

**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					
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			
	研修の実施		人事評価研修の実施			
実績	<p>(平成26年度)</p> <p>人事評価制度の運用状況等について、把握・分析するためアンケートを実施し、その結果をもとに面談やフィードバックの徹底を図るなど、制度の適正な運用を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用職員を対象とした研修(4月実施:153名受講)</li> <li>新任役職者を対象とした研修(5月実施:新任課長級53名、課長補佐級71名、係長級104名 計228名受講)</li> </ul> </li> <li>テーマ別研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>目標設定演習 (4月25日、28日実施:48名受講)</li> <li>期末面談演習 (7月28日、31日実施:9名受講)</li> <li>評価方法演習 (8月13日、14日実施:30名受講)</li> <li>面談演習(応用編) (1月28日、29日実施:9名受講)</li> </ul> </li> </ul>					
評価	26年度	B	課題	平成25年度前期人事評価に関して、課長級以下を対象にアンケートを実施した。 人事評価を実施して感じたことに関する質問項目について、「改めて自分を見つめ直す機会となった」が最も多かった一方で、「人材育成につながると思う」「今後の能力開発につながると思う」といった意見は相対的に少なかったため、引き続き「人材育成と能力開発」という人事評価制度の目的の浸透を図る必要がある。		
			改善策	目標設定、面談、評価結果のフィードバックなどの各種研修の内容を充実させることをはじめ、様々な機会をとらえて人事評価制度の目的の浸透を図る。		
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						