

～ 目 次 ～

提言の要約	1
1 現状と課題	2
(1) 人口減少社会の到来	
(2) 行財政改革に伴う地方自治体及び職員の現状と課題	
(3) 人事評価制度の現状と問題点	
2 先進事例の調査	4
(1) 横浜市	
(2) 株式会社ベネッセコーポレーション	
3 地方自治体の目指すべき方向と求められる人材	7
4 実現にむけた取組み（全国に発信する未来型プログラム）	8
政策提言 1 人事評価制度の見直しと評価結果の活用法	
政策提言 2 人事評価結果に基づく要指導職員への取組み（分限処分）	
5 政策提言の検証	13

未来対応型の人材にむけて

～十年～
♪切磋琢磨の朝な夕♪

【現状】

人口減少社会、超高齢社会を迎え、
地方自治体は行財政改革による予
算・職員の削減が行われている

【求められるもの】

社会情勢の変化への的確な対応
自らの責任で判断
市民との協働による高品質な行政サービス

将来を担う「ヒト」の育成が重要

未来対応型人材像

セクシー&タフ・アクティブな公務員

しかもユニークでインテリジェント

実現のための政策提言1

「人事評価制度の見直しと評価結果の活用法」

1. 能力評価項目見直し～未来型的能力・行動～

目指す人材像に向け、将来の政策、実施手法を想定し、期待する行動を能力評価項目に整備し、具体的な行動指標とするとともに、能力向上(人材育成)、職員のやる気を喚起させる機会とするため、評価結果のフィードバックを行い、評価者と被評価者間でよく話し合う。また、難易度の高い職務内容には達成度合いに応じ、上司が加点する。

2. プロセス評価

中長期的な取組みを評価し、職員が将来を見据えた業務にチャレンジできる。

3. チーム貢献評価

業績評価の中で、どれだけチーム・組織へ貢献できたかを捉え組織力を高める。

実現のための政策提言2

「人事評価結果に基づく要指導職員への取組み」

1. 教育プログラムの実施

○J Tを基本に改善を求める行動、能力を示し、上司への業務報告(振り返り)、外部研修への参加、行動記録により評価、指導する。

2. 改善の効果と対応

改善が見られた場合は通常の業務に復帰する。

心の病気の場合：改善が見られない場合は心の病気を疑い、医療へつなげる。

分限処分：分限降給、降任及び休職、さらには分限免職を視野に入れて対応する。