

## 行政改革大綱実施計画書

大綱主要項目		組織の適正化と人材育成・強化				
具体的な項目		人材の育成・強化				
実施計画項目		人事評価システムの確立と運用による人材育成				
担当課		総務課	関係課	全課		
No. IV-2-(1)		令和3	4	5	6	7
実施年度	実施計画	○	○	○	—	—
	効果又は 数値目標	評価結果を部 課長職の勤勉 手当に反映	評価結果を課 長補佐職の勤 勉手当に反映	評価結果を一 般職員の勤勉 手当に反映		
進捗 状況	実績	A	A			
	効果又は 数値実績	部課長職の勤 勉手当に反映	課長補佐職・ 係長職の勤勉 手当に反映			
<b>現状と課題</b>						
<p>現行の人事評価システムは、職員の人材育成を主眼として、主体的な能力開発や職務遂行を促すためのものである、平成19年度から実施していた制度を、平成26年度の地公法改正を受けて、平成31年度に制度の抜本的な見直しを行った。今後は、新しい人事評価制度の職員への定着、及び評価結果を任用、給与、分限その他人事管理の基礎とするため、公平で納得性の高いシステムの構築が求められている。</p>						
<b>課題解決に向けた方策</b>						
<p>職員が自分の所属する組織の目標等をもとに、自分の職責にあった適切な目標を設定し、その達成により成果を出せるようにするため、また、自分の職責に求められている能力を発揮できるようにするため、上司との面談を通じた人材育成を行う。指導・助言による人材育成が図られるようなシステム構築及び研修等を通じた職員への周知、理解の促進を行うとともに、令和5年度中に勤勉手当などへの評価結果の具体的な活用方法を確立する。</p>						
<b>具体的な取組内容</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・期首、中間、期末にそれぞれ上司と部下との面談を実施し、人材育成に繋げている。</li> <li>・新任係長に対して評価者研修、新規採用職員に対して被評価者研修を実施した。</li> <li>・評価者のスキル向上のため、評価能力向上研修を実施した。</li> <li>・勤勉手当への評価反映については、昨年度の部課長職までから、課長補佐職及び係長職まで導入範囲を拡大した。</li> </ul>						
<b>実績考察（理由、改善すべき点等）</b>						
<p>【令和4年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な評価反映のためには、同じ目線での目標設定及び評価が課題であり、引き続き研修を重ねることで、人事評価制度の精度を高めていく必要がある。</li> </ul>						
<b>考察を踏まえての今後の取組方針</b>						
<p>【令和4年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課長補佐職及び係長職の勤勉手当への評価結果の反映については、2次評価者が異なるなかで、総務課で調整後、副市長に諮ることで令和4年度から実施したが、副主幹以下については、対象者数も多いため、別の方法を検討する必要があり引き続き検討を重ねる。</li> </ul>						