

行財政改革大綱後期実施計画

実施事項名	努力した結果に応える業績重視の人事考課(職員評価制度導入の検討)			重点項目番号	5				
現状、問題点、必要性 (なぜやるのか)	【現状】 管理監督職員を対象に目標管理制度を試行し、組織使命、現状把握、課題、目標等を定めている。適宜、職場研修や進捗状況把握を行い、制度の浸透を図っている。 【問題点、必要性】 組織で改善又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る。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。 【現状の客観的な説明】 平成19年度から目標管理制度での目標設定を係長級へ拡大し取り組んでいる。			番号	⑤				
				担当課(執行する課)	総務部職員課				
				責任者名(執行責任者)	職員課長 山下 章光				
				担当課電話番号	22-9605				
対象等(なにが、だれが)	伊賀市職員			【金額】	【算定根拠】 ※方針の策定であるので効果額は算定できない。				
成果(対象がどうなるのか)	職員の職務遂行状況が把握、指導される。挑戦意欲の喚起等、意識改革が進む。								
実施する内容・目標数値 (対象を成果の状態にするために、何を、いつまでに、どのようにやるのか)	【実施内容】 業績評価、能力評価を実施する。 【目標数値】 《最終目標》評価結果の処遇等への活用を検討する。 《平成20年度の目標》業績評価を試行導入する。 《平成21年度の目標》業績評価を実施する。 【目標の客観的な説明】 部・次長等による副参事以上の管理職について、5段階の業務評価を試行導入する。また、新任課長級及び新任係長級職員を対象とした目標管理研修を実施する。 平成20年度に試行導入する業務評価は、初年度であるため12月までの評価となる。1月～3月に事業が完了するなど12月時点では評価できないということも考えられるため21年度は、前年度の1月以降の目標達成状況も加味した評価として運用することとする。			財政効果額(千円) (いくら削減されるのか、いくら収入増となるのか)					
				特記事項					
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) (何をどれだけやるのか)	活動指標名	目標値	定義・算定式	行程表(いつまでにやるのか)					
				平成20年度	平成21年度	平成22年度			
				4月	10月	4月	10月	4月	10月
	業績評価の試行・実施	平成20年度～22年度	管理職員から段階的に試行・実施する。						
	業績評価システムの構築及び研修の実施	平成20年度～21年度	係員まで含めた制度構築を行い、管理職から段階的に評価者に対する研修を実施する。						
業務・能力評価の検討・試行	平成21年度～22年度	管理職員から段階的に実施するため制度を検討する。							