

## 「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」（第2回）【議事要旨】

1 日 時 平成26年7月24日（木） 14:00～16:00

2 場 所 中央合同庁舎7号館13階共用会議室

### 3 出席委員（五十音順）

出雲 明子	東海大学政治経済学部政治学科准教授
上浦 善信	大阪府池田市市長公室人事課人材育成推進参与 (前おおさか市町村職員研修研究センター副所長)
海田 智浩	広島県総務局人事課長
川戸 伸二	鳥取県若桜町総務課長
高坂 竜夫	長野県松川町総務課長（代理出席：片桐 雅彦 産業観光課長）
(座長) 辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
前田 憲司	大阪府寝屋川市総務部人事室長

### 4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 配付資料説明
- (3) 意見交換
- (4) その他

### 5 議事の経過

○ 事務局から配付資料についての説明の後、意見交換が行われた。委員からの主な意見は以下のとおり。

(資料1 人事評価制度の構築及び運用に関して留意されるべき事項（素案）について)

- ・ 評価結果の開示のタイミングは各団体で苦労しているところ。開示のタイミングを限定するか、どこまで開示しろというかは議論があるところ。
- ・ 業績評価は目標管理型の方がいいのではないかと。目標管理型であれば、結果を開示して、人材育成にもつながる。
- ・ 給与反映のための調整の手法は別途考えないといけないが、評価の手法自体は絶対評価の方がいいのではないかと。
- ・ 絶対評価で評価して、評価結果を開示しなければ人材育成につながらないという意見が多い。
- ・ 絶対評価で一番懸念されるのは、下位評価をほとんどしなくて、皆成績良好になること。
- ・ 絶対評価か相対評価かについては、国を参考にするのではなく、地方の実情に応じて選

択すべきではないか。

- ・ 勤勉手当の原資に扶養手当を加えることにより、上位への原資を確保することだけではなく、それに加え、標準の成績率を抑えた上で、成績率・成績区分に応じて勤勉手当を支給することも言及すべき。
- ・ 評価結果の昇給への反映についても、きちんと言及した方がいい。
- ・ 評価者に対する研修だけでなく、全職員が人事評価を理解するための研修も必要。

(資料2 市(町村)長部局職員の人事評価実施規程(例)(案)について)

- ・ (第10条第4項の規定について) 面談をしているのは1次評価者なので、開示も1次評価者が行った方が実態に合っているのではないか。
- ・ 1次評価者が監督職の場合は、開示は管理職である2次評価者の方がいいのではないか。

(資料3 人事評価実施要領(運用の手引き)例(案)について)

- ・ 人事評価導入の背景や、人材育成・公務能率の向上につなげるという目的を入れた方がいいのではないか。

(その他 評価記録書の様式について)

- ・ 項目別に点数化をして、合計点で総合評価をする方法の方が明確になって分かりやすい。
- ・ 給与等へ反映させる場合、特に下位に評価する場合には、職員の納得性を高めるためにも、説明責任を果たすためにも、根拠が合理的である必要がある。
- ・ 説明責任を果たすためには、何らかの基準になる点数を出す方が、最終的には納得感を得やすい。
- ・ 例えば標準のB評価が105点から95点としたら、同じB評価でも、104点だともう少し頑張ればA評価だということが感じられる。ただ、導入時の参考とするのであれば、点数化以外のパターンと2パターン示す方法はある。
- ・ 点数を示すと職員の励みになる。
- ・ 点数化した方がいいと思うが、その際に評定基準を納得できるものにする必要がある。
- ・ 点数化の前提として、日々の指導、観察記録をつけておく習慣づけが必要。

以上

文責：総務省自治行政局公務員部給与能率推進室（速報のため事後修正の可能性あり）