

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.	22				
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	職員課				
改革実施項目名称(細項目)	勤務実績が適切に反映される給与制度の運用						
現状と課題 (これまでの取組み)	昇給及び勤勉手当には、勤務実績の的確な把握と適切な評価が求められていることから、勤務実績の給与反映を今まで以上に適切に運用できるよう、職員組合へ新たな制度運用に向けた協議について提案し、具体的な運用方法の検討を進めた。平成25年度の地方公務員法の改正により、人事評価を給与の基礎として活用していくこととなるため、改正法の趣旨に則った制度運用の検討・実施が必要である。						
事業の目標・目的 (考えられる効果)	≪計画期間の目標≫ ・人事評価の結果を踏まえ、職員の勤務実績を適切に給与に反映する。						
	≪事業の最終目標≫ ・職員の士気を高め、公務能率を増進し、公共サービスの向上に貢献する。						
取組の内容	・職員組合と協議しながら、制度の運用方法を策定する。						
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
		・人事評価を基礎として活用する昇給等の運用方法の検討 ・職員組合へ運用方法案の提示	・運用方法案を職員組合と協議 ・運用方法の策定	・運用方法案について職員組合と協議実施・終了 ・人事評価結果の昇給等への活用方法を作成し、職員へ周知	・勤勉手当へ人事評価の活用を開始、評価結果の反映実施 ・H30.1.1昇給に向けて人事評価の活用を開始	・H28.12月勤勉手当へ人事評価の活用を開始、評価結果の反映実施 ・H29.4.1昇格へ人事評価の活用を開始 ・H30.1.1昇給に向けて人事評価の活用を開始	・勤勉手当に人事評価結果の反映実施 ・昇給に人事評価結果の反映実施
指標	運用実施	未実施	未実施	未実施	実施	実施	実施

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)	昨年度に職員組合へ提案した運用方法案を基に、職員組合と協議を実施。	予定通り 進捗	勤勉手当へ人事評価の活用を開始	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		計画どおり、職員組合との協議実施、条例改正、職員への制度内容の周知を行うことができた。	B	H28.12月勤勉手当へ人事評価の活用を開始するとともに、評価結果の反映も開始した。	B	
	課題、今後の方針、改善事項など		・制度内容について職員への理解の浸透 ・運用に当たりより効率的な事務処理方法の検討		・制度内容について所属長をはじめとした職員への理解の浸透 ・運用に当たりより効率的な事務処理方法の検討		
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)		計画どおり、人事評価を活用した勤務実績の給与等への反映についての協議、周知及び勤勉手当への反映を行った。			B	
	課題、今後の方針、改善事項など		制度内容について、所属長をはじめとした職員の理解が深まるよう、人事評価及びそれを活用する給与制度等について、人事課と協議、協力しながら、さらなる周知、工夫をする必要がある。				

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.	22
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	職員課
改革実施項目名称(細項目)	勤務実績が適切に反映される給与制度の運用		
現状と課題 (これまでの取組み)	昇給及び勤勉手当には、勤務実績の的確な把握と適切な評価が求められていることから、勤務実績の給与反映を今まで以上に適切に運用できるよう、職員組合へ新たな制度運用に向けた協議について提案し、具体的な運用方法の検討を進めた。平成25年度の地方公務員法の改正により、人事評価を給与の基礎として活用していくこととなるため、改正法の趣旨に則った制度運用の検討・実施が必要である。		
事業の目標・目的 (考えられる効果)	≪計画期間の目標≫ ・人事評価の結果を踏まえ、職員の勤務実績を適切に給与に反映する。		
	≪事業の最終目標≫ ・職員の士気を高め、公務能率を増進し、公共サービスの向上に貢献する。		
取組の内容	・職員組合と協議しながら、制度の運用方法を策定する。		

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	
		・人事評価を基礎として活用する昇給等の運用方法の検討 ・職員組合へ運用方法案の提示	・勤勉手当に人事評価結果の反映実施 ・昇格に人事評価結果の反映実施 ・昇給に人事評価結果の反映実施	・勤勉手当に人事評価結果の反映実施 ・昇格に人事評価結果の反映実施 ・昇給に人事評価結果の反映実施	・勤勉手当に人事評価結果の反映実施 ・昇格に人事評価結果の反映実施 ・昇給に人事評価結果の反映実施	・勤勉手当に人事評価結果の反映実施 ・昇格に人事評価結果の反映実施 ・昇給に人事評価結果の反映実施	・勤勉手当に人事評価結果の反映実施 ・昇給に人事評価結果の反映実施
指標	運用実施	未実施	実施	実施	実施	実施	実施

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)				
			H29.4月昇格、H29.6月勤勉手当へ人事評価を活用し評価結果の反映を行った。	予定通り進捗	H30.4月昇格、H30.6月勤勉手当へ人事評価を活用し評価結果の反映を行った。	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					
			H29.4月昇格、H29.6月・12月勤勉手当、H30.1月昇給へ人事評価を活用し、評価結果の反映を行った。	B	H30.4月昇格、H30.6月・12月勤勉手当、H31.1月昇給へ人事評価を活用し、評価結果の反映を行った。	B
	課題、今後の方針、改善事項など		特になし		特になし	

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)		
		計画どおり、人事評価を活用した勤務実績の給与等への反映についての協議、周知及び勤勉手当への反映を行った。	B
	課題、今後の方針、改善事項など	制度内容について、所属長をはじめとした職員の理解が深まるよう、人事評価及びそれを活用する給与制度等について、人事課と協議、協力しながら、さらなる周知、工夫をする必要がある。	

引き続き、人事評価及びそれを活用する給与制度等について、職員の理解を深める工夫を行うとともに、適正な給与反映となるよう制度管理を行っていく。