

# 人事考課を中心とした人事・給与の仕組み構築支援に係る 公開プレゼンテーションの開催について

人事考課を中心とした人事・給与の仕組み構築支援者選定委員会委員長（総務部長）

## < ご案内 >

平成13年12月に公務員制度改革大綱が閣議決定され、以降、国においては、国家公務員法や地方公務員法等の所要の改正作業を進めています。

この改革の柱の第一は、職員の能力と業績を重視した人事制度を構築するという点にあり、そのための任用、評価、給与などに関する新しい仕組みを構築しようというものです。能力と業績を重視するといった場合に、適切な評価をどうしたらよいかという問題は、評価者だけでなく、評価を受ける職員一人ひとりの問題でもあります。

本市でも、新たな人事考課を中心とした人事・給与の仕組みについて、検討しています。

公開プレゼンテーションは、仕組みの構築を進める上で、その支援をお願い（委託）する事業者を選定するために行うものであり、傍聴は自由としますので、下記のとおりご案内します。

## 記

- 1 日 時 5月14日（水）午後1時～3時30分まで
- 2 会 場 長野市フルネットセンタープレゼンテーションルーム
- 3 発 表 者 株式会社日本総合研究所  
株式会社日本能率協会マネジメントセンター  
株式会社ヘイコンサルティンググループ  
監査法人トーマツ  
社団法人日本経営協会中部本部  
\* 50音順（発表順は当日抽選で決定します。）
- 4 傍 聴 傍聴希望の方は、直接会場にお越しください。なお、会場の都合により入場制限することがあります。
- 5 留意事項 傍聴者は発言できません。  
発表資料等の提供はありません。  
発表の公平性を確保するため、発表者は自身の発表が終了するまで、会場内で発表された内容等を関係者等を通じて確認する等の行為を一切禁止しています。  
発表者が失格とならないよう注意してください。
- 6 そ の 他 長野市人事考課を中心とした人事・給与の仕組み構築事業の概要は、別紙を参照してください。

# 長野市人事考課を中心とした人事・給与の仕組み構築事業の概要

## 総務部職員課

地方分権の進展に伴い、地方自治体職員には自主・自立の行政運営を担うにふさわしい専門知識と幅広い視野を持ち総合的観点から諸課題に立ち向かう意欲と能力が求められています。また、職員の意識改革や政策形成能力の向上を図るなど、時代の変化に即応できる職員の育成が必要となっています。

そこで、本市では、職員のモチベーションを高め、一人ひとりの資質の向上と組織の活性化を図るために、人事考課を中心とした人事・給与の仕組みを新たに構築します。

### 1 仕組みのイメージ

新たな仕組みは、次の6つのことを職員が体感しながら職務に取り組めるイメージで構築します。提案にあたっては、イメージが抱けるタイトルをご提案いただいても結構です。

- (1) 自己実現           ・・・ 働きがいを感じよう
- (2) 市民本位           ・・・ 市民の目線をもとう
- (3) 高い倫理観       ・・・ 公共の利益のために働く使命感を感じよう
- (4) チャレンジ精神   ・・・ 失敗を恐れずチャレンジしよう
- (5) 人間的魅力       ・・・ 責任感や思いやり、ユーモアなど人間的魅力をもとう
- (6) 成功体験共有     ・・・ 功績を称え合いお互いの労をねぎらおう

### 2 仕組みにおける視点

新たな仕組みでは、次の5つの視点を確保します。

- (1) 公平性
- (2) 公正性
- (3) 納得性
- (4) 透明性
- (5) 信頼性

### 3 仕組みにおける姿勢

新たな仕組みでは、次の4つの姿勢で臨みます。

- (1) 能力主義
- (2) 成果主義
- (3) チャレンジ主義
- (4) 信賞必罰主義

### 4 具体的な仕組み

仕組みのイメージを実現するために、次の2つの仕組みを構築します。新たな仕組みは、2の視点と3の姿勢が確保されたものでなければなりません。また、職務の性格上、地方公務員法等の関係法令を遵守し、国が進める公務員制度改革の動向を踏まえた内容でなければなりません。

- (1) 人事考課の仕組み   ・・・ 職務遂行能力と業績を評価し、その他人事考課の上で必要となる仕組み

(2) 人事・給与の仕組み・・・人事考課を反映させることができる仕組み

## 5 本事業における目標値

この事業の活動指標及び成果指標は次のとおりとします。

- (1) 活動指標・・・平成 19 年度末までに、新たな仕組みを特別職を除く全正規職員（平成 14 年 4 月 1 日現在 2589 名）で実施することを目標とする。
- (2) 成果指標・・・平成 19 年度末までに、人事考課に対する職員の信頼度（信頼できる以上の回答）を全職員の 90% までに高め、自分の考課結果の納得度を全職員の 90%（納得できる以上の回答）まで高めることを目標とする。

## 6 委託内容

1 から 4 における仕組みを構築し、5 における目標を達成するために、次の内容を委託します。

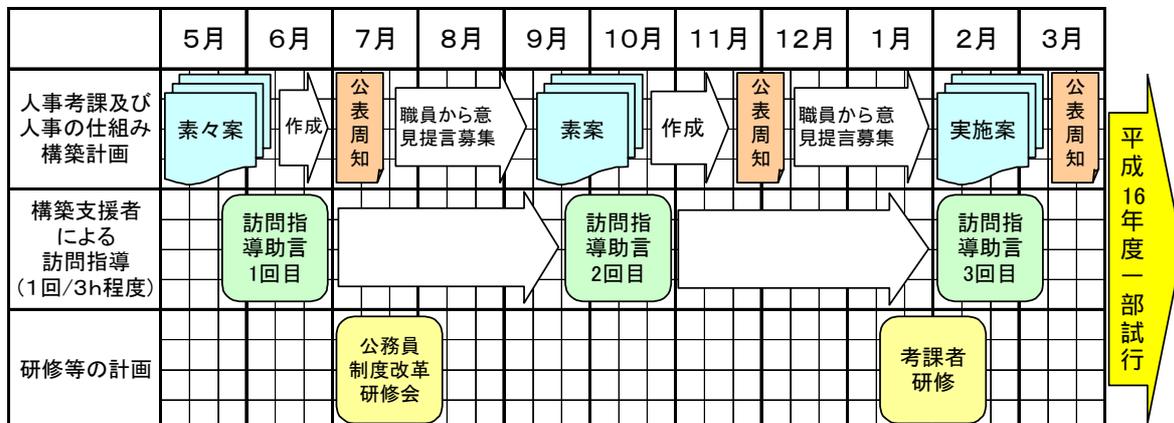
- (1) 現状の人事考課、人事・給与制度の調査分析
- (2) 新たな人事考課の仕組みに関する構築支援
- (3) 新たな人事の仕組みに関する構築支援
- (4) 新たな給与の仕組みに関する構築支援
- (5) 新たな人事考課の仕組みにおける考課者研修（評定者訓練）の実施

\* 構築支援とは、仕組みの構築及び運用における助言指導、資料、情報及びノウハウの提供等とします。

## 7 仕組み構築及び考課者研修のスケジュール等

- (1) 6 の(2)及び(3)については、平成 15 年 7 月に原案を職員に公表。その後、職員からの提言等を受けて、平成 15 年 11 月末日までに試行案を作成し公表を予定。さらに、平成 16 年 1 月に行う予定の考課者研修実施後に、最終調整を行う。
- (2) 6 の(4)については、6 の(2)及び(3)と関連性と整合性を持たせた上で、(1)に準じて行う。
- (3) 6 の(5)については、平成 16 年 1 月 19 日(月)から 2 月 6 日(金)(予定)の間に、管理職（課長補佐職以上）約 420 名を対象に実施する。

<平成 15 年度のスケジュールイメージ>



\* スケジュールは、事業の委託候補者となった後に、協議の上、詳細を決定します。