

## 2 職員の人事評価の状況

職員の人事評価については、能力と実績に基づく人事評価制度の導入を義務付ける内容の地方公務員法の改正を踏まえ、会津若松市職員の人事評価の実施に関する規程に基づき平成 28 年 10 月 1 日から実施しています。

### (1) 人事評価制度の目的

人事評価制度は、評価を行う課程の中で、職員一人ひとりが自らの強み・弱みを把握し、自発的な能力アップを図るための「きっかけ」づくりとする人材育成を第一の目的とする制度であり、職員の意欲を向上させ、市の組織力の向上を図り、そのことをもって、市民サービスの向上を図ることを目的とするものです。

### (2) 人事評価制度の概要

#### ① 対象者

すべての一般職の職員を対象とします。再任用職員及び任期付職員も含まれます。

#### ② 能力評価

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価で、評価期間は 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日まで毎年 1 回実施します。

#### ③ 業績評価

職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価で、評価期間は 10 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで及び 4 月 1 日から 9 月 30 日まで毎年 2 回実施します。

#### ④ 評価結果の活用

人事評価の結果は、職員の人材育成のツールとして活用するとともに、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力（能力評価）及び挙げた業績（業績評価）を把握した上で、その評価結果を人材育成、昇任、給与及び分限に活用します。

#### ⑤ 研修の実施

公正公平な評価、制度の運用を確保するために評価者及び被評価者の研修を定期的 to 実施します。