議題２　人事考課における考課者について（稲沢市提出）

市名	回答
豊　橋　市	豊橋市においては、全職員を対象に人事考課を行っており、直近の上司（主幹又は課長補佐）が第一次考課を行っている。第一次考課者と離れた職場で働く職員もいるが、考課者は、日常の業務の報告を受けたり、直接職場へ出向き観察を行うことで、被考課者の日常の職務に係る事実の把握に努めている。また、被考課者の自己評価を確認する機会を設け、事実確認の刷り合わせを行い、より正確な考課結果となるよう努めている。
岡　崎　市	一次評価者にあたる主幹・副主幹等が配置されていない現業事務所等の職場において、一次評価をその職場を所管する所属の主幹・副主幹等が行うが、被評価者の日常行動や業務内容を把握にあたり、所属長が「評価補助者」を指定・設置することができ、一次評価者は評価補助者に意見を求めることができる制度としている。
一　宮　市	当市においては評価者は管理職員に限定していますが、その者が複数の施設長を兼務するなど、評価者が現にその職場に勤務していないケースも存在しています。現状ではそうした場合でも、職制上の上司に当たる者が評価をしています。また、一部の職場では、主査職が被評価者の職務行動記録を評価者たる上司に報告するなどの手法により評価者が事実を把握し、評価する方法を取っているケースもあります。
瀬　戸　市	人事考課における考課者としての職責がある職員が配属されていない部署については、管轄する部署に配属されている職責者が勤務先関係者へのヒアリング等により人事考課を行っています。（例：学校勤務者における学校教育課）
半　田　市	全職員を考課対象者として人事考課を実施しています。 考課者となるべき職責の職員がいない場合にあたる学校用務員については、「一次考課者」を小中学校の教頭に依頼し、学校教育課長が「調整者」となり評価の調整を行っています。
春 日 井 市	考課者たりうる者がいない職場においては、職位がより上位の者を考課者としている。
豊　川　市	本市でも平成28年度からは、人事評価の被評価者の拡大を考えています。例えば、現在行っていない臨時職員や派遣中の職員がこれにあたります。 臨時職員については評価者がいますが、派遣中の職員については、評価者がいない場合があります。派遣中の職員の人事評価については、派遣先の所属長による人事評価等に基づき、評価を行う方法が考えられますが、詳細については検討していく必要があると考えています。
津　島　市	現在、主幹級以下の職員の1次評価者を課長級職員が担っており、一部の出先機関において、その機関の長が評価者の職責ではないが評価補助者として評価を行い、それを参考として評価者が最終決定を行う事で対応しております。（例：保育園）
碧　南　市	全ての正規職員及び再任用職員について勤務評定を実施しており、第１次評定を係長級が行っている。まれに、評価者が常時、被評価者を観察できない施設等はあるが、適宜、訪問するなどして、各自で状況を把握してもらっている。
刈　谷　市	本市におきましても、評価者である管理監督者と異なる勤務場所で、担当職員のみで勤務をしている施設がありますが、評価者である管理監督者が業務の進捗状況の確認や面談などを随時行うことにより、人事評価を行っております。
豊　田　市	当市は、１次考課者から３次考課者までの複数での考課を実施しています。施設に配属された職員について、一般職においては１次考課者となる職員が必ず施設に配属されているため、単独での配属はありません。 国県等派遣職員については、月に一度の報告や人事考課面接等を通じて、コミュニケーションを図るよう努めています。

市名	回答
安　城　市	本市では、臨時職員以外の職員（正規、再任用、嘱託、任期付）全員を対象に人事評価を行っている。基本的にはその職員の上司に当たるものが職員との面談の上評価を決めることになっており、第１次評価者を係長、第２次評価者を課長、第３次評価者を部長、最終評価者を企画部長としている。 稲沢市同様、職場によっては評価者がその職場にいない場合（施設など）があるが、職場が離れていても上司である評価者が個々の勤務状況を把握し評価することは当然のことと考えている。 評価者においても、被評価者においても、それぞれ人事評価制度に関する研修を実施しており、その仕組みについては特に問題はないと考えている。
西　尾　市	本市における人事考課は、勤務期間が３月に満たない休職者などの一部の職員を除き、全職員を対象に実施しております。 勤務状況を把握しづらい職場も存在しますが、考課者には被考課者の日頃の職務行動を把握し、日々の指導や面談を通じて、常に問題や課題を共有するよう通知しております。
蒲　郡　市	平成２８年４月からの制度実施に向けての人事評価システムを構築するために、今後、委託業者との打ち合わせを行っていく段階であるため、人事考課の手法についてもシステム構築とあわせて今後、検討していく予定である。
犬　山　市	本市では、人事評価制度においては、 ①係長職（統括主査）未満の職員は、課長補佐、課長 ②係長職・課長補佐は、課長・部長 ③課長職は部長、副市長 ④部長職は副市長　　が、評価を行っています。 評価者が把握しづらい１人職場（出張所、学校栄養士、児童センター職員など）の評価は、本人による自己評価の内容を評価者が検証し、承認すれば、それを評価結果としています。 また、県実務研修生や東北復興支援などで外部へ派遣している職員については、１年目については、前年度の評価を引き継ぐこととし、２年目以降は、その評価を再び引き継ぐかどうか派遣元の所属長と話し合うこととしています。
常　滑　市	本市においては現在人事評価制度を試行段階ですが、例えば小中学校の用務員など、上司である被評価者と評価者が同じ勤務場所におらず、評価者が被評価者の勤務状況を把握しづらいケースがあります。そのような場合は、学校長に評価を依頼するなどして対応しています。
江　南　市	現在、部長職を除く全職員に対して人事考課を実施しているが、地方公務員法の改正に伴い、平成２８年度には人事考課の対象を部長職まで拡大することを検討している。 支所等の出先機関や県等への派遣職員について、考課者が職場にいない状況が一部あるが、そうした場合は、随時、考課者がその職場に赴いて、被考課者の勤務状況を把握するようにしている。
小　牧　市	組織の規模や評価者足りうる管理職などの職員の配置状況によるが、評価者足りうる職員が配置されない場合は評価者に対しての人事情報提供者を配置するなどして対応している。 しかしながら、国や他自治体への派遣職員については限界もあり、そのような場合は人事評価の対象外としている。
稲　沢　市	＜提案市＞
新　城　市	議題にある「考課者足りうる職責の職員が未配属」については、外部施設などが想定されますが、本市の場合は専任・兼務の差はあれ、施設の長や施設管理者にあたる職員を配置していることから、各所属において人事考課が行える状況は整っているものと考えています。
東　海　市	考課者が被考課者の勤務状況を把握しづらい場合は、該当する職場のリーダーと考課者が定期的な情報交換を依頼するなど、可能な範囲で実態を把握し考課を行っています。

市名	回答
大　府　市	施設の職員の評価をする際に、評定者とは別に、施設の長を評定補助者とすることで、勤務状況等を把握している者が評価に関わることができるようにしています。
知　多　市	本市におきましては、昨年度から従来の人事考課制度に代わる人事評価制度を導入しています。評価者につきましては、第１次評価者を所管課長、第２次評価者を所管部長と位置付けていますが、第１次評価者は、副課長及び施設長をその評価補助者として指定することができるという運用を図っています。しかしながら、職制の見直しに伴い、順次、副課長（６級）を廃止し、これに代わり課長補佐（５級）を設ける予定なので、将来的には課長補佐または（統括主任[４級]）を評価補助者とする予定です。なお、一部組合等への派遣職員につきましては、評価者がいないため、当市の人事評価は実施していません。※６、７級が課長となります。
知　立　市	考課者がいない課においては副市長が考課者となるが（知立市では監査委員事務局が該当）、知立市においても勤務状況が把握しづらい状況であるため、評価の判断基準となる手法については苦慮している状況である（副市長が同席する委員会などで業績や能力を判断するしかない）
尾張旭市	本市では、考課者となる職員が配属されていない職場はありませんが、ご質問のような状況下でも、考課者が被考課者の勤務状況等をできるだけ把握するように情報収集に努め、適正な評価を行うべきものと考えます。
高　浜　市	本市では平成１９年度より高浜市人事評価制度を行っているところであり、基本的にはＧＬ（課長）級が一次評価者、部長級が二次評価者、調整者を副市長としている。しかしながら保育園等になると管理職員が配置されていない園もあるため、主査級の園長にも一次評価者をお願いしている。そういった場合は二次評価者がＧＬ（課長）級、調整者を部長級として評価を行っている。
岩　倉　市	当市では、すべての職場において主幹級以上の評価者が配属されており、勤務状況を把握しづらい状況にはない。
豊　明　市	出先機関など評価者と被評価者が離れており、常に観察することができない場合がある。 その場合においても、起案や復命書の書類など評価に関わる情報を収集し、評価を行うこととしている。 また、出先機関にいる常に観察できる者を評価補助者として指定し、その者から情報を収集することもできることとしている。
日　進　市	日進市人事考課実施規程により役職ごとに１次考課者から３次考課者までの考課者を表にして定めている。また、日進市人事考課取扱要領により、「第１次考課者から第３次考課者までで該当するポストがない課（室）等の場合は、直近上位または直近下位の者を考課者とする。（ただし、直近上位と直近下位の両者がある場合には直近上位者が優先する。また、係長以下の者は考課者とならない。）」と定めている。考課者が被考課者の勤務状況を把握しづらい状況の場合は、本人や周囲者への定期的な聞き取りや、記録の依頼、確認などで対応する。
田　原　市	本市においては、全職員を対象として人事評価を実施している。現在、出先機関において、当該職員のみが勤務している場合があるが、組織上の上司により面談等や職場巡視を通じて勤務状況を把握し、面談を実施することにより、人事評価を行うようにしている。
愛　西　市	当市では、平成28年度からの人事評価の手法について現在検討中である。
清　須　市	本市の人事評価制度における１次評価者は課長（保育園等については園長）としており、評価者が配属されていない部署はありません。ただし、出向や派遣等により評価が困難な職員については、評価不可能として一律良好としております。
北名古屋市	現在、考課者足りうる職責の職員が配置されていない職場はありません。 もし、設問のような状況となった場合は、考課者が人事考課を意識して積極的に勤務状況を把握することになると考えております。
弥　富　市	現在、本市では技能労務職を除いた全ての職員を人事評価の被評価者としています。各所属長を１次評価者としておりますが、一部の出先機関においては、所属長と所属員がそれぞれ離れた勤務先となっているケースがあり、特に能力評価においては普段の職務行動が把握しにくいため評価が困難な状況となっています。人事部局としては当該所属長に対し適正な評価を実施するために、業務上の連絡や相談を密にするよう依頼をしてますが、現実問題として難しいという意見が強いため、本市としましても改善策に繋がるような考えをご教示頂けると幸いです。

市名	回答
みよし市	毎日勤務状況を把握することが難しい部署もありますが、目標設定時、評価時及び普段の面談等により、被評家者を評価するよう努めています。
あま市	検討中です。
長久手市	常時、評価者の管理下に所属でも、所属長（評価者）は、定期的に業務の実態を把握したり、面談する機会を設けて仕事ぶりを確認することは本来業務と考えられるため、その他職員と評価手法を変える予定はない。