

**第2期行財政改革プログラム 個別取組工程表**

所管	総務	局	人事	部	人事	課
項目	6-2	人事評価を活用した人材育成の推進				
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、能力の向上を図ります。					
目標	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 (平成28年度追記)					
工 程	当初予定	26年度	27年度	28年度	29年度	
		人事評価制度の見直し、改善の実施		人事評価研修の実施		
進捗状況 (実績・見込)	26年度	27年度	28年度	29年度		
	運用状況のアンケート調査の実施	人事評価制度の見直し、改善の実施	運用状況のアンケート調査の実施	人事評価研修の実施	研修の実施	研修の実施
数値目標	見込 実績	26年度	27年度	28年度	29年度	
		-	-	-	-	-
実績	29年度	<p>1. 平成28年度に実施した人事評価の職員アンケートでは「ルーティン業務の目標設定が困難」など「目標設定」について苦慮している等の意見が多数寄せられた。平成29年度は更なる人材育成推進を図るため、過去に行っていた目標設定演習の研修を復活させ、内容についても本市の人事評価制度を交えるなど職員が目標設定のイメージを掴みやすいよう見直しを行なった上で実施した。</p> <p>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：198名)                      (2)新任役職者を対象とした研修(4月実施：課長級55名受講 係長級110名受講)                      (3)テーマ別研修                      ・目標設定演習(5月実施：67名受講)                      ・評価方法演習(9月実施：19名受講)                      ・期末面談演習(9月実施：11名受講)</p>				
単年度の 効果額見込 及び実績	見込 実績	26年度	27年度	28年度	29年度	
		-	-	-	-	
評価	29年度	B	課題	平成28年4月の地方公務員法改正により、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされた。給与への活用については、現在本市では勤勉手当への反映を行っており、更なる人事評価の活用について検討する必要がある。		
			改善策	人事評価結果を活用した人材育成を推進するため、制度の整備や改正を行い、信賞必罰の徹底による職員のモラル向上を図っていく。		
評価基準		A: 目標を上回って達成 B: 目標を概ね達成 C: 未達成				
備考						