

平成28年8月16日

調査結果報告書

三田市行政監察員 内 橋 一 郎 印

通報受理日	平成28年6月24日
通報の形態	・面接 ・郵便 ・電子メール ○FAX
通報者	○実名（※ ） 所属部署 ・匿名
通報内容	本年度より全ての一般職に人事評価制度が導入され、評価期間の4月1日から3月31日までに期初・中間・期末の3回の面談を実施し評価が決定されるとのことだが、期間評価中にもかかわらず、評価決定する期末面談は1月実施で、結果の通知が3月とされていることに違法性があると考え（2月、3月において、1月の調査結果を覆す事由ある場合は修正可能である旨は了知しているが、事実上困難であると考えられる）。 違法行為等の運用に違法性があれば是正してもらいたい旨希望と解される。
調査経過	6月24日 公益目的通報を受理 6月30日 市長に公益目的通報の概要及び対応方針を報告 7月 1日 三田市内部統制推進本部事務局宛てに公益目的通報に関する調査依頼（資料の収集・提出） 同日 事務局より、平成28年度の人事評価制度実施に関する資料の以下の提出があった。 ・平成28年度の人事評価制度実施要領 ・平成28年度の人事制度説明会日程及び説明会資料（管理職を除く）管理職説明会資料 ・制度説明後の質疑・回答 ・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の概要～人事評価の導入 ・三田市職員の人事評価に関する規則、三田市職員の人事評価制度に関する苦情等相談取扱要綱 ・三田市人事評価制度導入の経緯 ・人事評価制度マニュアル、人事評価集計シート 8月16日 市長に公益目的通報の調査報告を提出

調査結果	<p>調査の結果によれば、以下の事実が認められる。</p> <p>平成28年度人事評価実施要領によれば、評価期間は4月1日～3月31日であるので、この期間の職務遂行状況や業務の達成状況等が評価される。従って、この間の職務遂行状況や業務の達成状況等を評価するとなれば、期末の3月31日に行うというのが筋論とも考え得る。しかし、多数の職員の、4月1日～3月31日の1年間の職務遂行状況や業務の達成状況等を1日で行うことは実際上不可能であり、適正な評価を行うことができなくなる。従って、評価にあたっては、ある程度、前倒しして（例えば1月頃から）、ある程度の時間をかけて評価していくやり方をとらざるを得ない。</p> <p>確かに1月段階で評価されるとすると、残存期間の評価はどうなるのかという原理的な疑問が残るが、平成28年5月に実施された人事評価制度の説明会後の質疑において、「評価期間が1年となっているが、1月に期末面談を行うと残存期間の評価はどうなるのか」との質問がなされ、これに対し「期末面談時に到来していない目標については、面談時点における達成予測に基づき評価する」「結果が大きく異なる場合は評価結果を再調整する」との回答がなされている。</p> <p>期末の期間のみでの評価が実際上著しく困難であることに鑑みるならば、ある程度前倒した時点での一応の評価をし、期末面談時に到来していない目標については面談時点における達成予測に基づき評価し、加えて結果が大きく異なる場合は評価結果を再調整するという方法は、人事評価の実状に鑑みるとときには合理性を有するものであって、違法というに当たらないと考える。</p> <p>上記のとおり、現在の評価制度自体はシステムとして合理性を有し、違法というに当たらないにせよ、制度の在り方についての説明は、平成28年5月に実施された人事評価制度の説明会後の質疑においてなされたものである。本件のような疑義を生じさせないためには、継続的に評価者・被評価者への周知徹底に努めることが必要である。</p>
添付資料の内訳	なし
備考	なし

※実名は、本人が特に報告の希望を示したときにのみ記入する。

※書ききれないときは、別紙による。