

目次

● 提言の要旨

第1章 はじめに	1
第2章 人事評価制度の必要性	
I 人材から人財を創る「人財サイクル」ために必要なこと	1
II 地方公共団体における人事評価制度の必要性	2
第3章 全国的な現状	
I 導入状況	3
II 職員の意識	3
III 民間企業における業績評価制度への課題・問題点	4
第4章 課題	
I 人事評価が導入されない理由	5
II 人事評価制度を実施しているA市の現状	5
第5章 政策提言	
【提言1】総合評価	6
【提言2】FA制度	10
第6章 まとめ	12

“人財を創る人事評価制度”

～職員モチベーション、組織のパフォーマンス向上のための新たな取り組み～

現 状

実施状況

- ・ 能力評価の実施率は高いが、業績評価の実施率は低い。
- ・ 未導入の自治体が多い。
- ・ 導入自治体においても課題が発生している。

職員の意識

- ・ 必要性について積極派が多い。
- ・ 若年層は賛成、ベテランは反対の傾向
- ・ 評価を人事・給与に反映することを望んでいる。

課 題

自治体の課題

- ・ 人事評価基準の設定、評価者の能力向上
- ・ 導入に向けた制度設計の調整に消極的
- ・ 賃金への反映が進まない。

職員意識課題

- ・ 年功主義によるモラル・モチベーションの低下
- ・ 人事評価に対するアレルギー
- ・ 人事配置への不満

目 標

「職員モチベーション、組織のパフォーマンス向上」

人財創り

提言1

総合評価制度

～組織（チーム）づくり～

- 個人評価
個人の能力・行動意識評価
- チーム評価
班、係等最少チームごとの評価
- 総合評価の運用
個人・チーム評価を組み合わせた新制度

提言2

FA制度

～職員のやる気づくり～

- 総合評価に基づき FA 制度の権利を取得。
- 希望部署（適材適所）への配属
- 一部人事権を所属長に移譲

効 果

- 職員のスキルアップ
- 組織（チーム）内の活発な人財育成
- コミュニケーションの増加
- 職員のモチベーション向上
- 職員意識の向上
- 所属長の意識改革