

◎副市長(井田正一君)

おはようございます。

御質問の職員の人事評価制度についてお答えをいたします。

人事評価制度につきましては、今議員からありましたように、平成28年度の地方公務員法の改正により、本市においても実施をいたしております。

毎年4月に、全職員がその年の目標設定を行い、評価シートを所属長に提出をいたします。そのシートに基づきまして面談を4月から5月にかけて行うというものでございます。

前期、半年間のを自分で10月に自己評価を行いまして、その内容を所属長に提出をし、所属長はその提出されたものに基づき面談を行うということを行います。所属長は、またその自己評価の内容と面談によりまして、所属長の独自の評価を行い、その評価は、今度はその上の第2の評価者に提出されるというものでございます。その第2評価者はまたそれに基づきもう一度評価をし直すということにつながります。

こういったことを前期と後期それぞれ行いまして、全体としては3月いっぱいまでにその評価を終えるというものでございます。

その所属長から提出された評価結果につきましては、整理、集計を行い、人事管理の基礎資料として、現在は6月と12月の勤勉手当の評価に反映をさせております。

まだ導入から3年目ということでございますので、職員からは形式的なものに感じるとあるいは面倒くさいというような意見もある反面、課内の風通しがよくなったあるいは日ごろの思いを話すことができた、また上司の意見も聞くことができたというような前向きな意見もいただいております。効果は少しずつではありますが、出てきているように感じております。

引き続き、評価者あるいは職員個々の自己評価の方法あるいは評価のレベル、こういったものについて研修を続け、よりの確な評価、そしてより客観的な自己分析を行えるようにしたいと考えております。

そうしたことにより、人事評価制度の精度、内容を高めて、その本来の目的であります人材育成、これにつなげていきたいというふうに思っております。

以上でございます。