

平成22年度事務事業実績及び前期4年間取組評価表

事務事業名	人事評価制度事業	会計	一般会計	事業No.	19	施策順No.	93-002
		事業種別	政策・その他	予算科目	0予算事業		
政策	9 市民と共に進める行政経営			課等名	人事課		
施策	93 良質な行政サービスの提供			事業期間	開始	終了	

1 事業の目的

事業の目的は「対象」を「意図」した状態にすることです	対象	職員(医師を除く全職員)						A十分達成した Bどちらかといえば達成した Cどちらかといえばできていない Dほとんど達成できていない
	誰、何に	具体的な数値で表すと(対象指標)	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	
	人事評価対象職員(人)			1344	1338	1304	1300	
意図	人事評価を行うことにより資質の高い職員となる。							
対象をどう変えるか	事業の成果を具体的な数値で表すと(成果指標)	19年度実績	20年度実績	21年度実績	22年度目標	22年度実績	23年度目標	目標達成度
	評価結果が標準未満となった職員の割合% ((標準未満の者(X)÷実質評価実施数821人)×100%)	1.3	1.04	0.79	1	0.61	1	B
22年度の目標達成度に対する振り返り【政策的事業のみ評価】	人事評価制度の目的達成のため、制度理解を深め、より公平・公正性を高めることを踏まえた運用の一部見直しを行い、平成23年度から実施することとした。							

2 手段(具体的な取り組み内容)

事業の制度(仕組み)説明	人事評価制度の主な5つの評価はすべて人材育成を軸に構成し、それぞれの評価時には複数による評価を基本としており、次につながるフィードバックに配慮するよう指導している。 年度を上半期と下半期に分けて行う勤務実績評価は半期ごとの業務の実績を評価して勤勉手当に反映、暦年で行う昇給時人事評価は年間の業務能力を評価して昇給幅に反映するシステムとした。(給与上の処遇反映は現在のところ管理職職員以上である) ※5つの評価:①目標管理 ②勤務実績評価 ③昇給時人事評価 ④昇任時人事評価 ⑤自己申告		
	事業内容	名称	活動量・単位
22年度事業内容	1 人事評価制度の見直しについて、研修による理解・能力の向上 (1) 評価能力とマネジメント能力の向上のための研修 (2) 制度理解のための資料配布 2 人材育成型人事評価の実施 (1) 人事評価を実施した職員(病院医師を除く全職員) 3 人事評価制度見直し (1) 人事評価見直し・評価マニュアル作成のための検討会	1(1)回数(回) 1(2)回数(回) 2(1)評価対象職員数 3(1)回数(回)	1(1) 3回 1(2) 1回 2(1) 1304人 3(1) 7回
23年度実施計画	1 人事評価制度の見直しについて、研修による理解・能力の向上 (1) 評価能力とマネジメント能力の向上のための研修(評価者、制度理解) (2) 制度理解のための資料配布 2 人材育成型人事評価の実施 (1) 人事評価を実施した職員(病院医師を除く全職員) 3 人事評価制度見直し (1) 人事評価新制度実施後の評価検討	1(1)回数(回) 1(2)回数(回) 2(1)評価対象職員数 3(1)回数(回)	1(1) 5回 1(2) 1回 2(1) 1300人 3(1) 2回

3 事業コスト

事業費	特定財源	国庫支出金	22年度予算額	22年度決算額	23年度予算額	特定財源内訳、補足事項
		県支出金				
		起債				
		その他				
		一般財源				
		計(A)	0	0	0	
		正規職員所要時間		2,902		
		臨時職員等所要時間				
		人件費計(B)		10,378		
		トータルコスト A+B		10,378		

4 事業に対する市民や議会の意見

行革推進委員会においても公平性、納得性のある人事評価制度によって、職員個々の能力向上と実績に基づく評価体制の確立を求める意見があった。

5 行財政改革の取組内容【経常的事業のみ評価】

行財政改革の取組区分	【記載不要】	具体的な取組事項	【政策的事業のため記載不要】
21年度決算と比べての効果額(千円)	【記載不要】	効果額説明(算出根拠)、特殊要因	【政策的事業のため記載不要】

6 前期4年間の取組評価(総括)

上位の施策への結びつき	上位施策の目的	市役所の行うサービスが的確に提供される。	施策の成果指標又はムトス指標	市役所が提供するサービスに満足している市民の割合(%)
この事務事業は施策の目的達成にどのように貢献しましたか	4年間の振り返り	目標管理制度を活用した人事評価制度は、当市の目的実現及び人材育成のためのツールとして導入されている。フィードバックを通じた職員の育成及び業務目標の進行管理等は組織目標の達成に不可欠である。		
	後期に向けた課題	組織目標に則り、的確な個人目標を設定すること及び評価の公平・公正性をより高めること、並びに適正な処遇への反映が求められる。		
この事務事業の成果を向上させるためにどのような工夫をされましたか	4年間の振り返り	制度理解を深め、公平・公正性を高めるため運用の見直しを行ってきた。		
	後期に向けた課題	評価結果を踏まえ、活用について運用の見直しを継続していく必要がある。		
コストを削減するためにどのような工夫をされましたか	4年間の振り返り	制度の簡素化、評価の習慣化を定着させることによる人件費削減を図ってきた。		
	後期に向けた課題	運用見直しにより、制度をより簡素化し、的確な目標設定と評価者技術の向上により、適正な処遇反映を行うこと。		
受益者負担の程度、市が関与する程度は適切でしたか	4年間の振り返り	制度実施にあたり受益者負担は発生しない。		
	後期に向けた課題	制度実施にあたり受益者負担は発生しない。		
多様な主体の役割の発揮状況 ①その主体は誰で、どのような役割を果たしましたか。 ②その主体が役割を発揮するために、行政はどのような働きかけをされましたか、又は、配慮しましたか	4年間の振り返り			
	後期に向けた課題			
全体を通じて	4年間の振り返り	制度の複雑さに、目標管理や評価技術面における理解促進が課題となっており、随時の運用見直しを図ってきた。目標管理制度による進行管理は、政策施策実現に不可欠であり、職員にとっては人材育成のコミュニケーションツールとして重要である。		
	後期に向けた課題	後期に向けて、評価結果及びその活用について見直しを継続することが求められる。また、職員の理解促進のため、研修等を通じた知識及び技術の向上に努める必要がある。		

7 「対象」「意図」「結果」の関係の確認

事務事業を統合・分割する必要はありますか	ない	対象や意図を修正する必要がありますか	ない	成果指標や指標値を修正する必要がありますか	ない
----------------------	----	--------------------	----	-----------------------	----

8 総合評価・次年度の事業の方向性改善の計画

<input type="checkbox"/> 完了	<input type="checkbox"/> 拡大	<input type="checkbox"/> 縮小	<input type="checkbox"/> 別事業に統合	<input type="checkbox"/> 休止廃止	<input checked="" type="checkbox"/> 現状維持	<input type="checkbox"/> 目的見直し	<input checked="" type="checkbox"/> 事業のやり方改善
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------------	--	--------------------------------	--