

○ 定員管理の在り方

(4) 人材評価システムについて

1 人材評価システムの基本的な考え方

合併後の行政環境の変化に対応し、高い専門性と行動力を持ち、新たな課題に積極的にチャレンジする優れた行動力を備えた人材を育成するためには、職員ひとり一人がどの分野に適性があり、どの分野の能力を伸ばす必要があるのかを把握する必要があります。

職務を通して職員の発揮した姿勢・意欲、能力、実績等を的確かつ客観的に確認・評価することにより、潜在的な人材、資質・能力等の発掘や適材適所での人材配置の実現を推進します。また、この評価結果を昇給制度や勤勉手当に反映させることにより、職員の意欲を高め、一層の資質・能力の向上等を推進します。

2 人材評価システムの現状

国においては、給与の年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映し得るシステム構築が必要との観点から、人材評価制度の試行を行い、その評価を昇給制度や勤勉手当に反映する仕組みの検討が進められています。

本市では、特に合併前の津市においては「津市人材評価システム」を整備し、実際に課長級以上職員を対象に試行的に実施し、その実施状況からシステムの運用の充実を進めてきています。

3 津市人材評価システムの内容

(1) 自己評価の実施

自らに要求されている職務内容を認識し、自己のあるべき姿を理解できるよう自己評価を実施します。

(2) 三者による評価

被評価者の日常の業務に係る取組姿勢、発揮能力及び実績について、公平性・公正性を保ち客観性・納得性及び職員全体のバランスに配慮した評価とするために、上位職二人と市長の三者による評価を実施します。

(3) 対話面接の実施

被評価者には、単に評価結果をフィードバックするだけでなく、改善点等について十分に話し合い、必要な助言を行えるよう対話による面接を実施します。

(4) 多面的な意見（考察）を踏まえた評価の実施

客観性、納得性等の観点から、被評価者の下位、同位又は上位に当たる職員から聴取した多面的な意見（考察）等を踏まえた評価を実施します。

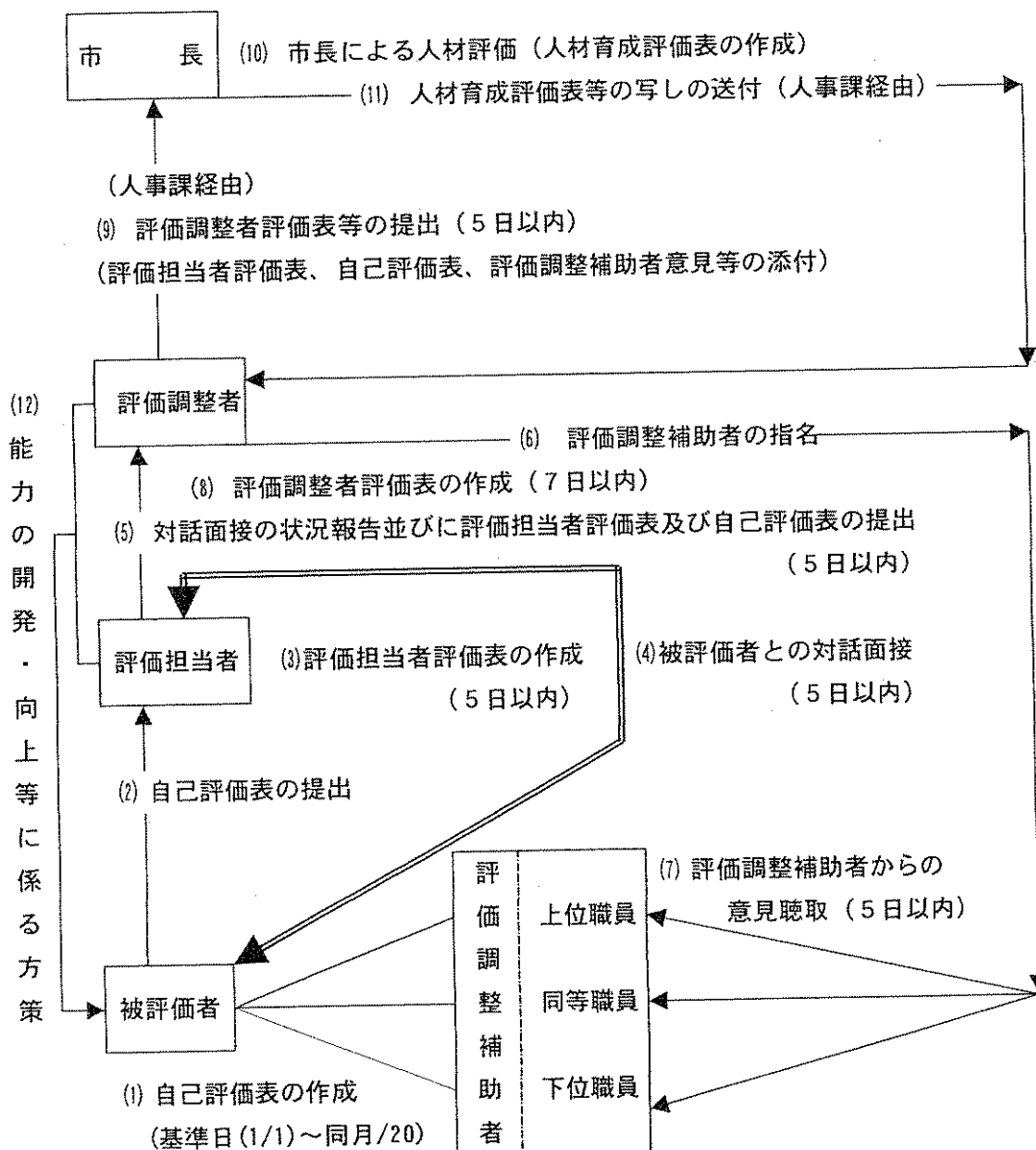
(5) 挑戦加点主義重視の人材評価

単に実績を評価するだけでなく、職員自らが設定する目標への挑戦意欲や努力及び遂行結果等を正当に評価にする挑戦加点主義重視の人材評価とします。

(6) 評価表（評価記録）の開示

評価過程の透明性を図り信頼性・納得性を確保する観点から、評価表（評価記録）を被評価者に開示します。

(7) 人材評価実施手順



4 課題

今後は、評価結果を昇給制度や勤勉手当に反映する仕組みの検討や、評価の対象となる職位等の拡大など、段階的な推進を図っていく必要があります。

5 実施に向けての方向性

評価結果の給与等への反映については、給与制度自体へのかかわりが大きいため、国等における人材評価制度の導入状況を見据えつつ、本市の特性や地域の実情や特性に応じた制度の検討を進めます。また、公共部門の仕事は、民間の仕事に比べてその成果が定量的に図りにくいことから、客観性・納得性の確保に努めながら、評価の対象となる職位等の拡大に努めていきます。