

人事評価制度を人材育成の 有効なツールに

人事評価を人材育成のために！

はじめに	…1	第3章 論点	…8
第1章 人事評価制度とは	…1	第4章 政策提言	…9
第1節 人事評価制度の概要		第1節 人事評価の意義・目的の理解 と共有化	
第2節 人事評価制度の必要性		第2節 人事評価制度の信頼性の向上	
第3節 人事評価制度の意義		第3節 評価結果のフィードバック (透明化)	
第2章 現状と問題点	…2	おわりに	…15
・自治大・校研修生アンケート			
・制度導入自治体の状況			
・民間企業における人事評価の仕組み			
・事例・アンケートから見えてくるもの			

はじめに

近年、地方公共団体を取り巻く社会環境は、地方分権の推進や住民ニーズの多様化等により、業務の複雑・高度化が進み、行財政改革により予算や職員数が縮減される中で、より持続可能で効果的な事務事業・施策が求められている。

現在、地方公務員においては、地方公務員法第40条において勤務成績評定の実施が義務付けられているところであるが、国家公務員と同様に一人ひとりの能力や業績を評価することが重要であるとし、人事評価制度等を導入する旨の地方公務員法改正案が本年4月に成立、平成28年度までに施行されることとなった。

その背景には、人事評価制度の導入により、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、「人材育成」の手段として、職員個々の能力向上・意識改革による組織のレベルアップ、活性化が期待されることである。

しかし、指定都市や中核市などを中心に、すでに人事評価制度を取り入れている地方自治体も数多くあるが、制度を本旨に基づきうまく活用できているのか、特に「人材育成」のツールとして有効に活用が図られているか、その成果は見えづらい状況にある。また、その評価の方法や結果の活用方法によっては、職員の士気低下を招くなど逆効果も懸念される。

このようなことから、今回私たち第2班は、人事評価制度のより有効な活用方法について、すでに導入している地方公共団体や民間の実例などを挙げながら、そこから見えてくる問題について検証し、より公平で、客観性、透明性の確保に優れた手法と、人事評価制度が人材育成に寄与できるような補完的な仕組みについて研究をした。