

「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27年7月16日（木） 10:00～12:00

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

4 議事次第

（1）開会

（2）地方公共団体における準備状況について

（3）制度導入に際して地方公共団体が抱える主な課題に対する対応例（素案）

（4）意見交換

（5）その他

（6）閉会

5 議事の経過

○ 事務局より、「人事評価制度の施行に向けた準備状況調査（平成27年5月1日時点）結果について」の説明がなされた後、意見交換が行われた。委員からの主な意見は以下の通り。

・人事評価制度の実施時期を未定としている団体に対して、今後どのようにアプローチしていくかが重要である。

・取組が遅れている団体はエリア的な偏りがあるように感じる。

・市町村に対しては、市町村課のフォローが重要である。県内市町村の中でも取組が進んでいる団体もあれば遅れている団体もあり、進んでいる団体の取組を横展開していくことも方法として考えられる。

○ 事務局から、「制度導入に際して地方公共団体が抱える主な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。

・地方公共団体自らが制度設計すべきとはその通りであるが、その一方で、28年度から人事評価制度を本格実施する必要があるため、導入が遅れている団体に対しては、改良すること

を前提に、まずはこれまで示してきたもので導入し、不適切な箇所があるなら、検証の上でこれを改良していくべきということを前面に打ち出していくべきである。

- ・評価のばらつきの調整について、人事担当部局が個別に指導をしていくということは、小規模の団体ではある程度可能かもしれないが、大規模の団体では困難であろう。
- ・評価のばらつきについて実際に取り組んでいる団体は、絶対評価を基準にしながらも、ある程度相対化を意識して取り組んでいるのが実情である。すなわち、評語付与方式では、最初から評価結果の活用を意識して評価を行うこと、また、数値化方式では、目標設定時に難易度の分布率の目安をあらかじめ示すことにより、それぞれある程度ばらつきを解消することは可能である。
- ・業績評価の目標設定時に、難易度の設定が難しいという意見があるが、対応としては、庁内LAN等で難易度の例を示す方法や、連絡調整会議等で調整していく方法が考えられるほか、期首に定めた難易度を期末の面談時に被評価者と確認の上で変更するといったように柔軟に対応する方法もある。
- ・行動観察記録票については、その記載内容を期末の面談で話すことができれば納得感が高まり、有用であると考えられるため、記載例にあるようなレベルでの記述は困難であったとしても、ある程度のメモとして残す必要はあるのではないか。

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）