

# 「地方公共団体における人材育成・能力開発に関する研究会」

## 令和元年度報告書(概要)

令和2年2月

- 地方公共団体における人材育成の取組状況について調査を行うとともに、人材育成に積極的に取り組んでいる地方公共団体の事例や民間企業の実例について調査を実施。
- 地方公共団体が人材育成・能力開発の取組を行うにあたって留意すべき事項の検討を行い、報告書としてとりまとめた。

### I 地方公共団体における人材育成の現状

#### 1 地方公共団体における人材育成の取組

- ・「人材育成基本方針」については、「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針の策定について」(平成9年11月14日付け自治整第23号、自治事務次官通知)において、その策定が求められ、さらに、「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」(平成9年11月28日付け自治能第78号、公務員部長通知)では、各地方公共団体が「人材育成基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項が参考として提示されている。
- ・「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律」(平成16年法律第85号)が制定され、地方公務員法第39条第3項の規定による「研修に関する基本的な方針」の策定が法律上の責務となった。この「研修に関する基本的な方針」を中核とし、それを包含する形で「人材育成基本方針」を定めることが望ましいとされ、「人材育成基本方針」についても早急に策定することが求められた。

#### 2 地方公共団体における人材育成基本方針の策定状況等について

- ・令和元年7月1日現在の地方公共団体における「人材育成基本方針の策定状況」は、都道府県、指定都市では100%、市区町村では、94.9%になっており、ほとんどの団体が策定済みとなっている。
- ・総務省が、平成9年に人材育成基本方針策定指針を示して以降、必要な見直し等を行い、人材育成に力を入れている地方公共団体もある一方で、当初策定以降、改定を行っていない地方公共団体も多く、取組が進んでいる団体とそうでない団体との間には大きな開きがある。

#### 3 現在の地方公共団体を取り巻く状況

- ・人材確保の課題や人事評価制度の導入、女性活躍推進に向けた取組の推進、さらには、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進など社会経済情勢の変化に伴い公務員制度を取り巻く状況は、平成9年の人材育成基本方針策定指針が策定された20年前と大きく変わってきている。
- ・また、第32次地方制度調査会中間報告においても、2040年頃にかけて、顕在化する様々な変化・課題に対応するため、地方公務員の人材育成についても論じており、地方公務員は、多くの能力向上が求められており、地方公務員の人材育成の必要性がますます高まっている。

### II 今後の人材育成・能力開発に当たり留意すべき事項、展望

#### 1 今後の人材育成・能力開発に当たり留意すべき事項

##### ○人材確保が一層困難となる中、優秀な人材を確保するための工夫

- ・今後、さらに若年人口が急速に減少していく状況において、新規学卒者の労働需給がひっ迫し公務員の人材確保についても厳しい局面が予想されるため、多様な人材を確保するための工夫が必要となる。
- ・特に、さらなる少子化により、民間との競合が想定される新規学卒者をはじめとする若い世代の人材確保に当たっては、円滑な入庁につなげる取組やキャリアプランの例示など、公務への理解と関心を高めるため、より細やかで丁寧な取組が求められる。

### ○職員が将来のキャリアプランをイメージしやすい人材育成の取組

- ・職員が自身の将来のキャリアプランをイメージしつつ目標を設定し、日々の業務や自己啓発研修に取り組むことは、職員一人ひとりの能力が高まり成長するだけでなく、効率的な組織運営にとっても重要である。
- ・また、多くの地方公共団体で、女性活躍の観点から女性職員のキャリア形成の支援や登用の促進が進められているが、女性職員に限らず、時間に制約のある職員や高齢の職員など、多様な働き方に対応したキャリア形成支援を充実させることも重要である。

### ○多様な主体と連携・協働し地域の課題解決に取り組む職員の育成及び専門性を有する職員の育成

- ・今後生じる人口構造の変化などに的確に対応するためには、時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する公務の担い手を育成することが求められている。
- ・具体的には、組織や地域の枠を越えて民間企業や各種団体など、多様な主体と連携・協働し、地域の課題解決に取り組む職員の育成や、組織や地域の枠を越え活躍できる、専門性を有する職員の計画的な確保・育成が必要である。

### ○人事評価を活用した人材育成のさらなる推進

- ・人事評価は導入しただけでは意味がなく、職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていくため、評価結果を任用、給与、分限等に十分に活用することを通じ、人材育成につなげていくことが重要である。
- ・人材育成基本方針で明示する「求める職員像の実現のために必要となる能力・姿勢」と人事評価における評価項目とを関連付けることにより、組織として求める行動等が評価につながり、組織内の共通理解が高まり、効果的に人材育成が可能となるものと考えられる。
- ・さらに人事評価の能力評価項目を人材育成基本方針と連動させるだけでなく、人事評価を活用して個々の職員の研修受講につなげることで、より効果的な人材育成の推進につなげていかなければならない。

### ○誰もが働きやすい職場環境の整備

- ・職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意し、働きやすい環境を整備することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気を持って効率的に業務遂行することにつながり、仕事と私生活、育児や介護等との両立を推進するとともに人材確保にも資することなどからも、取組を推進していくことが重要である。
- ・人材育成は、自己啓発と任命権者による支援によってはじめて実を結ぶものであることから、職員が自己啓発に積極的に取り組んでいくことが促進され、効果的に支援されるような職場の風土を醸成していかなければならない。

## 2 展望

- ・今後、総務省として、地方公共団体の人材育成のさらなる推進を図るため、公務員を取り巻く環境の変化を踏まえ、人材育成基本方針策定指針の改定も含め、どのような方策が考えられるのか十分に検討していく必要がある。