

平成18年度実績評価事務事業進行管理表

事務事業名	人事評価制度事業				財務会計上の位置付け	会計	款	項	目	細目	細々目	19予算額(千円)
部等名	総務部	課等名	人事課		包含する細々目							0
政策	9 市民と共に進める行政経営											
施策	93 良質な行政サービスの提供											
実施区分	継続	会計	一般会計	環境調整会議	不要	関連計画 条例等	飯田市人材育成基本方針 地方公務員法第40条					
		事業期間	18	年度～	年度							

【Do】(1)この事務事業は次の目的を達成することを目指します。

目的の記述	対象(人や物、自然資源など)	対象の大きさを表す対象指標名と単位	対象指標の数値			
	職員(医療職を除く全職員)	各階層による評価シートに基づく評価(給与への反映は課長級以上の管理職層とする)・・・ 対象職員(人)	現状又は19年度見込	23年度又は終了年度		23年度以前に終了した年度とする
		H19から医師以外の医療職を対象とする	943	937		
			現状又は19年度見込	23年度又は終了年度		
			1347	1341		
目的の記述	意図(成果は何か、対象をどうかえるか)	成果達成度を表す成果指標名と算定式・単位	成果指標の数値(実績・目標)			
	人事評価を行うことにより資質の高い職員となる。	評価結果が標準未満となった職員の割合(%)の減少 ((標準未満の者(X) ÷ 943) × 100%)	18目標	0	最終目標	0
			18実績	2.4	19目標	2.4
			23目標		23実績	
			18目標		最終目標	
			18実績		19目標	
		23目標		23実績		

(2)意図を達成するために以下のことを取り組みます。

手段の記述	事業の全体概要(補足説明)	具体的活動内容(やり方、手順、詳細)	活動量を表す名称・単位	活動量の値
	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 目標管理 勤務実績評価 昇給時人事評価 昇任時人事評価 自己申告	新たに取組む人事評価制度の周知・理解 ・目標による管理のための面接;所属長等による年度当初・中間・年度末の面接 ・人事評価制度説明会;係長級以上を対象とした研修 ・自己評価を基本とした制度の理解;所属長(又は係長)からの制度説明 ・評価者の評価能力向上;課長級以上の研修会 ・複数体制による評価の導入と結果のフィードバック;評価偏重を防止 ・職員対応;職員組合との協議・交渉 フレキシブルな制度見直し ・評価者研修等での提案・意見を受けて制度を随時修正 ・自己評価シートの様式の見直し	面接対象者(人) 943人 回数(回) 2回 参加者(人) 250人 回数(回) 2回 参加者(人) 96人	
		制度演習による醸成 ・目標による管理を繰り返し実施することで制度のシステムに慣れる ・評価者の評価レベル均衡化 ・病院の医療職(医師を除く)への制度適用 研修による理解・能力の向上 ・医療職(医師を除く)の職員に対して目標による管理を周知 ・評価能力とマネジメント能力の向上 ・制度説明リーフレット作成	評価点数の分析(回) 2回 新たに適用する職員(人) 335人 回数(回) 5回 回数(回) 2回	

<金額の単位:千円>		18決算額(見込)	19予算額(当初)
事業費	特定財源		
	国庫支出金		
	県支出金		
	起債		
	その他		
一般財源	0	0	
事業費計(A)	0	0	
人件費	正規職員所要時間	18年度 4,260	19年度 5,751
	臨時職員等所要時間		
	人件費計(B)	15,234	20,566
	トータルコストA+B	15,234	20,566

特定財源内訳や補足事項	
-------------	--

(3)この事業目的の達成は、次の上位(施策や主体の役割)目的の達成に結びつきます。

目的の記述	結果 この事務事業の施策(基本事業)の目的	上位成果指標(施策又はムトス指標)と単位	上位成果指標の数値			
	市役所が行うサービスが的確に提供される	市役所が提供するサービスに満足している市民の割合	現状値	61.6	19実績	
			20実績		21実績	
			22実績		23目標	75
			現状値		19実績	
			20実績		21実績	
		22実績		23目標		

この事業を開始したきっかけ	事業を取り巻く状況の変化	事業に対する市民や議会の意見
H13の公務員制度改革大綱にて「公務員の世界に能力・実績主義を導入し、一人ひとりの能力向上を図り、それを最大限に発揮できる環境を整備すること」が謳われた。 その後H17人勤では大綱趣旨に沿い人事制度・給与制度の改革が勧告され、きめ細やかで適正な評価に基づいた給与・処遇を実現していくため評価制度の公平・公正性、納得性、透明性、客観性をより高めていくことの必要性を認識し、現行制度の見直しを行いH18年度から新しい体制とした。これは飯田市がH13から施行した人材育成基本方針による職員の資質向上と方向性が一致しているものと考えられる。	H17人事院勧告における「給与構造の抜本的な改革」の一つとして能力・実績主義導入の考え方が示され、きめ細やかな評価の必要性が謳われた。	議会において職員の資質向上に関する意見があった。また、行革推進委員会において、能力・実績に基づく職員処遇を求める意見があった。

## 【See】18年度の振り返り

目的 妥当性 評価	この事業の意図の達成が、結果(上位目的)に結びついていますか？	(評価) 結びつく (その理由)	有効性 評価	成果をさらに向上させる余地はありますか？	(評価) 余地がある (その理由)
	対象の見直し、拡大、縮小の必要性はありますか？	(評価) 必要性がある (その理由)		廃止・休止した場合の影響はありますか？	(評価) 影響あり (その理由)
	意図の見直しの必要性はありますか？	(評価) 必要性がない (その理由)		他に類似事業はありますか。また統合の可能性はありますか(市以外の取組も含む)？	(評価) 類似事業なし (類似事業名、理由)
	市が関与する必要性はありますか？(市が税金を投入すべき事業ですか)	(評価) 必要ある (その理由)		成果を下げずに、事業費や人件費の削減は可能ですか？	(評価) 可能 (その理由)
			公平性 評価	受益者は誰ですか？また、負担の是非、程度は妥当ですか？	(評価) 妥当である (受益者とその理由)

## 【Plan】改革改善

今後の事業の方向性	何を、いつまでにどうするのかの改革改善案
<input type="checkbox"/> 終了 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 目的見直し <input type="checkbox"/> 別事業に統合 <input checked="" type="checkbox"/> 事業のやり方改善 <input type="checkbox"/> 現状維持	評価制度体系はH18と同様のものとするが、評価項目や評価内容等については、より実態に即した評価となるよう内容の見直しを行っていく。 また、対象を拡大する。
上記の改革改善案を実施する際、想定される課題とその克服方法	評価者研修等でのアンケートにより課題の掘り起こしを行い、外部講師を交えた解決法を見出し、必要な修正(見直し)を行う。

### 【補足事項環境側面】

(1) 環境影響評価の必要性判断	必要性がない	(2) 必要性な場合の実施事由
(3) どのような点に配慮し事業に取り組みましたか？		

### 【指摘事項】

施策マネジメント会議	
施策評価会議	
第5次基本構想基本計画推進委員会	