

継続事業評価シート

評価実施日 令和2年3月31日

令和元年度(3年目)

事業コード	19	事業名	人事制度拡充事業			戦略コード	2	戦略名	プロ集団の商工会			
担当部名	総務部		担当課名	総務・人材育成課	担当課長名	市井 仁		施策コード	10	施策名	成果重視の人事制度への拡充	

【事業内容】

<b>1. 事業実施当初の背景</b>																			
小規模事業者の経営環境が厳しさを増す状況において、商工会は、これまで以上に事業者が必要とされる組織となることが求められている。そのためには、職員一人ひとりが知識やスキル、さらにはプロ集団としての意識を高めていく必要がある。																			
<b>2. 事業のねらい</b>																			
経験や年功にとらわれない成果を重視した人事制度により、職員のやる気と能力を引き出すことをねらいとする。																			
<b>3. これまでの評価結果</b>																			
<table border="1"> <tr> <td>過年度</td> <td>H29</td> <td>B</td> <td>H30</td> <td>B</td> <td>R1</td> <td></td> <td>R2</td> </tr> </table>												過年度	H29	B	H30	B	R1		R2
過年度	H29	B	H30	B	R1		R2												
計画と比較し、制度の実施が若干遅れているものの、概ね順調に推移している。また、職員の成果創出、目標達成につながっている。																			
<b>4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応</b>																			
制度の導入及び処遇への反映を受けて、公平・公正な制度となるよう評価者スキルの向上による運用面での精度向上を図る。																			

【取組評価】

取組コード	取組	実績	必要性	有効性	効率性	総合評価
42	人事評価(成果を重視した評価制度への改定)	事務局総轄者会議(6月・11月)にて制度運用上の課題を共有し、運用面での精度向上につなげた。	a	a	a	A
43	処遇反映(評価に基づく給与体系への改定)	処遇反映の仕組み導入済み。	a	a	a	A
44	人材の活用・配置	人事評価結果を人事交流、昇任・昇格に活用し、適材適所への配置を行った。	a	a	a	A
45	組織別・個人別の目標達成状況	目標達成(業績評価B以上)は89%となった。	a	a	a	A
46	成果結果の処遇反映	評価結果の給与格付け及び賞与(6月・12月)への反映を実施した。	a	a	a	A

<b>評価指標と実績</b> 達成度: a(達成率が100%以上)、b(100%未満80%以上)、c(80%未満)																	
取組コード	45					取組コード	46					取組コード					
指標名	組織別・個人別の目標達成状況					指標名	処遇反映(評価に基づく給与体系への改定)					指標名					
年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3
目標	70%	80%	90%	100%	100%	目標	12月賞与	6月・12月賞与	完全実施	完全実施	完全実施	目標					
実績	94%	94%	90%			実績	-	6月・12月賞与	完全実施			実績					
達成率	134%	118%	100%			達成率	0%	100%	100%			達成率					
達成度	a	a	a			達成度	c	a	a			達成度					

【事業評価】

<b>1. 3つの観点からの評価</b>											
【必要性の観点】 現状の課題に照らした妥当性 <span style="float:right">【取組評価】の必要性が a(すべてa判定の場合) b(a,c以外の場合) c(c判定6割以上の場合)</span> <span style="float:right"><b>a</b></span>											
〈評価の理由〉 組織・個人の目標達成への意識付けとして、頑張りが正当に評価される仕組みは必要不可欠である。											
【有効性の観点】 事業目標の達成状況 <span style="float:right">【取組評価】の有効性が a(すべてa判定の場合) b(a,c以外の場合) c(c判定6割以上の場合)</span> <span style="float:right"><b>a</b></span>											
〈事業の目標は達成されているかどうか〉 本制度の導入により、職員一人ひとりの目標達成への意識が高まったと同時に、目標設定から成果創出、検証に至るPDCAサイクルを回すことにつながっている。											
【効率性の観点】 コスト(金銭・時間・人材)縮減のための取組状況 <span style="float:right">【取組評価】の効率性が a(すべてa判定の場合) b(a,c以外の場合) c(c判定6割以上の場合)</span> <span style="float:right"><b>a</b></span>											
〈コスト縮減に向けた具体的な取組内容または取り組んでいない理由〉 事務局総轄者会議の場を活用して評価者研修・課題共有の場とすることで、効率的に評価者スキル向上につなげることができた。											
<b>2. 総合評価・理由</b> A(順調)3つの観点の評価結果がすべてa判定の場合 B(概ね順調)A、C以外の場合 C(改善が必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合 <span style="float:right"><b>A</b></span>											
「能力評価」「業績評価」の導入、評価結果の処遇への反映等、新たな制度が着実に定着している。また、職員一人ひとりの目標管理の意識向上や成果創出にもつながっている。											
<b>3. 課題</b>											
評価スキルの向上により公平・公正な制度となるよう、運用面での精度向上が課題となっている。											
<b>4. 今後の対応方針(改善点)</b>											
商工会によって評価に格差(甘辛)が生じていることから、評価者研修等を通じて目標設定の手法や評価の進め方の再確認を行っていく。											