

千葉県の人事評価制度

平成 21 年 10 月

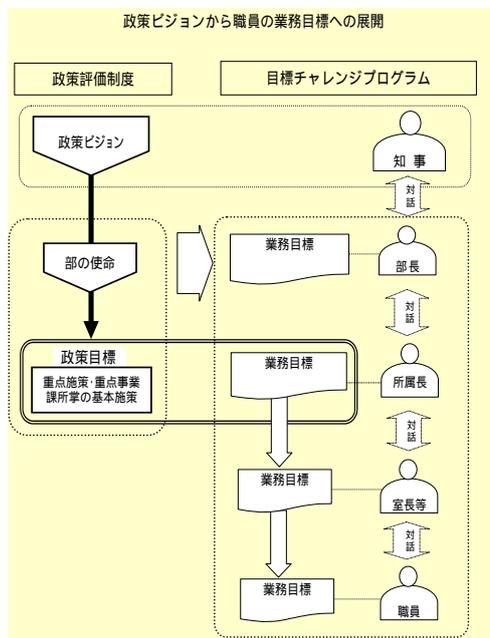
千葉県総務部総務課

千葉県の人事評価制度

1 現行の評価制度

千葉県では、新たな人財開発や人事評価の仕組みとして、「目標チャレンジプログラム」を実施している。

(1) 目的

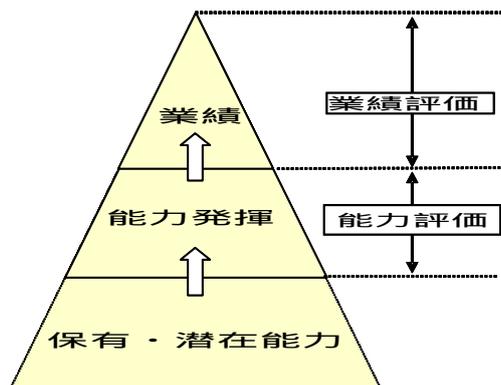


職員一人ひとりが、上司との密接なコミュニケーションのもとで、政策評価を踏まえて設定した業務目標に主体的に取り組み、その成果の確認を行うとともに、取り組みの過程を振り返り、次期の改善につなげていく制度

4つの目的

- (1) コミュニケーションと人財開発を重視する組織風土づくり
- (2) 職員の意欲と働きがいの醸成
- (3) 効果的・効率的な行政運営の実現
- (4) 能力・実績重視の人事システムの構築

(2) 業績評価と能力評価



業績の評価

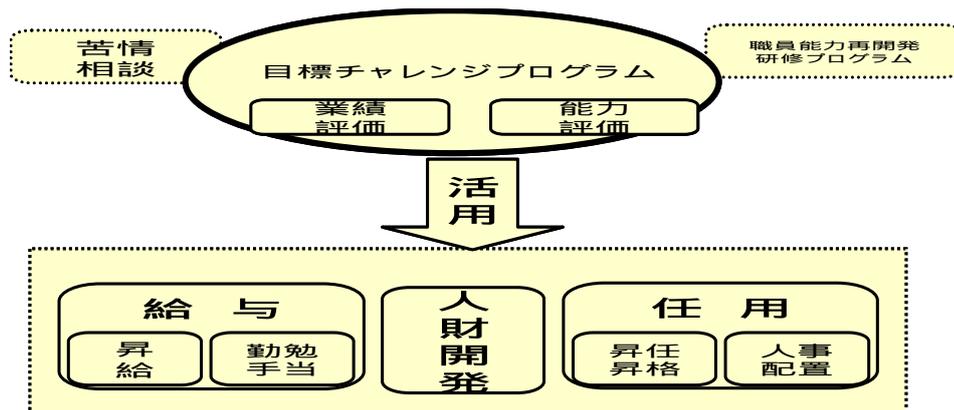
目標に取り組むプロセスで発揮された能力を評価

(3) 評価の流れ

評価対象期間 4月1日～翌年3月31日

時 期	スケジュール
目標設定	4月～6月 対話
中間フォロー	10月～11月 対話
期末確認 評価	2月～3月 対話

(4) 評価結果の活用



給与への活用

本庁課長級以上の職位にある職員を対象に勤勉手当へ反映

任用への活用

昇任・昇格、人事配置の参考資料の一つとして活用

人財開発への活用

職員と上司の対話を通じて、人財開発へ活用

職員能力再開発研修プログラム

評価結果が一定の基準以下の職員の能力再開発研修を実施

2 人事評価制度を取り巻く状況

(1) 国家公務員関係

平成19年6月 国家公務員法改正
能力・実績重視の人事管理へ
平成21年4月 人事評価 本格実施

【制度の概要】

能力評価及び業績評価を実施
面談による目標設定
評価結果開示
任用・給与等への活用
メリハリのある処遇を実現

(2) 地方公務員関係

ア 地方公務員法改正案（衆議院解散により廃案）
国家公務員と同様の能力・実績重視の人事管理へ

イ 都道府県の状況（平成20年度）

38団体が新たな人事評価制度を実施
30団体が評価結果を勤勉手当へ反映

3 千葉県のこれまでの取組み

平成15年度 ・試行開始

平成16年度 ・業績評価に加え、能力評価を導入

平成18年度 ・本格実施

・苦情相談制度を導入

平成20年度 ・本庁課長級以上を対象に平成19年度の評価結果を勤勉手当へ反映

・職員能力再開発研修プログラムを導入

・一人1台パソコンを活用した目標チャレンジプログラム支援システムを導入

アンケート等により、職員の意見を聞きながら制度改善

平成17年度から制度の理解を深めるために全職員へ研修を実施

4 課題と今後の取組み

(1) 職員の理解

職員の理解が十分得られているとは言いがたいことから、実施上の課題を検証し、制度の改善に努め、引き続き理解を得ていく。

(2) 評価結果の活用

国における公務員制度改革の動向や他の都道府県の実態等を踏まえつつ、職員の理解を得ながら、評価結果の人財開発、任用及び給与への更なる活用について、引き続き、検討を進める。