

重点改革項目Ⅰ「安心政令市にいがた」の実現に向けた機能強化

大項目	戦略的な人材マネジメント				No.	26	
中項目	質の高い職員集団形成にむけた取組				担当課	人事課	
具体的な改革項目	公平で納得度の高い人事評価の実施と人材育成への積極活用						
現状と課題 (これまでの取組)	人事評価は人材育成を目的として、全職員を対象に実施している。評価者(所属長、新任係長)に対しては、人事評価の目的の理解と評価者としてのスキル修得のための評価者研修を実施している。また、被評価者に対しては、一部の階層別研修にて、人事評価の目的について周知を図っている。しかしながら、職員意識アンケートの結果では、「人事評価が人材育成に繋がっている」と感じている職員が少ない状況となっている。						
改革実施概要	改革の目的、考えられる効果	・人事評価の実施により、職員一人ひとりが自己の強み・弱みを明らかにし、自発的な能力開発などを促すことによって人材育成が図られる。					
	取組の内容	・公平で納得度の高い人事評価とするため、制度の改善を図るとともに、評価者研修を継続して評価者のスキルを高め、また人事評価の目的の周知を行う。					
	取組工程 (具体的な内容)	現状	平成25年度		平成26年度		最終目標/ 27年度以降
		計画	実績	計画	実績		
	・人事評価の実施 ・評価者研修の実施	・人事評価の実施と改善事項の検討 ・評価者研修の実施 ・評価者及び被評価者への人事評価の目的の周知	・人事評価の実施と改善事項の検討 ・評価者研修の実施 ・評価者及び被評価者への人事評価の目的を周知	・人事評価の改善実施と改善事項の継続的な検討 ・評価者研修の実施 ・被評価者への人事評価の目的の周知	・人事評価の実施と改善事項の検討 ・評価者研修の実施 ・評価者及び被評価者への人事評価の目的を周知	・公平で納得度の高い人事評価の実施と人材育成への積極活用を継続実施	
指標	人事評価	実施	実施と改善事項検討	実施と改善事項検討	実施と改善事項検討	実施と改善事項検討	継続実施
	評価者研修・被評価者への周知	実施	実施	実施	実施	実施	継続実施
	職員意識アンケート(人材育成に繋がると回答した割合)	26.5%	30.0%	31.2%	40.0%	31.7%	40%以上

進捗管理	(各年度10月、年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組の状況	上半期 (4~9月)	・新任課長、新任係長を対象に、評価者研修実施 ・新規採用職員などに人事評価の目的を周知	予定通り 進捗	・新任課長、新任係長を対象に、評価者研修実施 ・新規採用職員などに人事評価の目的を周知	予定通り 進捗
		下半期 (10~3月)	・新任係長を対象に、評価者研修実施 ・採用9.10年目職員などに人事評価の目的を周知	予定通り 進捗	・新任係長を対象に、評価者研修実施 ・採用9.10年目職員などに人事評価の目的を周知	予定通り 進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組工程、指標に対する評価		人事評価の実施、評価者・被評価者への周知を予定通り実施。また、職員アンケートでは、人事評価が人材育成に繋がっているとの回答率が指標を上回った。	B	人事評価の実施、評価者・被評価者への周知を予定通り実施。しかし、職員アンケートでは、人事評価が人材育成に繋がっているとの回答率が指標を下回った。	C
		課題、今後の方針、改善事項など		今後も人事評価を人材育成に活用していく。また、より効果的に活用されるよう評価者・被評価者へ人事評価の目的等を周知していく。		今後も人事評価を人材育成に活用していく。また、より効果的に活用されるよう評価者・被評価者へ人事評価の目的等を周知していく。

計画期間の評価	(平成26年度上半期終了後に実施、下半期終了後に最終確定)		総合評価		平成27年度以降
	取組工程、指標に対する評価		人事評価制度が徐々に職員に浸透し、人材育成に活用されているものと思われる。平成26年度の職員アンケート結果では、人事評価が人材育成に繋がっているとの回答率が指標を下回ったが、前年度の回答率と比べ0.5ポイント上回っており、一定の効果をあげていると認識できる。	C	今後も人事評価を人材育成に活用していく。また、より効果的に活用されるよう評価者・被評価者へ人事評価の目的等を周知していく。
		課題、今後の方針、改善事項など		全職員を対象に人事評価を実施して5年が経過したことに加え、地方公務員法が改正され人事評価制度等による人事管理の徹底が盛り込まれたことから、より効果的な人材育成につながり、かつ公平・公正で職員の納得度の高い制度となるよう見直しを行っている。今後、新しい人事評価制度がきちんと運用され、効果が発揮できるか検証していく必要がある。	