

定員適正化計画と職員数の推移

(単位：人)

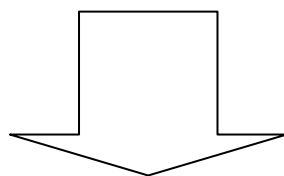
区分	合併時	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
年度当初職員数	381	377	372	368	352	342	331
計画							
実績	381	377	372	361	336	316	309
年度末退職者数	6	6	11	25	21	9	11
定年退職者	3	4	6	20	11	9	11
その他	3	2	5	5	10		
新規採用者数	2	1	0	0	1	2	

年度当初職員数＝前年度当初職員数－前年度末退職者数＋当該年度新規採用者数

勤務時間の変更



勤務時間 8時間／日 40時間／週



勤務時間 7時間45分／日 38時間45分／週

人事評価制度とは

1 人材の育成

公務員制度改革に関連して、平成19年5月に「地方公務員法及び独立行政法人法の一部を改正する法律案」が国会に提出され、現在継続審議中です。

この法律で、地方公共団体では従来の勤務評定に代わり、定期的に人事評価を行わなければならないと規定されています。

いままで行われてきた勤務評定は、「本人不知の評価基準に基づいて、上司が一方的な評価を行い、評価の際の面談もなく、そして評価結果は本人には知らせず、人事担当部門で昇格などに活用する」というもので、管理と統制のためだけに用いられてきたという感が強く、本人が知らないところで行われているものであって、職員の間ではかなり暗いイメージでとらえられています。

今回導入を目指す人事評価制度は、職員の間には差をつけるためだけの評価ではなく、能力や仕事ぶりを評価して本人にその評価結果を開示することによって職員の能力開発を促進し、人材育成に役立てることが目的です。また、ひいてはそれが組織効率をあげ、住民サービスの向上につながるということになります。

2 人事評価の役割

人事評価の実効性を確保する上で最も大切なことは、評価者が評価される人に、何を期待しているのかを伝えること、言い換えれば「何のために、何を評価するのか」を明示し、正確に伝えることにあります。

組織がどのような人材を求め、そして育てていくかを評価の基準として設定・公表することで、職員に対してあるべき方向性を示すことが可能となり、また、職員はその方向に向け努力し、至らなかった点は反省し、他者から強制されるのではなく自律的に学び新たな課題に挑戦していくような「やる気」のある職員をめざすことができることになります。

3 人事評価の基本原則

人事評価の基本原則としては、公平性と客観性と透明性の確保です。これらが確保されるものでなければ、職員の納得が得られず、労働意欲の低下を招くことになります。公平・客観的な評価基準を設定するとともに、その基準を公表することで透明性を確保し、さらに公平・客観的に運用する必要があります。

4 研修の必要性

人事評価は、評価方式そのものと、運用にあたる評価者の観察とで成り立つものであるため、誤差もそれぞれ、制度、評価者の意識の両面から発生してきます。評価の客観性と公平性を確保するために、「評価者による評価の過誤」や「評価者間の評価の不均衡」を回避するための仕組みをどのように構築するかが重要なポイントとなってきます。評価基準の客観性をできるだけ高めるとともに、適用面でのばらつきをできるだけ少なくするような努力が必要です。そのためには、制度理解のための被評価者研修と、評価者を対象とした評価者訓練の整備が不可欠です。評価の甘辛を調整し、評価誤差をできるだけ少なくするためにも、評価者全員を対象に評価者訓練を行う必要があります。

能力開発と人事評価の役割

