

事務事業評価シート(事後評価)

事業コード 2-3-3	事務事業名 人事考課制度の運用	所管部課 総務部 職員課
----------------	--------------------	--------------------

施策コード 協2-3	施策名 健全な自治体経営の推進	施策目標 コスト意識・マネジメント意識をもった行政運営を行うとともに、市民との連携による運営及び市民に便利でわかりやすいサービスの提供をめざします。
---------------	--------------------	---

事務事業の概要	事務事業の目的	根拠法令等
	<p>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、適正等について、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。</p> <p>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 ※該当する予算事業名・節目を明記する</p> <p>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、複数の評定により公正性を確保したうえで実施している。</p> <p>○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効果及び当該職務の遂行の過程について自ら評価する。</p> <p>○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上司が評定する。</p> <p>○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。</p>	<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
事業開始時期	平成18年度	実施形態
<input checked="" type="checkbox"/> 直営 <input type="checkbox"/> 委託 <input type="checkbox"/> 補助 <input type="checkbox"/> その他 ( )		

項目	単位	22年度	23年度	24年度	25年度
事業費(A)		0	0	0	0
財源内訳					
国庫支出金・都支出金		0	0	0	0
地方債	千円	0	0	0	0
その他( )		0	0	0	0
一般財源		0	0	0	0
所要人員(B)	人	0.3	0.3	0.2	0.2
人件費(C)=平均給与×(B)	千円	2,424	2,450	1,540	1,647
臨時職員賃金等(C')	千円	0	0	0	0
総コスト(D)=(A)+(C)+(C')	千円	2,424	2,450	1,540	1,647
単位当たりコスト(E)=(D)/(受講者数)	千円	35	68	34	0

活動等指標	単位	22年度	23年度	24年度	25年度
① 研修実施回数	実績値 回	3	3	4	
② 対象者数	実績値 人	70	36	45	
《指標の説明・数値変化の理由 など》 新規採用職員及び新規管理職員に対して実施する庁内研修の実施回数及び対象者数					
成果指標	単位	22年度	23年度	24年度	25年度
一次 受講者数	目標値 人	70	36	45	
	実績値 人	70	36	45	
二次	目標値				
	実績値				
《指標の説明・数値変化の理由 など》 新規採用職員及び新規管理職員で庁内研修を受講した人数					

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。 東京都から、評定結果を給与に反映した制度にするように指導されている。
	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 多摩地域26市では、評価の対象職員や処遇反映に差があるが、全市で人事考課制度を導入済である。
	代替・類似サービスの有無	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 特になし

事業コード 2-3-3	事務事業名 人事考課制度の運用	所管部課 総務部 職員課
----------------	--------------------	--------------------

施策コード 協2-3	施策名 健全な自治体経営の推進	施策目標 コスト意識・マネジメント意識をもった行政運営を行うとともに、市民との連携による運営及び市民に便利でわかりやすいサービスの提供をめざします。
---------------	--------------------	---

【一次評価】

検証項目	ランク	一次評価	○検証項目、評価の判断理由 ○事業実施上の課題や今後改善すべき点等
A	事業の優先度 (緊急性)	2	<p>○検証項目、評価の判断理由</p> <p>○事業実施上の課題や今後改善すべき点等</p> <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年度から本格実施しており、職員への制度定着は図られてきている。</p> <p>組織目標を踏まえた個人目標により業務の進行管理を行うことで、業務が効果的・効率的に行われ、職員の資質向上が図られ、市民サービスの向上につながるため、事業を継続する必要がある。</p> <p>適正な運用を図るため、評定者、被評定者ともに必要な研修を実施することにより、人によって差のない公正な評価を実施できるように努めている。</p> <p>上司との面接や自己申告書の活用により、本人の適性を考慮したきめ細かな人材育成や組織を強化・活性化する人事異動に寄与している。</p> <p>コスト意識をもった事業運営を行い、平成24年度からは、紙を使わずに電子データによる実施とし、作業を効率化した。</p> <p>地域経営戦略プランに掲げられている事業であり、平成24年度は、翌年度から管理職の勤勉手当に評価を試行反映するための取り組みを進めた。今後は、段階的に評定結果を給与に反映し、職員の意欲向上や公正な人事管理を推進していきたい。</p>
	事業の必要性	2	
	事業主体の妥当性	3	
B	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	
C	市民ニーズの把握	1	

検証項目の見方 A:事業実施の意義を検証する項目 B:事業の内容・実施方法を検証する項目 C:市民ニーズの反映度を検証する項目

【二次評価】

検証項目	ランク	二次評価	○検証項目、評価の判断理由 ○事業実施上の課題や今後改善すべき点等
A	事業の優先度 (緊急性)	2	<p>○検証項目、評価の判断理由</p> <p>○事業実施上の課題や今後改善すべき点等</p> <p>人事考課制度は、職員の能力や勤務態度、業績等について評価し、処遇に反映して適切に仕事の成果に報いるとともに、さらなる成長を促すための動機付け、人材育成を図るために行うものである。</p> <p>現在、給与関係への反映は、管理職の勤勉手当に試行的に取り入れているだけであるが、今後、職員全体にその適用範囲を広げていくためには、さらに公正性、公平性、納得性を高めていく必要がある。</p> <p>そのためには、評定者研修の充実のほか、市の全体の目標、所属する組織の目標、個人の目標の関連が明確に意識されるように、人事担当部門に限らず、全庁的な取り組みが求められる。</p>
	事業の必要性	2	
	事業主体の妥当性	3	
B	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	
C	市民ニーズの把握	1	

検証項目の見方 A:事業実施の意義を検証する項目 B:事業の内容・実施方法を検証する項目 C:市民ニーズの反映度を検証する項目

【行革本部評価】

行革本部評価	評価の判断理由及び事業実施上の課題や今後改善すべき点等
<input type="checkbox"/> 拡充 <input type="checkbox"/> 継続実施 <input checked="" 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>人事考課制度は、人材の育成と組織全体の生産性の向上を図ることを目的とし、平成19年度から本格実施しており、組織内において制度として定着してきたところであるが、地方分権の推進により、これまで以上に市の自主性や自立性が自治体経営に求められており、人材の育成とともに組織対応力の強化が必要であることから、人事考課制度を適正に効果的に運用することが重要となっている。</p> <p>そのため、職員の適性について客観的に把握し評価することで職員の能力を最大限に活用するとともに、成果を重視した人事考課を行うことで、組織の生産性が向上されることとなる。</p> <p>なお、現在、試行的に管理職の勤勉手当に導入している評定結果の給与への反映について、今後その適用範囲を拡大するにあたり、制度の更なる公平性と透明性の確保に努めることが重要である。</p>