

重点改革項目 I 時代の変化に即応した行政経営品質の向上

取組項目(中項目)	4 戦略的な組織・人材マネジメントによるガバナンスの強化	No.	20				
具体的な取組項目(小項目)	3 人材マネジメント機能の強化	担当課	人事課				
改革実施項目名称(細項目)	公平で納得度の高い人事評価の実施						
現状と課題 (これまでの取組み)	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。 新任課長及び新任係長を対象に、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、評価者研修を毎年、実施している。また、被評価者に対しては、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。						
事業の目標・目的 (考えられる効果)	≪計画期間の目標≫ 職員一人ひとりが人事評価制度の目的と使い方を理解し、適切に活用することで、職員の意欲を高め、かつ職員の能力向上を図る。						
	≪事業の最終目標≫ 職員の意欲と能力が高まる。						
取組の内容	平成27年度より人事評価制度を見直して実施する。また、制度が適切に実施されるよう人事評価の目的や取り組み姿勢などについて職員に周知を図る。						
改革実施概要	取組工程 (具体的な内容)	現状 (平成26年度)	平成27年度	平成28年度	中間目標／ 29年度以降		
			計画	実績		計画	実績
		・実施と制度の見直し ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・新たな人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・新たな人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	
指標	職員意識アンケート 「上司から適切に評価されていると思う」と回答した割合	61.20%	64%	71.90%	67%	74.9	70%以上
	「人事評価制度によって、職員の人材育成に繋がっていると思う」と回答した割合	31.70%	34%	35.70%	37%	37.9	40%以上

進捗管理	(各年度10月に実施)		平成27年度	平成28年度	※平成29年度上半期に計画期間の中間評価を実施する。	
	取組の状況	上半期 (4～9月)	・新たな人事評価の実施(前期) ・評価者及び調整者研修の実施(目的等の周知含む)	予定通り進捗 ・人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知		予定通り進捗
年度評価	(年度終了後に実施)		平成27年度	平成28年度		
	取組工程、指標に対する評価		人材育成に重点を置き、被評価者が自身の成長や業務能力の向上に役立てることのできる制度運用のしくみを整備した。また、評価者研修や掲示板を利用して、面談技術の向上や、制度に対する理解を深めた。	A	人材育成に重点を置き、被評価者が自身の成長や業務能力の向上に役立てることのできる制度運用を行った。また、被評価者研修、評価者研修、掲示板を利用しての周知など面談技術の向上や、制度に対する理解を深めた。	A
	課題、今後の方針、改善事項など		公正で納得感のある人事評価となるよう、未実施であった被評価者研修を実施し、制度に対する理解向上を目指す。		引き続き制度に対する理解向上を目指し、人材育成につながる制度となるよう取り組む。	
計画期間の中間評価	(平成29年度に実施)		中間評価		平成29年度以降	
	取組工程、指標に対する評価 (指標の適正性等)		人材育成に重点を置き、被評価者が自身の成長や業務能力の向上に役立てることのできる制度運用のしくみを整備し運用してきた。また、被評価者研修や評価者研修、掲示板などを利用して、制度に対する理解を深める事ができた。		A	引き続き制度に対する理解向上を目指し、人材育成につながる制度となるよう取り組む。
	課題、今後の方針、改善事項など		引き続き制度に対する理解向上を目指し、人材育成につながる制度となるよう取り組む。			

重点改革項目 I 時代の変化に即応した行政経営品質の向上

取組項目(中項目)	4 戦略的な組織・人材マネジメントによるガバナンスの強化	No.	20				
具体的な取組項目(小項目)	3 人材マネジメント機能の強化	担当課	人事課				
改革実施項目名称(細項目)	公平で納得度の高い人事評価の実施						
現状と課題 (これまでの取組み)	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。 新任課長及び新任係長を対象に、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、評価者研修を毎年、実施している。また、被評価者に対しては、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。						
事業の目標・目的 (考えられる効果)	≪計画期間の目標≫ 職員一人ひとりが人事評価制度の目的と使い方を理解し、適切に活用することで、職員の意欲を高め、かつ職員の能力向上を図る。						
	≪事業の最終目標≫ 職員の意欲と能力が高まる。						
取組の内容	平成27年度より人事評価制度を見直して実施する。また、制度が適切に実施されるよう人事評価の目的や取り組み姿勢などについて職員に周知を図る。						
改革実施概要	取組工程 (具体的な内容)	現状 (平成26年度)	平成29年度		平成30年度		最終目標/ 31年度以降
			計画	実績	計画	実績	
		・実施と制度の見直し ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	・人事評価の実施 ・評価者研修 ・人事評価制度の目的等の周知	
指標	職員意識アンケート 「上司から適切に評価されていると思う」と回答した割合	61.20%	70%以上	77%	70%以上	75.90%	70%以上
	「人事評価制度によって、職員の人材育成に繋がっていると思う」と回答した割合	31.70%	40%以上	54.30%	40%以上	53.10%	40%以上



進捗管理	(各年度10月に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組の状況	上半期 (4~9月)	・人事評価の実施 ・被評価者、評価者研修の実施	予定通り 進捗	・人事評価の実施 ・被評価者、評価者研修の実施	予定通り 進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組工程、指標に対する評価		被評価者、評価者、調整者研修を実施し、周知など面談技術の向上や、制度に対する理解を深めた。	A	被評価者、評価者、調整者研修を実施し、周知など面談技術の向上や、制度に対する理解を深めた。	B
	課題、今後の方針、改善事項など		引き続き、人材育成につながる制度となるよう、研修などを通して制度への理解向上・適切な運用に取り組む。		引き続き、人材育成につながる制度となるよう、研修などを通して制度への理解向上・適切な運用に取り組む。	

計画期間の評価	計画期間の評価			平成31年度以降
	取組工程、指標に対する評価 (指標の適正性等)	平成27年度から人事評価制度を見直し、被評価者自身の成長や業務能力の向上に繋がるよう制度運用を推進し、人事評価研修を通じて制度周知や面談技術の向上、制度に対する理解を深めた。		B
	課題、今後の方針、改善事項など	人材育成につながる制度となるよう、引き続き運用面の改善も検討しながら、研修などを通して制度への理解向上・適切な運用に取り組んでいく必要がある。		人材育成につながる制度となるよう、引き続き運用面の改善も検討しながら、研修などを通して制度への理解向上・適切な運用に取り組む。