

平成 28 年度人事評価の公表

市では、長門市人材育成基本方針における人材育成システムの確立のための実施項目の一つとして人事評価制度を掲げ、平成 19 年度から施行し、平成 24 年度からは能力開発、モラルの向上及び人材育成に反映させ、昇任等における公平な人事行政を行うことを目的に、能力評価と業績評価からなる人事評価制度を導入しました。

地方公務員法改正により、平成 27 年度から能力評価の結果を次年度の昇給へ反映するため、能力評価シートを年度評価とすることとし、2 月 1 日を基準日として、部長・部次長級を含めた全職員を対象に、職種別・役職別に「能力」「意識」「態度」「業績」の 4 項目について「A、B、C、D、E」の 5 段階の評価を行うとともに、総合評価において「A、Ba、Bb、Ca、Cb、D、E」の 7 段階の評価を行いました。

業績評価については、2 月 1 日を基準日とし、係長級以上の職にあるものを対象に、1 年間の目標を設定し、達成度について「A、B、C、D、E」の 5 段階の評価を行いました。

業績評価については絶対評価とし、能力評価については絶対評価に相対評価を組み入れる方法で総合評価を行いました。

評価結果については、下記のとおりです。

(単位：%)

	対象者 (人)	A 特に優れている 極めて高く 評価	Ba 優れている 高く評価	Bb 優れている 高く評価	Ca 良好	Cb 普通	D やや劣る やや低い	E 劣る 低い
能力 評価	458	0.7	9.8	26.2	46.1	13.8	3.3	0.2

	対象者 (人)	A 特に優れている 極めて高く評価	B 優れている 高く評価	C 普通	D やや劣る やや低い	E 劣る 低い
業績 評価	232	0.0	33.2	65.1	1.7	0.0