

議論を踏まえたまとめ（事務局案）

研究会 のテーマ

- 地方公共団体の人材育成のさらなる推進を図るため、公務員を取り巻く環境の変化を踏まえ、人材育成基本方針策定指針の改定も含め、どのような方策が考えられるのか。

- 人材を「マネジメント」する視点を持って、組織にとって大切な「人財」として職員を育成し、限られた「人財」を最大限に活用することによって、組織力の向上を目指すことが重要。
- 「人材確保」、「人材育成」、「適正配置・処遇」、「職場環境の整備」における“必要な視点”を踏まえながら、4つの要素を有機的に結びつけ、体系的な人事管理の取組を行うことにより、組織力向上の好循環が生み出される。
人財をマネジメントする上では、特に、人事情報(※)を活用して、人事制度（研修、OJT、人事評価、配置・登用等）をトータルで連関させることが有効。（※ 人事評価結果や職歴、研修情報、能力・資格情報、将来のキャリアビジョン等）
- 各地方公共団体の人材育成基本方針に、「人材確保」、「人材育成」、「適正配置・処遇」、「職場環境の整備」の4つの要素を体系的に位置づけ、各団体の実情に応じた取組を定めるとともに、地方公共団体の中長期計画との連関性を持たせることによって、それらを計画的に実効性高く進めることが重要。

議論を 踏まえた まとめ (事務局案)

組織力向上の好循環

人材確保

【必要な視点】

- ① 求める人材像の設定
…社会状況の変化や地域の将来のビジョン、中長期計画等を踏まえながら、組織としてどのような人材を求めるのか設定
- ② 「選ばれる組織」となるための魅力発信
…若者の意識の変化も捉えつつ「地方」「公務員」の魅力を効果的に情報発信

人材育成

【必要な視点】

- ① 人事情報と職員研修、OJTとの連動
…人事情報に基づいて、より最適な職員研修、OJTの選定・実施
- ② 人事評価制度の人材育成への積極的な活用と管理職員の関与
…人事評価項目と組織文化・理念や人材育成基本方針との連動、人事評価面談の機会の活用

適正配置・処遇

【必要な視点】

- ① 人事情報を活用した配置、処遇、能力開発
…職員的能力を最大限に活用するとともに、公平かつ客観的・効果的な人事管理につながる
- ② 幹部候補職員の発掘及び配置・登用への首長等の関与
…首長や幹部職員の関与により、組織としての人材開発の意識が高まり、人財をマネジメントするという風土が醸成される

職場環境の整備

【必要な視点】

- ① 組織文化・理念の構築と共有
…職員研修や人事評価基準等を組織文化に連動させることで、組織文化の共有・定着を図る
- ② 「職員のエンゲージメント」の把握
…組織の健全化を図り、更なる組織力向上につなげる