

人事評価マニュアルの第一次改定について

総務部職員課

1 改定にあたって

本市は、平成15年度から新たな人事評価制度の構築に着手し、平成16年11月には能力評価と業績評価の2つの視点による評価制度を構築しました。

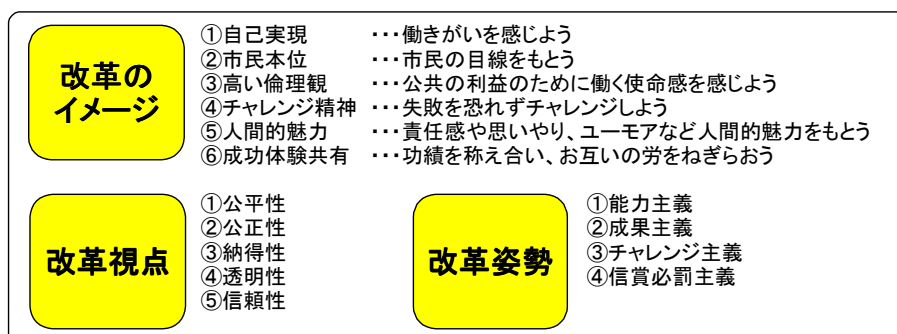
平成16年度は管理職で業績評価の試行を行い、平成17年度は全職員で評価制度の一部を試行しています。本格的な試行は本年度からということもあり、試行結果が不明な中にあるものの、運用上の問題や改善点については、徐々に明らかになりつつあります。

人事制度改革構想（平成16年1月策定）によれば、平成19年度には全職員で新たな人事評価制度を実施することとしており、次年度（平成18年度）は、新たな人事評価制度の導入に向けた最終調整段階との認識を持ち、運用上の課題について解決しておく必要があります。

そこで、人事評価マニュアル～全職員試行用～（平成16年11月策定）の改定にあたっては、次の方針により行うこととします。

2 改定の基本方針

人事制度改革構想（平成16年1月策定）に基づき、人事制度改革のイメージが実現できる人事評価制度の構築を引き続き進めることとします。



3 平成18年度における人事評価制度の運用方針

能力評価と業績評価の2つの評価視点による人事評価制度については、平成19年度の実施に向け、平成18年度は試行の最終年度とし、運用における最終調整を行うため、全職員で引き続き試行することとします。ただし、能力評価は、平成17年度の試行結果を見た上で、現行の勤務評定を全面改正し、平成18年度に実施することも視野に進めることとします。

4 主な改正点

人事評価マニュアル～全職員試行用～（平成16年11月策定）からの主な改正点は、裏面のとおりです。

5 今後の予定

業績評価（係長（保育主任含む。）以上対象）は、新年度に向け、昨年と同様に、2月上旬から所属毎に現状の洗い出しをはじめ、課題を抽出し、3月中に目標管理シートを作成してください。

また、能力評価は、4月から全職員を対象として引き続き試行することとしており、詳細は別にお知らせします。

<主な改正点>

- 1 人事評価制度はシンプルに、マニュアルはわかりやすく、見やすく、読みやすくして欲しいとの意見が多かったことから、項目（目次）を再整理し、必要な箇所は表現を改めました。また、できるだけ見やすくなるように見出しを工夫し、各項目にはポイントを端的に表記しました。
- 2 管理職は、平成18年度から業績評価を実施することとしていましたが、目標水準や目標難易度の設定に大きなバラツキが見られることから、平成18年度まで試行を延長することとしました。（マニュアルP7「(3)評価対象者」参照）
- 3 主査（保育主任を除く。）及び一般職員は、能力育成期にあることから、能力評価に重点をおくこととし、業績評価は当面の間、行わないこととしました。その代わりに、能力評価において、目標管理の考え方を実践しているかを確認するための着眼点を追加しました。（マニュアルP7「(3)評価対象者」参照）
- 4 勤務地の違いなどにより、日常の職務行動の把握が困難な職場の場合には、適正な評価結果が得られるように、調整評価者が評価補助者を指名することができることとしました。（マニュアルP8「(4)評価者関係」参照）
- 5 評価基準日は1月1日としていたものを、能力評価は現行の勤務評定の実績に鑑み、10月1日とし、業績評価は、1年を通して適正な評価結果が得られる3月31日としました。（マニュアルP9「(5)評価期間」参照）
- 6 評価様式は、能力評価と業績評価の評価基準日を別としたことから、「人事評価シート」を「能力評価シート」及び「目標管理シート」に分割しました。「目標管理シート」は、様式を簡略化する観点から達成手段等の記載事項を一部廃止し、2種あった様式を統合しました。これにより「目標管理シート」にあった現状の洗い出し等については、「現状分析シート」としました。「現状分析シート」は、次長・課長級職員（所属長）が作成することから、部長級職員の作成は廃止しました。なお、「役割分担シート」は、職場面談を通じて、上司から部下に組織目標の浸透が可能との判断から、廃止しました。（マニュアルP10「(6)評価様式」参照）
- 7 能力評価は試行結果が出ていないことから、能力評価要素の定義及び着眼点一覧表の軽微な変更としました。（マニュアルP13「(5)能力評価要素着眼点の構造」参照）
- 8 目標設定は、現状の洗い出しから課題を抽出し、その中から目標を設定することになっていることから、現状の洗い出しを重要視し、洗い出しの方法をマニュアルに加筆しました。（マニュアルP18「現状の洗い出し」参照）
- 9 目標設定では、試行における目標難易度の設定状況を踏まえ、目標難易度は役割期待度のうち「期待以下」の必要性が少ないことから廃止しました。これに伴い、目標難易度は11段階を5段階に縮小し、目標難易度点数表の配点も55段階から25段階に縮小しました。（マニュアルP22「(9)目標難易度の設定」「(11)目標難易度達成度評価の方法」参照）
- 10 評価の適正な運用が図られるよう、目標難易度にL4（期待超・躍進）の設定があった場合及び被評価者と評価者の評価に2段階のかい離があった場合は、評価者の確認を必須事項としました。（マニュアルP28「(5)目標難易度と評価結果の確認」参照）