

人事評価システム

福岡県直方市様 導入事例インタビュー

自治体の人事評価業務をトータルサポートする「ADWORLD 人事評価システム」を導入
事務作業の削減とデータの蓄積・分析による人財の有効活用を推進



直方市役所 総合政策部 人事課様

「デモを拝見し、人事評価制度についてよく勉強したSEが設計した、ユーザーに配慮したシステムだと感じました。」

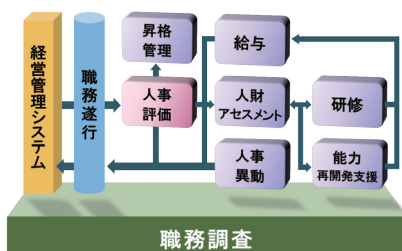
福岡県直方市(以下:直方市)様では、正職員、臨時・嘱託職員あわせて約600人の人事業務全般を、人事研修係・職員係の7人で担当されています。早期より人財育成を重視し、2005年に「人財育成基本方針」を設立、2011年より独自の人事評価制度「トータル人事制度」を運用してきました。今回のシステム化においては、操作性・信頼性の高さなどが決め手となり、当社の「ADWORLD 人事評価システム」を導入いただきました。

※本事例は、株式会社日立ソリューションズ西日本が受注・導入したものです。

▼ 直方市における人事評価制度

処遇反映よりも人財育成を重視した
「トータル人事制度」を運用

- Q** 直方市における人財の育成方針についてお聞かせください。
- A** 直方市では、処遇反映よりも人財育成を重視した独自の人事評価制度「トータル人事制度」を運用しています。「トータル人事制度」は、理想の職員像を掲げ、そこをめざす上で必要なさまざまな要素をトータルに連携させ、長期的・多角的に人財を育成する目的で開発したものです。
- Q** 「トータル人事制度」の特徴を教えてください。
- A** 「トータル人事制度」は、「人事評価」「昇格管理」「給与」「研修」「人事異動」「能力再開発支援」「人財アセスメント」といった7つの要素で構成されています。起点となる「人事評価」の評価結果が他のシステムと連携し、「人財アセスメント」で全てのデータを分析することで、個人の適性を把握できる仕組みです。人事評価の際は職種別評価シートを活用し、行動と業績の両面を評価することで、職種による評価のバラつきをなくしています。理想の職員像に職員の声を反映させていることも「トータル人事制度」の特徴です。



トータル人事システムの全体像

▼ 「トータル人事制度」設立までのエピソード

仕事や人財育成につながる人事評価制度を求める声が
組織全体に高まった

- Q** 「トータル人事制度」を設立したきっかけは何でしたか？
- A** 人事評価制度の対象が管理職から全職員に拡大されたことがきっかけでした。「人事評価の結果を配置や育成にも結び付けるべき」といった声が、ボトムアップで組織全体から聞こえるようになったのです。その頃から、職員構成が若手中心へとシフトしていたこともあり、今が変革のチャンスだと思いました。
- Q** 制度設立までのエピソードを教えてください。
- A** 人事課員・組合員から選出したメンバー7～8人で月1回「人事制度検討委員会」を開催し、意見交換を行いながら制度を設計しました。メンバーは職種を問わず男女バランスよく構成し、時には消防職の方にも参加いただきました。皆さん大変積極的で、非常によい議論ができました。本委員会は今年1～2回開催し、制度の活用方法や進捗状況を共有しています。
- Q** 評価項目はどのように決定したのですか？
- A** 最初に、職種ごとに仕事内容を全て洗い出す「職務調査」を行いました。当市では量より質を重視し、仕事内容や難易度、必要な能力や資格などを洗い出して、「職種別能力マップ」を作成しました。さらに、昇格に伴い必要となる能力も加味して、職種別に評価項目を決定しました。



(裏面に続く)

福岡県直方市 様 導入事例インタビュー

自治体の人事評価業務をトータルサポートする「ADWORLD 人事評価システム」を導入 事務作業の削減とデータの蓄積・分析による人材の有効活用を推進

▼ システム導入前の課題

**膨大な事務作業が発生し、
評価結果の活用までは実現できない状況**

Q 紙による制度運用にはどのような課題がありましたか？

A 理論上、「職種別能力マップ」に評価の良い職員を当てはめれば仕事が大変スムーズに回る組織になるはずなのですが、実際はまだそこまでたどり着けていません。やはり、膨大な事務作業が発生してしまい、評価結果の活用までは実現できない状況です。最も苦勞する作業はデータの取りまとめです。人事課で、職場ごとに評価シートを取りまとめてから部長級に展開するのですが、提出が遅い職場を待っていると、肝心の部長級による確認時間が短くなってしまいうのです。そこで、未提出者のフォローを行うのですが、時期が年度末の繁忙期と重なるのでお互い大変です。また、個人情報保護のために行っている、評価シートへの個別パスワード設定作業にも負荷がかかっていました。



瓜生 伶子様

Q 本来重視すべき部分に十分な時間を割けなかったのですか。

A そうですね。評価項目の充実により、逆に評価者の負担が増えたということもあります。正直ざっと見るのが精一杯で、細かい評価やコメントの記入までは行えない状況でした。また、紙の紛失リスクや施錠できる保管場所の確保なども懸案となっていました。

▼ システム選定のポイント

操作性に優れ、信頼がおけるシステム

Q システム化を決断された背景を教えてください。

A とにかく、担当者の業務量を減らしたいと思いました。評価対象の拡大により作業量が約4倍に増大したため、もはやシステム化しないと判断しました。また、結局皆さんパソコンで評価を行うので、システムのフローに流し込んでしまえば進捗管理が容易になると考えました。さらに、「トータル人事制度」の基礎データを集約し、道半ばであった分析・評価の活用部分を加速させたいという背景もありました。

Q システムの選定にあたり重視したものは何でしたか？

A やはり人事給与システムと連携できるものを希望しました。両システムの連携により人事情報を一元管理できれば、データの二重登録といった手間を削減できるからです。また、全庁的に使用するシステムなので、画面デザインや操作性といったインターフェースも重視しました。



係長 山中 伸朗様

商標に関する表示 ●記載されている会社名、商品名は、各社の商標または登録商標です。

※ 本カタログの内容は、2016年11月現在のものであります。

※ 製品仕様は改良のため予告なく変更することがあります。ご不明な場合は、弊社担当営業にお問い合わせください。

※ 本製品を輸出される場合には、「外国為替及び外国貿易法」の規制ならびに米国輸出管理規制など外国の輸出関連法規をご確認の上、必要な手続きをお取りください。なお、ご不明な場合は、弊社担当営業にお問い合わせください。

※ 本事例に記載の内容はインタビュー当時のものであり、現在と異なる場合があります。

Q 弊社システムを選定いただいた理由を教えてください。

A 当市はこれまでも日立の「ADWORLD 人事給与システム」を使用してきましたが、操作性が大変良く、安定的に稼働しているため、信頼がおけるシステムだと思っていました。また、「ADWORLD 人事評価システム」のデモを拝見し、人事評価制度についてよく勉強したSEが設計した、ユーザーに配慮したシステムだと感じました。このような実績・信頼性の高さが、御社システムを選定した理由です。御社のSEや営業担当者は、当市の「トータル人事制度」をしっかり理解してくださり、要望もいろいろ聞いてくださったので感謝しています。



課長 杉尾 正則様

▼ 今後の展望

**職員がより主体的となり、
将来のキャリアデザインを描ける段階へ**

Q 「ADWORLD 人事評価システム」に期待することをお聞かせ願います。

A データの蓄積や分析が進めば、各職員の得意・不得意分野、および昇任者や研修対象者の選定基準などが明確化され、「トータル人事制度」の信頼性が向上します。また、中核をなす「人材アセスメントシステム」の開発にも拍車がかかり、職員がより主体的に業務や研修に取り組み、将来のキャリアデザインを描けるようになります。当市が約10年間推進してきた理想の人材育成制度をいよいよ実現できる、私たちは正にそれを期待しています。

(2016年8月取材)

お客さまメモ

福岡県直方市

<http://www.city.nogata.fukuoka.jp/>

人口約57,000人の都市である直方市は、福岡県北部を流れる遠賀川沿いに広がる筑豊平野のほぼ中央に位置しています。民謡「黒田武士」のモデルとなった母里太兵衛および黒田官兵衛ゆかりの地として知られており、明治以降は炭坑や鉄道網の中核として発展してきました。

近年では花をテーマにした街づくりを推進しており、毎年4月に開催する「直方チューリップフェア」には、市内外から多くの観光客が集まっています。



【製品情報サイト】 <http://www.hitachi.co.jp/adworld/>

株式会社 日立公共システム

〒135-8633 東京都江東区東陽二丁目4番18号 <http://www.hitachi-gp.co.jp/>
© Hitachi Government & Public Sector Systems, Ltd. 2016. All Rights Reserved.

HGP-5908

2016.11