

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		増補版施設名			
施策名		2 組織の適正化と人材の育成		☐ 実施計画上の主要事業			
関連個別計画				事業期間		☐ 単年度のみ	
法令根拠		真岡市職員の勤務評定規則				☒ 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				☐ 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。 嘱託職員については、特別評定として自己評価は行わずに、1次評価・2次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） 29年度実績 全職員を対象に前期（9月30日基準）と後期（3月31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・人事評価記録書作成。自己評価の実施） ・後期面談の実施（面談確認票・人事評価記録書作成。自己評価の実施） 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。 ・新規採用職員及び新任係長（2回）に対する研修会を開催 ・面談確認票の様式変更及びスケジュール管理表の様式追加を実施 30年度計画 人材育成基本方針の改訂にあわせて、人事評価制度の見直しを行う。 人事評価の実施内容は29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 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>26年度(実績)</th><th>27年度(実績)</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 報告された人事評価記録書の数</td><td>件</td><td>1,003</td><td>1,002</td><td>1,022</td><td>1,062</td><td>1,096</td></tr><tr><td>イ 研修会開催回数</td><td>回</td><td>1</td><td>1</td><td>6</td><td>3</td><td></td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>							名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(見込)	ア 報告された人事評価記録書の数	件	1,003	1,002	1,022	1,062	1,096	イ 研修会開催回数	回	1	1	6	3		ウ							エ							オ						
名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(見込)																																												
ア 報告された人事評価記録書の数	件	1,003	1,002	1,022	1,062	1,096																																												
イ 研修会開催回数	回	1	1	6	3																																													
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 一般職員、嘱託職員		⑥対象指標（対象の大きさを表す指標）の推移 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>26年度(実績)</th><th>27年度(実績)</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 人事評価の対象となる職員の数</td><td>人</td><td>587</td><td>592</td><td>593</td><td>893</td><td>609</td></tr><tr><td>イ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>							名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(見込)	ア 人事評価の対象となる職員の数	人	587	592	593	893	609	イ							ウ							エ							オ						
名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(見込)																																												
ア 人事評価の対象となる職員の数	人	587	592	593	893	609																																												
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		⑦成果指標（対象における意図された対象の程度）の推移 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>26年度(実績)</th><th>27年度(実績)</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 制度によって能力が向上した職員の割合</td><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td></td></tr><tr><td>イ 適正な人事評価がされた割合</td><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td></td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>							名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30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		イ 適正な人事評価がされた割合	%	100	100	100	100		ウ							エ							オ						
名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30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																																													
イ 適正な人事評価がされた割合	%	100	100	100	100																																													
ウ																																																		
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		⑧上位成果指標（結果の達成度を表す指標）の推移 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>26年度(実績)</th><th>27年度(実績)</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 効率的な行政運営に結びついた割合</td><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td></td></tr><tr><td>イ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>							名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(見込)	ア 効率的な行政運営に結びついた割合	%	100	100	100	100		イ							ウ							エ							オ						
名称	単位	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(見込)																																												
ア 効率的な行政運営に結びついた割合	%	100	100	100	100																																													
イ																																																		
ウ																																																		
エ																																																		
オ																																																		

(2) 総事業費の推移				単位	26 年度(実績)	27 年度(実績)	28 年度(実績)	29 年度(実績)	30 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	60	80	70	0
			人件費計 (B)	千円	203	251	332	291	0
			トータルコスト(A)+(B)	千円	203	251	332	291	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。 また、改正地方公務員法が平成28年4月に施行され、業績評価及び能力評価で構成する人事評価の実施とその活用についての規定が定められた。 人事評価結果の給与への反映が義務付けられたことから、評価基準を明確にするために目標設定に関する様式追加、変更した。
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。