

議院運営委員会(2017 年 5 月 10 日)

人事官の任命同意に関する件(国会同意人事)

- ・人事院総裁としてのこれまでの取り組み
- ・国家公務員における人事評価制度の在り方に対する見解

○吉川沙織君

民進党の吉川沙織です。

今、一宮参考人、所信の中で、働き方改革に資するフレックスタイム制の拡充等を図ってきた、こういう御発言がございました。実際、平成 27 年 8 月 6 日の人事院勧告の中でフレックスタイム制の拡充というのが盛り込まれて、平成 28 年 1 月の常会冒頭、法律第一号として改正給与法が成立をして、その中にも実際これが盛り込まれて制度は始まっています。

ただ、昨年 11 月 24 日、参議院総務委員会で、私、このフレックスタイム制の利用状況、国家公務員と地方公務員分、それぞれ内閣人事局と総務省に尋ねましたところ、地方分は把握されていたんですが、国家公務員分は、アンケート調査こそ行っているものの、把握はされていないようでした。把握すべきと考えますが、いかがでございましょう。



○参考人(一宮なほみ君)

フレックスタイム制は、柔軟な働き方を可能にする観点から非常に重要な施策でもありますし、特に女性の登用、活躍に向けても非常に便利な制度でございます。



そういう意味では、活用は促進するべきだというふうに思っておりますし、かなりフレックスタイム制、利用している者も多いというふうに認識しておりますが、まだ、どのような形が一番フレックスタイム制として工夫できるのかと、そういったことについて、現実に実行した上で、各府省で運用することによってどういう形の工夫例があるかということ人事院としては集めた上で、また各府省に提案して

いきたいというふうに考えておりますので、把握することは大事であるというふうに考えております。

○吉川沙織君

施行されてから間がないのは事実でございますけれども、昨年 11 月 24 日現在で、総務省の方では各自治体に聞き取りをしてしっかり答弁があったんですが、内閣人事局の方はアンケート調査の結果だけでございましたので、より良い制度をつくっていただいたのであれば、それが使われなくては意味を成さないと思いますので、是非把握をするよう進めていただければと思います。



それでは次に、前回、一宮参考人は、平成 25 年 5 月 24 日、当参議院議院運営委員会の質疑の中で人事評価についてこうおっしゃっています。「能力・実績主義のその徹底というものを、まだまだ現場が不慣れでございますので、その辺りが本当に適切な評価ができているのか、それから、それに基

づく処遇がきちんとできているのかということをしっかりと検証してまいりたいと思います。」。

あれからもう 4 年たっております。先ほど、本年 2 月、行(一)の職員を対象に意識調査を行ったとございますが、それ以外で、平成 25 年の所信の質疑からこの間、そういう人事評価に対して検証というものを、一宮参考人、行われましたでしょうか、お教えてください。

○参考人(一宮なほみ君)

特に人事評価に特化した調査等を行っておりませんが、優秀な職員を採用して、そしてこれをどのように育



成していくかということが大きなテーマの一つでもございますので、それを考える過程において、非常にこの人事評価の在り方がどういう形にあるのが一番適切であるかということについては、各府省等と聞き取りもしながら協議、議論などをして、昨年の、人事院が年に一回国会と内閣に報告しております年次報告書の中でも取り上げまして、詳しく説明したりなどしているところでございます。

○吉川沙織君

今ほど引用しました平成 25 年の当議院運営委員会の会議録では「まだまだ現場が不慣れでございます」と答弁をされて、今ほど、これまでの質疑の中で、人事評価に関する質疑の中では、慣れてきた頃とありました。

この 4 年間で随分人事評価制度というのは国家公務員の中でのなじんだという、こういう認識でいらっしゃるんですか。

○参考人(一宮なほみ君)

先ほどもお話いたしました意識調査を行うときに、やはり職員の不満というのは、人事評価が適切になされていない、それによる処遇が適切になされていないという意識が強いのではないかという問題意識を持ちながら調査したわけですが、担当した職員一同意外に思ったのが、先ほども御紹介いたしました、人事評価の制度についての理解度と納得感についての満足度がかなり高かったものですから、ああ、これはやはり大分この人事評価制度が浸透してきて、それぞれの上司、評価者の方が慣れてきて、よく職員と話し合いながら実施している、運用が適切になされているのだなというふうに納得した次第でございます。



○吉川沙織君

官と民と公に分けるならば、国家公務員なんかは官の最たるものだと思います。一時期から成果主義ですとか人事評価の考え方が一気に社会に浸透してきて、私が前に勤めておりました会社でも、どちらかといえば

公的な分野を担う企業だったんですが、私が在職していた途中から成果主義に基づく人事評価が入ってきました。



民や公までならいいと思うんですが、実際、市場原理になじまない様々な公的な仕事を担う国家公務員にとって人事評価制度というのは果たして本当になじむのかどうか、その点について、もし御見解があればお聞かせいただきたいと思います。

○参考人(一宮なほみ君)

成果主義に関しましては、確かに公務の場合には民間と違って数字で成果が出るというようなことでもございませんし、また、グループで仕事をするという組織的な仕事の仕方というのがあるので、必ずしも成果というものに特化した評価ということにはなじむものではないというふうに考えておりますが、やはりマネジメント能力のない者が上司にあっては困るので、そういう人たちは役職を付けるのではないというようなことなど、やっぱり適性というものに合わせた人事をしていく、そして、余り成果が上がらない、働きが悪いというような人にまで同じような形で処遇していくということについては、周りもよく見えていますので、士気が下がってくるのではないかと、そういう意味では人事評価制度というのは公務になじんでいくものであるというふうに考えております。

○吉川沙織君

私も、官、国家公務員の皆さん、もちろん私は営業でしたから数値で営業の売上げが出るので評価もしやすい側面はあったと思いますが、とりわけ国家公務員、公務部門においてはそれがしづらいのではないかと思います。

ただ、人事院としては、目標値を設定させて評価を行うという、こういう方針にかじを切っていますが、評価のため余りにも客観性に欠ける数値だけを偏重したり、数値の定義の曖昧さを放置したまま評価するのであれば、特に公務部門においてはかえって実態を反映しないものになる可能性が、おそれがあるという思いがありますので、そこはその辺も加味しながら、人事評価マニュアル、去年も改訂されて、今年も改訂されておられるようですけれども、それが本当に果たして実効を上げているのかどうかということも見ていきたいと思いますので、一宮参考人、もし人事院総裁にもう一度おなりになるのであれば、その辺も是非見て、公務員の評価制度をどこまでやるべきなのかということも加味しながら指揮を執ってほしいと思います。

ありがとうございました。