

# 令和5年度 人事評価制度の変更点



# Agenda

01 能力評価項目（コンピテンシー）の変更

---

02 チャレンジ目標・マネジメント目標の設定

---

03 WAY面談の実施

---

04 評価区分の細分化

---

# 能力評価における評価項目（コンピテンシー）の変更

HYOGO's WAY<sub>(P.4)</sub>に対応した「求められる能力・職務行動」に変更します



※職位ごとの求められる能力・職務行動は「人事評価実施要綱」の別表2「標準職務遂行能力」をご確認ください。

# チャレンジ目標・マネジメント目標の設定

業務目標の中に、「チャレンジ目標」及び「マネジメント目標」を設定します

## チャレンジ目標（全職員）

チャレンジングな業務への職員の挑戦を促すため、困難度の高い目標を設定します。

### 困難度の観点

- ◆実現のハードルが高い課題
- ◆前例のない新たな取組
- ◆利害関係や制度が複雑に絡む課題
- ◆合意形成を得るのが難しい課題
- ◆迅速な対応を要する課題
- ◆顕著な業務改善・業務見直し

### 評価基準

目標が未達成であっても、達成状況のみで評価せず  
取組過程や姿勢も含めて評価

## マネジメント目標（監督職以上）

管理監督職の適切なマネジメントにより職員の成長を支援するため、業務運営、組織統率・人材育成、ワークライフバランス、職員の健康管理等に関する目標を設定します。

### 設定例

- ◆業務の効率化を図ることにより、部下職員の超過勤務の削減及び年休取得日数の増加を図る。
- ◆前例を踏襲してきた業務の全面的な見直しを行い、重要度の低い業務の廃止または見直しを確実に行うことにより、現在よりも課内業務の負担軽減・効率化を図る。
- ◆部下との間で双方向のコミュニケーションの機会を設ける等により、話しやすい関係性を構築するとともに、部下の強み・弱みを十分に把握し、的確なフォローとフィードバックを行うことにより成長を促す。

# WAY面談の実施

人材育成にかかる積極的な取組として

期初(4月)、期中(10月)、期末(3月)の3回

職員と管理監督者の面談を行います。

業務目標の共有、進捗状況の確認  
1年間の取組の振り返り など



HYOGO's WAYの5つの価値観から  
重点的に取り組みたい価値観を選択した上で  
具体的な行動指標や伸ばしたいスキル、  
将来やりたい仕事等について  
その実践にかかる意見交換やフォローアップ

## HYOGO's WAY

大切にする価値観

行動指針

県民本位

誠実に県民の信頼に応える  
県民ボトムアップ型県政を体現します。

ダイバーシティ&  
インクルージョン

異なる価値観を尊重し、創造につなげます。

リ・チャレンジ

前例に捉われず、柔軟な発想で挑戦し続けます。

ネットワーク

庁内外と連携・協力して、チームの力を最大化します。

成長

自身とチームの成長に向け、努力を続けます。

ステートメント (合言葉)



多様性を力に、挑戦を繰り返しながら、  
躍動する兵庫を実現します。

## <参考>スケジュール

4月

(R5は5月)

### WAY面談（期初）

- ・職員と評価者で意見交換
- ・業務目標を設定
- ・HYOGO's WAYの取組等について意見交換

10月

### WAY面談（期中）

- ・職員が業務目標を自己評価
- ・人事評価を行う前に職員と評価者で進捗確認
- ・上期の実績等を踏まえた評価者からの助言・指導

3月

### WAY面談（期末）

- ・職員と調整者で達成度確認、1年間の取組の振り返りなど
- ・次年度に向けた調整者からの助言・指導

#### 【随時】

- ・評価者による日々の業務の進行管理
- ・業務の進め方や進捗状況等にかかる意見交換

能力評価（前年10月～9月）  
業績評価（中間評価）

業績評価（年度末評価）

# 評価区分の細分化

職員の能力と業績のきめ細かな把握

評価段階を **5段階** → **6段階** にします

職員の努力や貢献を評価に十分反映

**最上位にG評価**を設定し  
上位評価をE~Gに拡充します

評価	基準
<b>G</b>	<b>卓越して優れている</b>
S	極めて優れている
E	優れている
A	標準である
B	やや物足りない
C	及ばない