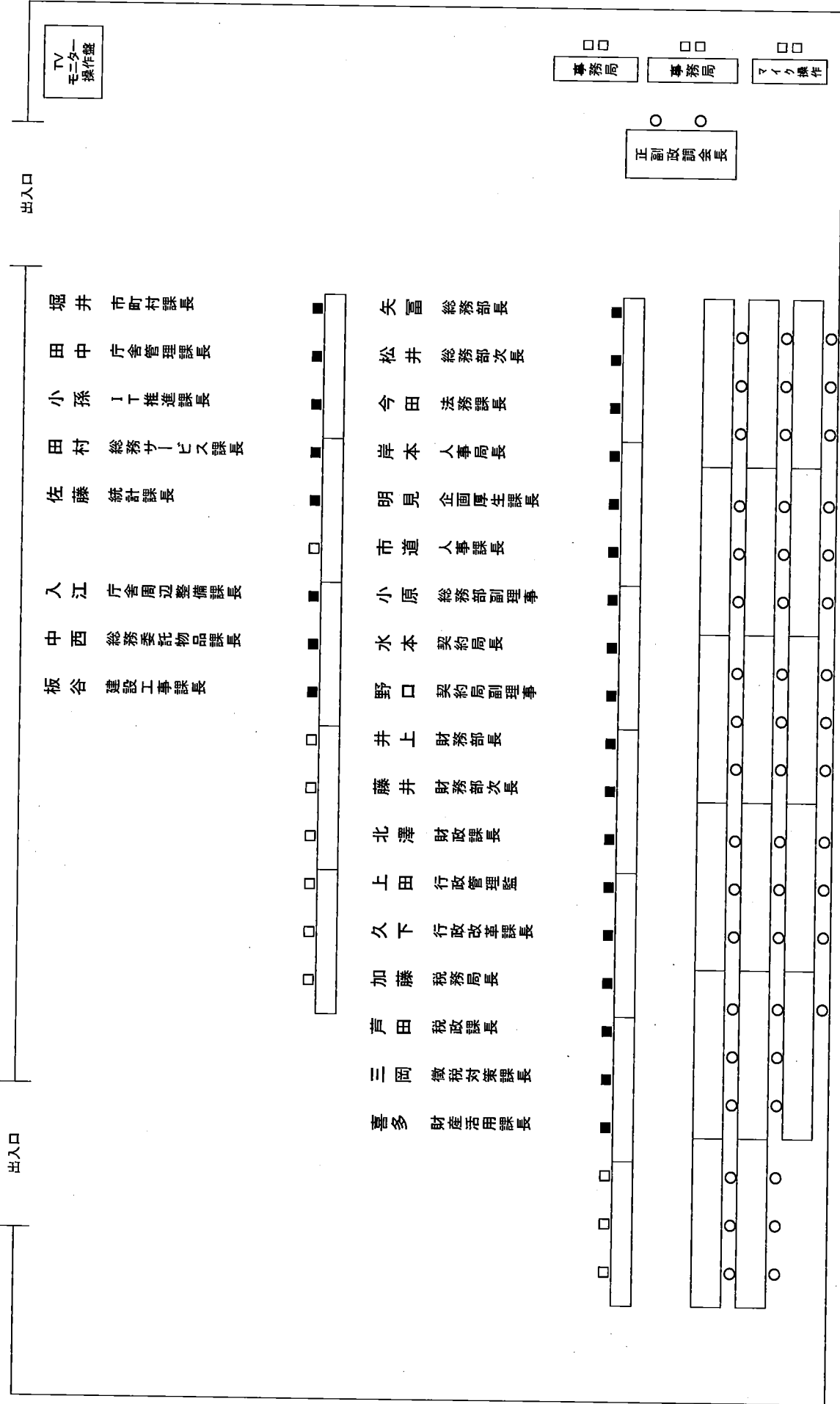


総務部

大阪維新の会・みんなの党 都構想推進大阪府議会議員団 政調会 配席図【総務部・財務部】

平成26年9月8日(月) 10時00分～11時10分 第1委員会室



総務部 平成 26 年 9 月定例府議会提出予定議案の概要

条例案（2件）

件名	概要	所管局課
職員の特殊勤務手当に関する条例一部改正の件	母子及び寡婦福祉法の改正に伴い、規定の整備を行う。 施行日：公布の日	人事局
大阪府住民基本台帳法施行条例一部改正の件	母子及び寡婦福祉法の改正に伴い、規定の整備を行う。 施行日：公布の日	市町村課

平成25年度人事評価結果の検証及び対応策について(案)

H26. 9月
政調会資料

■人事評価制度の検証の目的

○人事評価の目的につながっているか、モチベーション向上に寄与しているか等の視点に基づき、よりよい制度となるよう必要に応じて改善を行うことを目的に実施

■検証の視点

①平成25年度人事評価結果の分析

○絶対評価結果と相対評価結果の相関

絶対評価結果	相対評価結果	相関	相対評価結果	相関		
65	8	1	74	0.9%		
390	1,247	621	2,258	26.0%		
30	481	4,470	831	6,070	70.0%	
		6	258	230	2.7%	
		81	143	230	2.7%	
		5	38	43	0.5%	
485	1,736	5,098	917	439	8,675	100.0%
5.6%	20.0%	58.8%	10.6%	5.1%	100.0%	

②職員アンケート調査結果の分析

○主な概要

回答	絶対(二次)評価結果の納得感		相対評価結果の納得感		人事評価の目的の達成	
	納得できた	納得できなかった	納得できた	納得できなかった	思ふ	思わない
73.9%	17.5%	61.2%	26.8%	13.7%	77.6%	

※回答数：7,395人/8,403人(約88%)

※参考：H24職員アンケート調査結果：2,233人/8,949人(約25%) ※

回答	54.6%	22.9%	37.4%	35.9%	3.7%	71.3%
----	-------	-------	-------	-------	------	-------

③各部署からの意見等の集約

○主な意見

■絶対評価結果と相対評価結果の乖離

・モチベーションの維持・向上につなげることが困難(「B」⇒第四、五区分など)
・逆転現象(「C」⇒第三区分など)が発生し、解消する必要がある。

■相対評価の手法

・全庁統一ルールを設定すべき

■人事評価の目的との関係

・職員のやる気、モチベーションの向上、組織力の向上につなげられていない

■検証結果

【絶対評価】

■下位評価の割合の変化(H24以降「3.0%超え」)

⇒評価基準の見直しや評価者の評価スキルの向上などが要因と考えられる
■納得感が大幅に増加
⇒絶対評価手法(評価要素、基準等)が、多くの職員に理解されつつある

【相対評価】

■納得感が大幅に増加

⇒本格実施移行時の制度改善効果

■絶対評価と相対評価の乖離や逆転現象(第三区分:C、「第四区分:B」)が発生

■評価者が乖離した職員への評価結果の説明に苦慮する状況が発生
⇒評価する、される職員双方の納得感をより向上させる取り組みが必要

【目的の達成状況】

■職員のマチベーションの向上につなげないとの意見が多数

⇒アンケート結果等と現行制度との関係については、より詳細な調査分析が必要

■絶対評価と相対評価の乖離、評価結果への納得感など、相対評価による人事評価制度の各々の課題が複合的に影響を及ぼしていると考えられる
⇒現行制度において、できる限りの取り組みが必要

■対応策

■現状において、執務意欲等の向上について、即効性のある方策は見出し難い中で、当面、以下の対応策を講じることとする。

「今年度から対応」

➢逆転現象の解消

・実施区分(職階)ごとに、二次評価結果と相対評価結果の逆転現象をできる限り解消できるよう、相対評価方法の運用を改善
(検討例：基本的に「S」は第一区分、「C・D」は第五区分とする等)

➢相対評価方法の明確化

・相対評価の具体的な手法については、基本的なルールを設定した上、評価者、被評価者に周知
(検討例：評価者間における評価の甘辛の補正手法の設定・周知等)

「来年度から対応」

➢評価者研修の充実

・評価者の評価スキル向上のため、引き続き、研修内容に工夫を加え実施

➢下位区分者に対する研修の充実

・研修対象者の実務能力などを考慮し、きめ細やかに能力向上研修を実施

「引き続き検討」

➢人事評価制度のあり方の検討

・職員の資質・能力及び執務意欲の向上の観点から、今後より詳細な調査・分析を行うとともに、来年度、人事評価制度そのものについて検討

公募制度の今後の方向性について（案）

H26. 9月
政調会資料

1.経過

- 平成 24 年～25 年
- 平成 25 年 12 月～26 年 6 月
- 平成 26 年 6 月～8 月

府で商工労働部長（公募任用）による不祥事が発生。市においても公募任用の区長、校長による不祥事が発生。
「大阪市公募制度のあり方検討プロジェクトチーム」による検討（計7回）。※府はオプザーバー参加
市PTの最終取りまとめ結果を受け、府においても「公募制度のあり方検討チーム」で検討（計3回）。

2.外部人材登用の実績・検証

- 全体としては、民間企業における経験や人脈を活かし、新たな仕事の仕組みを導入するなど、事業の円滑な推進に貢献し、その役割を十分に果たしている。
- ただし、ライヴ管理職においては、庁内での職務経験が求められる業務で、その能力を十分に発揮しにくい面や、ミスマッチを起している事例もある。



- 外部人材登用は、概ね、府組織の活性化等に繋がっている。
- ただし、ミスマッチ事例が発生していること等にも留意し、実施する必要がある。

3.公募制度の課題

- 外部人材の公募制度は、優秀な人材確保を目的として実施しているが、選考においては、多面的な評価が困難であり、限られた時間内での書類審査や面接となるため、人物を十分見極める観点からは、一定の限界がある。
- 地方公務員法や任期付法の規定により、ポストに適格性を欠く人材を任用した場合、分限処分（免職・降任）の弾力的な運用や通常の異動が困難、といった制約がある。



- 選考方法などの採用プロセスの改善に取組むとともに、採用後、ポストへの適格性を欠くことが明らかとなった場合の対応策についても検討する必要がある。

実績検証や課題を踏まえた今後の対応

4.具体的な対応策と今後の方向性

◆具体的な対応策

- 【既に実施済の改善策】
- 面接時間の拡大 / 就任前の引継ぎ等の実施

【今後実施する対応策（主なもの）】

- <採用プロセスの改善策>
- 採用基準の明確化と人事異動や分限処分の選考案内への明示
- 実績調書の提出による過去の経歴等の確認 等
- <適格性を欠く場合の対応策>
- 任期付職員の任用期間は、1年とし、勤務実績等により、最長3年間（1年毎に任期更新）とする
- 現に就いている職（ポスト）にふさわしくない場合の人事異動・降任・免職 等
- <優秀な人材確保に向けた対応策>
- 特に優秀な人材については、任期延長（最長5年）を検討 等

◆今後の方向性

- 部長ポストは、その権限と職責が大きく、ミスマッチ時の影響は極めて大きいことから、部長公募を行うにあたっては、上記対応策に取り組むことにより、任用リスクの軽減策を講じながら、任用状況について、今後とも点検していく。