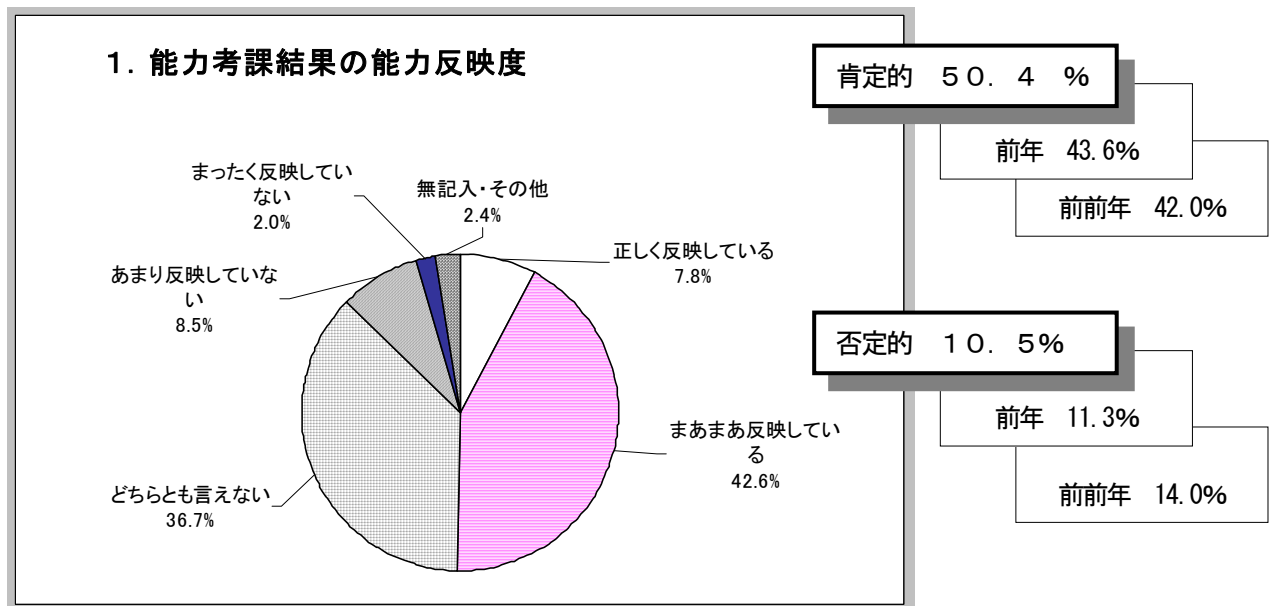


# 人事考課についてのアンケート結果（平成19年3月実施）

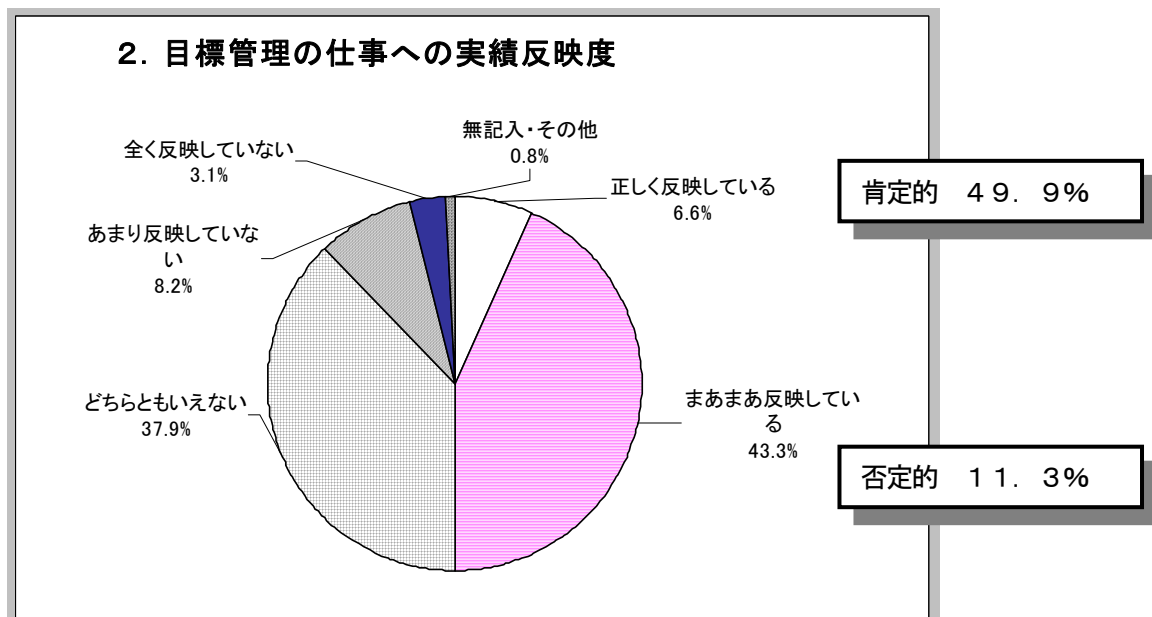
## 職階別の回答数、回答率

	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	20	117	19	159	590	905
回答数	15	102	18	137	482	754
回答率	75.0%	87.2%	94.7%	86.2%	81.7%	83.4%

## 全体的な印象（対象者全員）



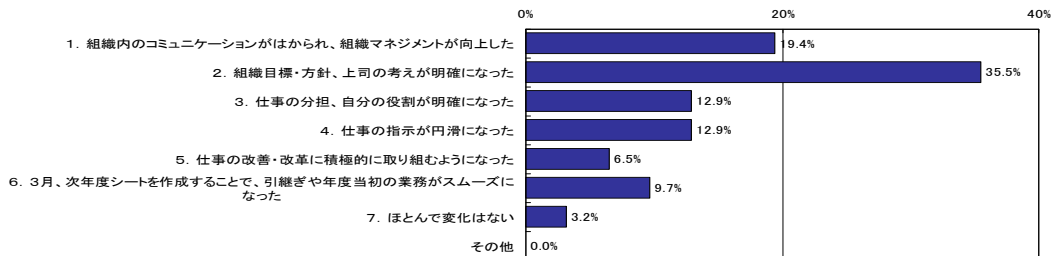
## 目標管理の仕事への実績反映度（担当長以上）



# 目標管理による仕事上の変化

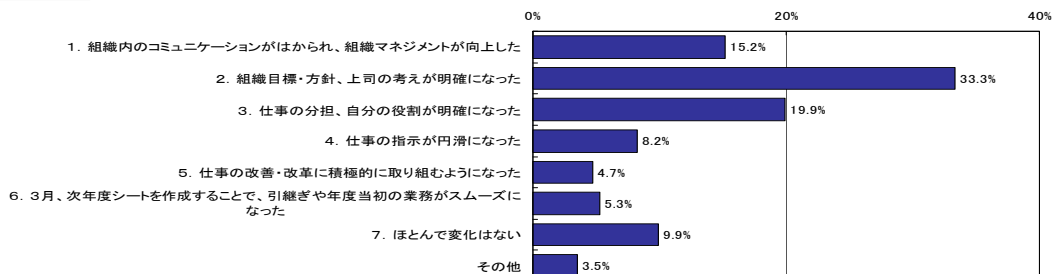
部長

## Q2. 目標管理による仕事上での変化



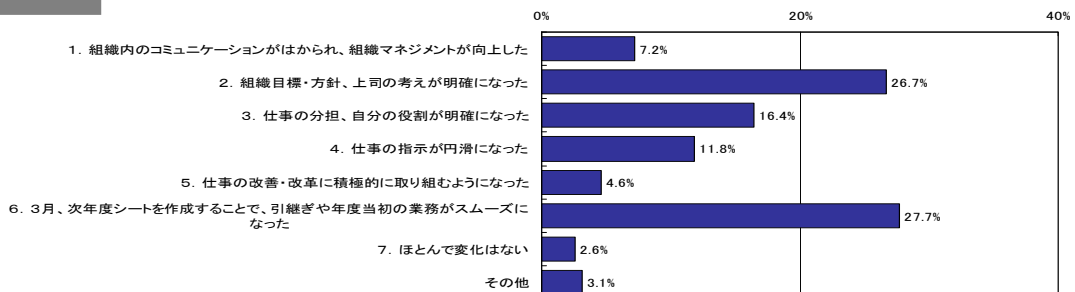
課長・参事

## Q4. 目標管理による仕事上での変化



担当長・主幹

## Q4. 目標管理による仕事上での変化

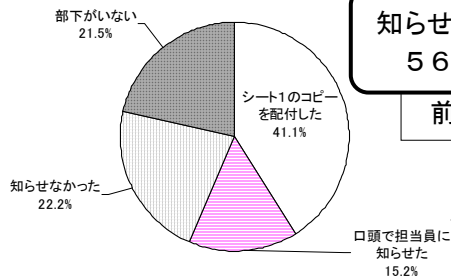


## 担当内での目標の共有

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はなく、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しています。)

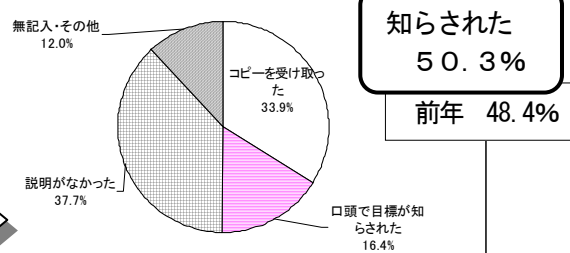
担当長

### Q6. 目標の職員への周知方法



主査・一般

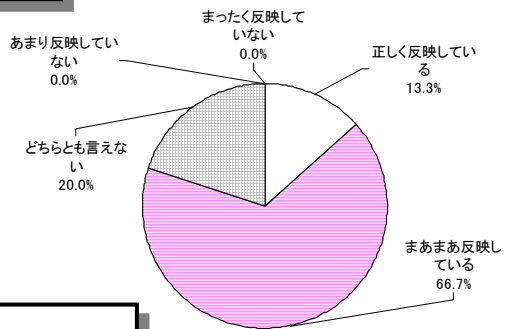
### Q6. 担当の目標を知らされたか



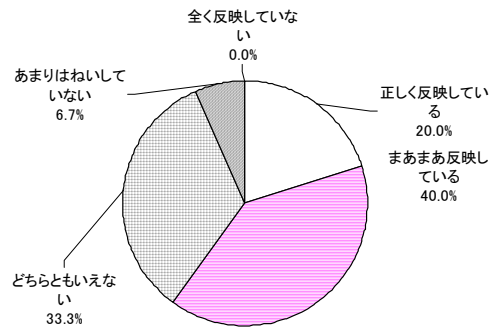
# 考課結果の能力・実績反映度（職階別）

## 部長

Q1. 能力効果結果の能力反映度

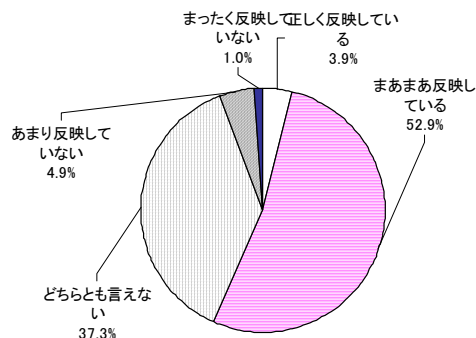


Q3. 実績考課結果の実績反映度

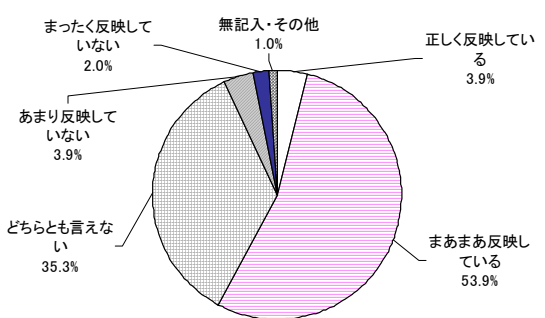


## 課長・参事

Q1. 能力効果結果の能力反映度

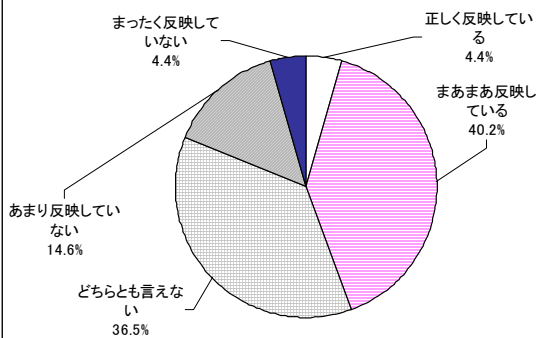


Q5. 実績効果結果の実績反映度

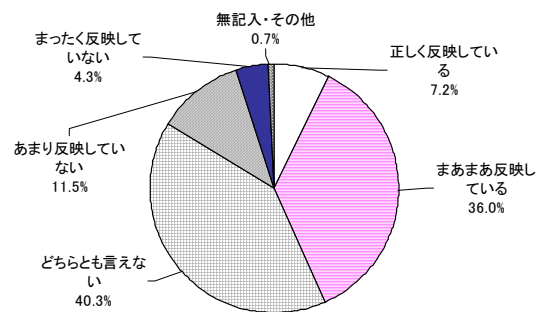


## 担当長・主幹

Q1. 能力効果結果の能力反映度

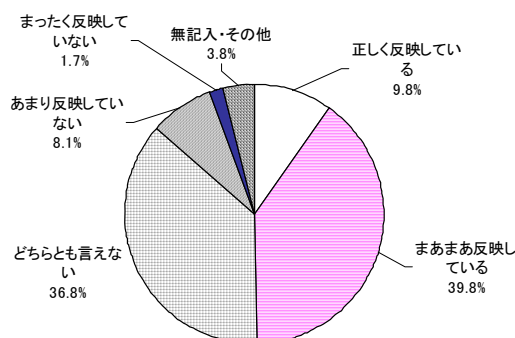


Q5. 実績結果の実績反映度



## 主査・一般

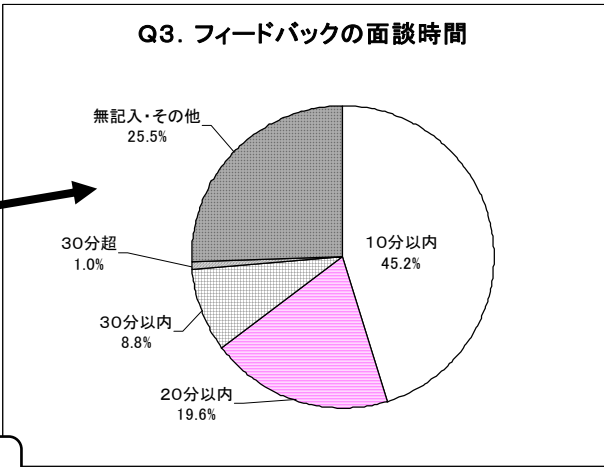
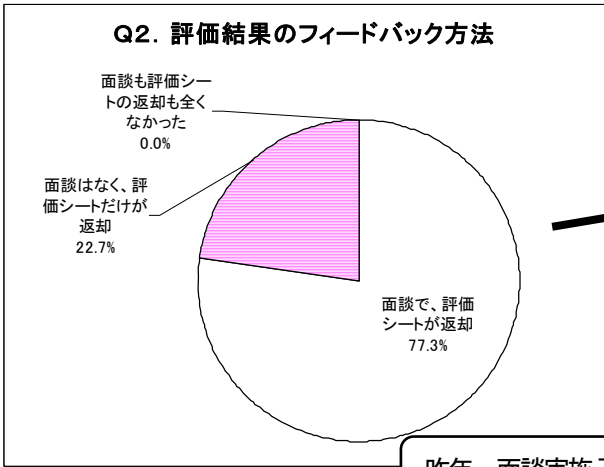
Q2. 能力効果結果の能力反映度



# フィードバックの方法と面談時間

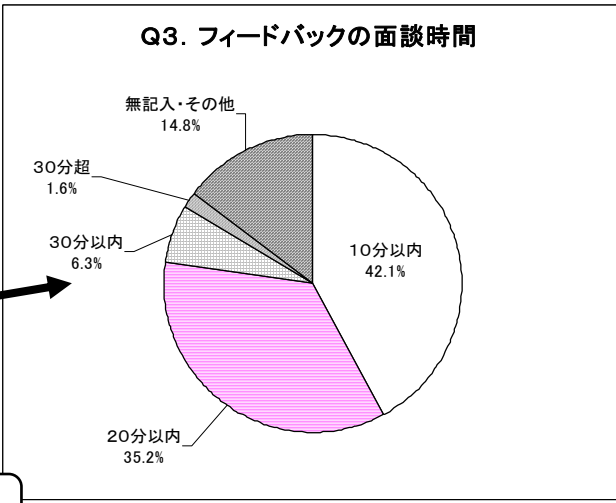
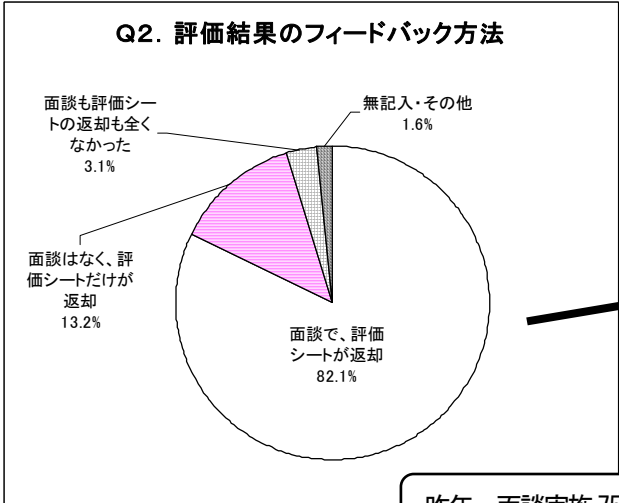
**全体の面談実施率**  
 16年度 17年度 18年度  
 70.0% → 81.0% → 86.4%

## 課長・参事



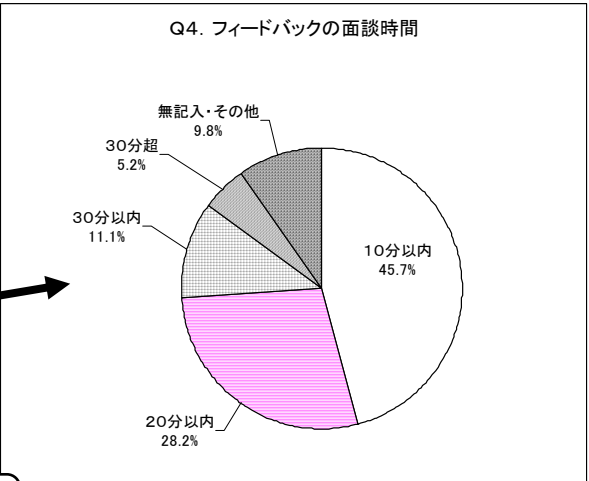
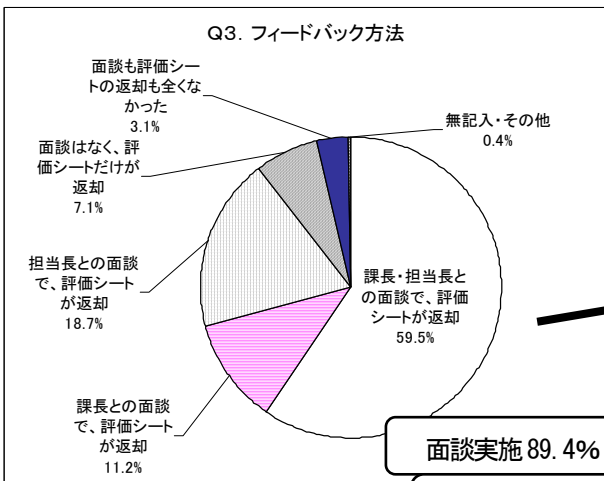
昨年 面談実施 73.5%

## 担当長・主幹



昨年 面談実施 75.6%

## 主査・一般



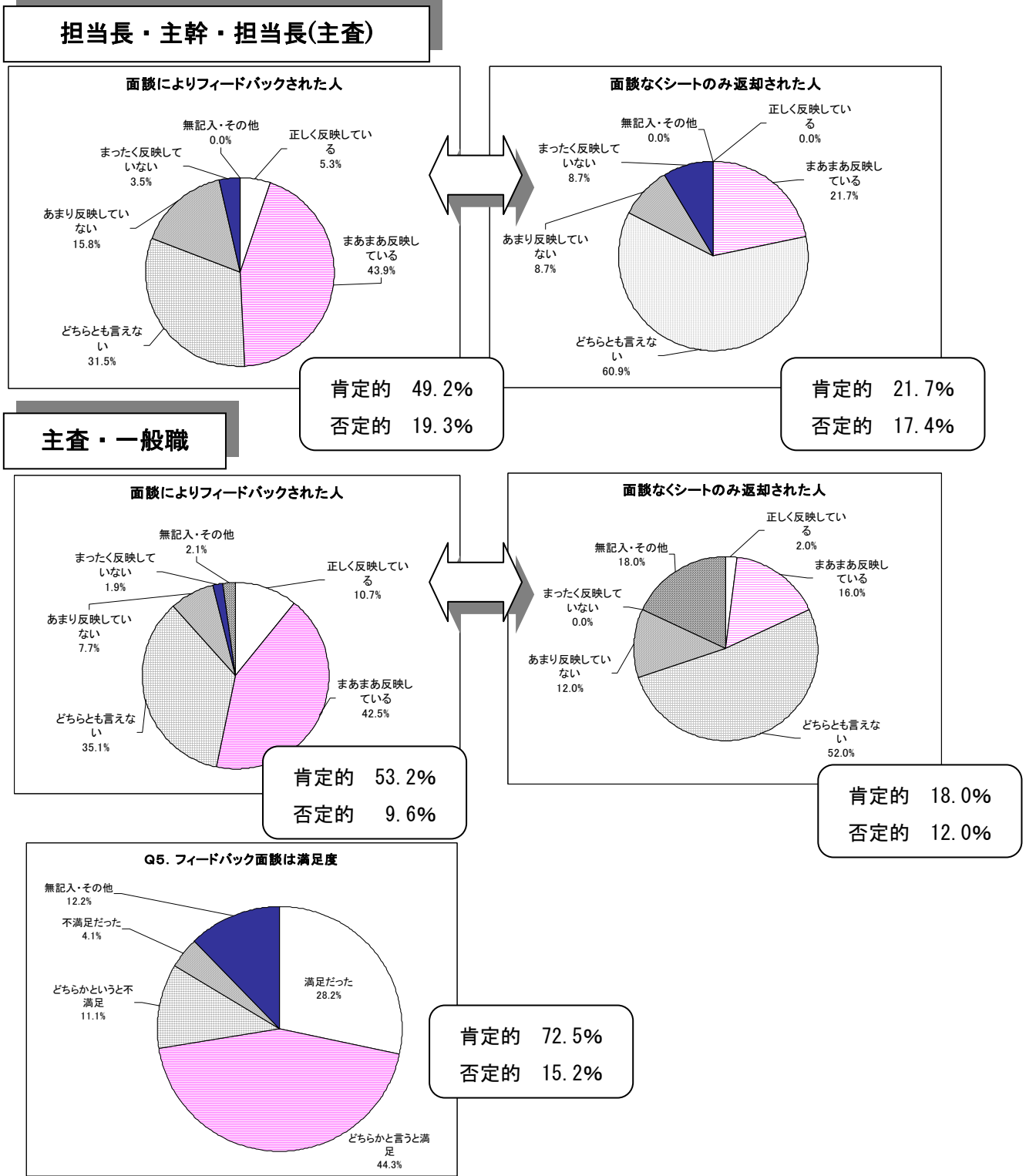
面談実施 89.4%

昨年 面談実施 81.8%

# フィードバック面談の有無別 能力反映度

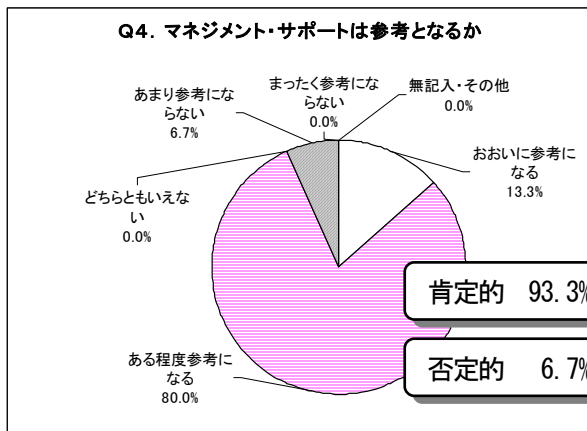
担当長、主幹、担当長(主査)、主査及び一般職 619 人について、面談の有無を尋ねる問い（無記入であった人は面談無しとした）から、考課結果が上司から「面談によりフィードバックされた人」と「面談がなくシートのみ返却された人」にわけて集計した。

## ■ 能力考課結果は、あなたの能力を正しく反映していると思いますか。

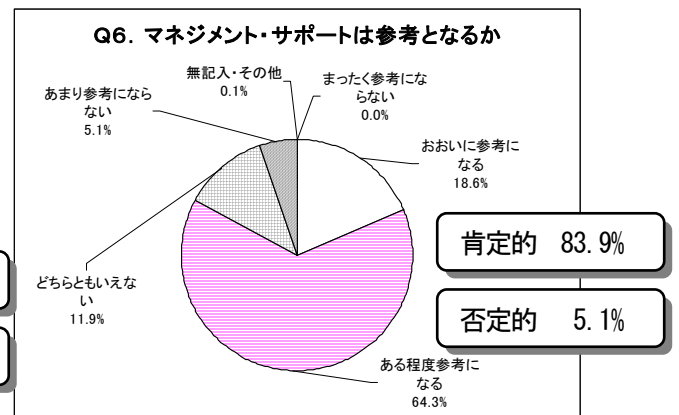


# マネジメント・サポート

部長



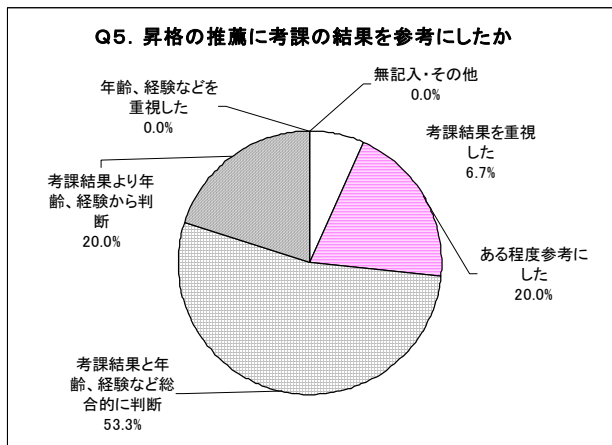
課長



## 人事異動と人事考課

「人事異動の内申書を作成するにあたり、昇格の推薦に人事考課の結果を参考としましたか」

部長



課長

