

継続事業評価シート

評価実施日 令和3年3月31日

令和2年度(4年目)

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-----|------|-----------------|-------|------|-------|----|-----|---------------|--|--|
| 事業コード | 19 | 事業名 | 人事評価制度の運用精度向上事業 | | | 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】

1. 事業実施当初の背景

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。

2. 事業のねらい

経験や年功に捉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。

3. これまでの評価結果

| | | | | | | | |
|-----|-----|---|-----|---|----|---|----|
| 過年度 | H29 | B | H30 | B | R1 | A | R2 |
|-----|-----|---|-----|---|----|---|----|

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。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

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。

【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)にて制度運用上の課題を共有したほか、課題を解決するために目標設定時にはセルフチェックシートを提供した。さらには、評価者研修を実施により、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90%となった。 | a | b | a | B |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

評価指標と実績 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 | 43 | | | | | 取組コード | 45 | | | | | 取組コード | | | | | |
|-------|----------------------|----------|------|------|------|-------|----------------|------|------|------|------|-------|-----|-----|----|----|----|
| 指標名 | 処遇反映(評価に基づく給与体系への改定) | | | | | 指標名 | 組織別・個人別の目標達成状況 | | | | | 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 | 12月賞与 | 6月・12月賞与 | 完全実施 | 完全実施 | 完全実施 | 目標 | 70% | 80% | 90% | 100% | 100% | 目標 | | | | | |
| 実績 | - | 6月・12月賞与 | 完全実施 | 完全実施 | | 実績 | 94% | 94% | 90% | 90% | | 実績 | | | | | |
| 達成率 | 0% | 100% | 100% | 100% | | 達成率 | 134% | 118% | 100% | 90% | | 達成率 | | | | | |
| 達成度 | c | a | a | a | | 達成度 | a | a | a | b | | 達成度 | | | | | |

【事業評価】

1. 3つの観点からの評価

【必要性の観点】 現状の課題に照らした妥当性 【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) **a**

〈評価の理由〉

組織・個人の目標達成への意識付けとして、頑張りが必要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 【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) **b**

〈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ことから、事業は有効である。

【効率性の観点】 コスト(金銭・時間・人材)削減のための取組状況 【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) **a**

〈コスト削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〉

セルフチェックシートの提供により適切な目標設定につながった。また、事務局総轄者会議には、昨年度の評価結果を踏まえた課題を共有したほか、期末評価の前には、WEBを活用して評価者研修を実施することで、効率的に評価者スキル向上につなげることができた。

2. 総合評価・理由 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 **B**

評価者である事務局総轄者の評価及び育成スキルの向上を目的として、WEB会議システムを活用したオンライン研修を実施し、実践的な面談スキルと人事評価制度の定着を図った。

3. 課題

「能力評価」、「業績評価」、「成長プラン」の3つが連動するよう、運用面での精度向上が課題となっている。

4. 今後の対応方針(改善点)

適切な目標設定につながるよう、評価者研修等を通じて目標設定の手法の再確認を行っていく。