

令和元年 6 月

## 「守谷市人事評価制度の仕組み」の改訂について

## 1 元号改正に係る「平成」から「令和」への変更及び追加（仕組み P1~P2）

改訂理由：元号改正のため。

2 評価の基準の「標準レベルを超える達成度」（プラス評価の判断基準）について  
下記のように赤字部分へ変更及び追加する（仕組み P3）

改訂理由：工夫についての説明文を分かりやすく変更した。改善は、取組んだ期間や内容において、非該当となっているケースが多くあったため、加点の点数を2段階とした。

(イ) **工夫**：自らの発想において、大きな改革ではなく、職員一人ひとりの日常業務の範囲内で、業務上のちょっとした工夫や気付きなど、多大な経費や手間や時間をかけるのではなく、小さな創意工夫で問題解決や利便性・サービスの向上などに役立てる対応をした。

(ロ) **改善**：本人の発案で、前回の経験や反省点、さらに新しい観点から、より効果的、効率的な方法により、良い結果を出せるよう手間を掛けて改善した。

※ 「手間」：仕事を仕上げるのに必要な労力や時間

※ 1項目につき4点又は2点の加点です。グループ取組の場合は、2人への配点となり、発案者3点（ $4 \times 0.7$ ）、協力者1点の加点です。但し、2点の場合はグループ取組には該当させません。

## 3 評価の基準の「標準レベルに満たない達成度」（マイナス評価）の判断基準⑥その他について下記の赤字部分を追加する（仕組み P4）

改訂理由：前年と同様のマイナスコメントが記載してあるが、評価点数に反映していないケースが見受けられたため。

## ⑥ その他

※ 1度注意しても再度繰返された場合は1項目につき2点減点する。

※ 再三繰返された場合は1項目につき5点減点する。

※ 頻繁に繰返された、又は本人に重ねて注意喚起・指導しても改善されなかった場合は、1項目につき10点減点する。

※ 前年度と同様のマイナスのコメントが記載されている場合は、減点の対象とする。

#### 4 運用基準の「1 管理職評価者の責任」及び「5 グループによる取組 **改善** **改革** **取組成果 I**」について下記の赤字部分を追加する（仕組み P9）

##### 1 管理職評価者の責任

改訂理由：前年と同様のマイナスコメント記載がある場合は、減点の対象となることから、管理職として適切な指導が必要となるため。

（6）前年と同様のマイナスコメントがあった場合は、減点の対象となるため、管理職は、マイナスコメントを記載した又は記載されている場合には、繰り返さないように適切に指導する必要があります。

##### 5 グループによる **取組改善** **改革** **取組成果 I**

改訂理由：改善については、加点の点数を変更したが、グループ取組みとしては、3人以上の取組みケースなどについては、配点が出来なくなることから、グループ取組みとしては認定しなことにした。

（1）取組みの内容が複雑あるいは業務量が多いなど、発案者 1 人では無理があり、2人以上で取組む必要がある場合は「グループ取組み」とします。  
ただし、**改善**の配点が 2 点の場合は、グループ取組みとしては認定せずに、発案者のみへの配点とします。

#### 5 評価の仕組付則の「1-1 **工夫** の判定」について下記の赤字部分を変更及び追加とする（仕組み P12）

改訂理由：「評価する事例」を基準に工夫に取組み、評価を実施してきた傾向にあったことから、被評価者及び評価者が判定条件を基に取組みやすくするため、条件を一つ追加した。また、「評価する事例」については、通常業務及び必要な対応として判断されるものについては、事例の中から削除した。

##### 1-1 **工夫** の判定

工夫、気付の大小を問わず、次の 3 つの条件を満たせば評価する。

- ・前例の既成概念にとらわれずに、一歩進んだ仕事の実現に向けて課題に取り組み、課やグループ内で有用となる明確な業務改善を図った。
- ・明らかに（客観的、合理的に）効果がある、あるいは問題解決ができる。
- ・自ら少しでも汗をかき実現する。単なる提案では評価しない。

##### ※評価する事例

- ① 時間延長によるサービスの向上（自身も担当する業務、メンバーに説明し理

解を得るなどを伴うもの)

- ② 一業務で一連の複数の工夫及び複数の業務で類似の工夫は、一つとして評価する。
- ③ 新たなシステムの導入（導入までの期間は要するが、担当者は事前調査、打ち合わせが主で、システム業者が主体であるので「改善」ではなく「工夫」として評価する。）
- ④ 既存事業の中で新たな取組みの拠点の開拓（公園植栽管理の市民との協働での取組み、ふれあいサロン）
- ⑤ 従来は見過ごされていたが、調査して活用可能で有効な補助金を見出し申請した。
- ⑥ 既存事業の大幅見直し（廃止や縮減）

※これまでは評価の対象としてきたが、今後は評価の対象とならない事例

- ① 資料の整理、マニュアル化（グループ共有のもの）、新規講座、記録を残す。
- ② ホームページの「新企画記事：これまでにないもくろみ（意図、企て）を持ったボリュームのある記事」、「全面的な記事のリニューアル」
- ③ いわゆる IT 化で、紙ベース情報を PC ベースに置き換える、手作業を PC でやるなどです。（資料・情報・手順・手続等を電子情報化）
- ④ 明らかな意図をもった大掛かりな「配置・レイアウトの変更」、「仕事の分担を変える」
- ⑤ 自費で、現担当職務に関わらず全職務を対象とした有用な国家・協会資格を取得
- ⑥ 様式の全面的な改訂

## 5 評価の仕組付則の「1-2 「改善」の判定」について下記の赤字部分を変更及び追加とする（仕組み P12）

改訂理由：改善は、取組んだ期間や内容において、非該当となっているケースが多くあったため、加点の点数を 2 段階とした。

### 1-2 「改善」の判定

※評価する事例

- ・ 本人の発案で、経験や反省から、より効率的、効果的に業務を改善するために取組む過程で通常の対処では解決が難しい事態に対し、自ら進んで知恵や行動で粘り強く取り組み、かかりきりではないが実現までに目安として 2～3 か月を要し、効果も大きかった場合は 4 点。2 か月未満の期間を要した

場合は 2 点とする。

効果の大きさや、取組内容、取組期間等から総合的に判断をして 4 点又は 2 点の加点とする。

(生活保護の受給者の自立、滞納整理の大きな促進など)

## 6 評価の仕組付則の「工夫にも改善にも該当しない事例」について下記の赤字部分を追加し、青字部分を削除する（仕組み P13）

改訂理由：評価者から分かりづらい表現であるとの意見が多くあったため削除とした。

(1) 「自らの発案」ではなく、「必要な対応」とするもの

③ 新たな業務を担当するに当たって、マニュアルの作成やその他の必要な対応をした。ただし、経験や知識を生かした独自性のある対応で成果が期待できるものは評価対象とする。

※“新たな”とは、新規事務事業、新規制度

### ※評価しない事例

- ① 誤データを訂正した、あるいは今後発生しないように対処した。
- ② 多数発注している地盤改良工事で、事後の問題発生を考慮して、当初計画されていない所を工事に追加した。
- ③ 広報やホームページの記事を訂正あるいは追加した。ただし、企画連載記事（各々にボリュームのある）、及び全般にわたる意図を持った大幅なホームページの更新は評価する。
- ④ 展示品を入れ替えた。
- ⑤ 既存の定期的に行われる講座や行事での新たな催事メニュー
- ⑥ 指示して徹底した、文書を流し徹底した、綿密な打合せで円滑に実施できたなど
- ⑦ 上司が部下に様式の変更など指示したとする工夫は、指導の範囲内とする。
- ⑧ システム更新に当たって検討し新たに付加した機能
- ⑨ 「様式の欄を削除または追加した」、「説明文を追加した」
- ⑩ 改修や修繕に当たって、比較的軽易な問題点に気づき、ついでに手直しをした。
- ⑪ 資料の整理、マニュアル化（グループ共有のもの）、新規講座、記録を残す。
- ⑫ ホームページの「新企画記事：これまでにないもくろみ（意図、企て）を持ったボリュームのある記事」、「全面的な記事のリニューアル」
- ⑬ いわゆる IT 化で、紙ベース情報を PC ベースに置き換える、手作業を PC

でやるなどです。(資料・情報・手順・手続等を電子情報化)

- ⑭ 明らかな意図をもった大掛かりな「配置・レイアウトの変更」, 「仕事の分担を変える」
- ⑮ 自費で, 現担当職務に関わらず全職務を対象とした有用な国家・協会資格を取得
- ⑯ 様式の全面的な改訂

## 7 評価の仕組付則の「自前でやった業績の評価」について下記の赤字部分を追加する (仕組み P15)

改訂理由：評価者や技術職から, 自前で行った設計に関しての評価に対する意見があり, 追加をした。

### (1) 設計

何らかの問題解決のための対応としての自前設計は, 評価する。

- ・急を要している
- ・予算上の問題がある

また, 約 2 箇月以上の期間かかりきりで, 自前で図面を起こすなどの作業を行ったもの評価する。