発言をされておりますし、そういった意味で、きょうは何点か確認をしてみたいと、そのように思います。

まず、この条例提案の目的の確認について、市長、お答えいただきたいと思っております。

◎竹山 市長 私は、この条例の施行によってですね、職員の身分制度を初めとする人事制度が市民にとって見えやすいものになりたいというふうに思っております。そして、信賞必罰を徹底することによって、職員のモラルが向上して、職員が生き生きと仕事に励み、今まで以上に活気ある組織にしたいというふうに思っております。市民、職員双方よしの関係をつくっていききたいというふうに思っております。

このようにすべての職員が全体の奉仕者としての意識を高め、全力を挙げて、その職に精励することがさらなる市民サービスにつながるというふうに思っておりまして、追加提案になったことにつきましては、昨年の8月以降の議会その他の議論などで、堺らしい条例について検討したところございまして、今般、その中身につきまして十分吟味いたしまして、この時期に提案させていただくことになったものでございます。

◆芝田 委員 先ほどの井関委員のときにも、いわゆるこの条例が評価、絶対評価をして、そして管理職から全職員まで、それと連動した期末手当、勤勉手当に反映さすということが大きな柱かなというふうに認識はしておるんですけども、先ほど井関委員の中で市長は、評価、大事な点というのは、いわゆる職員の能力開発、そして人材育成という点を言われまして、まさに私もその点は共通の認識をさせていただいております。といいますのも、やはり今世間的にはやはり公務員バッシング、そしてまた民間と比べて、身分保障等が確約されてるということが背景にありまして、種々皆さん方もその中で頑張っておられるわけですけども、やはり競争を勝ち抜いて堺市職員になられて、そこからどう、余り他と比べるよりも、入って、やっぱり堺市の職員になって彼は変わったなと、また、やはり役職を担って成長したなと、それが堺市の大きな力になると、それはもう当たり前のことなんですが、そこに力点を置かれてるということは、私も賛成をいたします。

ただ、この評価制度というのは、なかなか難しいわけでありまして、民間企業が成果手法も入れて生き残りをかけてる中で、いろんな企業も、この成果連動、またそれを賞与に反映するような取り組みを、いわゆる改革をしていくという中で、堺市公務員がやはりそういう中にも入っていくことがもちろん大事なことだと思うんですけども、記者会見でも市長が言われました、いわゆる人事畑等を中心に歩かれて、19年間の思いが、この条例等に入ってるということなんですが、この点について、現在どのような認識をお持ちでしょう

か。

◎竹山 市長 近年、日本的経営のシステムが再び再評価されてるというふうに思っております。それぞれの査定を通じての給料の増減というふうな欧米流のやり方自身も、いろいろ見直しがされてるというふうに思っております。私は職員の頑張りを適正に反映して、そして信賞必罰を徹底することによって、職員のモラルとか組織のパワーアップを図っていくべきやというふうに思っております。そういう意味で、私は人材育成を主眼に置いて、やる気を引き出して、成長を促すような評価であるべきやというふうに思っています。

スローガンは、まさに身分から職業へというスローガンがあります。私もそうやと思います。そしてもう一つ進めていくのは、職業から公僕へと、これが大事やと思うんですよ。公僕、公の僕、やはりね、職業に終わったらあかんのですよ。全体の奉仕者としての憲法を精神を生かす公僕にもっていく。そういうふうなものを我々はもう一つ上をねらわなければならないというふうに思っております。

◆芝田 委員 この評価制度ですけれども、やはり実務畑を経験されて、私も難しいというふうに思います。いわゆる絶対評価も評価基準みたいなんが設定をきっちりされないとか、間違った評価になりますし、また、先ほど課長のところでも答弁もありましたように、やはり部局間の、また階層の管理職、また一般職、またそういった中でも評価基準を設けることがかなり重要だというふうに認識をしてるわけですけれども、人事行政の19年の中でね、やはり評価は難しいというふうに思うんですが、何が難しかったか、また、それを堺市に市長になられていろんなことを注入されてると思うんですが、その辺のこともあわせてお聞かせ願いたいと思います。

◎竹山 市長 私は所属長として評価するときは、まず絶対評価してから相対評価しました。相対評価する中で、だれをどこにSにするんか、Aにするんかというような個別具体的にどのようにしていくかというのは非常に難しいと思います。そのために、きちっと事実を書いたらんとあかんですよ。このとき、このA君はどういうふうなことをどう判断したかというのをきちっと書いてやって、そのときに、例えばBと評価するなら、君はこういうことでBやったというふうなきちとした評価者と被評価者のフィードバック、これをやったらと、やみくもに、はい、あんたはA、あんたはS、あんたはCというふうな評価じゃなくて、個別の期首の面談と終わりの面談をきちっとする。これがまさに評価の要諦であって、そのあたりから、ここはよくできたよねと、ここはちょっと頑張らんとあかんよねというふうな職場でのコミュニケーション、これがまさに組織目標を一緒にしていくということですね。そういう意味で評価が大事やというふうに思います。

◆芝田 委員 わかりました。それで、いわゆる堺市の人事評価制度を当局にもいろいろ教えていただきまして、今までの知識のなさを恥じてるわけですけれども、能力シート、そしてまた業績シート、そしてまた評価をして5段階、そしてまたそれを昨年の6月の期末勤勉手当から反映されてることもお聞きいたしました。率直に市長、今の段階で、この

難しい、そしてまた堺市が取り組んでおります人事評価制度、到達度、またどれぐらいの域にいてるか、お聞かせ願いたいと思います。

◎竹山 市長 私は市民の皆さんと話するときに、職員のボーナスに差がないというのはみんな不思議がります。えっ、役所いうてそんなんと、民間では当たり前のことやねというふうなことで非常に不思議がられます。そういう意味で、私は、まずは管理職から勤勉手当の評価をきちっとしていくことを始めたわけです。そして、このたびですね、この条例によって全職員の皆さん方に人材育成、そして能力開発の結果としての評価をきちっとしていく。この制度を定着させていくことによって、堺市全体の組織力がパワーアップする。こういう評価にもっていきたいというふうに思っております。

◆芝田 委員 到達度というか、どの域。

◎竹山 市長 まだまだですね、到達度は緒についたばかりだと思います。ある意味で、評価者研修ももっときっちりやっていかんとあかんと思います。今、井関委員がおっしゃったように、中心化傾向があるやないかというのはそのとおりかも知れません。これをもっときちっとした評価することによって、中心化傾向のないような評価にもっていく。そして寛大化傾向という、この評価もやはりある意味で一つ一つの事実をきちっと検証してやることによって教育する。そういうふうな評価技法をきちっと管理職、面接者と被面接者のコミュニケーションが必要やというふうに思います。

◆芝田 委員 率直な意見、私も先輩議員から、やはり堺市の人事評価、そしてまたそれにつながる研修制度、そしてまた行政評価にも、この辺はやはり連動していくわけで、特に大事なことだというふうに思います。緒についたということであれば、しっかりその辺を精度アップされて、しっかり進めていただきたいなというふうに思います。

それと、今回、全職員に広げるといことなんですけども、やはり1年前にやっと管理職が評価、期末の勤勉手当に反映されたわけですけども、ちょっと性急ではないのかなと、また石本委員言われたように、組合との交渉も今進んでおるし、また追加提案ということで、もう少し時間が必要ではなかったかなというような認識を率直に私もいただいております。その辺について市長はどのようなお考えをお持ちでしょうか。

◎竹山 市長 人事評価自体は、かなり古くから、一応施行はさせていただいてるんですよ。聞きますと、平成13年度には、課長級の職員を対象とした日常評価やってる。そして17年度には、係長級以上の職員に対して実施するとともに、課長級職員には自己目標管理による評価をやったということで、かなり評価についてはだんだん精度を上げてきているところでございます。そして、それを勤勉手当に反映するということについては、昨年度から管理職についてはもう反映してますけれど、このあたりをやはり世間の常識の中で、一般職員の方々も勤勉手当の反映というのをきちっと、能力育成を旨としながらやっていくべきやというふうに思っておりますし、組合の皆さん方、職員団体の皆さん方も、きちっとこのあたりは私はお話しして、そんなんがないのが不思議でっせと、市民目線から見たらおかしいん違いますかというふうな御指摘もさせていただいたところでござ

います。

◆芝田 委員 労使交渉の話が出ましたので、先ほどの石本委員の意見でも、6月15日、一定の合意を得られたというふうな御答弁でしたけども、これ当局、何をもちて一定の合意を得られたか、簡潔にお答えください。

◎中谷 人事部長 6月15日には、自治労のほうと2回目の交渉を行いまして、当初、私どものほうから提案をさせていただいてます条例案について合意を得たということでございます。ただ、その運用、今後の課長補佐級以下への勤勉手当への反映をしていくというところの中では、先ほど人事課長のほうも答弁差し上げましたが、いろんな面での運用については、今後も検討した中で組合と協議していくということで合意を得たところでございます。以上でございます。

◆芝田 委員 最後に市長に御答弁いただきますけれども、本会議でも再就職にかかる制限、第35条の第2項のところで、憲法第22条の職業選択の自由に抵触するのではないかというようなことがありますけども、リーガルチェックを實際されたのかどうか、また何かそれ以外に御意見ありましたら。

◎竹山 市長 ちょっとあのときの答弁が明確でございませんでして、リーガルチェックはきちっと行っております。そして条例の担当部はもとより、法制部においてもチェックしたところでございます。条例案の作成に当たりましては、法的に疑義のある部分については、顧問弁護士の皆さん方にもチェックしていただいています。さきの本会議で御議論ございました条例案の第35条第2項の趣旨は、再就職した元職員が再就職先に有利な営業活動をするために本市の職員に対して在職中の地位に基づく影響力を利用することを防いで、本市の公務の中立性を維持することでございます。この趣旨につきましては、同趣旨の規定が国家公務員法にもございます。

◆芝田 委員 午前中の議論はこの辺にとどめさせていただきます。そしてまた、通告しておりました本市の財政状況については、本日はしないということにさせていただきます。大変ありがとうございました。

◆芝田 委員 公明党の芝田でございます。午前中に引き続きまして、出されております議案に対して質疑をさせていただきたいと思っております。午前中は主に市長を中心にお聞きしまして、幾つかの点を確認をさせていただきました。まず冒頭、この議案が市当局から出されることに関しては、我々は11月議会でも申し上げましたように、そのように要望させていただいたので、評価はさせていただきます。

今回のこの議案、いろんな角度から検討され、また今、組合等も交渉もされておるわけですけども、大変重要な案件ということでもありますけども、特にきょうは昼からは人事評価の当局の今やっていることを中心に掘り下げて議論を展開させていただきたいと思っております。

それでは本市の人事評価の取り組みと現状についてお聞かせ願いたいと思っております。

◎比嘉 人事課長 人事評価に関します取り組みでございます。本市におきましては、

平成13年度に課長級の職員を対象といたしまして、日常評価というのを導入いたしました。この日常評価につきましては、平成17年度には係長級以上の職員に対し実施するとともに、課長級職員に対しましては、目標管理による評価というものを導入いたしました。その後、新たな人事評価制度といたしまして、平成19年度に管理職を対象として現行の人事評価制度を試行いたしまして、平成20年度から対象を一般職員にまで広げ、試行実施を開始したところでございます。

国におきましては、平成21年10月から本格実施を開始したところでございますが、本市におきましては、管理職につきましては、平成22年度から本格実施をしております。また、管理職の評価結果の活用といたしましては、平成22年度後期の評価結果をもとに平成23年6月の勤勉手当に反映しているところでございます。以上でございます。

◆芝田 委員 市長の答弁でも緒についた段階、そしてまた、なかなかまだ厳しいというか、評価に値するまでというような謙虚な御発言もございましたけれども、私もこの評価基準が大事だというふうに述べさせていただきました。また、この評価基準がきちりしてなければ、やはり間違った評価になる。それによって、賞与等に反映するという、大変慎重に、そしてまた丁寧に、そしてまた担当の業務をされているところは、いろんな研修制度も含めてしていかなければならない。特にまた評価する側としては、そういう研修制度もさらに上の段階の人を評価するという、そういうこともしていかなければならないというふうな議論をさせていただいているわけですが、いわゆる絶対基準、評価をするのに、堺市として、いわゆるここにOHPにありますように能力評価シートと、これ課長職ということですが、それともう一つ、管理職におきましては、やはり業績評価シートがあるということですが、人事考課、特に評価するに当たって、いわゆる能力、業績、この2本柱、また、これ以外に何かありましたらお答えください。

◎比嘉 人事課長 人事評価の評価項目は、委員お示しの能力評価と業績評価となっております。能力評価につきましては、今、映っておりますけれども、市政理解と方向指向性、それから役割認識、役割遂行、人材の育成、それからマネジメント能力のこの4項目に課長級の場合は分けてございます。能力評価が4項目、業績評価1項目の、大きく分けまして5項目に分かれてございます。業績評価は組織の目標にどれだけ達しているかと、どれぐらいできたかというところを見るという形になってございます。以上でございます。

◆芝田 委員 だから、この能力と業績のみを判断基準にして、職員を評価するという理解でよろしいんでしょうか。

◎比嘉 人事課長 基本的には、その2本に集約、収れんするようなイメージでございます。以上でございます。

◆芝田 委員 今、課長が言われましたように、まず、この能力評価シートの1のカテゴリーとして、市政理解と方針指向性、2点目が役割認識、役割遂行、3点目が人材の育成、そして、4番目がマネジメント能力、そして、業績におきましては、5点目として、こういったシートで自己評価して、幹部職員に評価を受けるということでもあります。

ただ、このですね、能力評価シートの内容が、今これ課長でしたけども、部長もほとんど変わらないということでもあります。1項目ちょっと変わっているとか、2項目、それでちょっとその説明の文言が変わっているということですが、これで果たして評価できるのかと、この辺をちょっとお伺いしたいと思います。

◎比嘉 人事課長 能力評価シートの項目の関係でございます。委員お示しのとおり、項目につきましては、職位・職階によりまして変わっている点もございますが、多くのところは一緒のところがございます。各、先ほど申し上げました能力評価でございますと、4項目に分かれますけれども、それごとに、例えば市政理解と指向性でありましたら、市政理解であったり、市の理念・ビジョン実現への取り組み意欲でありましたり、各項目ごとに細かな分類もしてございますので、この評価のシートによりまして、一定、適切な評価がなされるものと考えてございます。以上でございます。

◆芝田 委員 細かいことであれですけども、この右端のほうに、まず自己評価を期末に行うということで、この項目評価が1の市政理解と方針指向性の中の市政理解としてS、A、B、C、Dの5段階、それを小項目を集めて、総合評価としてここにございます5段階ということで、まず本人が課長さんが自己評価すると、一次評価として、多分これは部長さんが評価をされると思うんですが、最終的なこの最終評価、総合評価はどなたが評価をされるでしょうか。

◎比嘉 人事課長 課長級の場合は局長級になることとなっております。以上でございます。

◆芝田 委員 それとまた、もう一つちょっと指摘したいのは、一般職員にも、いわゆる条例全部を広げるということもございますが、試行もされているということでもありますけれども、きょうお示しの能力評価シートとして、行政職、ここに行政職とあります。また、現業職というふうなことがございます。現業職もいろんな部局にまたがっていると思うんですが、このシートの現業職と行政職の中で、現業職にかかわる項目というのは、このいわゆる業務遂行能力の11番、現場重視指向、現場での問題発見とその解決に自主的に取り組んでいる、12番、注意安全配慮、安全衛生や事故防止に配慮し、迅速、正確、丁寧に業務遂行するということが添えられているように思うんですが、果たしてこれでまたいいのかなということなんですが、この辺の見解をお示してください。

◎比嘉 人事課長 委員お示しのように、職種によりまして、能力評価シートにつきましては、若干項目が異なっております。今お示しの現業職のシートの場合につきましては、現場重視指向でございましたり、注意安全配慮という項目がございます。こちらにつきましては、現場で起こっている問題を把握して、課内外と共同して解決に当たっているかどうかとか、あるいは、安全衛生や事故防止に配慮して、職場全体の環境づくりや職員の意識づくりができていくかどうかというようなところを、まさに問おうとしている項目でございますので、これは現業職の能力評価におきましては、一定意味のあるものというふうな考えてございまして、入れているところでございます。以上でございます。

◆芝田 委員 一定評価というか、余り我々もちょっと理解しにくいんですけど、やはりもっと、この辺は一般職だからということじゃなくて、この辺は現業職もいろんな部にまたがっているとさっき申しましたように、その辺しっかり抽象的な項目になって、そこが抽象的であれば、あるがゆえに、評価も抽象的にならざるを得ないし、また的を射た評価が難しいというふうに理解をさせていただいております。

先ほどのちょっと2つ前か3つ前の質問で、いわゆる管理職は能力、いわゆる職能、職務といえば、業績でありますけど、一般職におきましても、この職務、いわゆる業績についての評価というのは、盛り込まれるんでしょうか。

◎比嘉 人事課長 今後予定しております一般職への人事評価の適用の際には、一般職の方にも業績評価というものを一定考えているところでございます。以上でございます。

◆芝田 委員 考えていることですから、しっかりお願いしたいと思います。特に次です。時間もあれなんで、いわゆるこういったシートをもとに、自己評価、そしてまた上司の方の評価があって、点数が出て、それを次にはいわゆる評価区分での判断になっていくわけです。市長も記者会見でも絶対評価を進めながら、最終的には、ちょっと維新の皆さんとはちょっとあれですけども、こういったこの表は先ほどのシートの各項目ごとの市政理解から業績評価の5つのカテゴリーの中で、加重平均をとって、していくということですけど、これについて御説明願いたいと思います。

◎比嘉 人事課長 今お示しいただいております資料は、勤勉手当への反映する際のルールの一部でございます。こちらにつきましては、人事評価の結果につきましては、先ほど御説明申し上げましたように、市政理解と方向指向性、役割認識、その他項目ごとに、S、A、B、C、Dの評価がなされるところでございますが、それに応じまして、その内容を点数換算するということをしております。こちら今、線引っ張っていただいておりますように、Sの100点からDを20点といたしまして、点数を換算いたします。その際、①から⑤の項目につきましては、一定ウエートをつけて100点満点に換算しているところでございます。以上でございます。

◆芝田 委員 この先ほど一般職のお話もさせていただいた中で、この最後の5点目の業績評価が100分の20という2割を占めているわけですけど、この辺がまだ先ほど考えているということなんで、決まっちゃいないと思うんですけど、ただ、この割合が果たして、多分、管理職また局長も含めて、この割合でやっていると思うんですけども、この辺の議論、そしてまた、昨年の6月に初めていわゆる勤勉手当が期末賞与に反映されたわけですけど、現場の声みたいなのは、いわゆる不満とか、そしてまた、こういう是正をしたらいいとか、そういう議論は、現場、そしてまた皆さん方のところに上がってはいないんでしょうか。

◎比嘉 人事課長 まず、割合の考え方でございますが、人事評価制度を構築する際に、業績と能力のウエートの考え方がどうなのかといういろいろ議論がございまして、その際、業績に要は結果のみならず、そこに至る過程、そこに至るまでにどのような努力をしたのか

とか、どういうプロセスを経てきたかというところを能力評価で一定評価する必要があるという、基本的な考え方に立ちまして、能力評価と業績評価の一定の割合を決めておるところでございます。それに基づきまして、現在、一定点数化しまして、勤勉手当等に反映しているところでございますが、管理職で今適用してございますけれども、その結果について、具体的な御意見等は今いただいているというのが実情でございます。以上でございます。

◆芝田 委員 やっぱり聞くべきだというふうに思いますし、また、このような条例も、こういう条例が出たがゆえに、しっかりその辺ですね、やっぱり職員あっての堺市でありますし、やっぱり一般職も含めて、やっぱりそういう声を聞く努力はしていただきたいなと思います。

それでは、その100点満点に換算して、そこからですね、いわゆる賞与に反映する、ここは先ほど私言いました維新の会さんとちょっと違う堺市が今やっている評価区分だと思います。ここについて御説明をお願いします。

◎比嘉 人事課長 お示しの資料は、人事評価の結果を勤勉手当に反映した際に、点数化したものの分布の状況でございます。便宜上、5区分にされてございます。勤勉手当への反映の考え方としましては、まず、絶対評価で出てきました人事評価の結果を点数化した際に、こちらにもございますが、80点以上の職員の方から10%以内で増額者を決定するという形にしてございまして、こちらの表でいきますと、右のほうのところから36人を決定しているところでございます。それから、その増額者の方との均衡を見ながら、60点未満の方から減額者を決定するということになってございまして、25名の方が減額という形になってございます。以上でございます。

◆芝田 委員 この辺がどうしても中心、偏り、約9割が60から79点ということで、593人ということで、いわゆる減額者の25名、そしてまた、増額者も実際は40名ですけど、これは部局間の調整で36名になっていると、いわゆるちょっとファジーな部分があり、そしてまた、身内に甘いとか、お手盛りというような評価が、市長は何ぼ見える化という形でこれを公にしても、やっぱりそういうそしりとか批判というのは、多分受けていかなければならないなというふうに思います。ただ、制度が従来これでやってて、若干この条例が通れば、変えていくお気持ちもあろうかもわかりませんが、やはり市民から見て、わかりにくい、維新さんの場合は最初から評価区分ありきのパーセンテージもありきの形なんですけども、ある面、市民からはそちらのほうのわかりやすいという評価もあるかなというふうに思います。

だから、やはり人を評価する、そしてまた絶対評価の難しさ、そしてまた最終的にはそれを期末手当また給与等に反映する流れの中で、当局の出されているのは管理職だけですけども、ここから一般職にいくわけですけども、それも賞与のみということですね、維新の場合は、聞き及んでいるところでは、給与にも毎月という流れになっているわけでありませう。

やはり私は市民の目から見れば、やはり公務員の身分保障、生活保障も首はない、そしてまた頑張っても頑張らなくても、そんなに給与に差がない、また期末賞与にも差がないというような安直な職員がいる中で、やはりこういったことは我々もやはり時代の波で押し進めていかなければならないかなというふうなことは思っておるわけでございます。ただ、やはりこの中身をまず、人事評価の中身をもっともっと詰めていって、そして評価に耐え得るこの賞与に反映していく中で、やっぱり現場からも不満がない、そしてまた、市長が言われるモラルにも向上を与えるような制度を当局としてはしっかり、これはもう絶えず行っていかなければならないと強く思うわけでございます。この条例案、やはり出すのも追加提案、そしてまた、なかなか議論が時間がない中、やっぱり大事な部分なので、しっかり我々も注視をしていかなければならないなというふうに思っております。

ただ、ただ、やはりもう少し議論の時間、そしてまた、こういった人事評価を高める努力を当局にさせていただきたいことを要望いたしまして、私の質問を終わります。