

目 次

1	はじめに	1
2	現状と問題分析	
(1)	地方公務員の現状	1
(2)	公務員の人事評価制度改革	2
(3)	地方自治体の人事評価制度の現状	2
(4)	アンケート調査の実施	2
3	【提言1】多方面評価の導入	
(1)	部下による上司の評価制度の導入	2
(2)	人事評価アドバイザーの設置	4
(3)	その他	5
4	【提言2】表彰制度の導入	
(1)	年間MVPの創設	6
(2)	年間YIPの創設	7
5	【提言3】トライアウト制度の導入	
(1)	職場のモチベーションを下げる「究極の勝ち組」	8
(2)	モデルとした制度・プロ野球「12球団合同トライアウト」	9
(3)	公務員版「トライアウト制度」の提言	10
(4)	「トライアウト制度」と地方公務員法との関係～訴訟を見据えた運用～	11
6	おわりに	12

職員の正当な評価を求めて

～MVPかトライアウトか～

地方自治体を取り巻く現状

- ◆職員の人員削減を推し進める一方で、職員の業務負担は増加している。
- ◆個々の勤務実績の良し悪しの評価が正当に行われていない。

問題点

- ◆多くの自治体で人事評価が行われているが、書面による画一的なものとなっている。
- ◆職員の適正な事務配分・正当な評価について、現在の人事評価制度では把握できない部分がある。
- ◆以上のことから、職員のモチベーションが低下している。

課題の整理

どのようにしたら、
正当な評価が得ら
れるか。

どうすれば職員のモ
チベーションは向上
するか。

勤務実績の良くない
職員をどのように処
遇したらよいか。

政策の提言

評 価	モチベーション向上	抑 止 力
【提言①】 多方面評価の導入	【提言②】 表彰制度の導入	【提言③】 トライアウト制度の導入
●部下による上司の評価制度を導入する。 ●人事評価アドバイザー（外部）による相談窓口を設置し、評価者のための研修を強化する。	●勤務実績の良い職員の中から「年間MVP」や「年間YIP」を選び、表彰する。	●勤務実績の良くない職員の再生プランを導入する。 ●再生プランの対象にならないよう自助努力するため、制度導入が抑止力となる。 ●分限処分を実行する際の根拠とできる。

実施した成果

正 当 な 評 価 と 組 織 力 ア ッ プ