

人事評価の人材育成への活用に関する研究会（第1回）【議事要旨】

1 日 時 平成29年12月21日（木）13:00～15:00

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
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
笹野 健	総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長
(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・研修機構働き方と雇用環境部門副主任研究員

4 議事経過

- (1) 開会
- (2) 研究会の運営等について
- (3) 人事評価結果の活用促進について
- (4) 意見交換
- (5) 閉会

5 概要

【評価結果の活用促進について】

- 評価結果の活用促進に向けての今後の対応、検討の方向性（案）については、いずれもそのとおりだと思われ重要な指摘であるが、活用が進んでいない団体については別角度からの基本的な対応が必要と思われる。
- 懲戒処分や分限処分について、心身の故障の場合の休職の人数と人事評価の給与への活用に因果関係があるのではないか。
- 心身の故障している職員に対しては、人事評価を導入することで面談が必須となり、そこで職員の異変に気づくということがよくあり、非常に効果があると聞いている。

- ホームページで各自治体が公表している人事行政の運営等に関して、人事評価結果の給与への活用状況で、活用実態と矛盾が生じている団体については、個別の団体名を公表すべきである。
- 活用に遅れが生じている団体間で、程度にかなり差があることが分かった。
- 一部の地方公共団体には、人事評価を給与に反映していないと言いながら、勤務しない日数が一定以上であることや人事評価によらず懲戒処分を根拠とした昇給幅・成績率の抑制を行っている。しかし、それらも人事評価制度に基づく評価結果として、給与に反映させる必要があるという認識を持たせ、その根拠をしっかりと整理させるべきである。
- 活用に遅れが生じている団体側があまりやる気になっていないのではないかと。本気でやる気になってもらうためにどう働きかけていくかということが課題であると感じた。
- 人事評価制度の給与への反映も含めて、納税者たる住民に信頼されるような給与制度になっていないのは非常に大きな問題であり、労使間の内輪の話のように考えるべきではない。
- 給与の反映など人事評価をどのように実施しているかについて、住民は大きな関心を持っているということを、人事当局側がよく認識すべきではないか。
- 最近の若い職員の感覚として、「自分が最優秀の区分に入らなくても人事評価制度がないとモチベーションが上がらない」「過度な平等に不公平を感じる」という意見が多い。人事評価制度をきちんと運用しないと若い人のモチベーションが低下する、それが組織全体に悪影響を及ぼすことを職員団体に説明することも1つの手段ではないか。
- 他の自治体の状況を参考にする際に、隣の自治体の取組が遅れている場合には、悪い相乗効果も考えられる。そういった点で、先進事例の公表を進めていくことは必要である。

以上