

人事評価制度について

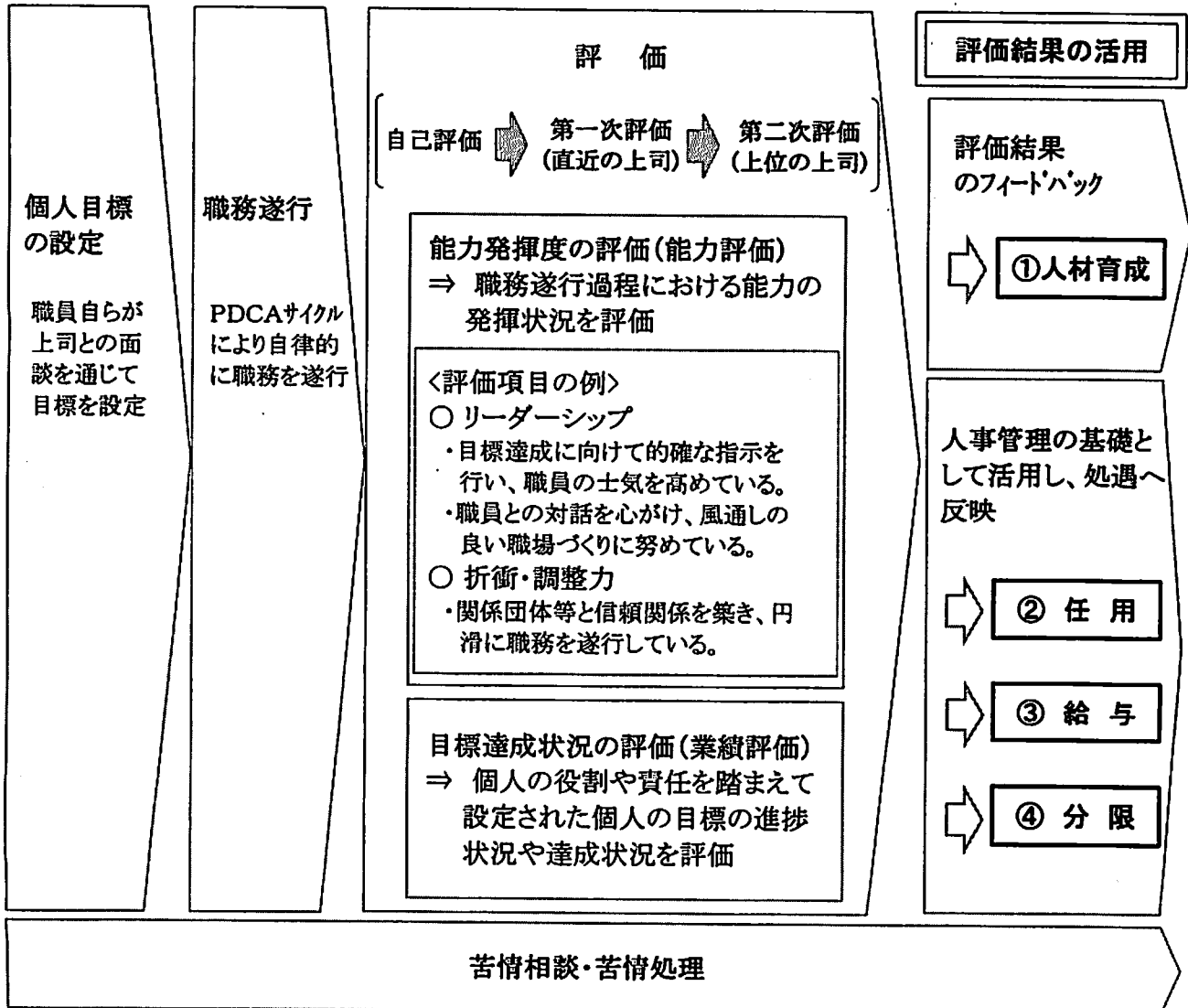
1 導入の趣旨

- 平成26年5月に地方公務員法が改正され、「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」および「組織全体の士気高揚、公務能率の向上」を図るため、人事評価を実施することが義務付けられた。
- 任命権者は、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・評価し、これを人事管理(人材育成、任用、給与および分限処分)の基礎として活用するものとされた。
- 地方公務員法の改正を受け、平成27年度に試行し、平成28年度から本格導入を行うこととする。

2 本県における人事評価制度の概要

平成17年度から、職員の育成や能力開発、職場の活性化などを目的として、職務遂行を通じた能力発揮度と目標達成状況の評価を行う「自律型人材育成制度」に取り組んでいるところであるが、この制度を人事評価制度に改編するとともに、その評価結果を職員の処遇に反映することとする。

【人事評価の流れ】



3 評価結果の活用

① 人材育成

職員が日常の職務遂行の中で発揮している能力を職員と上司とが把握し、その結果について双方が面談し、意見交換などを行うことにより、「強み」や「弱み」をより的確に把握した上で、強みを更に伸ばし、弱みの克服に向けて職員の能力開発の支援や自己啓発の促進につなげる。

(ア) 上司との面談を通じて目標を設定し、その達成に向けて自ら管理を行いながら職務を遂行する。

(イ) 中間および期末に能力発揮状況および目標達成状況について職員が自己評価するとともに、面談を通じて直近の上司が第一次評価を、上位の上司が第二次評価を行う。

(ウ) この評価結果を職員にフィードバックすることにより、次年度の職務遂行に反映させる。

② 任用

人事評価の結果により把握した職員の職務の遂行状況を基礎として、人事配置や昇任に際し、任用しようとする職の適性などの判断資料として活用する。

③ 給与

人事評価の結果を基に5段階に区分し、勤務成績に応じた昇給や勤勉手当の成績率の決定に活用する。

(ア) 昇給については、4月から3月までの能力評価と業績評価の結果を翌年度1月の昇給に反映させる。

(イ) 勤勉手当については、4月から9月までの業績評価の結果を12月期に、10月から翌年3月までの業績評価の結果を6月期に、それぞれ反映させる。

④ 分限

人事評価の結果により把握した職員の職務の遂行能力について、公務能率の維持の観点から、地方公務員法第28条第1項第1号の「勤務実績が良くない場合」の該当の判断資料として活用する。

4 苦情相談等の体制の整備

人事評価の信頼性をより高め、公正性を担保するため、苦情相談および苦情処理の体制を整備する。

5 実施に向けたスケジュール

(1) 平成27年度から全職員に試行する。なお、参事級以上の職員については、平成27年度から評価結果を処遇に反映させる。

(2) 試行結果を検証し、必要な修正を行った上で、平成28年度から評価結果の処遇反映を全職員に拡大する。