

第267回狛江市行財政改革推進本部会議会議録

- 1 日 時 平成25年12月27日(金) 午前11時～午前11時45分
- 2 場 所 市長公室
- 3 出席者 本部長 高橋市長
副本部長 有馬教育長
本部員 石森企画財政部長
本部員 小川総務部長
本部員 水野市民生活部長
本部員 松坂児童青少年部長
本部員 松本建設環境部長
本部員 小林議会事務局長
本部員 小泉教育部長
事務局 小川政策室長
上田職員課長
富田政策室企画法制担当主査
- 4 欠席者 平林福祉保健部長
- 5 議 題 1. 人事評価の給与等への反映について
- 6 会議概要

本部長 これより、第267回狛江市行財政改革推進本部会議を開催する。議題1「人事評価の給与等への反映について」、事務局から説明をお願いする。

事務局 人事評価の給与等への反映について、具体的なスケジュールを含め、再度、職員団体と協議するため、整理をしたので、内容をご確認いただくとともに審議をお願いする。

主な見直しした点について、スケジュールを含め、説明する。給与への反映については、管理職に対して先行導入することとし、その結果等を踏まえて、一般職員に導入していくようにスケジュールを変更した。

管理職について、平成27年1月1日基準日、評価期間を平成26年1月1日から平成26年12月31日までとし、この評価結果を平成27年4月昇給から昇給及び勤勉手当の給与に反映をさせていく。一般職員については、その結果を踏まえ、翌年度、平成28年1月1日基準日、評価期間を平成27年1月1日から平成27年12月31日までとし、この評価結果を平成28年4月昇給から昇給及び勤勉手当の給与に反映をさせていく予定である。

これに伴い、職員団体との協議で出された課題と平成24年度の評価結果に基づく課題を整理した。まず、給与への反映にあたって、調整後の総合評価についての本人への通知である。これについては、管理職への反映と合わせて、平成27年度の昇給月に合わせ導入したいと考えている。また、人事評価関係書類の取扱いについて、その保存年限を過去の人事評価によるハロー効果の影響を排除するため、人事評価に伴う各種帳票類の保存年限を労働基準法第115条における遡及請求の時効2年に鑑み、評価基準日から3年とした。また、保管や提出にあたって一定のルールを示すようにした。なお、実務的な具体的な取扱いについては、職員課で整理させていただく。また、人事評価マニュアルについても見直しを行った。まず、(1)業績評

価における「仕事の成果」を、目標管理に掲げる目標の達成状況のみでなく、それ以外に達成した成果も含めた上で総合的に評価することとした。(2)「プロセス評価」を「勤務評価」と改め、評価要素を「職務行動」及び「組織で求められる能力の発揮状況」と整理することで、評価者が陥りがちな被評価者の性格や考え方等に由来する「人物評価」の払拭を図った。(3) 目標管理において、基準日1月1日現在で未達成の目標は、それまでの進捗と年度末までにおける達成見込みを踏まえた「達成し得る状態」を業績評価することとした。(4) 目標管理において、基準日現在での見込みに基づいて行った評価と異なる結果、予想を上回る結果もしくは下回る結果となった業務については、その結果を、翌年度の目標管理を行う上で十分に勘案して全体的・総合的に判断して評価を行うこととした。(5) 規律性評価を旧来のプロセス評価から独立させ、「公務員に求められる基礎的な資質」として整理し、総合評価に直接影響を与える評価項目として再整理した。業績評価については、あくまでも基準日においては、年度末までの達成状況について「達成し得る状態」を、実際の業務の進捗状況や面談によって、推測することしかできないため、これを前提に評価するような形で整理し、具体的な考えを示させていただいた。人事異動による目標の修正、見込みによる結果が違った場合の対応や次年度への反映についても整理させていただいた。また、規律性の評価については、B評価を上限とし、CやD評価とした場合は、当然、「公務員に求められる基礎的な資質」に欠ける、つまり公務員としての倫理観等に欠けるということであるため、業績評価や勤務評価がSやA評価という高い評価であったとしても、総合評価としてSやA評価はありえず、B評価までということ整理している。その他、評価者である管理職に対して悉皆で行った研修において、目標管理との整合性や各評価項目との関連性を含めた総合評価に対する考え方など、いくつかの疑問点や課題が出されたので、そうした点について、人事評価マニュアルとしてわかりやすく示せるよう見直しを図っている。説明は以上である。査定昇給について職員団体に再提案することと、管理職に対して先行導入することについて、ご審議いただきたい。

本部長 本日で決定する必要があるのか。

本部員 管理職の査定昇給は、再来年度からではあるが、それに向けて平成26年1月1日から評価期間が始めるため、本日も了承いただきたい。

本部員 人事評価期間と目標管理期間が異なるが、その考え方を改めて説明いただきたい。
事務局 人事評価は1月1日から12月31日までであるが、目標管理は4月1日から3月31日までであり、3か月のずれがある。業務の成果は年度末に出ることが多いが、面接や職務の進捗状況により年末になれば年度末までにどれくらい達成できるか推測できると思われるので、被評価者として見込まれる達成状況を考えて評価していただく。しかし、年度末の達成状況が期待を上回ったり、下回るようなことがあれば、翌年度の人事評価において、その状況を加味したうえで上方修正や下方修正していただくことになる。

本部員 評価する際に3月末までにはここまで出来るだろうと考えて評価しても、結果的

に達成できなかつたら、翌年度の評価を下げるということか。

本部長 その場合は1月から3月までの評価はそのようになるが、4月以降は新たな目標が設定されているので、それに対する12月末までの達成状況を加味して総合的に評価することになる。

事務局 東京都では管理職と一般職の目標管理の考え方が異なり、管理職は年度末までの達成状況を踏まえて評価しているが、一般職については、12月末の段階で年度末にここまで出来るであろうということを想定して評価している。また、管理職は4月昇給の場合も6月に結果を出して遡及して支払うこととしているが、狛江市ではシステム上難しいと思われる。

本部長 全員が4月昇給のため、年度末までの成果を見て評価したのでは、4月の給与の支給に間に合わないということか。

事務局 そのとおりである。

本部長 期末勤勉の支給率を変更する場合、条例改正が必要ではないのか。

事務局 管理職の査定昇給は平成26年1月1日から評価が始まり、勤勉手当への反映は平成27年6月期からになるが、現段階では現行の支給率0.6月での勤勉手当への反映となる。しかし、一般職員への導入にあたって、期末勤勉手当の支給比率の変更も職員団体と交渉しているところであるが、合意を得たうえで条例改正をする。このほか査定昇給に関係する例規も整理する。

本部長 管理職の人事評価を昇給と勤勉手当に反映することに対して了承をいただきたい。

本部長 ほぼ均質と思われる課長が揃っている場合などは、評価が難しいこともある。評価理由を適切に説明するためには、毎月まめに記録していく必要がある。

本部長 58才から昇給が止まっている場合は、どのように反映されるのか。

事務局 勤勉手当にのみ反映することになる。

本部長 職員団体との交渉の中でも、査定昇給については昇給停止の人はどうするのかという質問があったが、そのような人たちの拾うためにも勤勉手当の支給率を変えることによって努力が評価として認められた人には、勤勉手当に反映されるように提案している。

副本部長 業績評価の開示は行っているのか。

事務局 これまでは本人の申出があった場合のみ開示していたが、今回は申出の有無に係らず通知することを提案する。

副本部長 開示制度の整理と不服申立てがあった場合の対処方法について整理する必要がある。

事務局 それについては整理しているが、全員に通知していなかったものを、通知することとした。

本部長 他に意見がなければ、この件については了承とし、第267回行財政改革推進本部を終了する。