

「公務の世界は、評価になじまない。」

—そう思っていないですか？

「公正で客観的」「職員の納得を得られる」人事評価制度の構築、評価結果の具体的な活用法についてお悩みの地方公共団体の皆様、必読の書！

人事評価システムの構築から活用まで

人事評価制度の実施に向けた地方公共団体の取り組み

[編集] 地方公共団体人事評価システム研究会

A5判・230頁

定価 2,520円 [本体 2,400円] <〒290円>

- ①「能力」と「業績」に基づく評価
- ②評価者訓練の実施
- ③評価基準の公表—人事評価システム成功の鍵を握る

3つの観点から、11の先進事例を紹介！

各団体の制度構築から運用に至るまでの
具体的な課題と、その解決策を詳述！



地方分権改革が本格的な実行段階を迎えるいま、地方公共団体は、自己責任、自己決定の原則の下、より自立性の高い行政主体となることが求められています。(略)ほとんどの地方公共団体は、職員数の削減に取り組んでいることから、個々の職員には困難な課題を解決する能力と高い業績をあげることが求められており、その個人の能力や業績を公正・公平に評価するツールとして、人事評価制度は不可欠なのです。

(はしがきより)



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

目次

- 第1章 人事評価システムの構築過程——長野県長野市
- 第2章 人材育成を主目的とした人事評価制度——茨城県牛久市、新潟県見附市、石川県羽咋市
- 第3章 目標管理制度による業績評価——香川県東かがわ市、宮崎県宮崎市
- 第4章 評価結果の活用——岐阜県多治見市、岐阜県各務原市
- 第5章 課題と制度の見直し——東京都稲城市
- 第6章 大規模組織における取組み——東京都(一般職)、東京都(管理職)

内容見本

事例◎宮崎県宮崎市

常に改革・改善に取り組む 「がんばる市役所づくり」

～目標管理を活用した人事考課制度を通して～

① はじめに

本市は「第三次宮崎市総合計画」のもと、恵まれた自然と調和し、健康・文化・産業をはくむ魅力ある全国最小の中核市（人口約37万人余）として、「躍動する太陽都市…みやざき…」を目標とする都市像に掲げ、九州一の「健康福祉都市」、「ボランティア都市」、「情報教育都市」、「環境都市」、「子育てサポート都市」、「景観都市」の実現に向けて大きく前進を続けている。

このような理想の都市像を実現するために、「変化への能動的な対応」を施策運営のひとつのキーワードとして、多様化する市民ニーズに的確に対応し、更にきめ細かな行政サービスが提供できるよう、少数精鋭主義のもと、「常に改革・改善に取り組む「がんばる市役所づくり」を進めているところである。

また、平成18年1月1日に、1市3町（宮崎市、佐土原町、田野町、高岡町）で合併したところである。

② 「目標管理を活用した人事考課制度」の導入背景

(1) まずは組織目標の設定から
「がんばる市役所づくり」を進めるためには、目標意識を持って仕事に取り組む姿勢が必要である。そのためには、組織としての目標を設定し、自己管理を行い、その成果を評価するなど目標管理の意識を身につけさせる必要

第3章 目標管理制度による業績評価 115

【様式5号】

2 職務能力(A・B・C・Dで判定してください。)

項目	着眼点	判定	職務 (備考)	備考
責任性	・課せられた業務の遂行に向けて、努力する姿勢、責任の感じ方はどうか	() () () ()	() () () ()	(一次)
	・自分の過失に対しての責任持帰、転嫁はないか	() () () ()	() () () ()	(二次)
挑戦性	・自己の職責を良く自覚し、それを果たすために自ら創意を持って積極的に取り組んできたか	() () () ()	() () () ()	(一次)
	・所属の研究心を伸ばし、現役にこだわることなく改善、工夫の努力、提言などを進んでいったか	() () () ()	() () () ()	(二次)
協調性	・同僚、上司に異議なく協力したか	() () () ()	() () () ()	(一次)
	・顧客や市民からの働きかけに、自分の言葉に積極的に対応し(必要以上に自己を主張し相手の感情を害するようなどきはなかったか等)	() () () ()	() () () ()	(二次)
自己革新性	・仕事の改善、工夫、創意を積極的に行ったか	() () () ()	() () () ()	(一次)
	・目標への職務チャレンジ、自己修養などを進んで困難に立ち向かう姿勢を伸ばし、後者は個人レベルで実践したか	() () () ()	() () () ()	(二次)
規律性	・定められた規則、指示を厳格に守ったか	() () () ()	() () () ()	(一次)
	・身だしなみ、出勤遅れの遵守	() () () ()	() () () ()	(二次)
現業性	・職務の規律	() () () ()	() () () ()	(一次)
	・公私混同はなかったか	() () () ()	() () () ()	(二次)

※ 「その他」の欄に記載される場合は、審査員とは異なる項目をできるだけ具体的に記入してください。

《考課者コメント欄》
※成果、能力等で判断するもの、改善・改善事項、不足するもの、昇任推薦、人事意見を記入してください。
※後考課者の改善・改善に対する成果を必ず記入してください。

次考課者	成 果	S・A・B・C・D
実 務	職務能力	A・B・C・D
総 合	総合	S・A・B・C・D
二 次 考 課 者	成 果	S・A・B・C・D
	職務能力	A・B・C・D
	総合	S・A・B・C・D
最 終 調 査		
S・A・B・C・D		

第3章 目標管理制度による業績評価 127

ホームページからのお申し込みは
 <クレジットカードでもお支払いいただけます。>



<http://www.daiichihoki.co.jp>