

行政に取り組む姿勢：人事制度

豊田市の加点主義的人事制度の特長

1. 目標管理型の人事考課制度

- 職員は年度初めに**個人目標を設定**し、その達成度をもとに評価されます。
- 目標は「標準的な業務」だけでなく、**挑戦的な目標（チャレンジ目標）**も設定可能。
- 難易度の高い目標に挑戦した場合、**達成度が多少低くても加点評価**される仕組み。

2. チャレンジ精神の評価を明示

- 制度設計上、「チャレンジ精神を評価する加点主義」と明記されており、**失敗を恐れず挑戦する姿勢そのものが評価対象**。
- 目標設定時に、上司との面談で「挑戦性」「創意工夫」「改善提案」などが重視される。

3. 考課結果の得点化と処遇反映

- 評価結果は数値化され、**賞与・昇給・昇任に直接反映**。
- 例えば、部長級では年間で最大30万円程度の差が生じることもあり、**加点評価が実質的なインセンティブ**となっている。

4. 面接重視のマネジメント

- 考課制度は単なる評価ではなく、**職員育成とマネジメントのツール**として運用。
- 上司との面談を通じて、目標の妥当性や達成プロセスを共有し、**納得感と成長支援を両立**。

5. 絶対評価と公開原則

- 考課は**絶対評価**で行われ、他者との比較ではなく、**職員自身の目標達成度に基づく評価**。
- 評価結果は原則として本人に公開され、**透明性と説明責任**が確保されている。

行政に取り組む姿勢：人事制度

制度設計の背景と意図

- 豊田市は、かつての「横並び・保守的な風土」や「形骸化した評価制度」に課題を感じ、改革を推進。
- 「がんばった者が報われる」「人事は変わる」という**組織経営のメッセージ**を制度に込めている。
- 若手職員の登用や、職員の自律的な成長を促すため、**昇任試験制度**や**ジョブ・リクエスト制度**なども併設。

豊田市の人事制度は単なる加点評価にとどまらず、**職員の挑戦・成長・納得感を支える総合的な人材マネジメントシステム**として設計されている。