

広島市における人材育成の取組

～キャリアプランをイメージしやすい人材育成の取組について～

広島市企画総務局人事部人事課

1 広島市職員の人材育成基本方針

広島市職員の人材育成基本方針

平成18年6月策定
平成24年8月一部改定
平成30年9月一部改定

企画総務局人事課・研修センター

■ 平成18年6月策定

- ・常に高い感度を保ちながら市民の声に耳を傾け
市民の願いを的確にかなえる職員の育成

■ 平成24年8月一部改定

- ・厳しい財政状況のもと、多様化、高度化する市民
ニーズに的確に対応
- ・地方分権の推進に取り組むため、自律的かつ
戦略的に考え行動

■ 平成30年9月一部改定

- ・ベテラン職員の大量退職に伴う、若手職員の育成
- ・女性職員が活躍できる環境づくり
- ・行政経営の視点を持って、市民サービスの水準
を最大化

1 広島市職員の人材育成基本方針

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、効率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

取組の基本的方向性

- ① 職員の自発的職業キャリア形成の促進
 - ・職員の主体的取組に対する支援
 - ・職員の意欲と主体性を高める人事施策の推進
- ② 求められる能力の習得に向けた職員研修の充実
 - ・自主研修の促進
 - ・効果的なOJTの推進
 - ・職場外研修の充実
- ③ 意欲を高め能力を十分に発揮できる良好な職場環境づくりの推進
 - ・仕事と家庭生活、地域活動等との両立支援
 - ・心と体の健康管理の推進
 - ・職場風土の改革

2 主な取組内容

職場体験の実施

【目的・内容】

- 職員がより適切に自らの将来像を掲げ、職業キャリアをデザインすることができるよう、一定期間、希望する職場の業務を体験する制度

【実績】平成19年度から実施

・H29:16所属で計30名 ・H30:17所属で計21名 ・H31:15所属で計19名

体験者の感想

- 実際の職場の雰囲気や仕事内容を体験でき、とても貴重な機会
- 様々な職場の業務を経験できることで、将来のキャリアデザインを描きやすくなる
- 興味のある分野と適している分野は必ずしも一致するものではないことがわかった

受入所属の感想

- 体験者から新たな視点での業務運営に気付かされるなど、所属にも有意義
- 業務について理解・関心を深めてもらうだけでなく、所属としても適材の発掘につながる良い機会

***毎年、体験者・受入所属の9割以上から高評価**

2 主な取組内容

職業キャリアコース

【目的・内容】

- 職員がデザインしたキャリアの実現を支援するため、「職業キャリアコース」を設定し、関連部署に優先的に配置することでスペシャリストの養成に取り組む制度

○職業キャリアコースの種類

・事務職：8分野

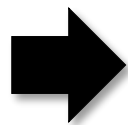
住基・戸籍、課税、収納、福祉、情報処理、予算・経理・監査、相談、法規・訴訟

・技術職：3分野

公園・都市緑化、道路・街路・橋りょう、下水道

【実績】平成21年度から実施

- ・H29：選択者 67人
- ・H30：選択者 55人
- ・H31：選択者 58人



定期異動時に約8割前後の職員を
関連部署へ優先的に配置

2 主な取組内容

女性職員のキャリアパスの見える化

職位	年齢			
部 局・区長 (5年)	60			
	59			
	58			
	57			
	56			
課長 (5年～6年)	55		管理職	
	54			
	53			
	52			
	51			
課長補佐級 (4年～6年)	50			
	49			
	48			
	47			
	46			
係長級 (4年～6年)	45		監督職 (区役所又は本庁)	
	44			
	43			
	42			
	41			
一般職員 (入庁～概ね30代半ばから40歳前後)	40			
	39			
	38			
	37			
	36			
	35			
	34		区役所 又は本庁	
	33			
	32	第二子出産	産育休	
	31			
30	第一子出産	産育休	本庁	
29	結婚			
28				
27			本庁	
26				
25				
24			区役所	
23				

【目的・内容】

- 女性職員が意欲を持って育児等とキャリア形成を両立することができるよう、出産・育児を経験しながら管理職を目指せるキャリアパスを例示

女性職員の意見

育児などで長期間職場を離れた間のキャリア不足が管理職になる際の障害になるのではないかと考える女性職員が多い。

(想定条件)

- ・4年制大学卒業後、22歳で入庁
- ・28歳で結婚
- ・29歳で第1子出産、31歳で第2子出産
- ・産育休を約3年半取得

2 主な取組内容

ロールモデルとなる女性職員との交流会

【目的・内容】

- 同様の境遇を経験してきたロールモデル※となる先輩女性職員との交流の場を設け、自身のキャリアパス、家庭生活との両立、経験談等の紹介や将来のキャリア等について相談

※ 具体的な行動や考え方の模範となる人物

【実績】平成28年度から実施(ロールモデル:部長級、参加者:課長補佐級)

- ・H28:ロールモデル3名、参加者26名
- ・H29:ロールモデル6名、参加者27名
- ・H30:ロールモデル6名、参加者43名
- ・H31:ロールモデル7名、参加者35名

参加者の感想

- 多忙な日常業務を離れて、先輩方の仕事に対する考え方や家事の工夫などを伺うことができ、今までと違った視点から、自身のキャリアや家事との両立について改めて考えるきっかけとなった
- 部下を持つ立場になり、不安を抱えていたが、みんなが同じように悩みや苦勞を感じながら頑張っていることを聞いて前向きな気持ちになった

