

第3期行財政改革プログラム 個別取組工程表

取組番号	2-1-4	取組項目名	人事評価を通じた職員の人材育成			
所管	総務	局	人事	部	人事	課
〔P〕 取組内容	実施内容	人事評価における目標設定、面談、評価結果のフィードバック等のプロセスを通じて、組織内のコミュニケーションを活性化させ、職員の意識と行動の変革、能力の向上を図るとともに、評価結果を適正に勤勉手当に反映することで、モチベーションの向上を図ります。 また、評価結果を新たに給与に反映することで更なるモチベーションの向上を図ります。				
	目標	H30	<ul style="list-style-type: none"> 業務の改善や効率化の促進等による組織全体のパフォーマンスの向上 職員の意識改革による組織の活性化 管理職の昇給への更なる活用(平成31年度～)に向けた制度の整備 			
		R1	<ul style="list-style-type: none"> 業務の改善や効率化の促進等による組織全体のパフォーマンスの向上 職員の意識改革による組織の活性化 管理職の昇給への更なる活用を試行実施 			
		R2	<ul style="list-style-type: none"> 業務の改善や効率化の促進等による組織全体のパフォーマンスの向上 職員の意識改革による組織の活性化 管理職の昇給への更なる活用の試行実施結果の分析・結果に応じた改善案の検討 			
〔D〕 実績・進捗状況	H30	1.「堺市職員の昇給に係る勤務成績の決定に関する基準」を新たに制定し、管理職の昇給への更なる活用のための制度整備を行った。 2.制度への理解を深めるため、継続して人事評価研修を実施。 (1)新規採用者を対象とした研修(4月実施:157名) (2)新任役職者を対象とした研修(4月実施:課長級37名受講 係長級97名受講) (3)テーマ別研修 <ul style="list-style-type: none"> 目標設定演習43名 評価方法演習17名 期末面談演習15名 				
		H30の達成度	b	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
	R1	1.平成30年度に昇給に係る制度整備を行い、平成31年度から人事評価の更なる活用として管理職において評価結果の昇給反映を試行的に実施した。 2.制度への理解を深めるため、継続して人事評価研修を実施。 (1)新規採用者を対象とした研修(4月実施:141名) (2)新任役職者を対象とした研修(4月実施:課長級53名受講 係長級96名受講) (3)テーマ別研修 <ul style="list-style-type: none"> 目標設定演習43名 評価方法・期末面談演習14名 				
		R1の達成度	b	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
		H30~R1の達成度	b	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
	R2	1.人事評価の実施期間について、これまで1年度中を前期と後期に分けて2回実施していたものを令和3年度より年度1回のみの実施とする制度整備を行った。あわせて、評価シートについて、個別の評価項目に係る所見を廃止し、必要なコメント等は全体所見の欄に記載することとするなど、見直しを行った。 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、下記研修は資料配布とした。 (1)新規採用者を対象とした研修 (2)新任役職者を対象とした研修 (3)テーマ別研修(目標設定演習、評価方法・期末面談演習)				
		R2の達成度	b	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
		H30~R2の達成度	b	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
	行革効果額の見込み及び実績		平成30年度	令和元年度	令和2年度	
		見込み	- 百万円	- 百万円	百万円	
	実績	- 百万円	- 百万円	- 百万円		
〔C〕 評価	B	〔基準〕 S:優良 A:良好 B:普通 C:不良				
〔C〕 課題分析	人材育成を主たる目的としている人事評価を通して、実現すべき役割、発揮すべき能力、達成すべき目標を明確化することにより、職員の能力開発や組織の活性化につながっているが、引き続き、適正な人事評価を続けるため、評価制度に関する研究、他市事例の分析等を続けることが必要。					
〔A〕 改善策	今後も適正な人事評価を行い、人材育成に繋げていくため、評価制度に関する研究を重ねる。					
備考						