

議長（竹島ユリ子君） 4番 川崎和夫君。

4番（川崎和夫君） おはようございます。

平成19年もあと残りわずかとなりました。ことし最後の質問をさせていただきたいと思っております。

私は、人材育成の一環として、職員の人事評価制度について質問させていただきます。

今回の条例改正案で、国の人事院勧告や富山県人事委員会に準じた若年層の給料表や勤勉手当の支給月数の引き上げが提案されました。これは、民間企業との公民格差を検証し、引き上げ案を提案されたことと認識しております。この提案については、異議はありません。

しかし、舟橋村の現状はどのようになっているか、一応調査しました。

まず、現在の給料表ですが、これは平成18年4月1日より適用されたもので、従来の給料表の1号を4分割し、評価により給料を位置づけるものになっています。従来は1号ずつ昇給していたものを改め、評価により1号とか3号とか最大8号までの位置づけを行えるものです。また役職により、級を決める職務の切りかえを行い、年数がたてば級が上がる従来の年功序列制度を廃止し、職務による級を位置づける制度を導入しています。

近隣自治体との給料差を調べますと、初任給で隣接の町と比べ約1万円安く、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示すラスパイレス指数は89.3%と県下で一番低い状態です。

少ない職員数で多くの職務をこなしているのに、給料は一律に低いのでは職員の士気も上がらないのではないのでしょうか。しかし、低いからと言って、一律に給料を上げればよいというものではありませんし、それでは住民の理解は得られません。

日本一小さな村の職員としての自覚と職務に対する士気を高めるためには、それなりの基準と評価の導入が必要と考えます。能力・実績に基づく人事管理として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度の整備が必要ではないのでしょうか。

職員は、「住民のために働く」という目的を持ち、総合計画によるまちづくりを実施するという目標を持ち、職務を遂行していかなければいけません。

また、士気高揚の手段として、職員のアイデアを提案制度として導入してはどうでしょうか。提案とは、現在の自分の職務の作業改善、作業効率、経費節減、省エネなど各人が問題意識を持つようにし、提出された提案については必ず評価をし、提案者に通知

するとともに、採用された提案については水平展開することが大切ではないでしょうか。

職員が職務に対してどのような抱負やテーマを持って取り組んだか、自己申告を実施し、点検することが大事になってきます。職員の能力を向上させて効率的、効果的な仕事の進め方によって職員の意欲向上に結びつけていくことが大切ではないでしょうか。

いかにして職員のやる気を出させて人事評価をするのか当局にお聞きするものです。

以上です。

議長（竹島ヨリ子君） 村長 金森勝雄君。

村長（金森勝雄君） 4番川崎和夫議員のご質問にお答えいたします。

ご指摘のとおり、公務員に係る給与制度は、平成18年、国家公務員法の改正によりまして、年功序列制から評価や役職により給与を定める仕組みに変わったのであります。

これは、ご案内のとおり、少子高齢化社会の到来など社会構造が大きく変革する中で、今日的行政が求められているのは、簡素な組織によって、前例にとらわれることなく新たな課題などに的確に対応しながら、質の高い行政サービスを効率的かつ効果的に提供していくことにあると理解しております。

それを実現するためには、個々の職員が持てる能力を最大限に発揮させることが最も大切なことと思っております。その手法といたしましては、職員の能力・業績に基づいた公正な処遇を実現させることであり、職員の能力開発意欲を高め、職員の業務遂行意欲を醸成させる人事評価制度の導入が求められているのであります。

本村におきまして、議員ご指摘のとおり、この制度の導入は必要不可欠であると認識しております。

現在、職員の能力・実績が的確に反映される任用、異動等の人事管理が可能なシステムの構築に、近隣市町の動向をも踏まえながら取り組んでいるところであります。

なお、優秀な人材を確保するためにも初任給の改善は急務であると考察いたしまして、新年度から対応できるよう担当課へ指示したところでございます。

次に、議員がご提案されました提案制度であります。

職員が共通の問題意識やテーマを持つことは、職務を遂行する上で大変重要なことであると思っております。過去には「経費節減」というテーマで職員から提案を受けておりますし、今後もこういった提案関係につきまして、職員から提案を受けるようなものにつきまして、継続して検討してまいりたいと、こういうふうに思っております。

また、それも、採用されたならどうなるかということも含めまして、そういった提案

されたものにつきまして評価できるようなシステムの構築も検討してまいりたいと、こういうふうに思っております。

いずれにいたしましても、行政課題、組織課題を的確にとらえ対応できる意欲と能力を有する職員の確保と育成が最も重要なことであることと、そのように私自身認識しておる次第であります。

私は、こういった観点に立ちまして、職員の能力などを正当に評価できる制度、議員さんがおっしゃった、いわゆる人事評価制度の早期導入に努めてまいります。そういうことをお約束いたしまして、私の答弁にかえさせていただきます。

よろしくお願い申し上げます。