

【担当課：総務局人事部人事課】

議 題	人事評価における運用状況について
日 時	令和5年1月26日（木）14時00分～16時15分
場 所	市役所4階 総務局内会議室
出 席 者	（特別顧問・特別参与）山中特別顧問 （職員等）総務局人事部（制度担当課長、人事課長代理） 環境局総務部（職員課長） 都市交通局（総務担当課長） 旭区役所（総務課長）
論 点	・ 人事評価の運用状況について
主 な 意 見	・ 人事評価の際に行われる評価者と被評価者との面談は、上司と部下の貴重なコミュニケーションの場として活用すべきである。 ・ 人事評価の開示の面談は、評価結果を開示するだけでなく、評価内容をフィードバックし、被評価者に一層の能力発揮や仕事への動機付けが図られるよう適切な指導・助言を行うなど人材育成の機会として活用すること。 ・ 期待レベルに達しているにもかかわらず、相対評価区分が下位区分となる者のモチベーションが低下するという課題については、絶対評価で評価が高止まりすることの弊害と比較衡量して対応を検討すべきである。 ・ 相対評価区分の下位区分に位置付けられることと、分限処分との間には相当の事務上の距離があり直結しないことを全庁的に周知すべきである。
結 論	・ 人事評価制度の目的が職員に理解されるよう周知を行う。 ・ 人事評価結果に対する納得性の向上のためには評価者と被評価者との間で行われる面談が持つ役割は非常に重要である。
資 料	
関 係 所 属	総務局、環境局、都市交通局、旭区役所