

企 民間からの政策企画 提案月間を設定

北海道（563万2100人）は、民間企業の自由な発想やノウハウを事業の中に組み込むため、「政策企画提案月間」を設ける。これまでも、コンビニエンスストアの道路監視協力のように、企業からの提案を個々の担当部署で事業化してきたが、企業のアイデアを全体的にコーディネートする意味で提案月間を設定する。ゼロ予算事業「赤レンガ・チャレンジ事業」のように、民間の知恵と工夫を活かすことにしている。

●北海道知事政策部参事室
☎011・231・4111

保 DV被害者のための 「ステップハウス」

福岡県（504万6200人）は、ドメスティックバイオレンス（DV）の被害者のための「ステップハウス」を確保する。ステップハウスは、一時保護所を出た母子が、求職活動など本格的な自立に向けて準備を行う場所で、原則

3か月間滞在できる。アパートを2か所確保し、運営はNPOに委託。NPOのメンバーは定期的に訪問し、生活全般の手助けをする。

●福岡県児童家庭課母子福祉係
☎092・651・1111

教 「教頭」を「副校長」 に改称

京都府（263万8800人）教委は、府立学校の「教頭」を「副校長」に改称した。学校長の権限を一部移譲し、役割を明確化するのがねらい。これまで教頭は内部管理者として位置付けられてきたが、副校長には渉外面でも役割を担ってもらう。また、内部管理でも、職員の服務に関する代決権なども移譲した。

●京都府教委教職員課
☎075・451・8111

労 「技能評価認定制度」 を創設

岩手県（138万7500人）は、「技能評価認定制度」を創設した。事業団体や連合団体が実施している技能評価を知事が認定。お墨付きを与

自治体の人事評価に成果主義が徐々に拡がりつつある。言われたことしかできない公務員よりも、キャリアデザインを意識し、主体的に行動できる職員の方が高い成果を出せる。私は、その成果に応えるには従来の年功序列型の人事評価より、成果主義が適していると思う。ただ、安易な導入には「落とし穴」がある。導入にあたり、気になる点を提起したい。

第1は、成果によって評価されない問題。成果主義のはずなのに、成果によって評価されないなんてことがあるのかと思われるだろうが、実はある。それは、評価の分布割合があらかじめ決められている場合だ。このやり方では、調整と称して評価を落とされるケースが生じる。偏差値的な評価ではなく、成果に対する絶対評価でなければ、職員のやる気がくじかれるのではないだろうか。

第2に、評価者の能力の問題。「年功序列」や「職場の和」の精神が一番染み付いているのは評価者である管理職層である。仕事の成果ではなく、忙しく振る舞い、残業すること自体が高く評価されるならば、仕事の能率を落として残業代をもらおうと

いう職員が後を絶たないだろう。成果主義の導入にあたっては、管理職の部下に対する評価の意識を大きく変える必要がある。

第3に、世代間格差の問題。人事院勧告により1号俸を4分割するという。ちょっと待ってもらいたい。しっかり退職金がもらえそうな逃げ切り世代は、

すでに高給の域に達しており痛くも痒くもないが、若年層には高いハードルが設定された。制度運営の“無意識の前提”として、高齢層の地位や賃金を温存することになっていないだろうか。

第4に、キャリア選択の問題。当たり前のことだが、職員の全員が出世第一主義で働いているわけではない。仕事を通じて成長感や達成感を得られる

ような「スローキャリア」（この概念は慶応大学の高橋俊介教授が提唱）志向の職員に対する配慮も必要だろう。

繰り返すが、成果主義の導入によって、職員のやる気が削がれるようならば意味はない。成果主義を導入する自治体は、「落とし穴」に陥らないことを期待したい。

（群馬県職員／多田 稔）



*本コラムは「自治体職員有志の会」(<http://plaza.rakuten.co.jp/careerdesign/>)の会員が交替で執筆します。