

**第8回 ポストコロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会 議事概要**  
**(キャノン株式会社人事統括センター 神戸所長との意見交換部分)**

- 研修について、例えば一般的な考え方やノウハウといったベースとなる部分については、外部の研修サービスを活用することが効果的ではないか。
- 外部の研修で得た知識等を自分たちの組織でどのように活用していくかということについては、組織内でよく吟味して、他の職員に伝えていく必要があるのではないか。
- 研修の内製化について、専門の業者が実施するものに比べて陳腐化しやすいことが課題と考えられることから、外部の研修も活用しながら、アップデートしていくことが必要ではないか。
- 新しい分野の業務にチャレンジするに当たり、インセンティブを検討する必要があるか。
- キャリアマッチングは、今までと違う新しい分野の業務等に、これまでの経験を活かしたり、新規にチャレンジすることを通じ、生産性の向上につなげていける取組と考えられるではないか。
- キャリアマッチングの実施に当たっては、職員の適性検査をしっかりと行うことに加え、マッチングがうまくいかなかったときのフォローや、職員の適性を踏まえた職務の提案等を行うカウンセリングの機能が重要ではないか。
- 研修について、勤務時間内に実施するのが基本だと考えるが、勤務時間内に終わらなければ業務時間外で対応することや、そもそも勤務時間外で実施するということも考えられるのか。また、研修の成果について、どういった方法で測ることができるか。