

5 行政は職員がするものです。行政が良くなるのも、悪くなるのも、職員次第です。職員が出世のために、村長へ忖度する行政をやめなければなりません。職員が自らの信条、信念に基づき、村長のためにではなく、村民のために働くことができるようにすることが必要です。

「休まず、遅れず、働かず」という役人の格言みたいなものが当たり前のようになっています。これは、欠勤とか遅刻さえしなければ、働かない方がいいよと、言うものです。

それは、いくら、一生懸命働いて、たとえ成果を出したとしても、公務員は給料が上がるわけでもないし、ボーナスが増えるわけでもありません。また、成果を出したからと言って昇進することはありません。今の公務員が出世するには、人事権を持つ人に取り入って、忖度する以外にないからです。

一生懸命働けば、人より多くの仕事をすれば、時には失敗もミスもあります。公務員が一度でも失敗をすれば、その公務員は、出世コースから外されて、その後、どんなに頑張っても、挽回して出世コースに戻ることはできないのです。それは、今の公務員の人事評価制度は、加点主義ではなく減点主義だからです。公務員は、一度でも出世コースから外れたら、もうダメなのです。

だから、やらなければいけない仕事以外はしない、必要以上の仕事はしない、新しいことにもチャレンジしない。そういうお役所仕事が公務員の出世にとっては一番いいことだと言われています。

公務員は、自分の考えや意見は持たず、上司の言うことを、言われるままにしていた方が、公務員生活は安心・安全で、将来が保証されているのです。

しかし、このような公務員の意識改革、働き方改革をしていかなければ、行政改革も住民のための行政も実現しません。

(1) 村長の人事権を制限し、村長の人事権は課長までとし、係長以下の人事権は、副村長、課長で組織する人事選考委員会に委任する。

→ 新たに副村長、課長で組織する人事選考委員会を設置し、係長から課長への昇任や係長以下の職員の人事は、人事選考委員会で決定する。

職員の人事権を持つ者への忖度をなくし、職員が村民へ忖度をするようにする。

職員は、村長のために働くのではなく、村民の公僕として、村民のために働くという意識を持つべきだと思います。

(2) 職員のモチベーションを高め、職員の資質の向上を図る。

- ① 一生懸命に仕事に取り組み、プラスアルファの仕事をした者、新たな事業に取り組み成果を収めた者、村に大きな功績や利益をもたらしたものに対し、給料とは別に、手当を支給する仕組みを作る。

→ 一生懸命働いても働かなくても給料は同じということは、民間企業では考えられないことです。しかも、一生懸命働いて、成果を出したとしても昇格も昇給もない。

逆に一生懸命働いて成果を出そうと頑張ったり、新しいことに取り組んだために、一度でも失敗したら、その職員の将来はないとしたら、誰が一生懸命働こうとするでしょうか。

- ② プロジェクトチームを各種事業で立ち上げ、職員のやる気と資質の向上を目指す。プロジェクトチームに参加する者に対し、給料とは別に手当を支給する。

→ 仕事に対して、前向きに取り組む姿勢を醸成するとともに、職員の能力の向上を図る。職員が新たな事業に積極的に取り組むようになり、仕事へのモチベーションを高めるとともに、職員に仕事への達成感ややりがいを感じてもらう。

- ③ 兼務制度を積極的に導入し、係長以下の職員が、複数の課の仕事に従事できるようにし、職員が各種の仕事を経験できるようにするとともに、事務の平準化を図る。

→ 職員がいつも、自分の希望する仕事に着けるとは限りません。兼務制度を活用し、自分の希望する仕事を兼務し、仕事へのモチベーションを高める。

兼務制度では、原則として、自分の希望する仕事を兼務できるものとし、兼務した仕事については、その成果に応じて、給料とは別に手当を支給する。