

人事評価制度資料

長崎県総務部人事課

人事評価制度導入について

人事評価制度導入の目的

職員の人材育成を主たる目的とし、評価者との面談や評価結果のフィードバックにより職員一人ひとりが自分の仕事を振り返り、考える機会を得られるような仕組みとしているほか、適正な評価と結果の活用により職員の士気が高まることを企図する。

人事評価導入の経過

県

H15～ 次長級及び課長級の一部で試行
 H17 次長級及び課長級職員について本格実施
 H18. 6 勤勉手当に勤務実績を反映
 H20. 4 昇給に勤務実績を反映
 H23～ 総括補佐について目標管理制度を実施
 H24～ 本庁参事、班長及び地方機関の課・室等の長を対象に目標チャレンジ制度を実施

・課長級以上については給与への反映等を含め導入済み
 ・班長以上については業績評価の考え方を導入済み

国

H18～H20. 12 当初は本府省課長、課長補佐級で試行(順次対象を拡大しながら実施)
 H19. 7 国家公務員法等の一部を改正する法律公布
 H21. 4 国家公務員法等の一部を改正する法律施行
 H21. 10 全府省で新たな人事評価を実施

全職員を対象に給与への反映等を含め、人事評価制度を導入済み

H26. 5. 14 地方公務員法の一部を改正する法律公布
 (人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎とする旨を規定)

※公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日に施行

人事評価制度の対象を課長補佐級以下に拡大して実施(平成27年度は試行)

〔人事評価の給与への反映等については、試行における課題等を整理のうえ、本格導入をめざす〕

人事評価のねらい

背景

- 地方分権の一層の進展により地方公共団体の役割が増大
- 住民ニーズの高度化・多様化
- 厳しい財政状況や行財政改革などにより、職員数は減少



個々の職員に困難な課題を解決する能力と高い業績を挙げるのが従来以上に求められている



能力・実績に基づく
人事管理の徹底

人材育成

・より高い能力を持った公務員の育成

組織全体の士気高揚、
公務能率の向上

組織のパフォーマンス向上

・住民サービス向上の土台をつくる

人事評価の仕組み

人事評価

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、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した上で行われる勤務成績の評価(地公法第6条)

業績評価

職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握

(項目例)具体的な業務の目標、課題を年度当初に設定し、年度末にその達成度を評価

能力評価

職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握

(項目例)企画立案、専門知識、協調性、判断力など

※公正に(第23条第1項)、定期的に(第23条の2第1項)行わなければならない。



人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用

能力本位の
任用

勤務成績を反
映した給与

厳正、公正な
分限処分

効果的な
人材育成

人事評価の基本的枠組

評価の方法

業績評価

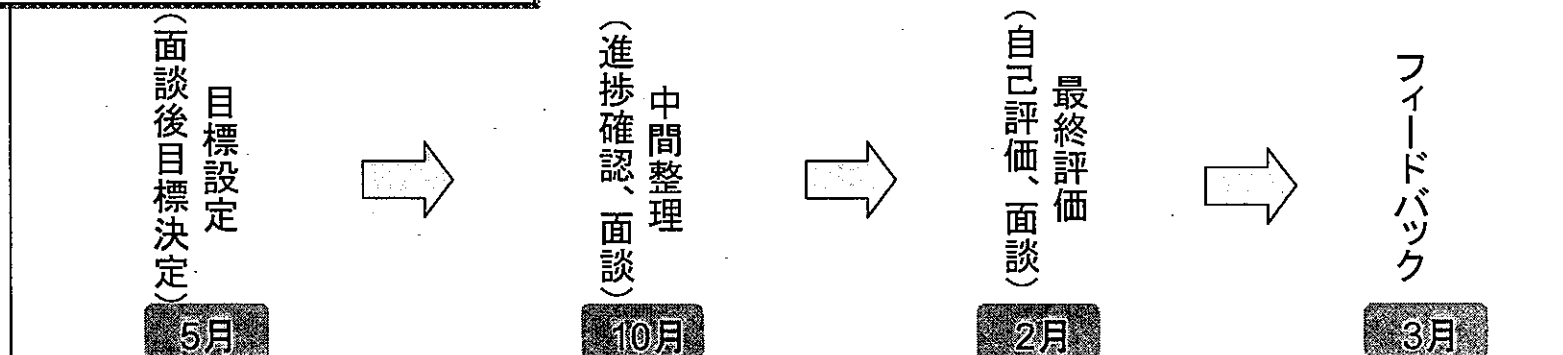
- ・評価期間(4月～3月)において、職務目標に対する達成度及び当該目標に対する行動(プロセス)を評価。
- ・職務目標は、組織目標との整合や、役職ごとに求められる役割等を踏まえ設定。
- ・評価にあたっては、目標の困難度についても考慮のうえ評価。

能力評価

- ・評価期間(4月～3月)において、役職に応じて求められる能力(標準職務遂行能力)に照らし、職務上とった行動がこれに該当するかどうかを評価。

※業績、能力ともに5段階で評価(絶対評価)。

評価の流れ(業績評価)



人事評価結果の活用

人材育成への活用

○ 人事評価の主たる目的は人材育成

被評価者にとって

- ・評価者との面談や評価結果のフィードバックにより職員一人ひとりが自分の仕事を振り返り、今後の改善につなげる
- ・強み、弱みを把握し、研修等を通じ能力開発につなげる

評価者にとって

- ・一連の評価作業を通じ、マネジメント能力の醸成につなげる

給与等への反映

○ 給与への反映

- ・課長級以上については導入済み
- ・課長補佐級以下については、試行結果を踏まえ検討。

昇給

能力評価の結果を活用

【参考：課長級以上の上位の分布率】 極めて良好5%、特に良好20～30%以内

勤勉

業績評価の結果を活用

【参考：課長級以上の上位の分布率】 特に優秀5～10%、優秀30%以内

○ 任用・分限その他の人事管理に活用

- ・課長級以上については、一定活用済み
- ・課長補佐級以下については、現行は勤務評定の結果を任用等に活用
→ 具体的な運用方針を今年度中に整理

人事評価制度の課題

- 評価基準の統一化
- 給与への反映方法
- 人材育成への活用
- 任用、分限への活用

