

寝屋川市

人事評価制度

目的：

人材育成、組織力の強化

人事評価に対する公平・公正さの向上

理事～課長代理

管理監督及び職員の資質の向上

係長～一般職員

仕事への取組意識の向上（人材育成）

概要

大きく2つの区分にて評価項目を設定

- ① 「目標設定に対する実績を問う評価
- ② 能力・意欲を問う評価

「理事～課長代理」には、評価結果を勤勉手当と定期昇給に反映させる

「係長～一般職員」には、 ①定期人事異動 ②昇任試験制度 ③指導対象職員の指定
評価結果をボーナスにおける勤勉手当と定期昇給に反映させる

- 「公平・公正さの向上」を求めるあまり、厳格化と画一化がエスカレートすることを感じる。
- 人を評価することのスキルアップ（フォローアップ）
フォローアップ【follow-up】：[名]（スル）ある事柄を徹底させるために、あとあとまでよく面倒をみたり、追跡調査をしたりすること。
- 職員が評価を目的化し、本来の地方自治体の仕事はどうなるのか懸念を覚える。