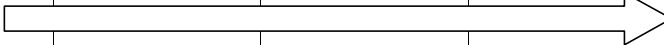
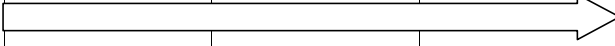
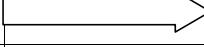
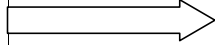
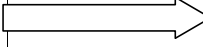


行財政改革大綱実施計画

重点項目番号	5
--------	---

番号	④
----	---

1. 実施事項名	努力した結果に応える業績重視の人事考課（職員の評価制度の導入の検討）				2. 担当課（執行する課）	総務部職員課								
3. 現状・問題点・必要性 （なぜやるのか）	地方分権時代にあつて、職員一人ひとりが市の理念、ビジョンを十分理解し、自ら進んで仕事に創意工夫を凝らす姿勢が益々求められています。組織で改善または達成が必要な課題を部署や個人で具現化していく過程でいわゆる横並び処遇では頑張る者のやる気という芽を摘むことになります。職員の能力開発を長期的、継続的に計画し、かつ自己実現を図っていくために目標管理を活用した人事考課制度を導入する必要がある。				4. 責任者名（執行責任者）	職員課長 山下 章光								
					5. 担当課電話番号	22－9605								
7. 実施する内容・目標数値 （なにを、いつまでに、どのようにやるのか） （集中改革プラン関連項目については、平成22年4月1日の目標数値を合わせて記載する。）	目標管理を活用した人事考課は、組織目標に基づいて個人目標を設定するもので、業績、能力、態度の3項目で行い、困難な職務目標に挑戦する職員に高い評価を認め、加点主義による業績を重視した評価体系とする。これにより、職務目標を達成して行く過程で人材育成を行うと共に、最終的には評価結果を賞与、昇任、昇給に反映させる方向で検討することとする。				6. 対象等（なにを・だれを）	事務・技術職の職員								
					8. 成果（どうなるのか）	管理監督者が常に部下を把握し、日頃の職務遂行状況を十分観察し、評価し、指導することとなり、最終的には、挑戦意欲の喚起、改革、改善が定着することとなる。								
					9. 財政効果額（千円）（いくら削減されるのか）			職員の意識改革と満足度の向上により、最終的には人件費の抑制に繋がることとなる。						
10. 目標を達成するための活動指標（全体目標を達成するために個別に実施する項目 なにをどれだけやるのか）	指標名	目標値	定義・算定式		11. 行程表（いつまでにやるのか）									
					平成17年度		平成18年度		平成19年度		平成20年度			
					10月		4月		10月		4月		10月	
	評価者等に対する研修の実施		業績評価の手法を取得させる											
	管理職以上の業績評価の試行		当面、業績評価を実施する											
	能力等評価システムの構築		係員まで含めたシステムの構築											
	能力等評価研修の実施		管理職から段階的に評価者に対する研修を実施											
	能力等評価の試行		管理職から段階的に実施											
	業績評価・能力評価の本格実施		係員まで含めた評価制度の実施		平成21年度以降									
	評価結果の処遇等への活用検討		活用方法について職員団体を交え検討する		平成22年度以降									