

方向性

- 地方公共団体の人事行政を取り巻く情勢の変化を踏まえ、以下の視点を人材育成基本方針に新たに取り入れることが必要ではないか。



視点① 人事評価制度の人材育成への十分な活用

- 実効的な人事評価制度の構築
(例) ・チャレンジ目標の設定
・標準的な評価への偏り是正 等
- 能力及び業績の評価結果を反映した昇任・昇格・勤勉手当の支給等の徹底
(例) ・モチベーションを維持・向上させるための人事評価結果の処遇への反映
・公正で納得感のある評価の実施 等
- 能力及び業績に基づく人事配置と長期的な人材育成
(例) ・能力、業績に基づく適材適所の実現
・長期的な育成を意識した人事配置の実施
・面談、評価結果のフィードバックを通じた支援の実施 等

視点② 公務を支える多様な職員の人材育成

- ライフサイクルに応じた人材育成
(例) ・男性職員、女性職員にかかわらず、若手職員の時期から長期的な育成の実施
・特に女性職員については、重点的な支援が必要 等
- 職種・任用形態に応じた適切な人事管理の実施 等
(例) ・求められる能力及び達成すべき業績の明確化
・人事評価の評価項目の設定 等

視点③ 働き方の見直し

- 長時間労働よりも業績を重視する職場風土の構築
- より効率的かつ柔軟な働き方の推進
- 進捗状況や業績を管理する仕組みの確立
(例) ・ 長時間労働ではなく、業績を評価する人事評価制度の実施
・ 管理職の意識改革 等