

令和7年度 第4回人事給与制度調査審議会

1. 人事評価制度の再構築について

1-1.現状の把握および取組の方向性について

人事給与制度調査審議会の意見

- ◆ 職員数の多い事務職・技術職から再構築の検討を進めることは妥当である。
- ◆ 制度の意義や目的を人事担当者が十分に理解した上で、組織全体に広めていくことが不可欠である。
- ◆ 職員の納得感が高く、負担の少ないシンプルな制度を目指し、能力評価、実績評価ともに現行の制度に捉われることなく、ゼロベースで再構築を進められたい。
- ◆ 能力評価は、評価精度を求めすぎると評価項目が細分化され職員の負担が重くなるため、できる限り簡素にすべき。
- ◆ 業績評価における目標難易度や各目標のウエイトの設定も、シンプルかつ職員の負担の少ないものを検討されたい。

各委員の意見

- ◆ 最終的な人事評価制度の対象職種を明確にした上で、順次対象職種を拡大するなど計画的に再構築を進められたい。
- ◆ 評価制度の意義・目的の浸透にあたっては、人事部門が研修資料を用意した上で、管理職等の評価者が各職場内で研修を実施することも検討されたい。
- ◆ 課長の定めた所属目標と自身の事務分担表をもとに納得性の高い具体的な個人目標を設定すること、所属目標を達成するためのプロセスを個人目標とすること、評価者が容易に評価できるような具体的な表現を用いること、高い水準での目標達成がどのような状態であるかを予め記載しておくことが業績評価の肝となる。
- ◆ 目標達成のためには、何をどのように達成するかを具体化した工程表を上司と協議の上作成することが欠かせない。
- ◆ 現行のマネジメントサポート制度は、自分が上司からどのようなマネジメントをされているかをチェックできる実用的な評価項目に見直されたい。
- ◆ 評価基準をできる限り具体的に示すことや、業績評価による目標が外的要因により未達成となった場合の柔軟な対応を定めておくこと等が、苦情やトラブルの防止につながる。
- ◆ 苦情処理は外部機関や外部委員からなる組織で処理することが望ましい。
- ◆ 評価マニュアルは、職員が抵抗感なく確認できるよう、可能な限りシンプルな作りとされたい。
- ◆ 評価シートの最下部にシートの作成に要した時間や改善提案を記載する項目を設けることにより、每期職員からフィードバックを求めることも一案である。
- ◆ 再構築にあたっては、職員の意見や改善提案を拾いながら制度を育てるイメージで進められたい。

令和7年度 第4回人事給与制度調査審議会

1. 人事評価制度の再構築について

1-2. 評価点の算出手法と評価サイクルの検討について

1-3. 処遇への活用手法の検討について

人事給与制度調査審議会の意見

- ◆ 業績評価においては、目標難易度の設定表を明確かつ具体的なものとする事で職員の納得感が高まり、評価結果のばらつきも出にくくなる。
- ◆ 成績区分を5段階とすることは妥当であるが、成績区分が標準の真ん中に偏らない工夫も必要である。
- ◆ 成績区分の最下位・下位区分に該当する職員の割合の設定は、当該区分に格付けされる職員を必ず発生させることから行うべきではない。
- ◆ 評価結果の昇給・勤勉手当への反映水準は、国公よりも薄い範囲からスタートし、試行を重ね、制度が成熟してから拡大していく形が望ましい。
- ◆ 評価結果の各処遇（昇給、勤勉手当、昇格、分限）への反映・活用基準を明確にした上で、職員に明示・公表することは妥当である。
- ◆ 昇格や分限処分の判断にあたっては、評価結果以外の要素も必要となるため、参考程度の活用とされたい。

各委員の意見

- ◆ 目標設定が適切であれば評価結果はぶれないものとなるため、職員の納得度が高く、評価誤差の少ない目標レベル設定基準表を活用されたい。
- ◆ 人事評価の実施サイクルは国公と同様に能力評価年1回、業績評価年2回が理想的である。
- ◆ 人事評価の年2回の実施は評価者・被評価者双方の負担増が懸念される。期首の目標設定や中間面談に注力することを前提に、現行どおり年1回ずつの実施サイクルとすることは妥当である。
- ◆ 評価結果の調整会議の目的は、各部署間における評価結果の調整・均一化ではなく、各部署における目標難易度の設定や達成度合が妥当なものになっているかを確認・指摘することである。
- ◆ 各成績区分の上限割合の設定よりも、各成績区分の解釈を可能な限り具体化・明確化することを重視すべき。
- ◆ 上の職階ほど成果が求められることから、総合評価の点数算出において、上の職階ほど業績評価の反映比率を高くするとの考え方は妥当である。
- ◆ 評価結果の反映を職階や職種ごとに区分された集団ごとで実施するのであれば、職階ごとの能力評価・実績評価の反映比率を設ける必要はない。

2. 給与制度の見直しについて

人事給与制度調査審議会の意見

- ◆ 地方公務員の給与は、市民への説明責任が求められることから、地公法に定める「均衡の原則」に沿った制度設計が大前提となる。
- ◆ 新職制案（再検討案）を踏まえた給与制度見直し案①～⑥の内容は妥当であり、審議会として了承できるものとなっている。
 - ① 昇格時昇給額の引き上げ
 - ② 昇給停止年齢の見直し
 - ③ 管理職手当の引き上げ
 - ④ 期末・勤勉手当の役職加算率の見直し
 - ⑤ 勤勉手当の算定方法の見直し
 - ⑥ 昇格に必要な経験年数の短縮
- ◆ 給料表の重なり解消に向けたメリハリのある給料表への見直しも、引き続き検討されたい。