

「実力派仕事人宣言」 適材適所、希望に沿った進路。この両方をどう満たすかが課題です

プ

口の仕事人になろう！これが、市役所職員の目標です。ともすれば、民間企業で働く人たち以上に強く保障された身分に安穩としてしまいがちだったのが、これまでの公務員。でも、そんな意識が許されるはずがありません。



何よりも採用年次や年齢を重んじ、みんな仲良く昇給昇格する**年功序列人事をやめます**。また、成果を出せる可能性に着目して人を雇い、その人の長所を伸ばすべく育て、成果を挙げれば重用する**実力志向のしくみに変えます**。(「実力派仕事人宣言」より)

ポ

イントは、大きく3つあります。ひとつは、**年功序列人事をやめる、と明言した点**です。年齢の高い人たちが、上席のポストに詰まっているから、若い有能な人たちを出世させられない、なんてことは荒唐無稽です。定年前だから、というだけの理由で、市民や部下から信頼されている職員を、一線から外すということもナンセンスです。**市民の役に立てるかどうか、それが最も重要な基準**なのです。これが1つめのポイントです。

も

もうひとつ大切な人事の基準があります。その職員が**プロの仕事人としてどのような進路を希望しているか**、ということです。「**之を知る者は之を好む者に如かず。之を好む者は之を楽しむ者に如かず。**」(「論語」より)とも言います。つまり、その人が“なりたい”、“やりたい”と望む向上心を十分に考慮した配置や出世でなくては意味がないということです。もちろん、「今のままでいい」とか、「できるだけ楽をしたい」といった後ろ向きの希望は考慮するには値しません。本人が前向きに希望する進路と、周囲が認める能力とが必ずしも一致しないこともあるでしょう。その場合は、本人と人事担当とが十分に話し合いをもち、お互いに近づく努力をすることになります。そうしたきめ細かい人事のしくみがあってこそ、実力派の仕事人集団が完成するのだと思います。これが2つめのポイントです。

3

つめのポイントは、「実力志向のしくみ」として、**人事考課制度の導入を明言している点**です。長年言われてきた制度ですが、来年度(平成16年度)から導入する予定をようやく立てること



ができました。職員の「成果、能力、努力」をどのように評価し、その結果をどのように活用するのか。今、その制度設計を慎重に進めています。「人が人を評価するのは難しいことだから人事考課はすべきではない」という主張を聞いたことがあります。しかし、私たちは、「人は評価されることによって、自己の課題を発見し、目標の軌道修正をすることを通じて、自己実現を図ることができる。だから、人事考課は導入すべきである」と考えます。すべての職員に、市民の役に立つプロの仕事人になってほしい。そう願う

からです。この気持ちは、市民のみなさんと同じだと思います。当たり前のことを、当たり前でできる。そういう市役所になりたいのです。