

評価事業名	職務意欲の向上			整理No	19
担当課	人事課	評価責任者	人事課長 石橋秀男	作成者	星野浩昭

1. 事業の目的・目標 Do

事業の目的／根拠法令等	職員の意欲と納得性を高める人事・給与制度を構築する。				
事業の目標	職員が意欲を持って職務に取り組んでいる。				
運営形態	2. 一部業務委託	委託の内容	一部の昇任選考について、問題作成・採点を委託している。		
主な内容	新規職員の採用選考 昇任選考 人事異動・昇給事務 退職、再任用、再雇用等事務	事業をとりまく外部環境	定員管理計画を推進する中で、能力の高い新規職員を採用し、意欲を持って職務に取り組む職員を育成していく必要がある。		

2. 目標に対する達成状況

達成度指標名 (算定式等指標の説明)	ベースライン (設定年度)	実績			目標値 (目標年度)	目標値に対する現在の達成度	目標設定の考え方
		19年度	20年度	19-20年度の改善率			
主任主事昇任選考(短期)受験率	54.0	54.0	61.4	14%	65.0	94%	係長、管理職への登竜門となるため、高い昇任意欲を期待する。
	(19年度)				(22年度)		
係長昇任選考(一般)受験率	23.6	23.6	25.1	6%	30.0	84%	級格付制度が廃止された中で、昇任意欲を高める。また、いわゆる団塊の世代が退職していく中で、係長ポストの管理を行っていく必要があり、任用待機者を一定程度確保していく。
	(19年度)				(22年度)		

3. 構成事務事業

構成事務事業・活動名	実績				計画			
	平成18年度	平成19年度	伸び率	平成20年度	伸び率	平成21年度	伸び率	
職員採用選考及び昇任選考関係経費	1,094	975	-12%	1,250	22%	1,385	10%	
再雇用職員関係経費	105,213	108,886	3%	92,734	-17%	110,169	16%	
臨時職員関係経費	106,658	112,611	5%	150,891	25%	225,189	33%	
特別再雇用職員関係経費	44,321	45,203	2%	66,441	32%	71,036	6%	
経験活用非常勤職員制度	0			36,424	100%	68,488	47%	
非常勤職員・臨時職員の災害補償に要する経費	4,554	4,537	0%	5,668	20%	6,737	16%	
職員時間外手当一括分	266,321	293,074	9%	310,469	6%	306,434	-1%	
職員休日給・夜動手当一括分	462	720	36%	441	-63%	1,000	56%	
人事異動に関すること								
服務に関すること								
退職に関すること								
直接事業費計	528,623	566,006	7%	664,318	15%	790,438	16%	
人件費	58,930	59,640	1%	60,350	1%	59,640	-1%	
人件費(人数)	7.1	7.1	0%	7.1	0%	7.1	0%	
非常勤等(人数)	0	0		0		0		
人件費計	58,930	59,640	1%	60,350	1%	59,640	-1%	
事業費計	587,553	625,646	6%	724,668	14%	850,078	15%	
財源内訳								
国・都支出金	0	0		0		0		
受益者負担	0	0		0		0		
地方債	0	0		0		0		
その他	0	0		0		0		
一般財源	587,553	625,646	6%	724,668	14%	850,078	15%	

4. 現状の評価 Check

評価の視点	ランク	現在までの到達点
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	b	定員管理計画を推進する中で、不足する人員を、再任用・再雇用等のOB職員、臨時職員、人材派遣を活用しながら運営しているため、各経費とも増となっている。

5. 目標達成に向けた今後の取り組み Action

重点・新規・見直し事項 * 目標達成のために、今後取り組みたいこと	内容
	各昇任選考要綱発表の際に、所属長を通じて受験を強く促してもらう。また、女性職員の受験者の増については、男女平等推進センターと連携しながら対応していく。

6. 庁内評価チームによる2次評価

評価の視点	ランク	備考
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	普通	男女平等推進センターとの連携等による各昇任選考への受験率増加傾向には一定の評価はするが、なお一層の工夫により受験率、受験者増を目指してほしい。 例えば、各昇任選考受験対象者向けの受験ガイド(勉強の仕方、論文の書き方、参考書など)による受験意欲向上策を図られたい。

評価事業名	人事考課			整理No	20
担当課	人事課	評価責任者	人事課長 石橋秀男	作成者	星野浩昭

1. 事業の目的・目標 Do

事業の目的／根拠法令等	職員の意欲と納得性を高める人事・給与制度を構築する。				
事業の目標	評定者と意思の疎通が図れ、職員が自己の勤務評定に納得している。				
運営形態	1. 直営	委託の内容			
主な内容	勤務評定制度 評定開示制度 苦情処理制度	事業をとりまく外部環境	勤務成績による昇給制度、勤勉手当に成績率の導入が図られ、評定に対するより一層の透明性と納得性が求められる。		

2. 目標に対する達成状況

達成度指標名 (算定式等指標の説明)	ベースライン (設定年度)	実績			目標値 (目標年度)	目標値に対する現在の達成度	目標設定の考え方
		19年度	20年度	19-20年度の改善率			
苦情申出件数	9 (19年度)	9	16	-44%	0 (23年度)	0%	職員の自己の評定に対する納得性を向上させることを踏まえ、「0」とした。

3. 構成事務事業

構成事務事業・活動名	実績				計画			
	平成18年度	平成19年度	伸び率	平成20年度	伸び率	平成21年度	伸び率	
勤務成績の評定に関すること								
直接事業費								
直接事業費計	0	0		0		0		
人件費	10,790	10,920	1%	11,050	1%	10,920	-1%	
人件費(人数)	1.3	1.3	0%	1.3	0%	1.3	0%	
非常勤等(人数)	0	0		0		0		
人件費計	10,790	10,920	1%	11,050	1%	10,920	-1%	
事業費計	10,790	10,920	1%	11,050	1%	10,920	-1%	
財源内訳								
国・都支出金	0	0		0		0		
受益者負担	0	0		0		0		
地方債	0	0		0		0		
その他	0	0		0		0		
一般財源	10,790	10,920	1%	11,050	1%	10,920	-1%	

4. 現状の評価 Check

評価の視点	ランク	現在までの到達点
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	C	評定開示及び苦情処理制度の発足から2年ということもあり、評定者、被評定者ともども、制度の趣旨を理解されていないケースがある。

5. 目標達成に向けた今後の取り組み Action

重点・新規・見直し事項 * 目標達成のために、今後取り組みたいこと	内容
	勤務評定、評定開示、苦情処理の各制度について、それぞれの目的を評定者及び被評定者により深く理解されるよう、評定者訓練や評定開示時の通知で周知していく。

6. 庁内評価チームによる2次評価

評価の視点	ランク	備考
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	要改善	勤務成績による昇給制度や勤勉手当に成績率が導入され2年が経過しているが、まだまだ制度の趣旨が理解されていない感がある。 今後も管理職への更なる研修の充実と、職員向けにはわかりやすい制度説明により人事考課の実効性を高めてほしい。

評価事業名	職員の健康維持管理			整理No	21
担当課	人事課	評価責任者	人事課長 石橋秀男	作成者	星野浩昭

1. 事業の目的・目標 Do

事業の目的／根拠法令等	職員の意欲と納得性を高める人事・給与制度を構築する。				
事業の目標	職員の健康が保たれている。				
運営形態	2. 一部業務委託	委託の内容	健康相談、各種健康診断を委託している。		
主な内容	福利厚生事務 職員健康診断事務 職員健康相談事務 公務災害事務	事業をとりまく外部環境			

2. 目標に対する達成状況

達成度指標名 (算定式等指標の説明)	ベースライン (設定年度)	実績			目標値 (目標年度)	目標値に対する現在の達成度	目標設定の考え方
		19年度	20年度	19-20年度の改善率			
職員健康診断(人間ドック等含む)の受診率	93.6	93.6	94.4	1%	100.0	94%	全職員が健康に働き続けることを目的として100%の受診率を目標とする。
	(19年度)				(23年度)		

3. 構成事務事業

構成事務事業・活動名	実績				計画			
	平成18年度	平成19年度	伸び率	平成20年度	伸び率	平成21年度	伸び率	
直接事業費								
東京都職員共済組合負担金	88,195	85,961	-3%	61,992	-39%	33,363	-86%	
特別区職員互助組合、豊島区職員互助会関係経費	35,197	51,580	32%	49,195	-5%	48,794	-1%	
職員健康管理経費	45,737	45,180	-1%	47,881	6%	49,324	3%	
職員の病気休暇に関すること								
公務災害補償に関すること								
直接事業費計	169,129	182,721	7%	159,068	-15%	131,481	-21%	
人件費								
正規(人数)	44,820	45,360	1%	45,900	1%	45,360	-1%	
非常勤等(人数)	5.4	5.4	0%	5.4	0%	5.4	0%	
人件費計	50,520	51,250	1%	51,980	1%	51,630	-1%	
事業費計	219,649	233,971	6%	211,048	-11%	183,111	-15%	
財源内訳								
国・都支出金	0	0		0		0		
受益者負担	0	0		0		0		
地方債	0	0		0		0		
その他	0	0		0		0		
一般財源	219,649	233,971	6%	211,048	-11%	183,111	-15%	

4. 現状の評価 Check

評価の視点	ランク	現在までの到達点
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	b	東京都共済組合の負担金は、都及び特別区職員の総数が抑制される中で大幅に軽減される傾向にある。また、平成19年度より特別区職員互助会の負担金はゼロとなっている。職員健康管理経費は、正規職員の総数を抑制する一方非常勤職員等の数が増となっている影響から、増加傾向にある中で、やや受診率が向上した。

5. 目標達成に向けた今後の取り組み Action

重点・新規・見直し事項	内容
* 目標達成のために、今後取り組みたいこと	健康だより、庁内メール、庁内LAN等を使い、これまで以上に受診を促す。また、未受診者に対しては、追跡調査を行い、所属長及び人事課と連携して受診を指導する。

6. 庁内評価チームによる2次評価

評価の視点	ランク	備考
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	普通	職員健康診断の受診率は年々高くなってはいるが、全職員が受診できるような環境づくりを更に構築してほしい。 また、受診により未然に生活習慣病等が発見され治療し、重篤に至らなかった例など受診の効果を計ることはできないか検討してほしい。