

那 覇 市 教 育 委 員 会 会 議 録

平成27年度第11回（定例会）

署名人 神村 洋子

委員長 添石 幸伸

開催日時 平成27年9月17日（木）

開会 午後3時00分

閉会 午後3時30分

開催場所 那覇市役所11階 1101AB会議室

出席委員 添石幸伸委員長、喜久里美也子委員、饒波正博委員、神村洋子委員、渡慶次克彦教育長

議 事 日 程

- 1 議案第24号 那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程の制定について【総務課】

出席職員

【生涯学習部】伊良皆宜俣部長、屋比久猛義副部長

（総務課）山内健課長、佐久川敏明副参事、平良尚子副参事、比嘉学主査、伊禮道子主査

会議録作成（総務課）赤嶺明日香主査

添石委員長

平成27年度第11回教育委員会会議定例会を開催いたします。本日の会議録署名は神村委員にお願いします。議案第24号「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程の制定について」を議題といたします。伊良皆部長、お願いします。

伊良皆部長

それでは議案第24号「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程の制定について」、那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程を別紙のとおり制定する。平成27年9月17日提出。教育長 渡慶次克彦。提案理由、地方公務員法の一部改正に伴い、現行の那覇市教育委員会人事評価規程を改正する必要があるため、この案を提出する。1ページ以降につきましては総務課のほうで説明いたします。

山内課長

説明いたします。お配りした議案第24号の7ページに沿って、この改正の経緯、概要を説明させていただきます。那覇市では平成15年度から人事評価制度を実施しております。現行の人事評価制度は一般職員が能力評価のみ、管理職職員が能力評価及び業績評価（目標管理）、この2つの評価を実施しております。能力評価とは、職務遂行能力、つまり職務を遂行するに当たって発揮した能力を基に評価するものでございまして、例えば説明力とか文書作成力、IT対応技能。管理職職員に当たってはマネジメント能力とか政策形成能力、そういうものを評価するものでございます。業績評価は、職員に応じて職員がその職務について遂行した実績に基づいて評価するものでございます。今の評価はこのように行っており、評価につきましては特に給与等の処遇には反映されておられません。現行の人事評価は、職員の育成、研修または配置換えに関する人事行政の基礎資料として活用するというところで、給与、昇任には反映されておられません。この人事評価は、地方公務員法の規定に基づいて実施されているものでございますけれども、平成26年5月に、この地方公務員法が一部改正されました。そして新たな人事評価制度が導入されることになっております。それに伴って本市においても全庁的にこの新人事評価の制度を導入することになりました。教育委員会においても教育委員会の人事評価規程を全部改正する必要がありますので今回、議案として挙げている次第でございます。地方公務員法の一部改正、内容でございますけれども、改正された地公法においては、能力評価及び業績評価、この両面を把握した上で行われる人事評価制度を導入することが義務付けられております。そしてその人事評価を先ほど申し上げましたが、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものと明記されております。旧法では評価を行うのですけれども、評価の定義、活用の仕方が具体的に明記されていないところがありました。そこでどのような評価項目を行うか、人事管理が十分に活用されていないという問題点が指摘されていたところでございます。次のページ、新しい法律の条文で第6

条、任命権者のところでカッコ書きがありますけれども、これが人事評価の定義でございます。「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう」ということで、人事評価というものを明確に規定しております。そして23条の2では、「任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする」ということで、これも人事評価の活用について明記して義務づけているところでございます。先ほど申し上げましたけれども、新しい人事評価制度を規定した地方公務法が平成28年4月に施行されますので、那覇市としても平成28年4月に新人事評価制度を導入する予定で、本年10月1日から試行運用していくという考え方でございます。次、7ページになりますが、現行の人事評価制度から主な変更点等と書いてありますが、変更点というよりも相違点です。①全職員へ目標管理制度を導入。全職員に能力評価及び業績評価の二本立てによる人事評価を導入するというところでございます。②苦情相談の仕組みを拡充。現行は苦情相談のみ規定でございます。将来的に給与や昇給などの人事管理の基礎として活用することが明記されておりますので、それを苦情相談と苦情処理の2つの方法により対応するという事になっております。③評価者研修の実施。これは現行規定にはないのですが、評価される側ではなくて、評価する側、管理職の方々の評価能力を向上するために必要な研修を実施すると明記しております。④人事評価推進協議会の設置。これは部局等のアンバランスを調整する仕組みを整備ということでございますが、これが先ほどから申し上げておりますように、人事に活用されますので、例えば評価者によって、また部局間によって評価の甘い、辛いというアンバランスが生じてくる可能性があります、そういうことを想定して、それを調整する場として、この人事評価推進協議会の設置を規定してございます。米印ですけれども、給与等への処遇反映については、現段階では改正地公法が施行されていないことや職員組合と協議中であること等から、次回改正時、平成28年4月予定の規程に盛り込む予定となっております。今回、10月1日から3月まで試行的に運用して、その結果を基に4月1日から本格的実施となりますけれども、それまでの暫定的な規程の改正ということになります。これで、教育委員会事務局規程については原則、市長事務局の職員規程に準じて改正しております。主に市長のところを教育長又は教育委員会に読み替えたり、教育委員会の体制に合うような文言に修正しております。続きまして条文の内容につきまして参考資料1に沿って、担当より説明していきます。

添石委員長
比嘉主査

お願いします。

参考資料1の1ページ目ですが、市長部局の見え消しという事で、市長部局とど

こが変わったのかがわかる資料で説明していきたいと思います。まず二重取り消し線が市長事務部局の文言を取り消したもので、太字が教育委員会用に読み替えた文言となっております。1番目の題名、「那覇市市長事務部局等職員の人事評価実施規程」の「市長事務部局」を消しまして、「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程」という題名になっております。現行の那覇市教育委員会人事評価規程を全部改正する教育委員会訓令となっております。主だった条文を説明していきたいのですが、第2条で用語の定義を規定しております。ページを捲っていただきまして2ページ目、第5条で定期評価の方法について、能力評価及び業績評価の二つによって行うと規定しております。第2項で能力評価の方法、第3項で業績評価の方法について規定しております。3ページ、第8条で評価者研修の実施ということで、先ほど課長から説明がありました、評価能力を向上する必要があるということで、評価研修の実施という規定を設けております。第9条、第15条において評価の方法や評価の流れについて規定しております。4ページの第16条で、苦情の対応については苦情相談、苦情処理の二つにより行うと規定され、第17条で苦情相談について規定しております。苦情相談は、定期評価に関する苦情を幅広く受け付けるものとし、2項で苦情相談は被評価者の申出に基づき、当該被評価者の二次評価者が対応するという規定で、口頭でもメールでも良いとなっております。第18条で苦情処理についての規定がありまして、苦情処理につきましては定期評価の結果に関する苦情と苦情相談で解決されなかった苦情のみを受け付けるものとするとなっております。2項で苦情処理については書面による申出に基づき、教育委員会のほうでは生涯学習部総務課長が行うと規定しております。第19条で人事評価推進協議会の設置ということで、先ほど、説明がありました部局間のアンバランス調整をするために、この協議会を設置すると規定しております。第20条は委任ということで、この訓令で定めるもののほか、人事評価についての詳細等については要領や運用等で教育長に委任して定めるということを規定しております。6ページの付則の第2項ですが、こちらは地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律により、人事評価制度の施行が義務付けられたことを踏まえ、当該施行に向けた試行的実施として行うものとする明記しております。また4月の本格実施の前に一部改正を行う予定をしております。規程の内容については以上になります。

添石委員長

それではただ今ご説明いただいた議案に関しまして、ご意見、ご質問がございましたらよろしくお願いたします。はい、神村委員。

神村委員

言葉の意味について、19条の人事評価推進協議会の設置ですが、「教育長が指定する部長等」とありますけれども、教育委員会において部長と指定した場合はお二人ということで、人数的にはとても少ないのではないかなと懸念があります。

苦情が出てきたとき、話し合いをするのに人数が少ないのではないかとこのころで「等」という言葉、どういう意味合いを持たせながら使っているのでしょうか。

添石委員長

お願いします。

平良副参事

「等」には、部長も含めてですが、両副部長、それから人事を担当している総務課長も入ってきます。場合によっては教育長もその中に入ってくるかもしれないということで、「等」という表現をしております。

神村委員

わかりました。そういうニュアンスかなと思ってはいたのですが、二人だと、とても重いかなと思ってしまったので質問いたしました。

添石委員長

ほかいかがでしょうか。はい、饒波委員。

饒波委員

2ページと3ページの間の表ですけれど、7条で部長級の二次評価者がいないのですが、支障はないのでしょうか。

添石委員長

お答えください。

山内課長

支障なしというよりは、部長の上の役職は教育長しかないものですから、教育長を第一次評価者というふうにやっていて、第二次評価者はいないということです。

饒波委員

そうすると部長が異議申立てをした時、第二次評価者で対応するとなっていますが、誰が担当するのでしょうか。

山内課長

これは教育長という事になります。

饒波委員

わかりました。

添石委員長

ほかにいかがでしょうか。はい、喜久里委員。

喜久里委員

苦情相談の仕組みを、もう少し説明していただけますか。

平良副参事

苦情相談というのは、人事評価制度全般に関する苦情相談ということです。制度全般に関して「これはどうなっているか」、「これはちゃんとできているのか」という相談になりまして、この窓口が二次評価者になります。苦情処理というのは人事評価の結果に関する事になりまして、苦情処理の窓口は人事課長、教育委員会では総務課長となりますが、先ほども説明しましたが、自分が思っているより点数評価が低いというものを、二次評価者を通さずに直接、総務課長に相談ができるという内容になっております。

比嘉主査

補足として、人事評価の結果に関する苦情については、総務課長に直接言っても良いですし、二次評価者にいっても良い、2段階の構えになっております。二次評価者にまず苦情相談というかたちで「私の結果はこれで適正ですか」という相談をしても良いのですが、その相談で解決されなかったものが総務課長にいくと。総務課長にいく段階で苦情処理という処理になります。二次評価者にいくまでは苦情相談という段階なので、口頭で相談しても良いです。相談は人事評価全般に関することプラス、結果に関する苦情。口頭でやっても良いものです。それでも

納得できない場合に、書面で総務課長のほうに苦情処理を申し出するという仕組みを作っております。

喜久里委員 わかりました。

添石委員長 はい、渡慶次教育長。

渡慶次教育長 総務課長が苦情処理を受けた時、受け付けるだけですか。窓口になってその後どうするのか。処理という表現になっているけど、自分で評価していないものまで入っているのだから、受けただけでは処理できないのではないですか。その後どうするのですか。

平良副参事 この件は、苦情処理委員会というのを新たに設置することになります。

渡慶次教育長 19条の人事評価推進協議会とは別ですか。

平良副参事 はい、そうです。

渡慶次教育長 そうすると苦情処理があった場合、この処理はどこで行うのですか。

比嘉主査 まずは窓口があって、窓口で解決できなかった場合に苦情処理委員会というのを設置するのですが、その設置については新たに定める要領で定める予定をしております。

渡慶次教育長 どのようなメンバーになるのでしょうか。

比嘉主査 現時点では、生涯学習部長、副部長、申し出のあったところの部長、副部長、関係者、総務課長という予定をしております。

渡慶次教育長 この人事評価実施規程によると、「この訓令は、平成27年10月1日から施行する」と。10月1日からというのは実際にはテストケースみたいなものですよ。実際には28年度から行われて、苦情処理とか、具体的に苦情処理委員会が出てくるのが28年度末ということですよ。

比嘉主査 要領等も平成27年10月1日に施行できる準備をしています。制度自体の試行が始まり、始まった制度に対して人事評価の結果も開示しますので、それに対する苦情が出てくる可能性もあります。それに対する苦情処理委員会という要項、要領も10月1日施行できるように準備を進めております。

渡慶次教育長 平成27年度の途中において、この苦情処理委員会の出番が出てくる可能性があるということですね。

平良副参事 あるかもしれません。

渡慶次教育長 平成27年度は直接手当とかには反映はなく、平成28年度以降という話は聞いていますけれど、評価を受けたものにとっては、おかしいのではないかということもあるので、今年度の中でもそういったことはあり得るということですか。

比嘉主査 平成27年度においては10月1日から試行期間なのですが、もちろん評価もして行って、細かい要領の中で1月4日から1月20日辺りに最終的な期末評価を行うことになっております。その評価結果を、それぞれ皆さんに開示をしますの

で、その結果を見て不満を持つ方がいましたら、苦情相談もしくは苦情処理の手続きに進んでいくようなかたちになります。苦情処理までいった場合には、苦情処理委員会が2月もしくは3月辺りに開かれることになる可能性もあります。

添石委員長 はい、渡慶次教育長。

渡慶次教育長 19条の人事評価推進協議会の設置というのがありますよね、この協議会が苦情処理を扱わないというのであれば、19条の書き方が非常に漠然としていて、「人事評価制度の円滑な運用、公務能率の向上等のために必要な協議、連絡調整を行うため」とあるけれど、具体的にこの協議会は何をするのでしょうか。

添石委員長 お答えください。

比嘉主査 人事評価推進協議会というものは、各部局から出た結果が生涯学習部総務課に集まりますので、その評価結果を見て、極端に評価の付け方に甘い辛いがあった場合に、それを調整して部局間の均衡を図る役割を担うのが推進協議会になります。

渡慶次教育長 人事評価推進協議会は部長、副部長等で構成すると。公平さを保つための甘辛調整といいましたけれど、それぞれ考え方が違う中で、それぞれの頭の中の公平がどれかというのがちょっとわからない。人によって意見が違って、これを人事評価協議会の中で調整するのは大変な話ではあるけれども、やってみないとわからない。いろいろな想定が始まる前にありますが、これもやってみないとわからない。そういったことをやるということですね。

平良副参事 制度自体が今回試行ということになっており、全体的に走りながら物事を決めていくというような手法になっておりますので、なかなか「こうです」というのが言いにくいというのがあります。

添石委員長 はい、神村委員。

神村委員 2ページの4条、評価基準日は当該評価期間中の1月1日とするとありますが、正月ですよ。そういう日に設定できるのかしらと、ちょっとした疑問なんですけれども。

比嘉主査 評価基準日ということで1月1日現在在籍といいますか、休職等していない職員。1月1日を基準に4月から始まった年度の評価をすると。例えば6ヶ月以上の勤務がある方については評価対象にはなるのですが、1月1日現在に休職している方は評価対象にはならないという考えです。

神村委員 わかりました。

添石委員長 ほかいかがでしょうか。よろしいですか。先ほどから話があるとおり、評価する方もされる方も大変だと思いますけれども、ただここにある人事評価の狙いの背景の中で、「より高い能力を持った公務員の育成と住民サービス向上の土台をつくる」といった意味で、市民という立場からすれば非常に期待したいと思いますので、大変だと思いますが頑張ってくださいと思います。ではよろしいで

しょうか。ほかに質問がないようですので、議案第24号「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程の制定について」は、原案のとおり議決してよろしいでしょうか。

全 員

異議なし

添石委員長

議案第24号は原案とおり議決いたしました。それでは以上をもちまして、平成27年度第11回教育委員会会議定例会を終了いたします。

案件の審議結果

議案第24号	那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程の制定について	原案とおり可決
--------	--------------------------------	---------