平成27年度　目標管理シート（課別組織目標）

課かい名	人事課	課かい長名	中　勇二

組織目標	・市長八策に掲げられた施策のうち、特に人事課に関連の深い「女性管理職の登用」及び「職員の意識改革とスキルアップ」の推進のために必要な事業に重点的に取り組みます。 ・第二次行財政改革大綱及び人財育成基本方針を踏まえて、給与制度や休暇制度など職員の基本的な勤務条件について、社会情勢に応じた見直しや適正な運用確保に努めます。

課重点事業番号	今年度取り組む重点施策とその具体的目標等 課重点事業 関連重点施策番号・支所重点事業番号	①具体的目標（当該年度で、何を（どのような現状を）どのような状態にするのか） ②課題、特記事項等		具体的目標を達成するための具体的な方法、手段、スケジュール等	変更内容	中間レビュー（10月1日時点） ・上半期（4月～9月）における進捗状況（活動実績等） ・下半期（10月～3月）に向けた課題等	中間進捗度	目標の達成状況（3月末時点見込） ・目標達成のために行った取組（活動実績等） ・その取組による効果（達成できなかった事由、理由等）	達成度	次年度に向けて（引継ぎ事項） ①具体的目標（次年度において、どのような現状をどのような状態にしたいのか） ②課題、特記事項等	
人事課①	**人事評価制度の導入及び完全実施へ向けての検討** 総務部②	①具体的目標	地方公務員法の改正により導入される人事評価制度は、職員の人事管理及び能力開発の基本に位置付けられており、本市においてもH28年度の完全実施を目指して対応する。 ①H27年度の一部実施にあたって必要な評価者研修を実施する。 ②完全実施に向けて、苦情処理制度、処遇反映等の制度構築の検討、方針決定を行う。	①・目標設定を年度当初に行うために、1次評価者に対して制度の理解及び面接技法の習得のための研修を行う。 〇4月20～24日　対象者180名程度 ・中間面談の前に、対象者を最終評価者まで拡大して、適切な評価を確保するための研修を実施する。 〇9月～10月頃　対象者280名程度 ②庁内検討委員会を立ち上げているので、今年度の検討項目である、「苦情処理制度」、「処遇反映」について協議を行い、H28年度の完全実施に対応する。 〇5月から委員会を毎月1回開催 〇年内に方針案を作成する。 〇職員団体との交渉を経て、年度内に決定する。						①具体的目標	
		②課題、特記事項等	①これまでの人事考課制度になかった「目標設定」と「評価結果の本人開示」があり、そのための面談も義務付けられている。無理なく行えるよう、研修等を充実することが必要である。 ②苦情処理・処遇反映については職員団体との交渉も必要であり、十分な議論が必要である。							②課題・特記事項等	
人事課②	**女性職員の登用・活躍推進に関する取組の充実** 総務部②	①具体的目標	本市において、今後、女性職員の能力を組織としてどう活用していくかが、大きな課題となっている。 ①本市が女性職員の能力の開発及び活用に臨むにあたっての方針を含めた計画を策定し、市役所内外に示す。 ②女性職員を管理職に登用するにあたって必要なスキルアップのための研修を充実させる。	①様々な取組を行うにあたって予算が必要なものもあるため、H28年度当初予算要求時期までに計画を策定する。 ・採用数に対する女性の割合、勤務継続年数の相違、管理職に占める割合等の現状を把握する。 ・改善すべき点を分析する。（人権に関する職員意識調査の結果も活用する。） ・計画期間、達成目標、取組内容と実施時期を明らかにする。 ・新たな検討委員会等は設置せず、人財育成推進委員会・男女共同参画行政推進委員会等を活用する。 ・女性職員の能力開発（エンパワーメント）だけでなく、男性職員や管理監督職員の意識改革や、ワーク・ライフバランスなど職場環境整備の視点からも検討する必要がある。 ②女性職員の受講環境に配慮した幹部養成研修に派遣する。 ・自治大学校（東京都）1名 ・市町村職員中央研修所（千葉市）2名						①具体的目標	
		②課題、特記事項等	①国において新たな法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）制定の準備が進められているので、趣旨を反映させたものにする必要がある。 ②必要とされる研修の内容や、実施期間、実施場所等についても、適切なものとなるよう配慮が必要である。							②課題・特記事項等	

課重点事業番号	今年度取り組む重点施策とその具体的目標等 課重点事業 関連重点施策番号・支所重点事業番号	①具体的目標（当該年度で、何を（どのような現状を）どのような状態にするのか） ②課題、特記事項等		具体的目標を達成するための具体的な方法、手段、スケジュール等	変更内容	中間レビュー （10月1日時点） ・上半期（4月～9月）における進捗状況（活動実績等） ・下半期（10月～3月）に向けた課題等	中間進捗度	目標の達成状況（3月末時点見込） ・目標達成のために行った取組（活動実績等） ・その取組による効果（達成できなかった事由、理由等）	達成度	次年度に向けて（引継ぎ事項） ①具体的目標（次年度において、どのような現状をどのような状態にしたいのか） ②課題、特記事項等	
人事課③	**働きやすい職場環境づくりの推進（ハラスメントの発生防止）** 総務部②	①具体的目標	職場の環境を悪化させるハラスメントなどの問題行動を未然に防止し、職員一人ひとりが職務に専念し、能力を発揮できる職場環境づくりを推進する。 ①それぞれの職場において作成した行動計画に基づいて、セクハラ防止のための取組を推進する。 ②職員研修として「ハラスメント防止研修」を実施しており、全職員が受講するよう継続し、職員への意識啓発を徹底させる。	①行動計画について ・3月に各所属で作成したセクハラ防止のための行動計画の内容を確認し、効果的であるか、実効性があるかなどチェックする。（人権に関する職員意識調査にもハラスメントに関する質問を入れているので、その結果も参考にする。） ・結果について各課に通知する。 ・各課において、今年度の職員に対して、職場内研修で再発防止について再認識させる。 ・年に4回、任意で実施しているメンタルヘルス自己チェックに、ハラスメントに関する質問項目を追加し、早期発見・早期対応に努める。 ②ハラスメント防止研修について ・メンタルヘルスとも密接な関係があることから「心の健康づくり計画」において、H30年度までに全職員に受講させるとしており、H27年度は150名程度を予定している。 ・実施内容について、職員がより当事者感を持って取り組める内容となるよう検討する。						①具体的目標	
		②課題、特記事項等	H26年度に、セクハラによる懲戒処分が行われたところであり、再発防止については喫緊の課題として更なる取り組みが求められている。							②課題・特記事項等	
人事課④	**給与制度等の総合的見直し**	①具体的目標	①現在の本市における給与管理、人事管理上の課題を将来に向けて解決する方策を検討し、それぞれの職員の職責・能力に応じた処遇を確保する。 ②H26年度の人事院勧告の中で、給与の総合的見直しが勧告されたが本市では対応できておらず、その対応方針を検討し、決定する。	①次の3点が重要なポイントであり、相互に関連するので、総合的に検討する必要がある。 ・新市における昇給昇格運用の改善、明確化 ・係長職昇任資格試験のあり方 ・職制の見直し H25から着手し、H26には組合協議も始めたところであったが、②の人事院勧告との関係等で協議がストップしている。 今後は、②と合わせて検討し、組合協議を行っていく。 ②H26年度の給与勧告では、国と熊本県が異なる給料表を勧告したため、県内自治体では対応が分かれる結果となり、次の選択が必要である。 ・国の給料表に合わせる（平均2%の引き下げ） ・熊本県の給料表に合わせる（引き下げなし） 8月に行われる見込みの人事院勧告の状況も踏まえたうえで、双方のメリット、デメリットを分析し、適正な給与制度、運用となる案を作成し、組合交渉を経て、12月議会若しくは3月議会に改正案を提出する。						①具体的目標	
		②課題、特記事項等	①合併時から職員が約250人削減され、組織も大きく見直されたところであり、現在の職務・人員・組織に応じた給与体系の構築が必要となっている。 ②県内自治体で、対応が済んだところはまだなく、他自治体の状況をよく把握して対応をしなければならない。							②課題・特記事項等	