

人事評価の基準、方法等に関する政令の一部を改正する政令案等の意見公募の結果について

令和3年9月10日
内閣官房内閣人事局
人事評価係

標記について、令和3年7月19日から令和3年8月18日までの間、広く国民の皆様から御意見を募集したところ、8件の御意見をいただきました。お寄せいただいた御意見と、御意見に対する考え方を取りまとめましたので、次のとおり報告いたします。

本政令及び内閣官房令については、意見公募した案に基づいて定められ、本日公布され、一部規定を除き、政令は令和4年10月1日に、内閣官房令は令和3年10月1日に施行されます。なお、内閣官房令については、検討の結果、規定の整理など、実質的な内容の変更をもたらさない形式的な修正を行い、別添のとおりとなっております。

NO.	意見提出者	御意見／御意見に対する当局の考え方		提出意見を踏まえた案の修正の有無
1	—	御意見	日本国の国益や日本国民の利益を最優先とし、外国勢力が喜ぶような方針は厳しく取り締まれる人材を重用して下さい。 倫理観がおかしい（女子大生貧困調査員、国防軽視）人や、犯罪まがい（補助金詐取、女性暴行）といった行為をする人は厳しく罰し、真面目に国に貢献する人を引き上げるような人事評価をお願いいたします。	無
		当局の考え方	御意見については、今後の参考とさせていただきます。	
2	—	御意見	【全般】 内閣官房令新第二条・第五条については、評価・面談に際して留意すべき事柄を規定しようとした条文のように見受けられるが、今般追加する必要はないと考える。 一部の評価・面談に際して留意すべき事柄は内閣官房令に規定し、これ以外に留意すべき	無

		<p>ことは人事評価のマニュアル、人事評価実施規程、各種通知・事務連絡で規定するのではバランスを欠く。各省各庁の運用を変更したいのであれば、閣議決定や人事管理運営方針等に規定すれば十分なはずである。もし本条が必要であれば、これまで人事評価のマニュアル、人事評価実施規程、各種通知・事務連絡で規定していた事柄を内閣官房令に全て規定すべきである。</p> <p>そもそも、以下のような不明瞭な条文であり、外郭団体団体でも参考にする条文であるのに内部の検討が十分であったのか甚だ疑わしい。</p> <p>【第二条】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主語が不明確であり、誰が「適切に評価」をするのか、また再評価、調整、確認は留意しなくていいかが不明瞭。 ・「管理又は監督する地位にある職員」とは誰を指すのかが不明確。(係員でも部下がいれば含むのか。管理職手当が出ている者か) ・特別評価において、なぜ能力以外も考慮しなければいけないのか。 <p>【第五条】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣官房令第11条第1項のみではなく、同条第2項の「交信」も含むようにすべき。 ・同令第12条第1項の面談は、評価期間前に行われるべきであるのに、なぜ面談が行われた後の10月1日施行としているのかがよくわからない。 <p>なお、新政令第6条第3項の規定が「通常のもの」から、政令第16条第3項の規定と同様に「求められる能力の程度に達している」に改正されることから、特別評価の5段階の最下位のみが条件付昇任期間中の降任処分となっていたものが、6段階の下位2つが条件付昇任期間中の降任処分の対象となることは有益な改正であると思う。降任、降格処分はもっと柔軟にできるようになることを期待したい。</p>	
	<p>当局の考え方</p>	<p>○内閣官房令全般に係る御意見について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回の人事評価の改善においては、人事評価を人材育成やマネジメントを強化するための組織改革・育成ツールとして活用していくことを大きなコンセプトの1つとしており、その理念を規定することにより重要性を示す観点から、新たに設けたものです。 <p>○内閣官房令第2条に係る御意見について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価を行う主体は評価者であるため、評価者が評価や再評価を行う際に留意することとなります。調整者等は、こうした点も含めて、従来同様、評価者による評価に不均衡が無いかが、調整者による調整が適当か等について、確認を行うこととなります。 ・「管理又は監督の地位にある職員」は、判断に迷うことがないように、通知等において対象 	

			<p>を示すことを予定しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別評価は、政令第 15 条第 1 項により、能力評価のみによって行われ、能力として考慮されることとなります。 <p>○内閣官房令第 5 条に係る御意見について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政令第 11 条第 2 項の「交信」は、同条第 1 項における面談を行うことが困難な場合に面談に代えて行うものであり、本条に規定する事項は、面談の代わりに行う交信の場合も同様となります。 ・本条の施行日は、人事評価の評価期間の始期と合わせ、10 月 1 日としておりますが、本条は、上記でお答えしたとおり、理念を規定することにより重要性を示す観点から、内閣官房令において規定したものであり、これまでも実施している内容であることから、特段問題ないと考えております。 <p>○政令第 6 条に係る御意見について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・御意見については、今後の参考とさせていただきます。なお、政令第 6 条第 3 項で規定される水準と、特別評価において上位の段階を付す能力の水準とは必ずしも一致するものではありません。 	
3	—	御意見	<p>1 改正後の政令第 6 条第 2 項ただし書について 内閣総理大臣が個別評語の段階数について判断することとなっているが、評価項目は各所轄庁の長が人事評価実施規程において設定することとされており（同政令第 4 条第 3 項）、標準的な評価項目を内閣総理大臣が定めるといった枠組みも存在しないことを踏まえると、条文構成に難があるのではないか。</p> <p>2 改正後の第 6 条第 2 項各号及び第 3 項について 新たな制度の下での 6 段階の評語について、それぞれの評語がどのような場合に付与されるのかが法令上明示されていないが、評語の定義・付与基準は人事評価制度における最も基本的かつ重要な事項であり、これを踏まえて任用や給与への活用が考慮されるべきであることからすれば、職員及び国民に対して説明を果たす観点から政令又は内閣官房令において明確に規定すべきである。なお、改正後の第 6 条第 3 項においては、職員に求められる能力が発揮されている又は職員に求められる役割を果たしているときに付す評語について規定しているが、このような能力発揮・役割遂行状況に対応する段階が複数設定されることになり、十分な基準たりえていない。また、現行制度においても各評語の付与基準は法令上定めていないことは理解しているが、今般の改正が有識者会議の報告書を受けて評語の識別性を向上させることを目的の一つとしているのであるから、新たな評語の付与基準を徹底する政策的観点からも法令事項と位置付けるべきである。改正後の内閣官房令第 2 条において、管理監督職員の評価に当たっての「留意事項」を官房令事項としているのに比べても明らかにバランスを欠いている。</p>	無

			<p>3 内閣官房令が定める手続事項について 苦情処理について、内閣官房令第4条（改正後の第6条）において、確認を経て開示された評語について苦情処理を行い、評価結果が適当でない場合には再度の評価・調整が可能とされているが、他方で、同令第6条（改正後の第8条）により、確認後の記録書の修正はできないとされている。評価に問題があったと認められた場合にも記録書上の評語の修正ができないこととなれば苦情処理の意味がない上、被評価者の名誉にもかかわる問題である。人事評価に対する職員の納得感を向上させる上でも、このような手続に関する条文の不備はこの機にぜひ見直すべきである。</p>	
		<p>当局の 考え方</p>	<p>○政令第6条第2項ただし書きに係る御意見について ・能力評価の評価項目については、標準職務遂行能力の類型を示す項目として人事評価実施規程に定める項目となっていることから、条文上の問題はないと考えています。</p> <p>○政令第6条第2項各号及び第3項に係る御意見について ・政令第6条第3項において評価の基本基準を定め、法令として必要な措置を講じています。基準の詳細は各府省で定める人事評価実施規程で明確に規定されることになり、その協議等を通じて政府全体の統一性の確保等を図ることとしています。評語の定義や基準についての説明、明確化、徹底等については、各種文書を整備するなど必要な取組を進めてまいります。</p> <p>○内閣官房令に係る御意見について ・今回の改正事項ではありませんが、苦情処理において開示された評価結果が適当であるかどうかについて審査が行われ、当該開示された評価結果が適当でない判断された場合に、再び、実施権者が評価や調整を行わせ、それを踏まえて確認を行うに至った場合には、その評価結果が記載された記録書が、確認が行われた記録書となります。</p>	
4	—	<p>御意見</p>	<p>非正規雇用で、能力が賃金に見合っていない場合、契約を満了としてください。そのため非正規雇用であるべきはずが、ただ予算の関係だけで人員が配置されていて、能力有無ではなく、運の良さで雇用されている人が見受けられます。今回の改正で、指導がパウハラになるという風潮を無くし、正しい雇用を望みます。 また正規であっても、指導を必要とする方はいます。 働く上で、不公平にならないよう、一生懸命まじめに働いている人が優遇される環境であることを望みます。</p>	無
		<p>当局の 考え方</p>	<p>御意見については、今後の参考とさせていただきます。</p>	

5	—	御意見	<p>定期評価における標語の区分を変えるのは良いが、評価者・被評価者双方にとって分かりやすいものにしていただきたい。標語の表現が曖昧であると実際の評価も曖昧になるので評価の人事への活用も不十分となる。</p> <p>また、人事評価についての通知や解説書きが分厚くなる傾向があり、独りよがりですぐに分かりにくい。少ないページで伝えたいことを明確にしていきたい。</p> <p>オンラインによる面談については、コロナ禍や評価者の出張旅費の削減の観点から推進すべきと思うので賛成である。</p>	無
		当局の考え方	<p>評語の区分等については、評価者や被評価者等にとって分かりやすい形でお示しできるよう、引き続き取組を進めてまいります。</p>	
6	—	御意見	<p>公務員の場合、できる職員にばかり仕事が集中し、ワークライフバランスを崩す例が続発する一方、できない職員は仕事を頼むことすら困難であることから暇になり、そのことに気付いた当該職員がますます意図的に能力を退化させたり、テレワークばかりしたりする例が横行している。</p> <p>このような現状は公務員待遇の面からみても望ましくない。そこで以下の改善を盛り込んでいただきたい。</p> <p>(1) 成果を上げた職員には2年間、「楽な出先機関」への報奨的異動を認める。</p> <p>(2) 上記の意図的な過怠職員には2年間、「忙しい部署」への懲罰的異動を設ける。</p> <p>(3) 期末手当と勤勉手当の割合を1:10程度にする。</p>	無
		当局の考え方	<p>御意見については、今後の参考とさせていただきます。</p>	
7	個人	御意見	<p>人事評価については、評価段階を増やしても逆に減らしても、結局は上司の主観で判断されることには変わりないし、客観的評価になるように工夫しても、どうしても、個々の被評価者の不満は解消できないのはやむを得ないところです。常に、きちんと評価できるように不断の改正を行うことには賛成ですが。</p>	無
		当局の考え方	<p>評語の趣旨等が徹底されるよう、引き続き取組を進めてまいります。</p>	
8	個人	御意見	<p>匿名希望の個人です。</p> <p>意見は、次のとおりです。よろしくお願いいたします。</p>	有

		<p>(1) 人事評価の基準、方法等に関する政令の一部改正について</p> <p>幹部職員以外の職員について、その能力や実績をきめ細かく的確に把握・評価するための改正と概要に書かれていますが、幹部職員こそ、その能力や実績をきめ細かく的確に把握・評価するための改正が必要だと思えます。</p> <p>これを棚上げして、幹部職員以外の普通の職員の評価ランクを5から6とする改正を行うのは反対です。そもそもランクを5から6にすれば、その職員の能力を十分に発揮させることができるという具体的な根拠は、どこにも示されていません。</p> <p>総務省の官僚のように接待漬けの幹部職員を出世させないためにも、幹部職員こそ厳しく評価して選別する仕組みを作るべきです。</p> <p>オンラインによる面談実施の明確化については、遅すぎます。このコロナ禍で対面で面談を行っていたとは驚愕です。もっと速やかに実施すべきだと思います。1年遅いです。</p> <p>(2) 人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令の一部改正について</p> <p>「人事評価の面談に当たって、職員の強み・弱み（秀でている点・改善点）の指導・助言を行うとともに、職員の果たすべき役割の認識を共有するよう努めることとする規定」と「管理又は監督の地位にある職員の評価に当たっては、効率的な業務遂行、適切な業務管理、部下の指導育成に特に留意して、求められる能力や果たすべき役割に応じて、適切に評価を行う旨の理念を示す規定」を新たに設けると概要に書いてありますが、こんなものは職員の評価を行う立場の者が当然に身に着けるべき姿勢ではないでしょうか。わざわざ規定を設けないと人事評価が適切に行えないとは、今の国家公務員の能力レベルが低すぎるのではないのでしょうか。がっかりです。</p> <p>なお、この改正案の第5条ですが、その中で「第十二条第一項」とあります。しかし、この内閣官房令には第12条が見当たりません。何かの間違いではないですか。</p>	
	<p>当局の 考え方</p>	<p>○政令に係る御意見について</p> <p>・幹部職員の評価に係る御意見については、今後の参考とさせていただきますが、評語区分については、幹部職員は、人事評価結果の人事管理や人材育成への活用が限られていることに鑑み、今回、細分化を行わないこととしております。幹部職員以外の職員について</p>	

		<p>は、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握できる仕組みとなるよう、引き続き検討を進めてまいります。また、オンラインによる面談実施の明確化については、周知等に係る取組を進めてまいります。</p> <p>○内閣官房令に係る御意見について</p> <ul style="list-style-type: none">・今回の人事評価の改善においては、人事評価を人材育成やマネジメントを強化するための組織改革・育成ツールとして活用していくことを大きなコンセプトの1つとしており、その理念を規定することにより重要性を示す観点から、新たに設けたものです。また、第5条の「第十二条第一項」に係る御指摘については、政令第12条第1項のことであり、修正しております。	
--	--	---	--

○提出意見数：8件