

人事政策・人事制度の構築、 見直し支援のご案内

地方自治体は今、限られた職員数で地方分権や人口減少社会へ対応することを迫られています。限られた職員数で行政ニーズに对应していくために、職員はその保有する能力を一層向上させ、今まで以上の働きをすることが求められています。

今後、人材の重要性は増すばかりであり、人事・人材育成部門に寄せられる期待と果たすべき役割は高度化、複雑化する一途です。本会は、人事政策や人事制度についての各種支援を進めるに当たり、一人ひとりの職員を地域経営に欠くことのできない最大の資産として位置づけて、その能力向上・能力発揮をかなえます。

主要実施テーマのご案内

- A 人事評価制度再構築・浸透（見直し）支援
- B 人事評価結果分析と改善
- C 評価者研修・個別相談
- D Webによる能力自己診断／コミュニケーション力自己診断



一般社団法人 日本経営協会

経営研究室

こんな問題事象はございませんか？

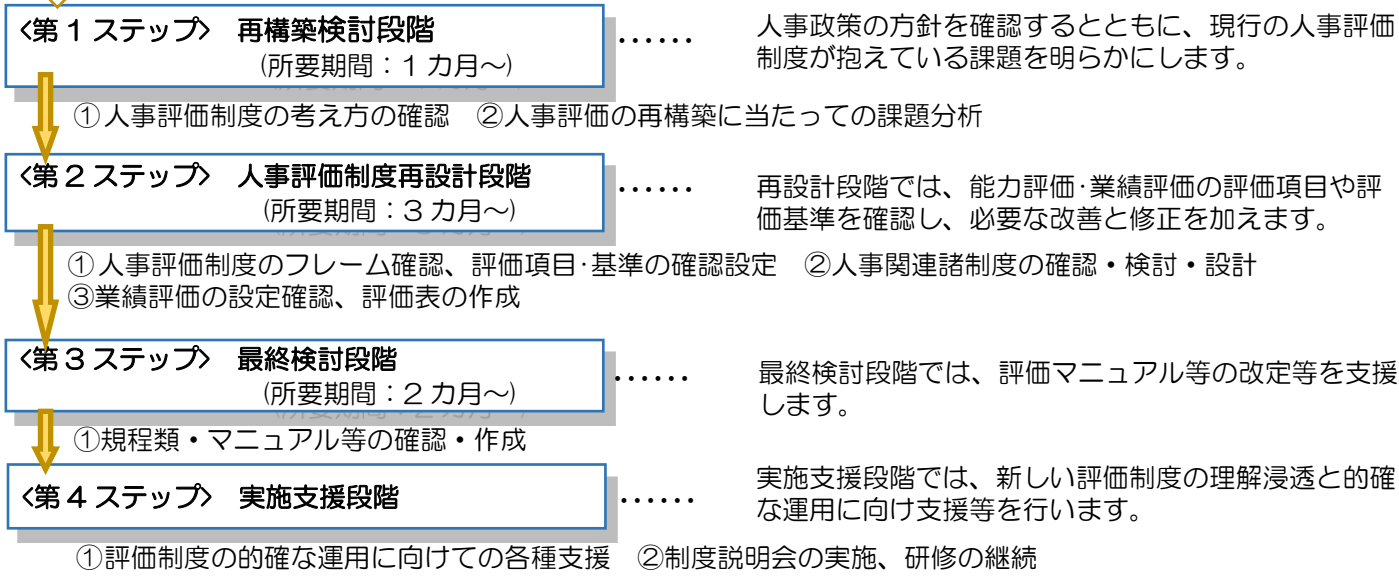
- ・職場に人事評価に対する否定的な雰囲気がある
- ・目標による管理が機能していない
- ・人材育成や任用等に結び付く人事評価となっていない
- ・被評価者側が評価結果や制度に納得していない
- ・能力評価の評価項目が人材育成基本方針等と連動していない

解決に向けたご支援

・ A. 人事評価制度再構築・浸透（見直し）支援

再構築のポイント

- ・2014年の地方公務員法の一部改正に対応する能力発揮型の人事評価につき、団体の特性や事務事業の多様性、職員意識状況に配慮して再構築します。
- ・人事処遇の適正化（給料表の見直し含む。）につき支援します。



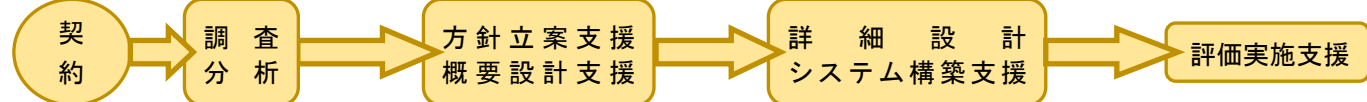
人事評価制度再構築・浸透（見直し）支援の基本的フローは次の①②のとおりです。それぞれの経費は下記の「費用の目安」をご覧ください。

①コンサルティングのフロー（現行制度の問題点を可視化した後、コンサルタントが提案する制度・マニュアルを参考に検討・協議して再構築します。）



*訪問による指導・支援を基本とします。標準的期間は6カ月です。

②アドバイザーのフロー（貴団体の制度・マニュアルの作成と評価実施に向けコンサルタントがアドバイス・支援します。）



*訪問時のアドバイス・支援に加えて電話、メール等による問い合わせ対応を行います。

《費用の目安》	① コンサルティング	② アドバイザー
人口1万人までの団体	150万円～200万円	50万円～80万円
人口3万人までの団体	200万円～250万円	80万円～100万円
人口3万人～5万人までの団体	250万円～300万円	100万円～120万円
人口5万人～10万人までの団体	300万円～400万円	120万円～150万円

*上記は「A 人事評価制度の再構築・浸透（見直し）支援」にかかる標準的費用（税抜）です。別途、宿泊交通費が掛かりますので、実際にかかる費用については最終ページのお問い合わせ先までご連絡ください。また、「B 人事評価結果分析と改善」以降の主要テーマにかかる費用につきましてもお問い合わせ先までご連絡ください。

こんな問題
事象はござ
いませ
んか？

- ・評価結果に甘辛が大きく表れたり、評価者エラーが顕在化したりで評価結果を給与等へ反映できない。
- ・評価の甘辛状況について客観的に判断できない
- ・評価結果を職員が納得しておらず評価に対して否定的である

解決に向け
たご支援

・ B. 人事評価結果分析と改善

分析と改善
のポイント

- ・評価に関するエラー・傾向を客観的に捉え可視化します。
- ・評価結果を客観的視点より分析して問題点を明らかにし、適正かつ公平性のある制度とするよう支援します。

こんな問題
事象はござ
いませ
んか？

- ・評価結果に甘辛があり適正な評価からかけ離れている
- ・評価者が他人事として人事評価を捉えている（評価者の評価に対する当事者意識が乏しい）
- ・研修参加に対する負担感が大きい

解決に向け
たご支援

・ C. 評価者研修・個別相談

研修・相談
のポイント

- ・適正な人事評価が行えるよう演習等を交えた実践型の研修を実施します。
- ・担当者が抱えている人事評価制度に関する悩みに個別相談にて解決方法を提案します

こんな問題
事象はござ
いませ
んか？

- ・自らの能力開発に関心のない職員が多い（自らのキャリア形成に関心を持たない職員が少なくない）
- ・自分自身の長所（強み）と短所（弱み）を把握していない職員が多い
- ・職場のコミュニケーション・風通しが悪くぎくしゃくしている

解決に向け
たご支援

・ D. Webによる能力自己診断／コミュニケーション力自己診断

自己診断の
ポイント

- ・職員自身の気づきによる能力開発・発揮を促進するWeb自己診断を2種ご提供しております。

* 「D Webによる能力自己診断／コミュニケーション力自己診断」に関しましては、利用料金は10人単位で変わりますので詳しい利用料金については最終ページのお問い合わせ先までご連絡ください。

D1 Webによる能力自己診断 … 50の質問に答えることで、保有・発揮する能力を確認できます。
 「ヒューマンスキル」「テクニカルスキル」「コンセプチュアルスキル」の3つの観点別に10のスキルについて保有・発揮している能力に関する情報を提供します。

- ヒューマンスキル ⇒ ●折衝スキル ●説明スキル ●協カスキル ●リーダースキル
- テクニカルスキル ⇒ ●情報スキル ●業務管理スキル ●キャッチアップスキル
- コンセプチュアルスキル ⇒ ●改革スキル ●企画スキル ●リードアップスキル

<診断結果イメージ>



D2 Webによるコミュニケーション力自己診断
 … 45の質問に答えることで、成果を産み出すために必要なコミュニケーション力(9要素)と総合コミュニケーション力を今、どの程度保有し、発揮しているかについて確認できます。

Web上で確認できるコミュニケーション力診断結果(個人へのフィードバックイメージ)



NOMA・コミュニケーション力自己診断プログラム(GC-SD)が捉える要素別コミュニケーション力

① フォーマルコミュニケーション	公式的かつ計画的に行われるコミュニケーションのことで、職場での会議や報告などの形で行われるものが一般的です。
② インフォーマルコミュニケーション	職場の中で、あるいは仕事を離れた場で非公式に行われるコミュニケーションのことで、フォーマルな情報を補完したり、新しいアイデアの創出につながる可能性を持ちます。
③ 主張・発信力	自分の意見をわかりやすく相手に理解してもらえよう配慮して、的確に伝える力のことです。
④ 受容・傾聴力	相手が話しやすい雰囲気をつくり、相手の意見を自然に引き出す力のことです。
⑤ 柔軟性	相手の意見や立場を尊重し、意見の違いや立場の違いを理解する力のことです。
⑥ 役割認識性	周囲との関係性を理解し、その中で自分がどのような役割を果たすべきかを考え、最適な行動を選択する力のことです。
⑦ 信頼性	まわりのメンバーやチームに対する信頼意識の高さのことです。
⑧ 知識創造性	複雑性や変化が加速する中においてチームがこれに適応していくために必要となる力のことです。
⑨ 共感性	相手とその世界を理解することで相手への理解を深めていく力のことです。

このほかにも、次のメニューがあります。詳細は下記までお問い合わせください。

- 研修効果測定・研修高度化診断 ●複線型人事制度(専門職制度)の構築 ●職員の高齢化対策、再任用制度
- 非常勤職員等の人事労務管理の適正化 ●キャリア開発制度(経歴管理制度)の構築
- 昇任・昇格制度の見直し(適正化) ●教育訓練体系、研修体系の構築・再構築 ●働き方改革支援
- 給与制度・給料表の設計 ●職務調査、職務分析 など

人事政策・人事制度以外にも以下の診断・コンサルティングメニューがあります。詳細は下記までお問い合わせください。

- 職員定数 ●事務事業見直し ●公共施設の見直し・再配置、管理運営の効率化 ●機構再編成
- 行政評価システムの構築・活用 ●職員意識調査 ●住民意識(満足度)調査 など

お問い合わせ先

一般社団法人 日本経営協会 経営研究室
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-31-11
 TEL 03-6632-7142/FAX 03-6632-7152/MAIL center@noma.or.jp

一般社団法人 日本経営協会とは；
 昭和24年(1949年)に設立された経営およびオフィスマネジメントの新しい価値の創造を推進する公益法人です。わが国の経済社会の発展に貢献することを目的として、調査研究、セミナー、通信教育、社・職員研修、展示会等各種事業を全国規模で行っています。(NOMAは本会の略称です。)