

人材育成等に関する事例報告について

第1回研究会における事例報告について

- 狙い：資料1（検討の視点）を踏まえ、地方自治体の問題意識や課題を探る。
- 選定団体：京都府・広島市
 - ※近年、人材育成基本方針を改定した団体のうち、令和元年度の留意事項に関連している施策に取り組んでいる団体を選定。
- 京都府発表：15分程度
- 広島市発表：15分程度
- 質疑応答：25分程度

《テーマ》 留意事項③ 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について

- ◎ 人材育成基本方針について（当初策定：H20、改定：R2.4）
- ◎ 取組内容の紹介
 - 人材確保・育成の取組
 - 庁内ベンチャー制度（ベンチャーチャレンジ職員育成事業）
 - 上記の他、他団体と共同で実施している政策形成研修についても説明

【発表者：人事課 高橋 和男 課長】

【参考 1】京都府が目指す職員像

- ① 現場主義のもと、府民視点で課題解決に使命感を持って積極的に取り組む職員
- ② 前例にとらわれず、新たな発想で果敢にチャレンジする職員
- ③ 多様な主体との対話を重ね、連携・協働して、施策を立案・実行する職員

「京都府人材確保・育成指針」より

【参考 2】人材育成基本方針改定に係る工夫点など

- (1) 人材確保・人材育成の方策導入に係る工夫点
 - ・これまでの方策を民間視点で検証し、民間企業の取組事例等を踏まえた。
- (2) 人材育成基本方針の改定に係る工夫点
 - ・今年度から新たに導入された「会計年度任用職員制度」などに伴う、仕事の進め方の変化に対応する取組も盛り込んだ。
 - ・知事が職員に求められている3つの姿勢（「現場主義を徹底すること」、「前例にとられないこと」、「多様な主体と連携・協働すること」）の定着に向けた取組の推進に重点を置いた。
- (3) 今後の人材育成基本方針の改定予定
 - ・重点取組事項に掲げる主な取組については、概ね5年間を目途に取り組むこととし、取組の進捗に加え、京都府の人事施策を取り巻く状況の変化などに応じて見直しを実施予定。

◎広島市職員の人材育成基本方針について（当初策定：H18、改定：H30.9）

◎取組内容の紹介

- 職場体験の実施
- キャリアコースの設定
- 女性職員のキャリアパスの見える化
- ロールモデルとなる女性職員との交流会

【発表者：人事課 細谷 昌弘 課長】

【参考1】広島市が目指す職員像

- ① 使命感に満ち行動力のある職員
- ② 市民ニーズを的確にくみ取り、効果の高い政策を立案できる職員
- ③ 行政経営の視点を持った職員

「広島市職員の人材育成基本方針」より

【参考2】人材育成基本方針改定に係る工夫点など

(1)人材育成基本方針の改定に係る工夫点

- ・「女性職員が活躍できる環境づくり」について、より実効性の高い取組を行うため、市長と女性職員との意見交換の場を設け、女性職員の意見を直接反映。
- ・改定後の人材育成基本方針について、市長から全職員へ向けて市長メッセージを発信し、各職場における職員の育成指導の責任者である管理職職員を中心に改定内容について周知。

(2) 人材育成の新たな取組

- ・人材育成基本方針に掲げている様々な取組を推進していく中、所属・職員が自ら進んで人材育成の新たな取組を実施する動きがみられる。
(昨年度の事例)
 - ・区役所の独自取組：「家族介護とワーク・ライフ・バランス研修」
 - ・自治体間の取組：「女性職員の活躍推進に関する講座」
- ・他の所属の模範となるような特に優れた取組を行った所属に対しては、平成31年度から市長表彰を行い、さらなる職員の意欲向上や組織風土の醸成を図っている。