

「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」（第1回）【議事要旨】

1 日 時 平成27年6月5日（金） 14:30～16:30

2 場 所 総務省共用801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	大阪府池田市人材育成参与 (前おおさか市町村職員研修研究センター一副所長)
大杉 覚	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
塩倉 智文	長野県松川町総務課長
(座長) 辻 琢也	一橋大学副学長・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
(臨時) 稲継 裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 研究会の運営等について
- (3) 地方公共団体における準備状況について
- (4) 制度導入に際して地方公共団体が抱える課題に対する対応について
- (5) 意見交換
- (6) 閉会

5 議事の経過

- 冒頭、三橋室長の挨拶、委員の紹介、辻座長の挨拶がなされた後、事務局から今年度の研究会運営についての説明がなされた。
- 事務局より、「平成26年度勤務成績の評定の実施状況等調査結果」「地方公共団体における人事評価制度の導入状況」及び「人事評価制度導入について地方公共団体が抱える課題」についての説明がなされた。
- 稲継臨時委員が作成されたテキスト「パソコンで学ぶ地方公共団体の人事評価」について、同委員より説明がなされた後、本テキストやその利用方法に関する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。
(稲継臨時委員説明)
 - ・ 評価者がしっかりした評価をしなければ、いくら立派な評価制度を作っても不公平感を招く。全評価者に対してしっかり意識を植え付ける教材にするように心がけた。

- ・ 本テキストは、営利目的でなければ複製して使用していただいて構わない。
- ・ 業者委託によらず人事担当課による評価者訓練を実施することができれば、費用もかからない上に、きめ細かな訓練をすることが可能となるなどメリットも多い。この場合、人事担当課の負担は増すが、本テキストを活用してもらえればその負担も若干減るのではないか。

(意見交換)

- ・ 個々人のデスクでDVDを見て学ぶという手法だけでなく、集合研修の場でもその一部を上映するなどの使い方もあると思うので、紹介していただいたい。
 - ・ 各地方公共団体に1冊ずつ届いているはずであるが、埋もれてしまっている可能性もあるので、よくPRしていく必要がある。
 - ・ 制度の違う自治体でも使えるように汎用性を持たせるように工夫してあるが、事例が少ないため、今後は先進的な自治体を持っている事例等を収集するなどし、事例の拡充を図っていったらどうか。
 - ・ 本テキストは既にかかなり完成に近く、人事評価制度は、基本的には各自治体で工夫してやっていくのが正しいという立場に立脚している以上、そのスタンスからはこれ以上踏み込んだものは難しいと考えられる。仮に更に進んだテキストを作成するとするならば、普及を考えて、最後どこまで踏み切るのか考えないと難しいのではないか。
 - ・ 本テキストは、人事評価制度導入の最初の段階であるとか、評価者になった節目の段階であるとか、そのようなときに人事評価の原点に立ち返って評価にあたっての注意点等を確認していく際に使用すると有効であると考えます。
- 事務局から、地方公共団体が抱える課題に対する対応例(素案)について説明がなされた後、意見交換が行われた。委員からの主な意見は以下の通り。
- ・ 本対応例は、これまで様々なところで議論・検討されてきた内容のやや焼き直しの感があり、運用上、何か新しく役に立つものは少ないように感じるため、実際に運用するにあたっての悩みを解決できる内容にするべき。
 - ・ 目標設定に際しても、昨年度報告書で示した2方式(標語付与方式・数値化方式)それぞれに即した目標設定のあり方があるので、それぞれの例を作成して初めて新しい次元のものが出てくる。
 - ・ 今回の資料は、取組の遅れている団体から、既出の資料等で回答を示しているような内容についても依然として多数質問を受けることから、改めて現場の課題なり質問なりに回答するという意味で、まとめたという意味合いもあるため、この対応例はこれとして必要。
 - ・ この対応例は考え方、方向性を示しているのが良かった方が良く、具体例もあった方が良く、本研究会で評価シート例等を示すことができれば、あとは自治体側がそれぞれの自治体に見合ったものを選んで導入することができるのではないかと。

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)