

講義・演習概要（シラバス）

研修課程第 3 4 期（平成 26 年 1 月 28 日～平成 26 年 2 月 7 日）

課 目 名	自治体における人材育成の取組
時 限 数	1 時限
担 当 講 師	自学工房（人材育成アドバイザー） 小堀 喜康 ＜プロフィール＞ 1953 年大阪府生まれ。大阪市立大学法学部卒業。1975 年岸和田市役所入庁。学校管理課、広報公聴課勤務を経て、1993 年から人事課研修係長、人事係長を経て、2003 年から 2007 年人事課参事（能力開発担当）。この間、岸和田方式の人材育成型人事考課制度の立案・導入・運用を中心となって進める。市長公室広報公聴課長、監査事務局長、市議会事務局長、会計管理者を経て、2013 年 3 月退職。同年 4 月から人材育成アドバイザー・人事評価実務コンサルタントとして活動している。自治体学会会員。
ね ら い	従来は処遇（給与・昇任）管理のツールとされていた人事評価制度が、いま人材育成・能力開発という視点から導入されてきている。岸和田方式の人材育成型人事考課制度の紹介を通じて、人事評価制度の役割と人材育成・能力開発への活用について理解を深める。また、今後の自治体がめざすべき人材育成のあり方についても考える。
講 義 概 要	「人材育成と人事評価」のテーマで、前段で職員は育てられるのではなく自ら育つものであり人材育成の基本は自学（自己学習）であることを再確認する。その後に人材マネジメント（人事管理）の目的から、人事評価制度は処遇管理のためでなく人材育成（能力開発）のための制度でなければならないこと。岸和田方式の簡易コンピテンシー評価を紹介し、職員に気づきを提供し自学を促す役割が重要であることを説明する。また、効果的に人事評価制度を活用するには十分な研修が不可欠であり、人事部門と研修部門の連携がこれからの自治体の人材育成、人材マネジメントにとって重要であることを訴えかける。
受講上の注意	なし
使 用 教 材	講義レジュメ・参考資料
効 果 測 定	なし
そ の 他 (他の課目との関連)	なし