

「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」（第4回）【議事要旨】

1 日 時 平成27年1月8日（木） 15:30～17:30

2 場 所 総務省 国地方係争処理委員会室

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)
大杉 寛	首都大学東京大学院社会科学部研究科教授
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部研究科教授
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及び委員からの事例紹介の後、意見交換が行われた。委員等からの主な意見は以下のとおり。

(資料1 参考例を用いた制度導入に当たっての留意点(案)について)(→は事務局の説明。)

- ・ 中間報告で示した参考例についての留意点が、非常に明確に整理されている。
 - ・ 中間報告で参考例が示されたことで、既に人事評価制度を導入している団体も、自団体の制度の不十分な部分について、規程等を整備しようという動きになるなど、大変反響が大きい。特に、数値化方式については評価者が評価しやすい、また、自己評価がしやすいと評判がよい。
 - ・ P2(2) 評価者の指定について、参考例では町村の場合、係員の1次評価者は課長となっているが、課長補佐や係長が評価補助者となることも考えられる。評価補助者の関わりも大切ではないか。
- 運用通知においても、「実情に応じ、評価を補助する者を置くなどの方法を工夫するこ

とが望ましい」としているので、ご指摘を踏まえ、追記することとしたい。

- ・ P 4 (8) 人事評価の結果の活用について、任用や給与などへの活用についてはそれぞれ別に規程を設ける必要があるのか。それらの規程例を今後示すのか。
→ 既存の規程を一部改正する場合もあれば、新たに要綱などを設ける場合もあると考えられる。それらの規程例を示すことは今のところ想定していない。
- ・ P 9 (3) ②個別目標のレベル・ウェイトの設定について、レベルA以上の目標のウェイトの上限を設ける理由は記載されているが、下限を設ける理由は何か。
→ 人材育成の観点からも、ある程度レベルの高い目標を掲げる必要があるという趣旨から、下限を設けているところ。ご指摘を踏まえ、説明を追記することとしたい。

(資料2 事例紹介について)

- ・ 広島県 上位区分の成績率適用者の推薦枠に沿って各局から推薦する際、相対化するルールは定められているのか。
→ (広島県) 明確なルールは定めていない。どうしても評価の甘辛はあるので、局の判断で評価を行った上で、最後は人事課で調整している。
- ・ 寝屋川市 P 1 2の「3. 分限への活用」について、低評価の職員は指導対象職員として指導していくことになるが、降格や免職に活用された事例はあるか。
→ (寝屋川市) 職員人事審査委員会に諮った上で、改善研修・指導が延長された職員はいるが、免職等になった職員は今のところいない。
- ・ 寝屋川市 P 1 2の4 (3) ①スキルアップ加点は、評価ランクが変わるほどの影響があるのか、評価ランクのボーダーの人に影響があるのか
→ (寝屋川市) 評価ランクのボーダーの人に影響がある程度だが、もう少し頑張れば一つ上位の評価になるという意識付けにしたいという思いで取り組んでいる。
- ・ 松川町 最終評価区分が自動的に勤勉手当とか昇給区分に反映されていく仕組みであるが、特定の人に高い評価が集中するということや、それに対する不満はあるか。
→ (松川町) 一定程度固定化する傾向はあるが、それに対する不満というのは、制度導入当初はあったが、仕事を頑張ればきちんと評価されるということでやっている。

(資料3 地方公共団体における人事評価制度に関する研究会報告書 構成案について)

※ 特に意見なし

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）