

行政評価シート(事後評価)

コード 2-2-4	事務事業名 人事考課制度の運用(目標管理制度を含む)	所管部課 総務部職員課
--------------	-------------------------------	----------------

事務事業の概要	事務事業の目的	根拠法令等
	地方公務員法第40条第1項の規定に基づき、職員の業績、意欲、適性等について、客観的かつ継続的に把握し、これを職員の能力開発、任用・給与制度、配置管理等へ反映させることにより、職員一人ひとりの資質の向上及び組織全体の生産性の向上を図る。	<input checked="" type="checkbox"/> 法律 <input checked="" type="checkbox"/> 条例・規則 <input type="checkbox"/> 政令・省令 <input type="checkbox"/> 要綱・要領
	事業内容・実施方法等 / 補助の概要: 補助団体の概要(団体名・団体の活動内容・補助金の活用内容等)、補助金の概要(国・都基準の有無・対象者拡大の有無・上乗せ補助額・市単独補助額)等	
	職員一人ひとりの能力開発や人材育成に資することを目的とした育成型人事考課制度を、業績とそれにつながるプロセス(過程)について評価基準を明確にし、複数の評定者により公正性を確保したうえで実施している。 ○自己採点: 職員自らの職級において遂行すべき仕事である職務の成果及び当該職務の遂行の過程について自ら評価する。 ○勤務評定: 職員が割り当てられた職務を遂行した業績及びプロセスを面接等により評定する。 ○自己申告: 人事異動等に関する職員の意向及び意見を表明させる。	
事業開始時期	18 年度	実施形態 <input checked="" type="checkbox"/> 直営 <input checked="" type="checkbox"/> 委託 <input type="checkbox"/> 補助 <input type="checkbox"/> その他 ( )

事業費データ	項目	単位	17年度	18年度	19年度	20年度
	事業費(A)				494	683
財源	国庫支出金・都支出金	千円				
	地方債					
内訳	その他( )					
	一般財源		0	494	683	683
所要人員(B)	人			0.30	0.30	0.30
人件費(C)=平均給与×(B)	千円		0	2,448	2,448	2,448
臨時職員等賃金(C')	千円					
総コスト(D)=(A)+(C)+(C')	千円		0	2,942	3,131	3,131
単位当たりコスト						
(E)=(D)/( )	研修実施回数	千円	#DIV/0!	736	348	348

評価指標の設定	活動等指標		単位	17年度	18年度	19年度	20年度
	研修実施回数	実績値	回		4	9	9
対象者	実績値	人			1,081	1,045	
(指標の説明・数値変化の理由 など) 平成18年度: 管理職研修4回、平成19年度: 課長補佐職研修1回、係長職研修8回、平成20年度: 課長補佐職研修1回、主任職研修8回							
評価指標の設定	成果指標		単位	17年度	18年度	19年度	20年度
	一 次 受講者数	目標値	人		116	383	396
実績値		人		89	329		
二 次 行政サービスの市民満足度	目標値						
	実績値						
(指標の説明・数値変化の理由 など)							

事業環境等	市民・関連団体等の意見(アンケート結果など)	国は、国家公務員法の改正により人事評価の実施を明文化し、能力と実績に応じた処遇の徹底を図る仕組みづくりに取り組んでいる。	
	都内26市のサービス水準との比較(平均値、本市の順位など)	<input type="checkbox"/> 上 <input checked="" type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 下	26市中24市で人事考課制度を導入済(試行、平成20年度実施予定を含む)
	代替・類似サービスの有無	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	特になし

コード 2-2-4	事務事業名 人事考課制度の運用(目標管理制度を含む)	所管部課 総務部職員課
--------------	-------------------------------	----------------

### 【一次評価】

検証項目	ランク		一次評価	判断理由及び事業を行う上での課題や、今後改善すべき点等	
事業の優先度(緊急性)	2			<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 継続実施 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止	<p>本市の人事考課制度は、平成18年度の試行を経て平成19年度から本格導入した。本格実施に当たっては、職員アンケートの調査結果を踏まえ、目標管理を業務評価に位置付け、組織目標の明確化と、それに基づく個人目標の設定といった改善を行い、制度の充実を図ったところである。</p> <p>人事考課制度の適切な運用にあたっては、職員全体に対する評価の趣旨や仕組みの周知及び適正な評価が求められることから、研修を計画的に実施し、評定者、被評定者双方の制度の十分な理解と適正な運用に努めている。</p> <p>本制度の実施により、評定結果に基づく任用、本人の適性、希望を踏まえた人事異動等に寄与していると考える。</p> <p>今後は、評定結果の給与等への反映や評定結果に基づく研修制度との連携を進め、制度のさらなる充実に努めていく。</p>
事業の必要性	2				
事業主体の妥当性	3				
直接のサービスの相手方	3				
事業内容等の適切さ	2				
受益者負担の適切さ	3				
市民ニーズの把握	1				

### 【二次評価】

検証項目	ランク		二次評価	判断理由及び事業を行う上での課題や、今後改善すべき点等	
事業の優先度(緊急性)	2			<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 継続実施 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止	<p>平成18年4月より人事考課制度を試行的(全庁対象)に導入し、平成19年7月からは本格実施している。</p> <p>人事考課制度は、職員一人ひとりの能力開発や人材育成に役立つばかりでなく、評価結果に基づく任用、本人の適性・希望を踏まえた人事異動等に寄与している。</p> <p>今後は、地域経営戦略プランに基づき、評定結果の給与等への反映について、制度化を図るよう検討が必要である。</p>
事業の必要性	2				
事業主体の妥当性	3				
直接のサービスの相手方	3				
事業内容等の適切さ	2				
受益者負担の適切さ	3				
市民ニーズの把握	2				

### 【行革本部評価】

行革本部評価	判断理由及び事業を行う上での課題や、今後改善すべき点等
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 継続実施 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止	<p>目標管理のルール化や評定者・被評定者双方に対する研修の実施など、制度の適正な運用に向けて取組がなされている。今後は、職員の資質向上や組織の生産性の向上といった制度目的が達成できるよう、より適正な制度運用に努めるとともに、地域経営戦略プランに掲げられている評定結果の給与等への反映の制度化について、検討を進められたい。</p>