

目 次

○ 提言の要約

はじめに	1
第1章 人事評価制度の必要性	1
第1節 地方公務員を取り巻く社会・経済情勢等の変化について	1
第2章 課題	3
第1節 どのようにすれば評価結果が意義あるものにあるのか	3
第2節 どのようにすれば人事評価制度に対する不満は減るのか	4
第3章 政策提言	5
第1節 相対評価の完全実施	5
第2節 庁内横断的なプロジェクトチームによる制度設計	9
第3節 外部委員を活用した苦情窓口の設置	11
おわりに	13

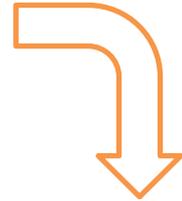
真の人事評価制度の活用について ～「仏作って魂いれず」にならないように～

人事評価制度の目的

- ◆能力と実績に応じた公正な処遇を行うことにより、職員の意欲と能力を向上させ、組織目標を効率的に実現する。
- ◆常に市民の立場に立って考え、分権時代に対応できる柔軟な発想と挑戦する意欲に富んだ職員を育成する。

問題点

- ・人事評価制度が十分に機能していない。
- ・処遇（給与等）へ反映している自治体が少ない。
- ・頑張った職員が報われない。
- ・人事評価制度が人材育成と事務効率化に反映されていない。



課題

- ① どのようにすれば評価結果が意義あるものになるのか
- ② どのようにすれば人事評価制度に対する不満は減るのか

提言

- ① 相対評価の完全実施
- ② 庁内横断的なプロジェクトチーム（PT）による制度設計
- ③ 外部委員を活用した苦情窓口の設置

効果

- ① 頑張った職員が報われるよう処遇（給与等）に反映することが可能となり、職員のモチベーションが向上する。
- ② 職員個々の能力や実績を把握して適材適所の人事配置が可能になる。
- ③ 職員が納得した人事評価制度の導入が可能になる。