

# 静岡県キャリア・デベロップメント・プログラム（CDP）

## 静岡県

人口：3,775,367 人

面積：7,329.15 km<sup>2</sup>

### 平成18年度事例集、6項 No4 掲載事例

#### 取組の概要

静岡県では、職員が主体的なキャリア形成意識を持って自らの能力開発に取り組み、組織がその意欲、能力を人事異動や研修により支援していく中長期的な人材育成の仕組みである「静岡県キャリア・デベロップメント・プログラム（CDP）」を平成17年度から稼働している。

#### 取組の紹介

##### 1 その後の状況

###### (1) 職員の意識改革のためのキャリア開発研修の実施

- ・ 主体的に目標をもって能力開発に取り組むよう職員一人ひとりの意識改革を図るため、主に30歳代の職員に2日間で能力、適性を自己分析し、将来のキャリアプランを作成させる「キャリア開発研修」を実施している。
- ・ 平成17年度から平成19年度までの3年間で、約1,700人の職員がキャリア開発研修を受講している。

###### 【キャリア開発研修の概要】

研修	対象者	研修のねらい
キャリア開発研修 30	◆教育異動の終了時（30歳前後） ＝キャリアプランの基礎づくり期	・教育異動により業務全般を経験した段階で自己の志向・適性を考え、今後のキャリアの方向性とその具体的な能力開発について考える。
キャリア開発研修 35	◆役付職員になる前の35歳 （4月現在34歳の者） ＝キャリアプランの構築期	・役付職員になる時期に自己の特性、蓄積能力、経験値を判断し、指導的立場に向けてどのように知識習得やスキルアップするのか考える。
キャリア開発研修 40	◆ラインの長となる前の40歳 （4月現在40歳の者） ＝キャリアプランの完成期	・係長等の役割を前にし、自己の強みを再認識し、その特性、能力を判断した上で、監督指導職としての能力発揮について考えてみる。

## (2) 組織の支援

### ア 職員研修の充実

主体的なキャリア形成意識をもって、キャリア計画の実現に向けて能力開発に取り組む職員を研修等により支援している。

#### (ア) 研修所研修

- ・ CDP導入後、職員個々の能力開発レベルに応じて必要な能力を主体的に習得する選択研修の修了者数が増加傾向にある。

年 度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
講 座 数	31 講座	25 講座※	28 講座
修了者数	935 人	983 人	1,035 人

※CDP導入により研修を再構築

#### (イ) 職場研修（OJT）

- ・ 職場研修担当者を明確に位置付けるとともに、これらの者を対象として職場研修（OJT）に必要な知識、技術を習得させる研修を実施し、具体的な職場研修の進め方、留意点を徹底している。

#### (ロ) 専門分野研修

- ・ 専門分野ごとに職場研修体系を整備した（⑧～ 税務、財務会計、土木、農業、建築分野など）。例えば、土木職種では、独自の研修方針を策定し、階層別にキャリアに合わせて初歩から高度専門研修までを体系的に実施している。

### イ 人事異動への反映

職員のキャリア意向と能力・適性を十分に把握し、それを最大限反映した人事異動を実施している。

#### (ア) キャリア意向を尊重した人事異動

- ・ 職員個々のキャリア計画を記載したキャリア調書により、所属で面談を行い、その結果を踏まえて人事異動に反映している。
- ・ 特に、専門分野を希望する職員は、能力・適性を判断した上で、優先的に希望分野に配属している。

#### 【専門分野へのキャリア意向の反映例（行政職 30 歳の場合）】

	区分	分野	理由・説明
キャリア意向	専門分野で能力を発揮したい	税務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務で内外の様々な専門家の方々と接し、自らも専門家志向であると考え、最もやりがいを感じた税務を選択した。</li> <li>・ 税務については、自ら税理士試験科目の勉強をして知識を得ていくとともに、広い分野で税務の実務に携わり、今後専門家に向けた努力をしていきたい。</li> </ul>



人事異動により財務事務所に配属

#### (イ) 公募制度の積極的な活用

- ・ 公募制度の活用を職員にPRし、応募者の積極的な登用に努めている。  
職の公募 : 本庁室長職、指定職場、特定業務への公募  
コース別公募 : 業務の専門性、擬似性、必要とされる人材の近似性から、  
職種ごとに専門コースを設定し、コース別に公募  
(行政職の専門コース 税務、法務・訴訟、予算・経理など)  
職種変更 : 技術職員から一般行政職、一般行政職から福祉専門職への変更  
派遣研修 : 国・民間企業等への長期研修派遣

#### (ウ) キャリア相談制度の実施

- ・ 自らのキャリア計画に対する助言を求める職員には、民間のキャリアカウンセラー又は人事担当によるキャリア相談を実施している。

## **2 前回からの取組効果（職員の反応・評価）**

(1) キャリア開発研修受講時に実施したアンケートでは、高い評価を受けている。

- ・ キャリア開発研修は有意義である : 98%
- ・ CDPについて理解した : 98%
- ・ CDPの制度は必要である : 81%

(2) キャリア開発研修受講後に実施した事後アンケートの結果は次のとおりであり、今後はこれらの数字を高めていくことが課題である。

- ・ キャリアビジョンは明確になった : 57%
- ・ キャリアビジョン実現に向けた能力開発の環境は良い : 62%
- ・ キャリア面談は有意義である : 39%

## **3 今後の課題**

### (1) 職員の研修受講意欲の高揚

- ・ 職員に対して、研修体系を周知徹底するとともに、能力開発の選択肢を明確化する。
- ・ 研修受講後のアフターフォローの仕組みを構築する。

### (2) 職員に対する人事異動への反映実績と模範キャリア例の明示

- ・ 育成対象職員に対して、CDP制度の実現性を明示する。
- ・ 管理職員に対して反映成果を明示する。

### (3) 専門分野の管理職人材への登用（複線型の人事管理の基礎づくり）

- ・ スペシャリストを意図的に育成し、専門職として登用する。

## **4 今後取り組む自治体に向けた助言**

- ・ 自律的にキャリア開発に取り組むように職員の意識を変革するためには、自治体のトップの指導力と研修等による継続的な取組が必要である。
- ・ また、職員から期待、信頼される制度とするためには、主体的にキャリア開発に取り組もうという意識に変わった職員のキャリアプランを尊重した人材活用の実例を職員に明示することが大切である。
- ・ 人材育成は、効果も一朝一夕に現れるものではないので、信念をもって粘り強く運用していくことが大切であると考えます。

**担当部署：総務部人事室**