

外郭団体役員に就任した名古屋市退職者の業績評価について

外郭団体役員に就任した名古屋市退職者について、職務遂行上見られた能力・態度及び達成した業績を客観的に把握し、その結果を報酬等に反映することができるよう、「名古屋市業績評価の実施について」に準じて業績評価を実施する。

1 実施時期

毎年 1 月に年度末までの成果も考慮したうえ、当該年度の評価を行う。

2 評価期間

業績評価の期間は、4 月 1 日から 3 月 31 日までとする。

3 評価者

業績評価の評価者及び調整者は以下のとおりとする。

被 評 価 者	評 価 者	調 整 者
外郭団体役員	団体代表者	名古屋市の所管局長

※ 団体代表者又は監事若しくは監査役（以下「団体代表者等」という。）が被評価者の場合は、評議員会等の評価者とする。

4 評価方法

ア 評価者は、被評価者が職務遂行において達成した業績及び日常発揮した能力を把握し、毎年 1 月に、別表 1 に掲げる評価要素のほか、別表 2 に掲げる評価要素を参考に任意に設定した評価要素を加え、5 つの評価要素により評価する。

ただし、団体の実情を踏まえ、別表 1 に掲げる評価要素以外の評価要素を団体において設定し、当該評価要素を含めた 5 つ以上の評価要素により評価することができるものとする。

イ 評価者は、評価点（別表 3）に基づき、評価要素ごとに評価を行い、業績評価表（様式 1）を作成する。

ただし、別表 1 に掲げる評価要素以外の評価要素を設定した場合には、当該評価要素について、別表 3 に準じて設定した評価点に基づき評価を行い、業績評価表（様式 2）を作成する。

ウ アただし書の規定により別表 1 に掲げる評価要素以外の評価要素を設定した場合には、当該評価要素、その設定理由及び評価点を団体において公表するものとする。

エ アからウまでの規定にかかわらず、被評価者が団体代表者等の場合は、評議員会等が、毎年 1 月に、被評価者の業績等の所見を作成し、調整者に提出する。なお、当該所見は、団体代表者等の職務の性質上、団体評価としての性質を持つ評価要素（「サービスの充実」等）のみに基づき作成することができるものとする。

オ 調整者は、評価者から提出された業績評価表に意見を付し、評価者に通知する。ただし、被評価者が団体代表者等の場合は、業績等の所見に対する意見書を送付する。

カ 総合評価（評語）は、調整者から通知された業績評価表又は意見書を踏まえ、別表4に掲げる区分に基づき、外郭団体において決定する。

5 報酬又は給与への反映

ア 業績評価後の報酬又は給与は、総合評価（評語）に応じて計算し、4月から適用する。

イ 評価者は、業績評価後の報酬及び給与の額を、名古屋市に報告する。

附 記

この要領は、平成22年4月1日から運用する。

附 記

この要領は、平成26年4月1日から運用する。

(別表1)

評価要素	着 眼 点
サービスの充実	各団体において設定した取組項目(経営改善計画における「サービスの充実と成果」など)について、項目ごとに設定した目標数値を達成したか。
リーダーシップ	事業の優先順位や団体の役割の構築等変革の方向を示し、それに向けた強い意志、価値観を組織へ率先して浸透させたか。
危機管理・風土改革	万が一の問題発生時にも業務を停滞させることのないよう、絶えず危機管理意識を持って適切な対応策の準備と施策の修正、チェックを行うとともに、旧来からの職場風土を点検し、新しい視点からの風土改革に取り組んだか。
調整・交渉力	利害や価値観が異なり対立が存在する状況にあっても、調整を重ね、明確に説明責任を果たすことで、合意形成への主導的役割を果たしたか。

(別表 2)

団体作成その他の評価要素
収益性(売上高など)、効率性(管理費比率など)、財務の健全性(自己資本比率、流動比率、借入金依存度など)

(別表 3)

評価要素	評価点	
サービスの充実	全取組項目において達成	3点
	全取組項目に対して未達成	1点
	上記以外	2点
リーダーシップ	優れている	3点
	普通である	2点
	やや不満である	1点
危機管理・風土改革	優れている	3点
	普通である	2点
	やや不満である	1点
調整・交渉力	優れている	3点
	普通である	2点
	やや不満である	1点
団体作成評価要素	向上又は増加した	3点
	いずれともいえない	2点
	低下又は減少した	1点

(別表 4)

評 語	説 明
S	評価要素について優れている者のうち、特にそれが顕著な水準である。
A	評価要素について被評価者に期待し、要求したレベルを満たし、職務遂行上、特に支障のない水準である。
B	評価要素について被評価者に期待し、要求したレベルをほぼ満たし、職務遂行上支障のない水準ではあるが、今後一層の向上が望まれる水準である。

※ 「S」 の加算率は、年間基本金額の 4%以内とする。

(様式1)

役員業績評価表

評価者		評価期間	平成 年 月～平成 年 月
-----	--	------	---------------

役職名	氏名	評価要素						総合評価 (評語)
		サービスの 充実	リーダー シップ	危機管理 風土改革	調整 交渉力	団体作成 評価要素	合計	
調整者	【職】							【氏名】
意見								

《団体作成評価要素》

評価要素		着眼点	
------	--	-----	--

(様式2)

役員業績評価表

評価者		評価期間	平成 年 月～平成 年 月
-----	--	------	---------------

役職名	氏名	評価要素						総合評価 (評語)
							合計	
調整者	【職】 【氏名】							
意見								

《評価要素（別表1と異なるもの及び別表2に該当するものを記載）》

評価要素		着 眼 点	

※評価要素が6以上の場合にあっては、評価要素欄を修正して使用するものとする。