

## 2 職員の人事評価の状況

### (概要)

都城市では、職員の能力及び資質の向上を図り、効率的行政運営を実現するために人事評価制度を運用しており、継続的に職員の能力や資質、職務に対する態度、意欲等を適切に把握し、その評価結果を活用することによって組織の充実を図っております。

### (人事評価を受ける対象者)

すべての一般職の職員を対象としております。

### (評価方法)

一定期間において、職員の業務目標に対する成果、職員の能力、職務への取組姿勢等を、客観的な基準に基づいて、公平かつ適正に評価を行うもので、次の「業績評価」と「能力評価」により実施しております。

- ①業績評価 目標管理の手法を用いて、職員が自発性・創造性を発揮することを促しつつ、組織目標に基づき、自らの業務目標を設定し、その設定した目標の難易度、達成度により、一定期間内の業績を評価するもの。
- ②能力評価 具体的に示された行動例に基づいて、職務を遂行する上で、それに該当する行動が評価基準日までにどの程度あったのかを量的に判断し、評価するもの。

また、評価の公平性、客観性を確保するため、直近の上司を評価者とする1次評価、1次評価者の上司を評価者とする2次評価という、複数の者による評価により評価を決定することとしております。

### (評価期間)

各評価について、4月1日から3月31日までの1年間を評価期間とします。1月1日を評価基準日として、評価を実施します。

### (評価結果の活用)

職員の人材育成及び主幹級以上の職員への勤勉手当の成績率に反映し、人事評価の結果を活用しております。