

## 2 職員の人事評価の状況

### (1) 人事評価の実施状況

個々の職員の強み・弱みを把握して人材育成を促進し、評価の過程におけるコミュニケーション等を通じ、組織内の意識の共有化や業務遂行意欲を向上させ、公務能率の一層の増進を図るとともに、評価結果を任免、給与等の処遇等に反映させることを目的として、R2年度に人事評価制度を試行的に導入しました。

|      |   |        |           |
|------|---|--------|-----------|
| 評価種類 | 能力評価  | 業績評価   | 特別評価      |
| 評価期間 | 4月から3月  | 4月から3月 | 採用日から6か月間 |
| 評価者  | 任命権者及び任命権者から委任を受けた被評価者より上級の職員<br>(1次評価者：直接の評価者、2次評価者：評価の客観性及び公平性を高めるために補正を図る) |        |           |
| 被評価者 | 一般職の職員（地方公務員法第4条第1項）  |        |           |