

人事評価制度の確立と適正な運用（伊予市）

【取組概要】

「市の目標、部・課・担当の目標を設定し、その目標を達成するための個人目標を本人が記述する目標管理制度」、「目標達成に向けて職員がとった行動等を評価者が記述する行動記録」、「実績、能力、努力を5段階で評価する人事評定」などの人事管理システムの構築。

人口 39,023人
担当部署 総務課

【取組みの効果】

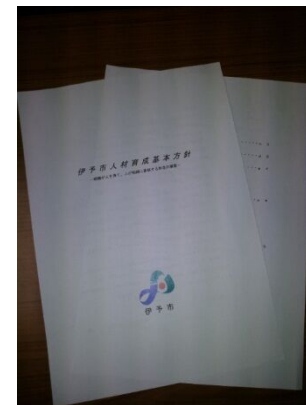
評価及び評点の基準について、各部長が調整評価者となり、部内職員の評定結果を審査することで、各課長の評価基準の統一化を推進することができ、その結果、評定結果を給与へ反映を実現。

【他団体へのアドバイス】

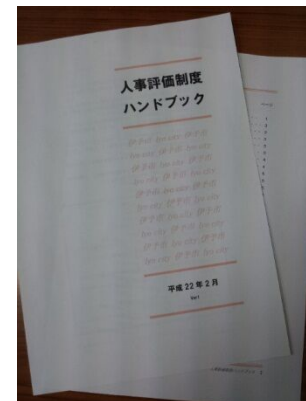
導入当初は、制度への理解不足から相当の反発があった。
また、評価基準が統一されていなかったことに加え、評価結果の給与への処遇を気にするあまり、高得点化が目立つなどの課題があった。

【創意・工夫した点】

- ・制度の透明性を高めるため、評定結果の一部を公表。
- ・面談を確実に行わせるとともに、面談の実施状況を把握するため、評定状況報告書を活用（評価者と批評評価者が署名捺印）



人材育成基本方針



人事評価制度ハンドブック