


【実施計画】

番号	3-1-1
----	-------

改革の視点	3 人間	基本的な方向	1 地域主権時代を担える人材の育成		
実施計画項目	1 人事考課制度の充実と効果的な運用		改善の視点	ルール(規範・条例・運営基準を見直す)	
内 容	職員の多様な人材育成、より公正な処遇のために、人事考課制度の充実を図るとともに、勤務意欲向上のために、人事考課制度を活用した給与制度への導入に向けて、検討を行う。		主 体 課	人事課	
			担当課所	全課所	
達成目標			評価の手法		
【人事考課制度の充実】 絶対評価という人事考課の基本を充実し、評定の平準化を図るとともに、人事考課を活用した給与制度の導入に向けた検討を行う。			【職員満足度の調査】 人事考課制度について、主体課において、職員満足度調査を実施し、その結果の検証を行い、人事考課制度の改善に努める。		
年 度	平成23年度 (2011年度)	平成24年度 (2012年度)	平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)
実施スケジュール					
評価の時期		○		○	○
目標の内容	絶対評価という人事考課の基本を充実させ、評定の平準化を図る。	絶対評価という人事考課の基本を充実させ、制度の成熟と評定の平準化を図る。	評価者研修を充実させ、給与への反映に向けて制度の改良を検討する。	評価者研修のさらなる充実と、本年度中の給与への反映を目指す。	地方公務員法の改正に伴い、業績評価の導入、評価を任用・給与・分限その他の人事管理の基礎とするための制度の整備等を行う。
平成22年度までの主な推進状況	平成16年度、17年度の2年間、管理職を対象に実施した。平成18年度からは全職員を対象に実施し、職員の勤務意欲及び資質の向上のため、制度の定着化、成熟化を図った。また21年度からは「人材育成記録シート」を作成し、職員満足度調査の結果も踏まえ改正して、職員の勤務意欲及び資質の向上のため、制度の成熟化を図っている。				

【取組結果】

年 度	担当課所	取組内容、見直し効果等の説明	進捗率(金額等)
平成23年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	人事考課は、職員の勤務意欲及び資質の向上のため実施しているが、制度としては定着しつつあるが、評定の平準化をはじめ制度の成熟化を図っているところである。	
	担当課所		
平成24年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	人事考課は、職員の勤務意欲及び資質の向上のため実施して、昇任昇格と人事異動に活用してきたが、次年度には給与への反映に向けてさらに検討をしていく。	
	担当課所		
平成25年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	評価者研修、人材育成シートの活用、評価者への自己評価の未開示、第2次評価者による公表等の制度見直しを行った。また、評価結果を給与へ反映すべく先進地の視察研修を行った。	
	担当課所		
平成26年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	6月期試行を経て12月期には人事評価結果を勤奨手当の成績率に反映した。また、業績評価(目標管理)導入に向け、管理職対象の研修を行った。	
	担当課所		
平成27年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	平成 28 年 4 月の改正地公法施行に備え、副課長級以上の管理職を対象に業績評価(目標管理)の試行を実施することとし、業績評価試行マニュアルを作成、説明会を実施したうえで試行を開始した。 また、目標管理についての理解を深めるため、副課長級職員に対して「人事評価(目標管理)研修」を昨年度に引き続き実施したほか、課長級以上の職員に対しては「マネジメント能力開発研修」を実施した。 しかし、個人の目標管理を本格導入するには、まだ職員の理解が進んでいないと考えられることから、平成 28 年度においても、当面、試行を継続することを検討している。	
	担当課所		