

「地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会」（第４回）【議事要旨】

１ 日 時 平成２８年１０月１４日（金） １６：００～１８：００

２ 場 所 総務省地下２階 第１会議室

３ 出席委員（五十音順）

荒田 すみ子 鳥取県総務部行財政改革局職員人材開発センター所長

池戸 淳子 横浜市旭区長

（前横浜市女性活躍・男女共同参画担当理事）

稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授

上浦 善信 大阪府池田市人材育成推進参与

江木 忍 カルビー（株）執行役員人事総務本部長

折笠 浩幸 宮城県利府町総務課長

権丈 英子 亜細亜大学副学長・経済学部教授

（座長）辻 琢也 一橋大学副学長・大学院法学研究科教授

藤田 由紀子 学習院大学法学部教授

前浦 穂高 （独）労働政策研究・研修機構総合政策部門副主任研究員

４ 議事次第

- （１） 開会
- （２） これまでの研究会における主な発表内容、意見
- （３） 研究会報告書骨子（案）
- （４） 意見交換
- （５） 閉会

５ 議事の経過

- 事務局より、「（２）これまでの研究会における主な発表内容、意見」及び「（３）研究会報告書骨子（案）」についての説明がなされた。
- 事務局からの説明を踏まえて、意見交換が行われた。委員からの主な意見は以下の通り。

【人事評価制度の人材育成への十分な活用】

- ・ 育成や評価について、一人ひとりの職員の価値観は異なるため、組織として「共通の言語」が必要。人材育成基本方針の内容と人事評価項目の表現がそろっていると、職員に対して説明しやすいし、職員にとっても理解しやすい。
- ・ あまりにも高い目標を設定した場合、かえって職員のモチベーションの低下につながるなどのリスクを伴う。カルビーでは、各職員が努力して、“ストレッチ”すれば達成できるような目標難易度としている。

- ・ 管理職（評価者）の負担が増大し過ぎると、正しい評価行動をとらなくなるという調査結果があるため、その危険性についても触れる必要があるのではないか。
- ・ 能力及び業績を把握した上での公正な評価を行うためには、職員の日々の行動を記録していくことが重要ではないか。
- ・ 下位評価者が全くおらず、上位評価者だけいるというのは、住民にとって納得のできないものであるため、いかにしてバランス良く評価をしていくかが重要である。

【公務を支える多様な職員の人材育成】

- ・ 女性において管理職への昇任意欲が低いのは、子育てや家庭との両立の問題だけではない。組織において女性職員を育てていこうという意識が弱く、女性自身も職場の中で期待されていないと感じることが多いと考えるが、これらのことも昇任意欲の低下につながっているのではないか。
- ・ 「介護」は女性だけでなく、男性も関わる必要があるという認識は各職員持っている。働き方改革を男性に意識してもらうためにも、当該キーワードを載せることが重要ではないか。
- ・ 今後女性職員の活用を上げていくためには、そのライバルとなりうる男性職員の意識改革が必要である。一方、責任を負いたくないという女性職員もいると思われるため、そういう女性職員の意識改革も必要と考える。
- ・ 任期付職員や臨時・非常勤職員は、人材育成というよりは活用の視点が重要。人間関係を含む職場環境を整備し、働きがいを与えることが重要であると考えている。
- ・ 再任用職員に対して意識改革を目的とした研修を行うのは当然であるが、本人のほかに周りの職員に対しても同様の研修を受けてもらう必要があるのではないか。

【働き方の見直し】

- ・ テレワークについては、ただ導入するだけではうまくいくものではないため、より良い活用のあり方について、触れるべきではないか。また、「育児・介護」をする者にとっても有用な働き方であることについても記載するべきではないか。

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）