

アイデア提案書

提案番号	No.22-1-1		
提出年月日	令和4年2月16日	受付年月日	令和 4年 2月16日
所 属		職名・氏名	
提案件名	人事評価制度に係る評点分布図等の提供・開示について		
提案の要件	<input type="checkbox"/> 市民サービスの向上に役立つもの <input type="checkbox"/> 事務能率が向上するもの <input type="checkbox"/> 経費の節減・収入の増加に資するもの <input type="checkbox"/> 行政事務運営の革新となるもの <input type="checkbox"/> 本市のイメージアップに係るもの <input checked="" type="checkbox"/> その他公益上有効であるもの		
関係部署	総務課		
現状及び問題点	<p>(実施の必要性について具体的に)</p> <p>現行の人事評価制度の良し悪しをご意見するものではなく、同形態での人事評価制度が継続されることを前提にします。</p> <p>人事評価制度における各自評点について、1次評価者と共有し、個々にある程度は把握できるものの、全庁的な傾向を可視化することで、公正公平な制度を担保し、また職員個々が自己評価を相対的に認識することができるのではないかと思います。</p>		
提案の内容	<p>(実施の方法について具体的に)</p> <p>給料表別、役職別、部局別、年齢別など秘密を担保できる範囲で、評点分布図等が開示されることで、ある程度の見える化がなされ、公正公平な制度を担保できるのではないかと考えます。</p>		
期待される効果	<p>(効果について数量等を具体的に)</p> <p>職員個々の努力が、直接市民へ見える形式で還元されるもの（サービスの質量・経費削減など）、内助の功など、評価者及び被評価者の評価基準とする視点は様々で、通知や研修を用いてこの差の是正を図っていますが、両者ともに100%の納得が得られているとは思っていません。分布図等により、高い評価をなされた職員は、更なる研鑽を、また、標準以下の評価がなされた場合は、次年度において、自分がやるべき職務、不足や改善点など一考する時間を持つことができるのではないかと考えます。新たに勤勉手当への反映させる取り組みも施行され、インセンティブにもなり得るものから、自己評価に対して分析を行う一助になるのではないのでしょうか。</p> <p>なお、評価区分（A・B・…）の過多過少、部局別偏差などが開示されることで、より精度を上げることができるのではないのでしょうか。</p> <p>（例:娘の中学校では、テスト結果についての得点がコース別に保護者（生徒含む）に示されます。一部の上級コースを含んだ形式であるため、いかに上級コースの生徒を追い抜く（付く）か、反省点、改善点、今回努力が至らなかった点は何かなどを考えさせる、子どもにとって次への挑戦を行うための重要なツールとなっています。）</p>		

担当課 意見	【総務課】
	提案いただいた人事評価制度に係る評点分布図の開示についてですが、評価結果を今年度から勤勉手当に反映し始めたように、制度の透明性、公平性、納得性の向上を図ろうと取り組んでいるところです。
	評点分布図を開示することで期待される効果について記述されていますが、「自分」が全体のどの辺りなのかを把握することは出来ても、評価者が混在する中で「自分」の何が不足し改善の余地があるのかを捉えることは難しいと思われま
	す。また評価区分の過多過少、部局別偏差などが開示されることも期待されていますが、本市において人事評価システムが導入されていない状況から、ここまでの開示は困難です。

ただし、人事評価制度をより良くしていきたい思いはありますので、透明性の向上からも、秘密が担保できる範囲として行政職に限定しながら、評価分布割合の情報開示を検討してまいります。

【職員提案審査委員会による審査結果】

項目	問題意識	創造性	有効性	効率性	費用対効果	具体性	実現性	合計(総合評定) (26点以上で優秀賞)
点数	3.9点	2.8点	3.0点	2.7点	2.5点	3.4点	2.9点	21.3点
意見	優秀賞に至らず							
	●担当課意見にある、システム導入されていないとのことなので、どこまで実現できるのかは分かりませんが、●●課に配属になると“A”が付くとか、あの職員は常に高評価を得ている等と噂が飛んでいるのも事実です。メンタルヘルスの情報を、部単位や課単位で情報開示している部分があると思いますので、期待します。							
	●民間と違い行政の人事評価は、制度それ自体が難しいものであると思います。各部局における目標やそれに対する取り組みなど、ある程度の指標はありますが、公平に評価できているものとは思えません。そこに問題意識を持ち、アイデアを提案してくださるのはいいと思います。制度それ自体が公平さを保ち開示できる制度とは言いにくいので、根本から考え直すアイデアがあれば・・・							
	●評点分布図の例を見せていただきたい。また、標準以下の評価がされている職員については評価者が既に指導を実施されているはず。							

●人事評価制度の透明性、評価基準の差の是正などから考えても、見える化し、共有することは、重要だと思います。

●担当課意見にもあるように、部署ごとに評価者が異なる中で平等な自分の評価を提示するのは現状の評価方法では不可能だと思う。

●可視化は必要だと思いますが、インセンティブになるとは限らないと思います。

●人事評価の透明性及び公平性の担保はどの団体・企業も苦慮している問題であり、これを解決しようとする本提案の意欲は良いと感じた。特に、向上心の高い職員に自身の評価を顧みる材料を与えることで、さらなる奮起を促すことができる発想は良い。ただし、取り組む施策や事業が違以上、その達成難易度も評価も違うことは当然であるため、全庁的もしくは部署別の傾向がわかったとて、それを比較検討することはできないのではないか。また、勤勉手当に反映され、評価分布割合も開示されとした場合、評価者の心理として上にも下にも突出した評価がつけ辛くなり、標準的な評価をつける傾向が強まることが懸念される。

●職員自らが考えて改善していこうという着眼点はよい。ただ、評点分布図により相対的な自分の位置を確認することにより、ある程度考える機会にはなるであろうが、担当課意見にあるように、職員が自分の何が不足しているかまで捉えることができないと、肝心の改善の具体まで考えることができないように思われる。

●現在の評価制度がマンネリ化していることは否定できない。まずは、給与面などにおいてプラスの評価に至った職員数などの開示から始めてはどうか？また、人材育成制度研究会などで、人事評価制度についてどんな議論があるのか職員に開示が必要だと感じます。