

行財政改革実施計画・行動計画票

[平成 21 年 7 月 1 日 提出]

| | | | | | | | | |
|----------------------|---|--|---|-------|----------|----------|---------------------|--------------------|
| No. | 59 | | | | | | | |
| 基本方針 | 2 人材の育成 | | | | | 担当課名 | 総務課(職員班) | |
| 重点項目 | 4 新たな人事管理のあり方の検討 | | | | | | | |
| 取組項目 | 50 新しい人事評価システムの調査研究 | | | | | | | |
| 経過・現状 (H17.4.1現在) | ・現在、人事評価制度は導入していない。 | | | | | | | |
| 推進 スケジュール | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | 目標年次 | 平成 20 年度 (試 行) | |
| | 調査 | | 検討 | 試行 | | | | |
| 実績評価 | A | A | A | B | - | 達成年次 | 平成 - 年度 | |
| | 計画どおり | 計画どおり | 計画どおり | 計画見直し | - | | | |
| 行 動 概 要 | 目標 | 新しい人事評価システムの導入 | | | | | | |
| | 期待される効果 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員の能力・実績が客観的に測定できる。 ・人事評価を組織形成の基礎資料とすることができる。 ・組織内の危機管理能力が向上する。 | | | | | | |
| | 必要性 問題点 | <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価をどのように利用するか、具体的な目標の下にシステムを構築する必要がある。 ・先進事例の効果が明確に把握できない。 | | | | | | |
| | 対象 | 全職員 | | | | | | |
| | 手段 | 年度 | 実施内容・予定時期 | | | | 効果額合計(0 千円) | |
| | | 17年度 (実績) | <ul style="list-style-type: none"> ・先進事例の調査研究 ・新市町意識改革支援キャラバンの実施(受講者数37名) | | | | 目標 数値 | |
| | | | | | | | 効果 | 歳入(千円) 歳出(千円) |
| | 18年度 (実績) | <ul style="list-style-type: none"> ・先進事例の調査研究 ・ブロック別人事評価研修の実施 ・長崎県中都市経営研究会人事評価システム研究事業研究会出席 | | | | 目標 数値 | | |
| | | | | | | | 効果 | 歳入(千円) 歳出(千円) |
| | 19年度 (実績) | <ul style="list-style-type: none"> ・先進事例の調査研究 ・管理職を対象に勤務評定の試行を行うため、課長会議において検討を行ない実施要領を策定した。 | | | | 目標 数値 | | |
| | | | | | | 効果 | 歳入(千円) 歳出(千円) | |
| 20年度 (実績) | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職を対象に試行を行なう予定であったが、試行の方法について結論が出なかったため実施に至らなかった。 | | | | 目標 数値 | | | |
| | | | | | | 効果 | 歳入(千円) 歳出(千円) | |
| 21年度 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職を対象に試行を行なう。 | | | | 目標 数値 | | | |
| | | | | | | 効果 | 歳入(千円) 歳出(千円) | |
| 関係例規等 | 名称 | | | | | 改正時期 | | |