

## 「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」（第5回）【議事要旨】

1 日 時 平成27年2月24日（火） 16:30～18:30

2 場 所 総務省地下2階 第1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)
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（代理出席：上平 毅 人材育成担当監）
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) 平成26年度報告書（案）について
- (3) 意見交換
- (4) その他

### 5 議事の経過

- 事務局から平成26年度報告書（案）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。（→は事務局の説明。）

（「Ⅱ 参考例を用いた制度導入に当たっての留意点」について）

- ・ 「1 人事評価実施規程例」の「(1) 被評価者の範囲」の但し書きの派遣職員の記述について、修正した意図は。  
→ 前回案では「派遣先の人事評価制度に基づき、派遣先で人事評価を行う場合、派遣元の規程に基づいた評価を実施しないことから」として、派遣元で人事評価を実施しないことを前提とした記述となっていたが、派遣先の上司にヒアリングして派遣元で行うことなども想定されることから、ニュートラルな表現に修正したところ。
- ・ 「2 人事評価記録書例」の「(1) 評語付与方式 ①評語付与化方式の概要」において、数値化方式に比べた場合の評語付与方式が定性的であるという特徴について述べられてい

るが、評語付与方式についての説明であることが分かりにくい表現となっている。

→ ご指摘を踏まえ、記載表現を工夫することとしたい。

- ・ 「2 人事評価記録書例」の「(2) 数値化方式 ①数値化方式の概要」において、ウェイトについて、目標にかける業務時間の割合と表現されているが、団体によってはウェイトを設定する際に業務時間だけでなく、業務の重要性も考慮しているケースがあると思われるので、業務時間に限らない方がいいのではないかと。

- ・ (目標レベルの設定において重要度は考慮されていることから) ウェイト設定で重要度を加味すると評価結果が高くなる傾向となることに留意が必要。

→ ここでは数値化方式を説明した部分であるが、ご指摘の点をどう表現するか検討したい。

また、「3 人事評価実施要領(運用の手引き)」の「(3) 数値化方式」においても、必要な説明を追記することとする。

#### (「Ⅲ 人事評価制度の活用」について)

- ・ 「2 給与(1)昇給」の「② 地方公共団体における基本的な考え方」において、評価の目線の統一化や評価結果のバラツキ等について、人事当局が全体を調整することが必要である旨の記述があるが、調整方法として、調整会議の活用についても触れるとよい。

→ 調整方法は、人事当局で行う場合や調整会議で行う場合など、団体によって異なると思われるため、いずれの場合にも対応した記述とすることとしたい。

- ・ 「3 分限」の「② 地方公共団体における基本的な考え方」において、評価結果が下位の区分となった職員について分析するものとして、プライベートな点をどこまで分析できるのかという懸念がある。ただ、「健康状態」については加えた方がよい。

→ ご指摘を踏まえ、修正することとしたい。

- ・ 「4 人材育成」の「② 地方公共団体における基本的な考え方」において、目標管理による業績評価を実施することは、上司と部下がコミュニケーションを図りながら、部下の仕事を達成させることで、部下を育成していくという面があるので、その点について触れるとよい。

→ ご指摘を踏まえ、追記することとしたい。

#### (上記Ⅱ、Ⅲ以外の部分について)

※ 特に意見なし

以 上