

地方公共団体における人事評価制度の運用に関する研究会（第5回）

議事要旨

1 日時

平成23年2月28日（月） 15:00～17:00

2 場所

総務省国地方係争処理委員会室（合同庁舎2号館8階）

3 出席委員（敬称略、委員は五十音順）

辻琢也（座長）、大澤太郎、大杉覚、桜井勝広（菊間委員代理）、
土山希美枝、三谷誠一（石川委員代理）、吉澤澄久

4 議事経過

（1）報告書（案）について

研究会報告書（案）について事務局から説明のあと、意見交換が行われた。

- 「目標管理制度」及び「多面評価制度」等、信頼確保のための措置については、一括して論じることなく、それぞれの論点についてもう少し詳しく述べるが良いのではないか。
- 信頼確保ための措置に関して列挙された事項は、一つひとつが人事評価制度の運用における基本的ツールではあるが、実例を踏まえると、それぞれ注意深く検討する必要があるという趣旨を示すことが大切である。
- 人事評価制度を導入に当たっては、まず「人材育成」及び「効率的な組織運営」という2つの観点を説明するのが良いのではないか。
- 「自らに対する評価結果の納得」については、職員一人ひとりの評価結果の納得だけではなく、人事評価制度やその運用に対する納得についても言及されるべきではないか。
- 「制度の本格実施」というのは、「一定程度完成されたものを導入する必要がある」ことを想起させてしまうため、「ひとまず導入の上、運用と見直しを続ける中で熟度を上げていく」ことを伝えるべきである。

- 評価者訓練制度については、実例を踏まえると、役職新任時のみならず、その後もフォローアップしていくことが望まれる旨付け加えると良いのではないか。
- 「評価結果のフィードバック」だけでは、信頼性のある制度運用や評価の納得性に向けた取組内容が伝わりにくいため、例えば「評価結果を巡る面談機会の活用等」にするのはいかがか。
- 人事評価が人材育成にとって大変重要なツールである旨を入れるのが望ましい。
- 評価結果の開示については、評価制度の信頼性の確保や透明性の観点、また、評価結果を開示し、評価者との面談を通じて人材育成につなげるという考えがあることを踏まえると、各団体の実情に合わせた対応が適切である旨の記述が望ましい。
- 人事評価だけに着目すると、地方公共団体では国に先行して、かつ、はるかに多様な評価を実施しているので、先行導入の部分を強調すべきある。
- 人事評価制度が導入されていない場合であっても、現行の地方公務員制度化において評価することが必須である旨記述すべきである。
- 成績率の分布に関しては、業務の困難度・重要度の違いや職員の能力・業績の違いによって評価に差があるか否か、そして、これらを総合した結果として、正規分布となるのか、あるいは適正分布となるように調整するのか否か、というように整理して記述してはいかがか。