

「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26年6月19日（木） 14:00～16:00

2 場 所 総務省601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	大阪府池田市市長公室人事課人材育成推進参与 (前おおさか市町村職員研修研究センター副所長)
大杉 寛	首都大学東京大学院社会科学研究科教授
海田 智浩	広島県総務局人事課長
川戸 伸二	鳥取県若桜町総務課長
高坂 竜夫	長野県松川町総務課長（代理出席：片桐 雅彦 産業観光課長）
(座長) 辻 琢也	一橋大学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) 公務員部長挨拶
- (2) 委員紹介
- (3) 座長挨拶
- (4) 研究会の運営等について
- (5) 配付資料説明
- (6) 意見交換、その他

5 議事の経過

- 冒頭、三輪公務員部長からの挨拶の後、委員の紹介、辻座長の挨拶がなされ、大杉委員が座長代理に指名された。
- 事務局から改正地方公務員法の内容や、地方公共団体における人事評価制度についての説明の後、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。
 - ・ 国家公務員の「人事評価に関する検討会」での提言を考慮する必要。(評語のレベル感、下位評価の付与、評価者訓練)
 - ・ 評価者はもとより、被評価者の人事評価に対する正しい理解が必要。
 - ・ 人材育成の原点は自己認識。職員が客観的に自己認識できるように制度設計する必要。
 - ・ 単に出来上がった仕組みだけでなく、アンケート調査等の職員の理解を得る取組など作成のプロセス、運用のプロセスについても伝えていく必要。

- ・ 既に人事評価を行っている団体の例では、複雑すぎたり、過剰な仕組みであったりすることがうまく機能しない要因となっている。そういう評価の仕組み自体も再点検する必要。
- ・ いかにか簡易かつ実効性の高いものを提示できるかが重要。
- ・ 仕組みが複雑では上手くいかない。わかりやすく、納得してもらえやすい仕組みが必要。
- ・ アンケートや評価者訓練時の意見から改善すべき点があれば、改善していくことが大事。
- ・ 小規模団体が一から始めるのは困難なので、ある程度事例を示す必要。
- ・ 制度を運用していく中で、市町村間での情報交換が必要。
- ・ 小規模団体の方がむしろやりやすい面があり、逆に大規模団体における出先機関など遠隔地にいる職員の評価が難しい。
- ・ 評価者が被評価者を直接見られない現場、特に技能労務職員など、現場廻りしている職員への評価が課題であるが、評価補助者の設定等、なるべく現場に近い意見を評価者が把握できるような制度設計が必要。
- ・ 被評価者が多いと、評価者の負担も大きいことも考える必要。
- ・ 絶対評価が基本だが、どうしても評価の差が生じるので、人事担当課でバランスを取る必要がある。
- ・ 各団体からの問い合わせで多いのは、各部署間での評価の差の調整機能をどう確保するか、という点である。
- ・ 評価者は、人事評価の面談を部下育成の最重要機会として捉え、部下の現状を知って伸ばしていく機会にしてほしい。また、面談の機会に、上司と部下の役割確認（目標設定）することも重要。
- ・ 被評価者の納得感を得るための面談のあり方が重要。
- ・ 評価結果を勤勉手当に適切に反映するため、標準の支給率を下げるなどによる財源確保が課題。

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）