

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（第3回）【議事要旨】

1 日 時 令和元年12月16日（月）13:00～15:00

2 場 所 総務省 地下2階第1・2会議室

3 出席委員（五十音順）

稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授
入江 容子 愛知大学法学部教授
上浦 善信 大阪府池田市人材育成推進参与
金崎 健太郎 関西学院大学法学部・大学院法学研究科教授
(座長) 辻 琢也 一橋大学大学院法学研究科教授
藤田 由紀子 学習院大学法学部教授
前浦 穂高 (独)労働政策研究・研修機構副主任研究員
矢島 洋子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)執行役員主席研究員 政策
研究事業部東京本部副本部長 兼 共生社会部長

4 議事経過

- (1) 開会
- (2) 地方公共団体の人材育成等に関する取組事例報告
- (3) 民間企業の人材育成等に関する取組事例報告
- (4) 長期的な視野に立った計画的な人材育成・能力開発の取組方策・留意すべき事項の検討
- (5) 閉会

5 概要

(1) 地方公共団体の人材育成等に関する取組事例報告

【生駒市説明】

議事について、資料1のとおり説明。

【意見交換】

- ・副業については、労働時間等の詳細を把握するための工夫が必要である。
- ・SPI3を導入し人物本位の採用方針に切り替えたことは、地域で活躍できる職員の育成を目指している能力開発ともリンクしていると思うが、一方で、従来型の実務はあるので、専門試験を撤廃した場合の影響は検証する必要がある。
- ・人材育成基本方針では、育成の考え方、自己啓発、それぞれの役割とそれを使う意識を醸成するかまで、かなり踏み込んだ内容となっているが、一方で、育児や介護など時間制約が生じる職員に対して、Off-JTやOJTの機会が限定されることへの配慮の視点を取り入れることも重要である。

- ・キャリアパターンを示したり、昇任するときの研修や選考のあり方を工夫するなど、採用後、どのように人材育成していくかが重要である。

【尼崎市説明】

議事について、資料2のとおり説明。

【意見交換】

- ・人事評価と研修内容の連動は非常に重要であり、人によって強み・弱みは違うので、より個別のニーズに応じ選択ができるよう対応すべき。また、職員が研修に参加しやすくするための工夫が必要。
- ・コンピテンシーは能力をつけるための手段であるので、職場ごとに詳細なコンピテンシーを作るのであれば、あまり詳細につくるとかえって職員が思考停止になる可能性もある。

(2) 民間企業の人材育成等に関する取組事例報告

【委員説明】

議事について、資料3のとおり説明。

【意見交換】

- ・短時間正社員とフルタイム正社員について、人事評価結果を賃金等に反映するにあたり、目指すべき目標に違いがあったとしても、基本給に違いがあることから、不平等にはならない。むしろ、業務時間等に応じ、異なる目標で評価されるべき。
- ・短時間正社員とフルタイム正社員の不公平感の是正を図るため、短時間正社員をサポートしたフルタイム職員をしっかりと評価することやそもそも長時間労働を是正することが重要である。
- ・短時間正社員、フルタイム正社員それぞれについて、昇格要件を開示せず、曖昧にしている企業が多い。昇格要件は組織としての考え方なので、各企業の判断になるが、開示している方が、納得性が得られやすい。

(3) 長期的な視野に立った計画的な人材育成・能力開発の取組方策・留意すべき事項の検討

【事務局説明】

議事について、資料4のとおり説明。

【意見交換】

- ・平成9年に出した人材育成基本方針策定指針について、各団体に積極的に見直しを行ってもらうためにも指針を改定する必要があるのではないか。

以上