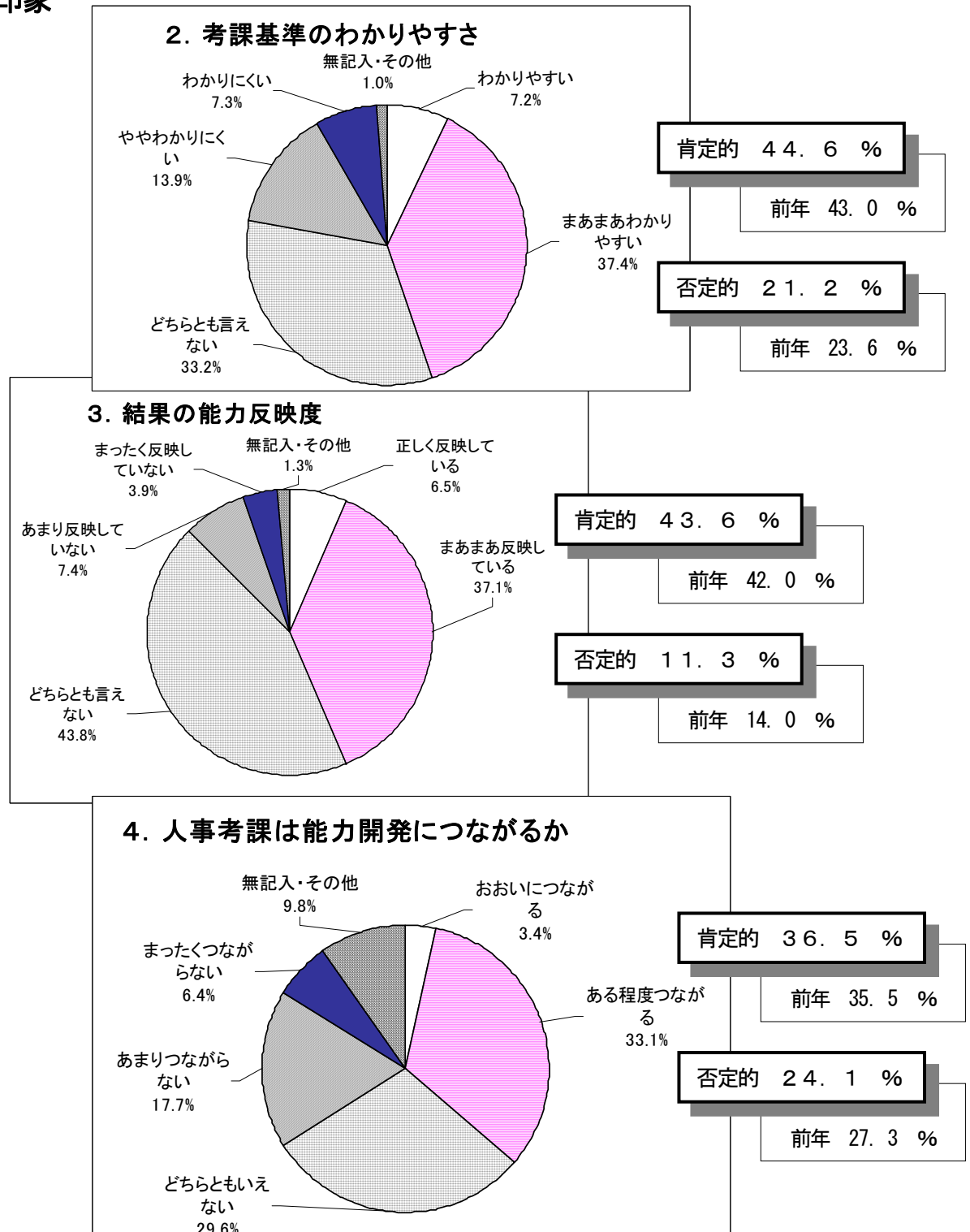


# 人事考課試行についてのアンケート結果（平成18年3月実施）

## 職階別の回答数、回答率

	部長	課長・参事	保育所長	担当長・主幹	主査・一般職	合計
対象者	18	111	20	172	586	908
回答数	18	98	12	156	512	796
回答率	100.0%	88.3%	60.0%	90.7%	87.4%	87.8%

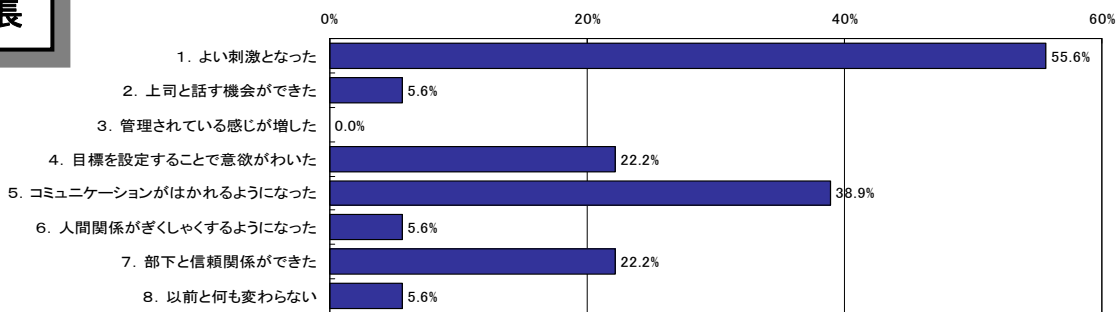
## 全体的な印象



# 職階別の意識・行動の変化

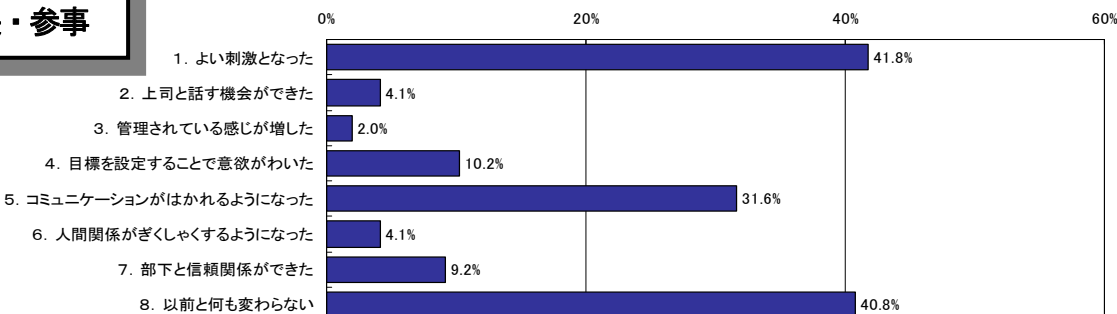
## 部長

Q1. 人事考課による意識・行動の変化



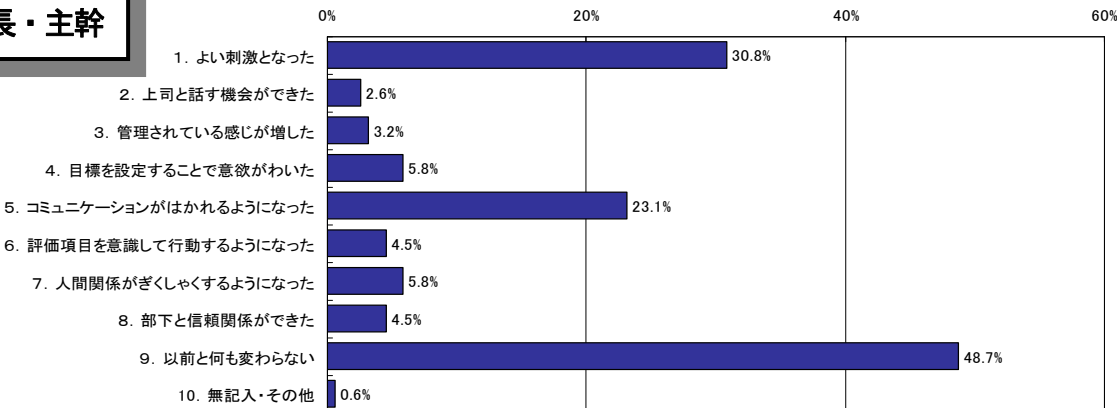
## 課長・参事

Q1. 人事考課による意識・行動の変化



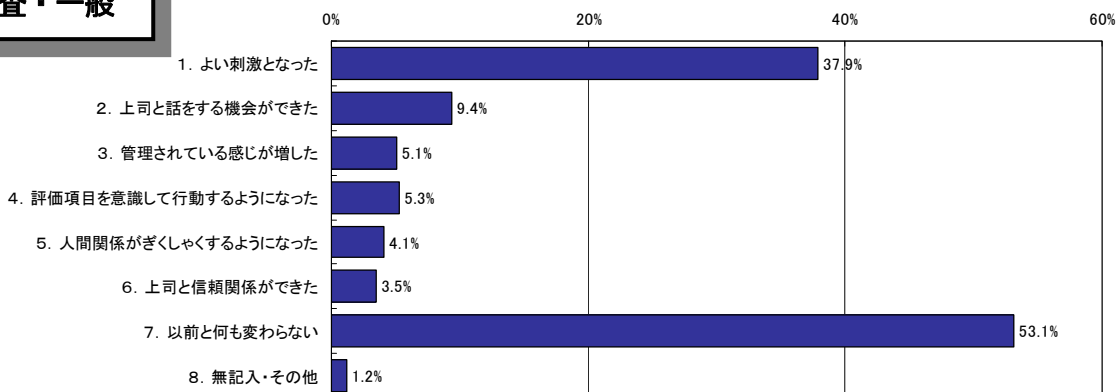
## 担当長・主幹

Q1. 人事考課による意識・行動の変化

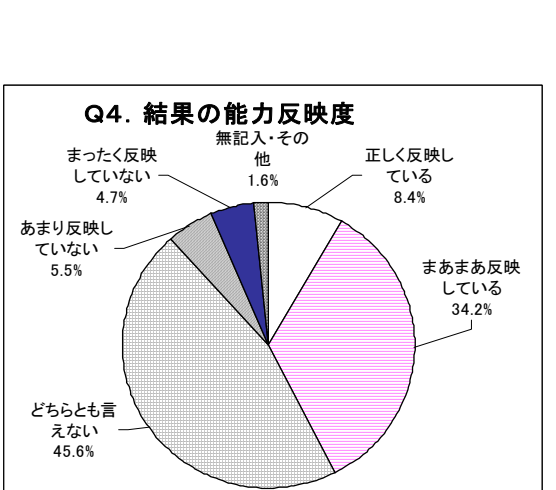
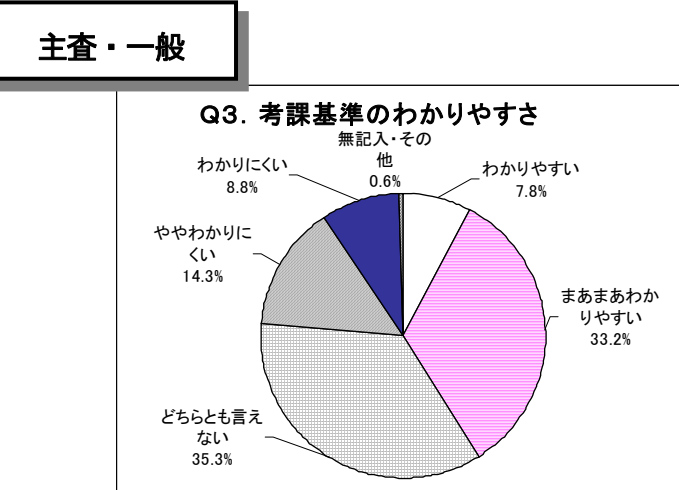
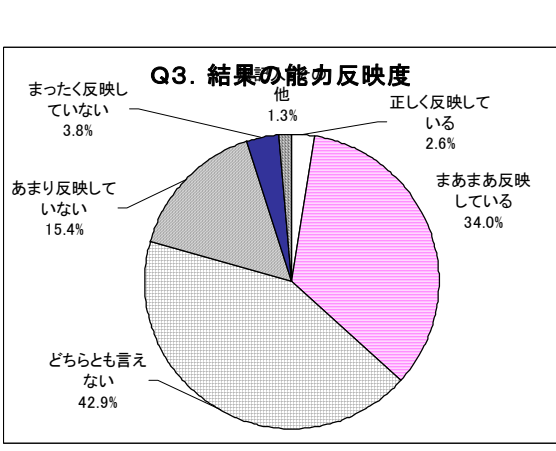
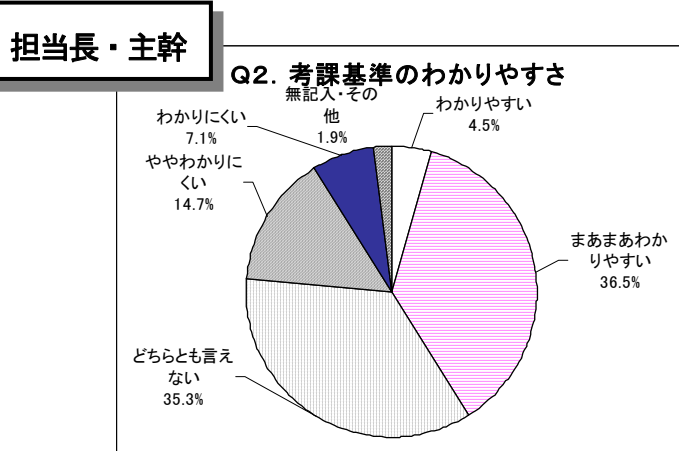
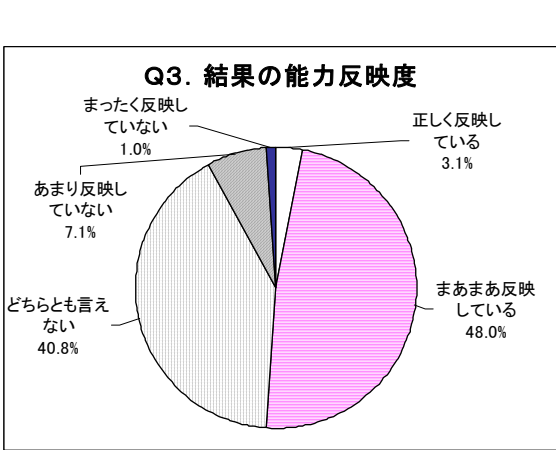
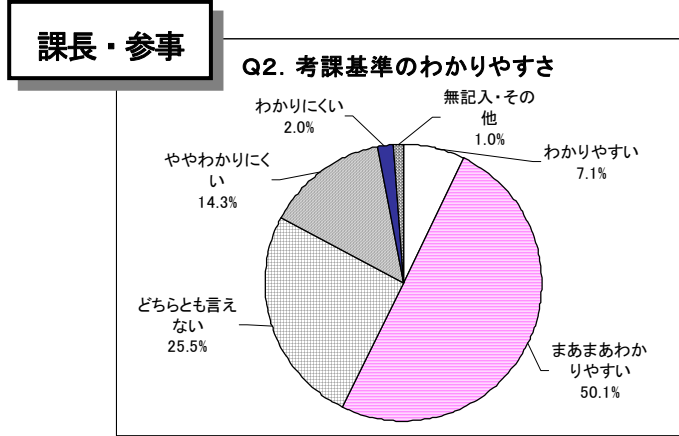
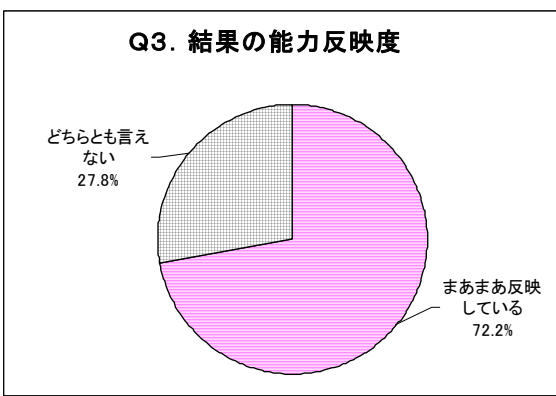
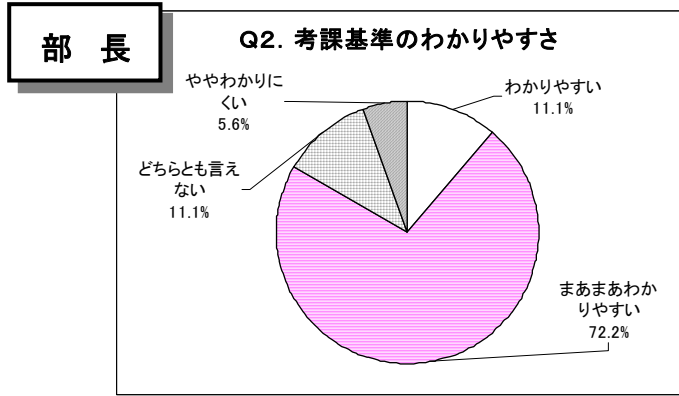


## 主査・一般

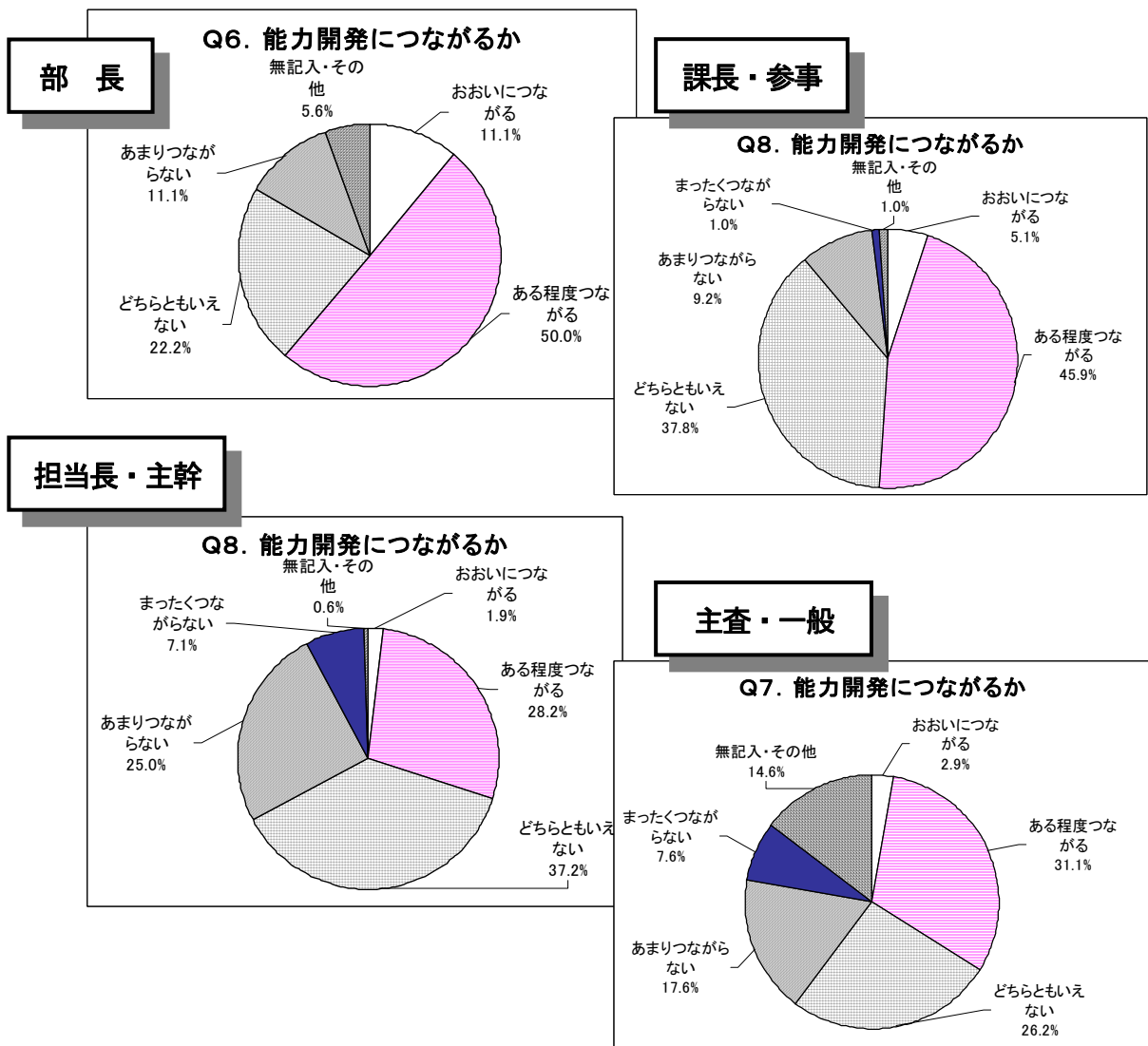
Q2. 人事考課による意識・行動の変化



# 考課基準のわかりやすさ、結果の能力反映度（職階別）

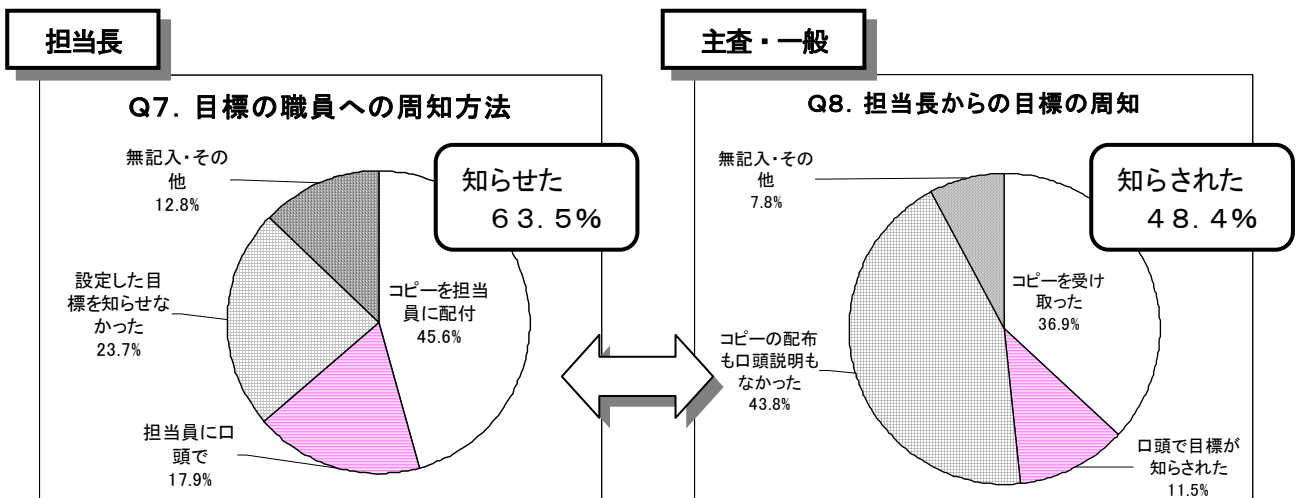


# 人事考課は能力開発につながるか



## 担当内での目標の共有

目標管理を使った実績考課には、単に業績を考課するだけでなく、組織内で目標を共有するというねらいがあります。(担当長は、シート1のコピーを担当員に配付して設定した目標を知らせることになっています。)

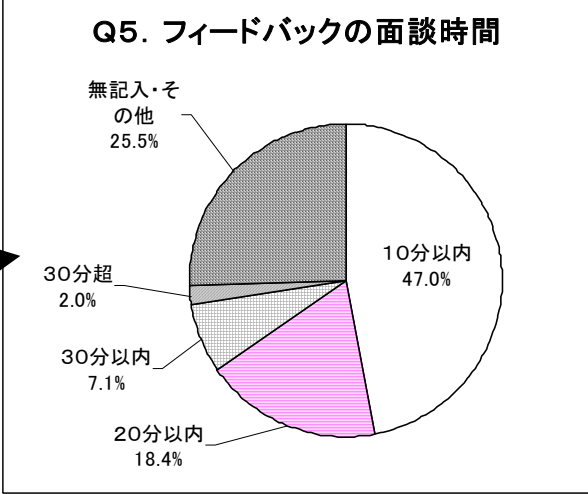
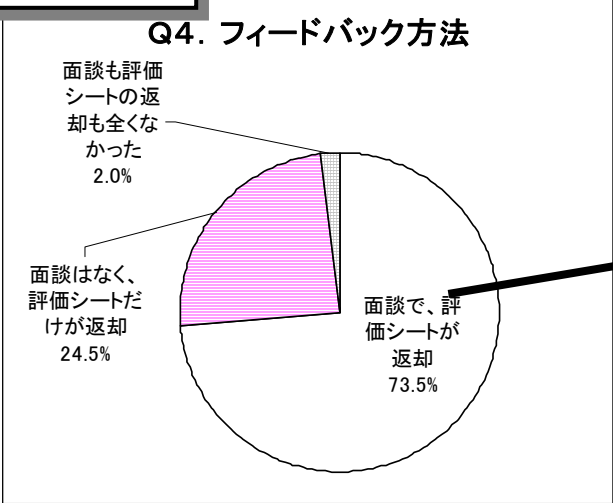


担当長の63.5%が部下に「知らせた」と回答しています。一方、主査・一般職員の回答を見てみると、「知らされた」との回答は48.8%となっています。(各担当長の部下の人数は異なるので、率が一致しないのは当然なのですが・・・)

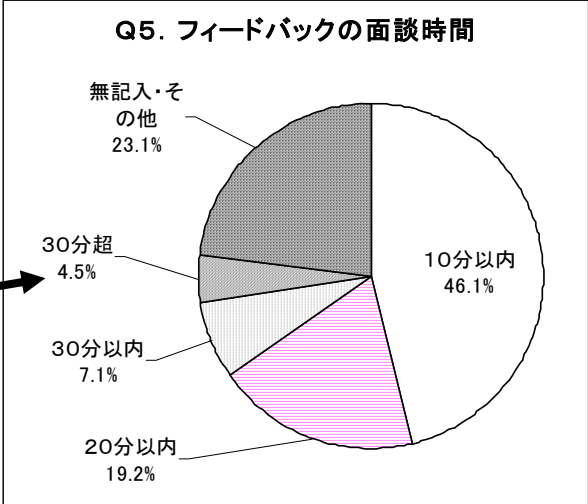
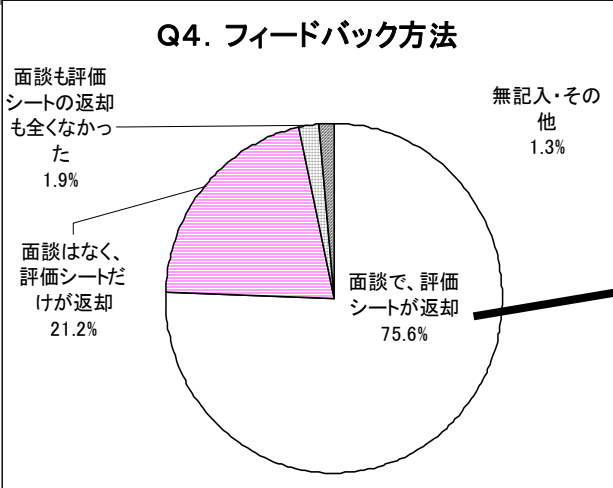
# フィードバックの方法と面談時間

**全体の面談実施率**  
 17年度 70.0% → 18年度 81.0%

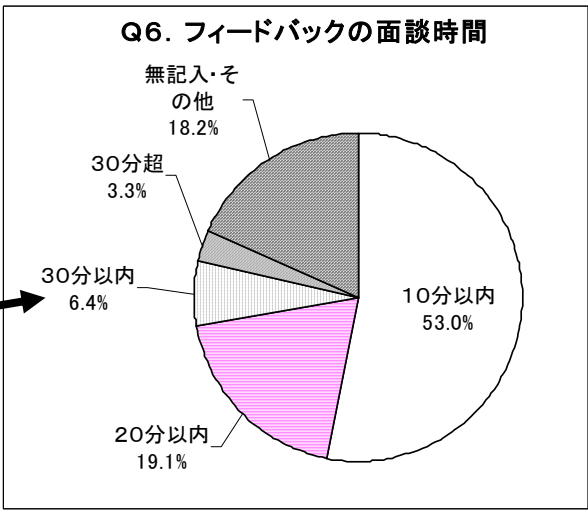
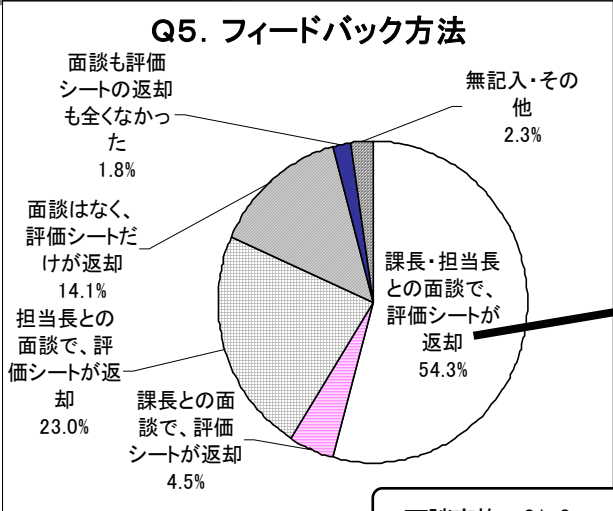
## 課長・参事



## 担当長・主幹



## 主査・一般



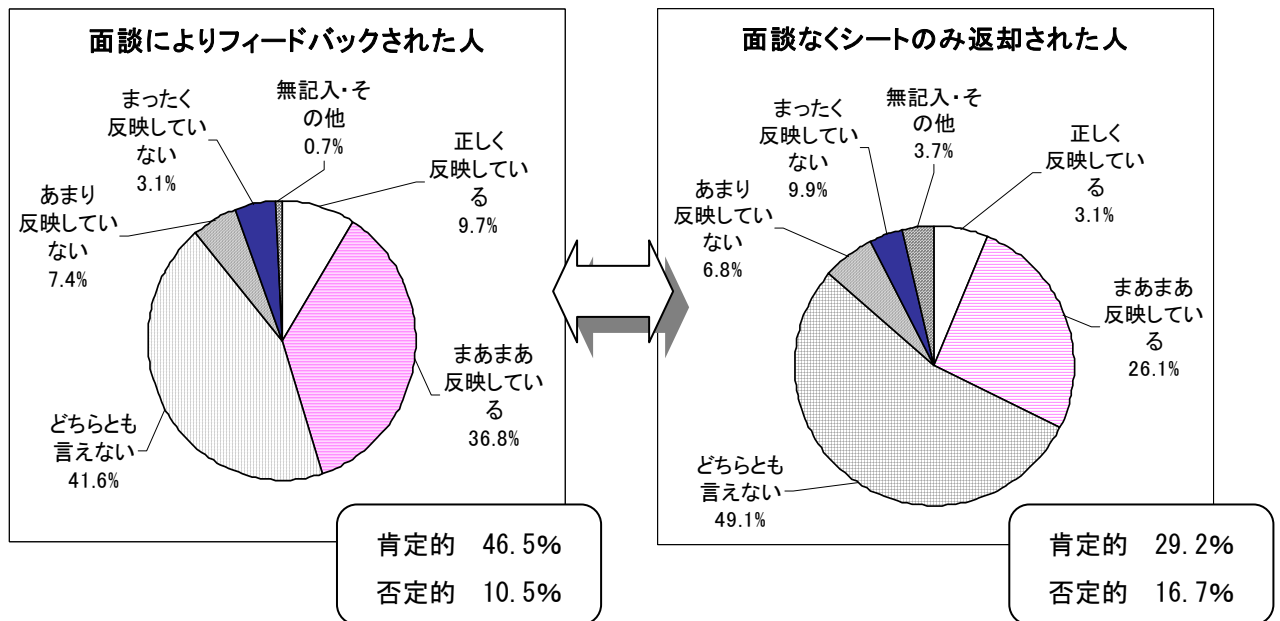
面談実施 81.8%

## アンケート集計結果（面談の有無別）

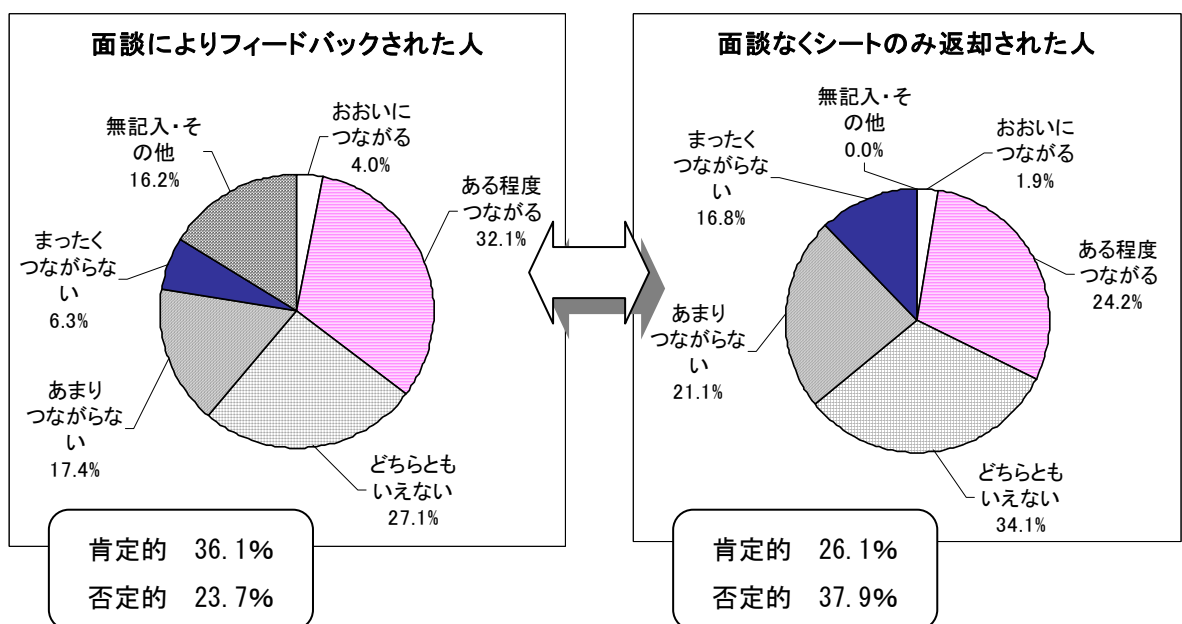
平成 18 年 3 月に「人事考課の試行に関するアンケート」を実施し、対象者 586 人のうち 512 人から回答を得た（回収率：87.4%）。

回答のあった 512 人について、面談の有無を尋ねる問いに無記入であった 12 人を除く 500 人について、評価結果が上司から「面談によりフィードバックされた人」と「面談がなくシートのみ返却された人」にわけて集計した。

### ■ 評価結果は、あなたの能力を正しく反映していると思いますか。



### ■ 人事考課制度は、能力開発につながるとおもいますか。

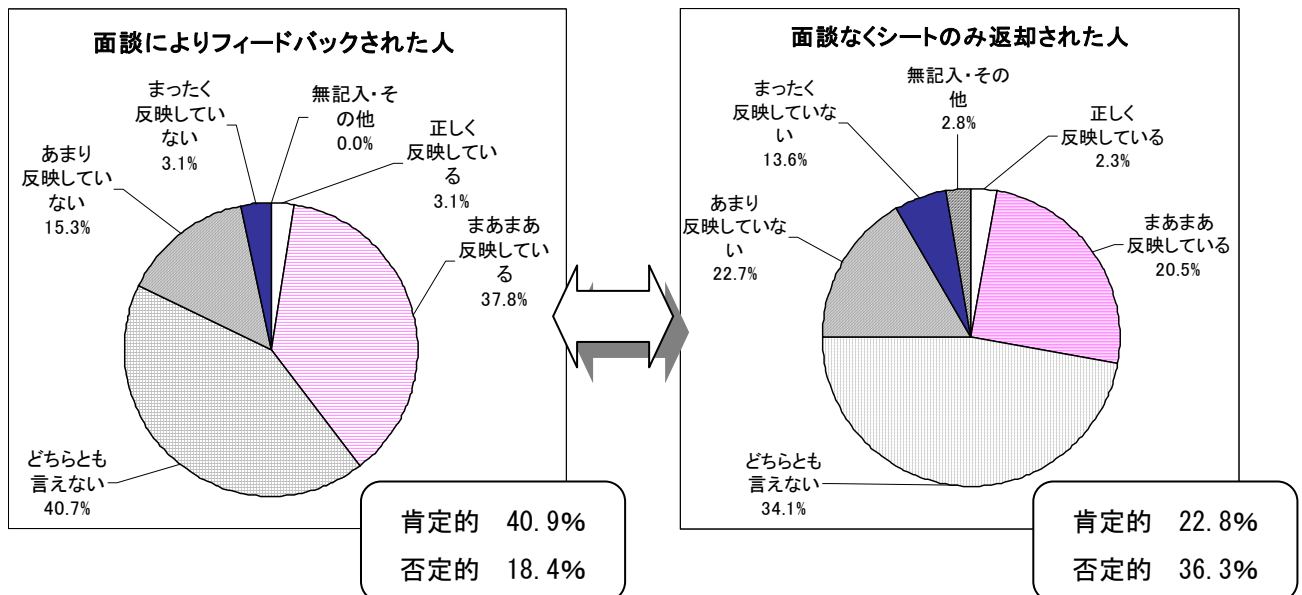


## アンケート集計結果（面談の有無別）

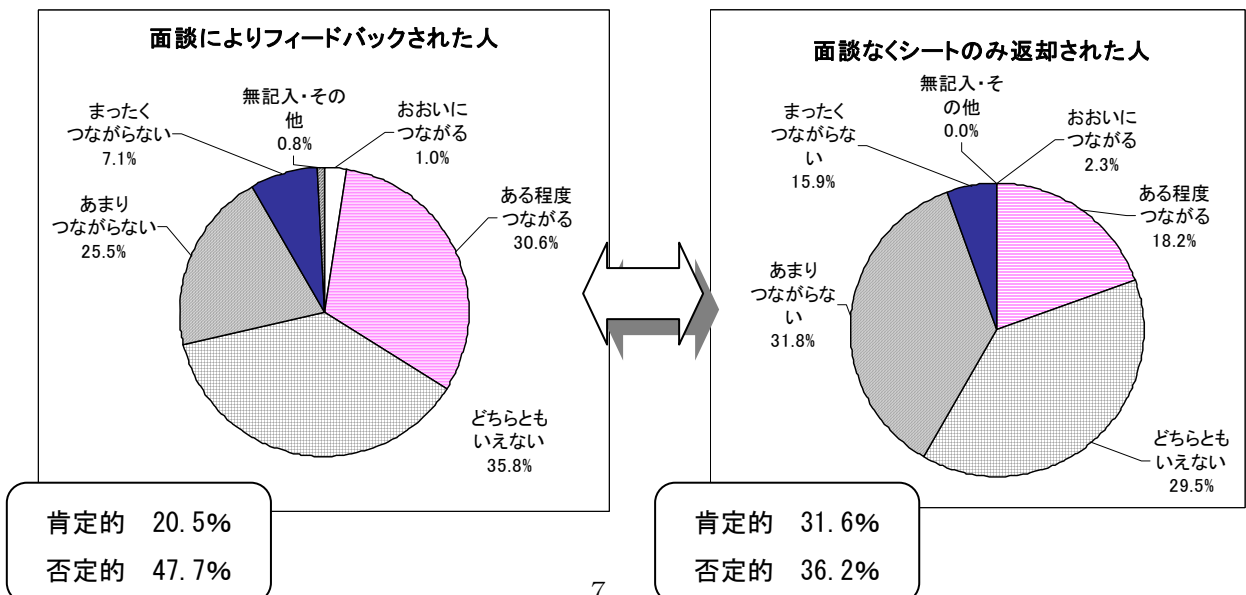
平成 17 年 3 月に「人事考課の試行に関するアンケート」を実施し、対象者 172 人のうち 156 人から回答を得た（回収率：90.7%）。

回答のあった 156 人について、面談の有無を尋ねる問いに無記入であった 2 人を除く 154 人について、評価結果が上司から「面談によりフィードバックされた人」と「面談がなくシートのみ返却された人」にわけて集計した。

### ■ 評価結果は、あなたの能力を正しく反映していると思いますか。

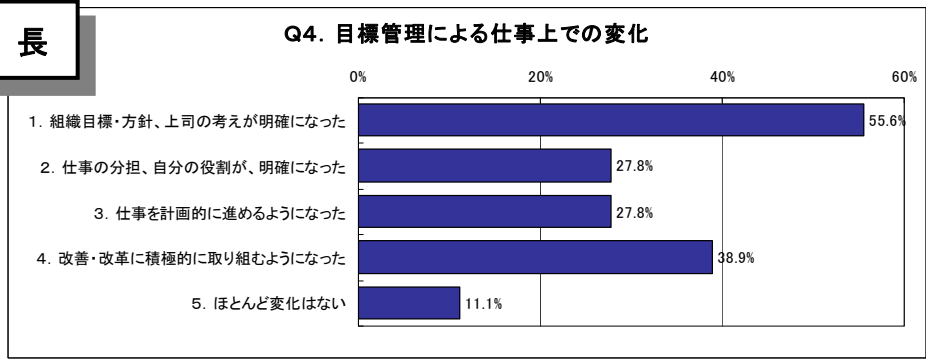


### ■ 人事考課制度は、能力開発につながるとおもいますか。

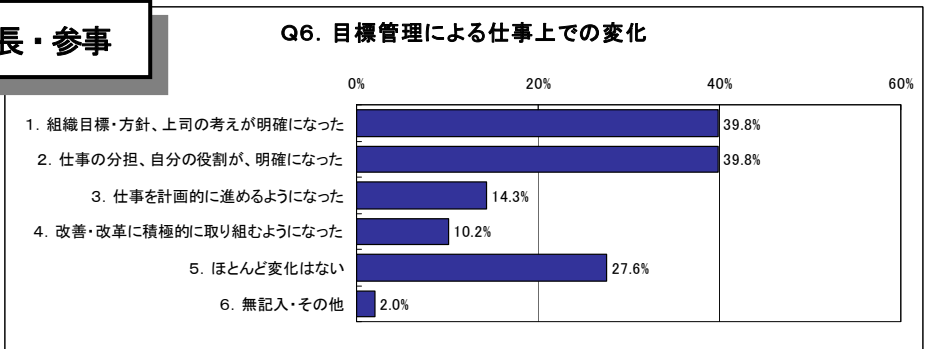


# 目標管理による仕事上の変化

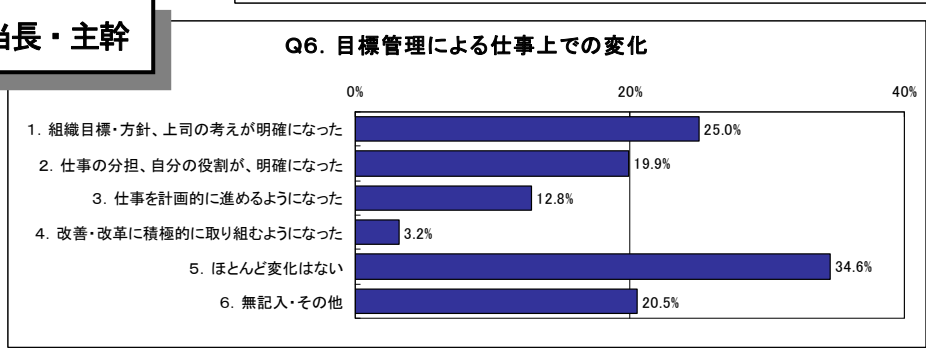
## 部長



## 課長・参事

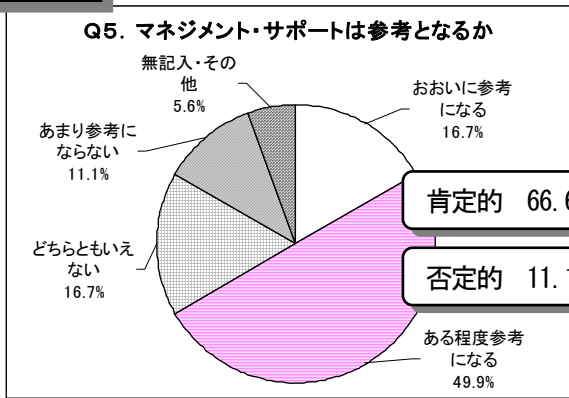


## 担当長・主幹

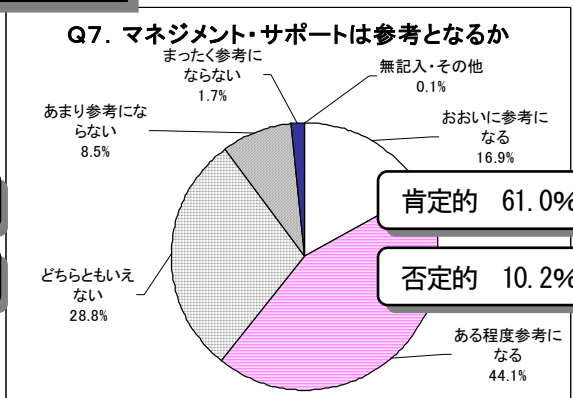


# マネジメント・サポート

## 部長



## 課長



「部長考課点」と「マネジメント・サポート考課点(平均点)」の一致率(差が10点以内を『一致』とした場合)は73.3%であった。