

事務事業名	人事評価事務			担当	総務部 総務課 人事給与係			
政策名	G	効率的で市民にわかりやすいまちづくり			電話番号	0285-83-8099		
施策名	2	組織・人材の強化			<input type="checkbox"/> 実施計画上の主要事業			
基本事業名				事業期間	<input type="checkbox"/> 単年度のみ			
法令根拠	真岡市職員の勤務評定規則				<input type="checkbox"/> 単年度繰返（開始年度 昭和44年度～）			
予算科目	1. 一般会計	2. 総務費	1. 総務管理費	2. 人事管理費	<input type="checkbox"/> 期間限定複数年度（ 年度～ 年度）			
事業概要	真岡市職員の勤務評定規則（昭和44年規則第23号）の規定に基づき人事評価を実施している。評定結果は、昇給、昇格へ反映するほか、職に対する適性を判断する資料として人事異動に活用している。民間企業ではこれまでの「年功・経験重視」に代わり「能力・実績重視」傾向が強くなっている。真岡市では、頑張った者、成果を上げた者が適正に報いられる制度とすること、かつ職員の人材育成を図る観点から現在の人事評価を実施している。							

1. 現状把握の部 (1) 事務事業の目的と指標

① 手段（主な活動） 24年度実績 全職員を対象に前期（10月1日基準）と後期（3月1日基準）の2回実施。 ・目標設定・面談 ・前期面談の実施（面談確認票・勤務状況報告書作成） ・後期面談の実施（面談確認票・勤務状況報告書作成） 面談は、1次評定者と面談し、最終評定は、2次評定者が行った。評定内容は評定者から職員にフィードバックした。 25年度計画 24年度と同じ	⑤ 活動指標（事務事業の活動量を表す指標）の推移 名称 単位 21年度(実績) 22年度(実績) 23年度(実績) 24年度(実績) 25年度(見込) ア 報告された勤務評定報告書の数 件 1,124 1,099 1,061 1,027 1,010 イ 研修会開催回数 回 2 1 1 1 1 ウ エ オ
② 対象（誰、何を対象にしているのか）*人や自然資源等 勤務評定の対象となる職員	⑥ 対象指標（対象の大きさを表す指標）の推移 名称 単位 21年度(実績) 22年度(実績) 23年度(実績) 24年度(実績) 25年度(見込) ア 勤務評定の対象となる職員の数 人 612 606 598 593 590 イ ウ エ オ
③ 意図（この事業によって、対象をどう変えるのか） 効果的、能率的に職務が行える能力の向上と、頑張った者、成果を上げた者が適正に報いられる評価制度の構築	⑦ 成果指標（対象における意図された対象の程度）の推移 名称 単位 21年度(実績) 22年度(実績) 23年度(実績) 24年度(実績) 25年度(見込) ア 制度によって能力が向上した職員の割合 % 100 100 100 100 100 イ 頑張った者、成果を上げた者が適正に報いられた割合 % 100 100 100 100 100 ウ 適正な人事評価がされた割合 % 100 100 100 100 100 エ オ
④ 結果（どんな結果(上位施策)に結びつけるのか） 職員の育成による行政の効率的運営と市民サービスの向上	⑧ 上位成果指標（結果の達成度を表す指標）の推移 名称 単位 21年度(実績) 22年度(実績) 23年度(実績) 24年度(実績) 25年度(見込) ア 階層別の行動目標、必要な能力、行動が取れている職員の割合 % 83 83 85 86 87 イ ウ エ オ

(2) 総事業費の推移		単位	21年度(実績)	22年度(実績)	23年度(実績)	24年度(実績)	25年度(見込)	
投入量	事業費	財源内訳	国庫支出金 千円	0	0	0	0	0
		県支出金 千円	0	0	0	0	0	
		地方債 千円	0	0	0	0	0	
		その他 千円	0	0	0	0	0	
		一般財源 千円	0	0	0	0	0	
	事業費計(A)	千円	0	0	0	0	0	
	人件費	正規職員従事人数	人	1	1	1	1	0
		延べ業務時間	時間	48	48	48	48	0
		人件費計(B)	千円	195	205	204	202	0
	トータルコスト(A)+(B)		千円	195	205	204	202	0

(3) 事務事業の環境変化・市民意見等	
①この事務事業を開始したきっかけは何か？ いつごろどんな経緯で開始されたのか？	人材育成及び実績能力を重視した人事管理を実現するため。
②事務事業を取り巻く状況（対象者や根拠法令等）はどう変化しているか、開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか？	17年度の人事院勧告により、18年度からの給与構造改革が実施され、より適正な人事評価制度の必要性が高まった。
③この事務事業に対して関係者（住民、議会、事業対象者、利害関係者等）からどんな意見や要望が寄せられているか？	17年度の試行で評価者（課長級）の意見により、18年度からは指導記録と目標管理面談を導入した。

2. 1次評価の部 *原則は事後評価、ただし複数年度事業は途中評価

目的 妥当性 評価	①政策体系との整合性 ・この事務事業の目的は、市の政策体系に結びつくか？ ・意図することが結果(上位施策)に結びついているか？	<input type="checkbox"/> 結びついている <input type="checkbox"/> 見直し余地がある 新たな評価制度の導入は、人材育成、職員能力の向上につながり、行政の効率的な運営を図り、市民サービスの向上につながる。
	②公共関与の妥当性 ・なぜこの事務事業を市が行わなければならないのか？ ・税金を投入して達成する目的か？	<input type="checkbox"/> 妥当である <input type="checkbox"/> 見直し余地がある 市職員の人材育成、人事考査から必要なものである。
	③対象と意図の妥当性 ・対象を限定・追加すべきか？ ・意図を限定・拡充すべきか？	<input type="checkbox"/> 適切である <input type="checkbox"/> 対象を見直す必要がある <input type="checkbox"/> 意図を見直す必要がある 対象は職員であり、新しい勤務評定システムの構築である。
有効性 評価	④成果の向上余地 ・成果を向上させる余地はあるか？ ・成果の現状水準とあるべき水準の差異はないか？ ・何が原因で成果向上が期待できないのか？	<input type="checkbox"/> 向上余地はない <input type="checkbox"/> 向上余地がある
	⑤廃止・休止の成果への影響 ・事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は？	<input type="checkbox"/> 影響がある <input type="checkbox"/> 影響がない 人材育成や適正な評価ができなくなる。
	⑥類似事業との統合や連携の可能性 ・他に、類似の形態の事務事業はないか？	<input type="checkbox"/> 類似事業がある(類似の事務事業名を記載) <input type="checkbox"/> 類似事業はない
	・類似事業がある場合、その事業と統合したり連携を図ることができるか？	<input type="checkbox"/> 他の事業と統合・連携ができる <input type="checkbox"/> 他の事業と統合・連携できない
効率性 評価	⑦事業費の削減余地 ・成果を下げずに事業費を削減できないか？ (仕様や工法の適正化、住民の協力など)	<input type="checkbox"/> 削減余地がない <input type="checkbox"/> 削減余地がある 事業費はない。
	⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地 ・やり方を工夫して延べ業務時間を削減できないか？ ・成果を下げずに正社員以外の職員や委託でできないか (アウトソーシングなど)	<input type="checkbox"/> 削減余地がない <input type="checkbox"/> 削減余地がある 人事評価に必要な人件費である。
公平性 評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地 ・事業の内容が一部の受益者に偏って不公平ではないか？ ・受益者負担が公正・公平になっているか？	<input type="checkbox"/> 公正・公平である <input type="checkbox"/> 見直し余地がある 行政内部の事務のため、受益者負担はない。

3. 改革・改善方向の部

(1) 改革の方向性(改革案・実行計画) <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 見直し(<input type="checkbox"/> :目的妥当性 <input type="checkbox"/> :有効性 <input type="checkbox"/> :効率性 <input type="checkbox"/> :公平性) <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 継続 他の研修と併せ職員の理解が更に高まるようにする必要がある。	(3) 改革・改善による期待成果 <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果</th> <th>向上</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>低下</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			コスト					削減	維持	増加	成果	向上				維持				低下			
			コスト																					
		削減	維持	増加																				
成果	向上																							
	維持																							
	低下																							
(2) 改革、改善を実現する上で克服すべき課題は何か？それをどう克服していくか？																								

4. 事務事業の2次評価結果(事業の総括と事業の方向性)

(1) 1次評価結果の客観性と出来具合 <input type="checkbox"/> 記述説明不足(説明責任不充分) <input type="checkbox"/> 評価内容が客観性を欠く <input type="checkbox"/> 評価内容は客観的と言える	(5) 改革・改善による期待成果 <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果</th> <th>向上</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>低下</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			コスト					削減	維持	増加	成果	向上				維持				低下			
			コスト																					
			削減	維持	増加																			
成果	向上																							
	維持																							
	低下																							
(2) 2次評価者としての評価結果 ①目的妥当性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ②有効性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ③効率性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ④公平性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり																								
(3) 2次評価者として判断した今後の事業の方向性 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 目的絞込み <input type="checkbox"/> 目的拡充 <input type="checkbox"/> 事業統廃合 <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善 <input type="checkbox"/> 予算削減 <input type="checkbox"/> 予算増大 <input type="checkbox"/> 現状維持(従来通りで特に改革改善をしない)	(4) その他2次評価会議で指摘された事項																							