

事務連絡  
2023年5月22日

各支部長 様

兵庫県職員労働組合  
中央執行委員長 青木久実子

### 人事評価制度の変更について

連日の取り組みに敬意を表します。

昨年度3月に人材マネジメント方針について協議し、事務連絡にて通知しておりましたが、今般みだしのことについて人事課から下記のとおり説明があり協議しましたので、お知らせします。なお人事評価については昨年度賃金確定交渉時に「特別昇給の取扱い」について協議しており、給与等へ反映する場合は、労使協議が必要であることを確認しています。

今回は人事評価制度の変更内容、勤務条件変更等について協議しました。

このことで何かありましたら本部まで連絡ください。

### 記

#### 1. 当局説明

昨年度3月に兵庫県人材マネジメント方針について協議した際、「方針に沿ってそれぞれの取組みを進めるときは詳細を組合本部に説明する」としていた。

人事評価制度の見直しについて、別添の「R5年度人事評価制度の変更点」に記載しているとおり大きく4項目について変更する。

- ①能力評価の評価項目について、マネジメント方針に掲げる「価値観」「行動指針」を踏まえた内容に改める。※別添 別表2 標準職務遂行能力参照
- ②業績評価における3つの業務目標について、チャレンジ目標（全職員）、マネジメント目標（監督職以上）を設定する。  
チャレンジ目標：達成困難度の高い目標  
マネジメント目標：業務運営、組織統率・人材育成、ワークライフバランス、職員の健康管理等に関する目標
- ③人事評価、人材育成にかかる面談について、4月（R5は5月）、10月、3月の年3回実施し、業務目標の共有、進捗状況の確認、1年間の取組みの振り返りなどを行う。
- ④評価区分について、現行の5段階を6段階に拡充する。  
G：卓越して優れている。S：極めて優れている。E：優れている。  
A：標準である。B：やや物足りない。C：及ばない。

※別添資料参照

## 2. やりとり

本部) 評価項目の変更について、従前からの追加として、現場主義・発信、対話の重視、ワークライフバランス等があるが、「人材マネジメント方針」導入時の協議において「今回の主な見直し内容は、新たな評価指標や評価区分、面談シートの導入であり、評価・面談の作業自体が大きく変わるものではない。新たな制度の内容等については、研修等で丁寧に説明していく」との回答があった。職員の負担が増えないように対応願いたい。

人事) 人事評価の様式を見直しており、評価者の入力作業は簡略化された部分もある。面談シートの作成や面談機会が増えることについては、円滑なコミュニケーションが進み、課題解決や人材育成に繋がる重要な取組みであることから、ご理解いただきたい。

本部) 今回、評価区分を細分化する理由・目的は何か。

人事) 職員の能力と業績のきめ細かな把握のために評価を6段階とする。これまでのSからC評価の上にG評価を設定し、上位評価をGからE評価に拡充することで、職員の努力や貢献がこれまで以上に評価に反映できるものと考えている。

本部) 人事評価の実施方法に変更はないのか。どの部分が6段階になるのか。

人事) 監督職が1次評価（絶対評価）、管理職が2次評価（相対評価）を行うという取扱いに変わりはない。（所属の体制によっては、1次評価を管理職が行う場合あり。）

昨年度までは、1次評価（絶対評価）と2次評価（相対評価）のいずれも5段階で行ってきたが、今年度から1次評価（絶対評価）は5段階、2次評価（相対評価）は6段階で行うこととする。

本部) 相対評価の職員割合はどの様になるのか。

人事) 昨年度までは、S評価は能力評価、業績評価ともに10%以内、E評価は能力評価が20%以内、業績評価が30%以内としていたが、今年度からは、能力評価と業績評価を同一の割合とし、G評価とS評価で15%以内、E評価は35%以内に拡大する。

本部) 相対評価の上位評価割合が増えることにより、頑張っている職員の評価に繋がることを期待する。なお、年休取得や休暇等権利取得さらに組合活動によって評価を下げるようなことがないようにお願いしたい。

相対評価なので、評価が伸びない職員も一定数出てくることになる。それらの職員に対するフォローをしっかりとお願いしたいが、何か変更はあるのか。

人事) 評価の高低にかかわらず、人材育成にかかる積極的な取組みとして、職場面談をこれまで以上に丁寧に実施したい。特に、年度末に1年間の振り返りや次年度の取組みの方向性などについて意見交換する場を設けることを徹底していきたいと考えており、年度当初、中間と合わせて年3回の面談により、業務遂行にかかるフォローとモチベーションの向

上に努めていきたい。

本部) 言葉の意味だが、今回の変更点の説明で WAY 面談とあるが、その意味合いは何か。  
人事) 兵庫県人材マネジメント方針において、兵庫県職員として大切にしている価値観や行動指針を掲げたが、それを「HYOGO's WAY」と名付けている。今後実施していく職場面談においては、現在の担当業務の内容以外に、今後チャレンジしたい業務や身に付けたいスキルなど、人材育成の観点も十分踏まえた面談を実施していきたいことから、「WAY 面談」という名称にした。

本部) 前回「チャレンジ目標は、職員の挑戦を後押しするため、難易度の高い業務目標を設定するものであるが、目標が未達成となった場合でも、挑戦した職員の積極性や取組姿勢を適切に評価できるよう制度設計を進めていく」と説明があったが、人員職場要求の際にも申し上げたが、現状どの職場も多忙であり、余裕がない。そういう中で、今より難易度が高い目標を設定すること自体、モチベーションを下げることに繋がらないか。

人事) この取組みは、これまで以上に難しい業務を担当させること、難しい仕事を優先的にこなすことを主たる目的としたものではない。

限られた人員で複雑化・困難化する行政課題に対応している現状において、業務上の工夫や県民・団体等との調整・交渉を円滑に進める方法等について、職員と管理監督職が一緒に考えることが組織力の向上と負担軽減につながるものと考えており、そうしたことも目的の一つとしている。

複数年同じ業務を担当している場合等において、仕事の能率の改善につながる取組みを行うこともチャレンジ目標として想定している。

なお、人事評価報告書の様式にも明記しているとおり、目標が未達成であっても達成状況のみで評価せず、取組過程や姿勢も含めて評価することとしており、モチベーションへの配慮が必要なことは十分認識しているところである。

本部) 今回の変更で、部下が上司を評価する「ボトムアップ評価制度」は入っているのか。

人事) 入っていない。具体的な実施方法を検討している段階である。

本部) 私たちが実施した春闘アンケートによると、人事評価については、公平性や透明性を求める意見が多く回答があった。どの様に対応するのか。

人事) 評価者が、公正で客観的な評価を行うとともに、職員の成長に繋がる面談が行えるよう、適宜・適切な研修の充実を図っていきたい。

本部) 「勤務条件に関することで見直しが必要な場合は、これまで通り丁寧に協議する」ことを確認しているが、今回の変更により、勤務条件に関することに見直しはあるのか。

人事) 勤勉手当の上位の成績区分にかかる原資拡大の取扱いは、昨年度の給与確定交渉において皆さん方と協議しており、その原資を活用した成績区分の新たな取扱いの検討を進めているところである。

勤務実績の給与反映の必要性については、これまでから申し上げてきたとおりであり、職員の努力や貢献に適切に報いることができる制度運用としたいと考えている。

本部) 人材マネジメントの協議の時にも申し上げたが、成績主義の強化に繋がる評価結果の給与への反映には反対である。昨年度の賃金確定交渉時にも言わせて頂いたが、職員の士気を下げるような変更はしないでもらいたい。再度強く申し上げておく。

仮に、何らかの見直しを実施する場合は、組合との十分かつ丁寧な協議を求めておく。

人事) 見直しを行う場合は、丁寧に協議させていただく。