

第3回人材育成に関する有識者懇話会【議事要旨】

【日 時】 令和5年3月14日（火）13：30～14：20

【場 所】 兵庫県庁2号館2階 参与員室

【出席者】 委員：金崎座長、横山委員、関委員、塩出委員（以上4名）

事務局：古川人事委員会事務局長、安部自治研修所長、原田職員局長、
井筒人事課長、岡政人事課副課長、三好人事課主幹

【議 事】 「兵庫県人材マネジメント方針（案）」について

【要 旨】

1. 全体評価について

- この方針が実現したら素晴らしいと思う。
- 読みやすくデザインも改善されておりとても良かった。
- 県のやる気と本気度を感じる素晴らしい方針・施策になったと思う。
- 総体的に非常に良くまとまっていて、いいものができたと思う。

2. 方針策定後の浸透、推進について

- 立派な計画ができた分、実行が伴わないとモチベーションが下がってしまうことになる。人事管理員会議での進捗管理をどのように行っていくのか、具体化しておくとうい。
- 職員に直接的に関係する施策にポイントを絞って、端的に発信する資料や説明会等があると良いのではないかな。
- 具体策の時間軸が見えづらい。
- 方針をしっかりと実行していくことが重要。エンゲージメント調査の結果にはしっかりと答えていく必要がある。KPIを設定などができれば素晴らしい。

3. 人事評価について

- ボトムアップ評価も導入されていく中で、心理的安全性の確保は非常に重要。管理職に対しては研修をするということだが、ゆくゆくは全職員に対しても実施するとよいのではないかな。

4. 効果的な研修について

- 職員が忙しい中で自主性に任せると日常業務が忙しく、受講できないという話がでてくる。その時に最低限これだけは受けてね、という数字的なガイダンスがあるといい。また、忙しい中でも研修の時間を確保することは認められていることだという組織風土にしていくことが必要。
- 単位制に関して、業務が非常に忙しくて研修を受講できない、単位をとれない、昇級できない人が出ないかが少し懸念される。
- 研修時間を確保しづらい場合、「トレーニングデー」を決めて一斉に研修を受講するといった取組も効果的ではないかな。全員同じ日は難しいかもしれないが、グループ分けをして運用をするのも有効かもしれない。

5. 職員のキャリア形成について

- キャリア形成は個人で作っていくものだが、上長も部下のキャリア形成に責任を持っていると自覚してもらうことが必要。その上で、部内の課長級以上の職員が集まり、タレント情報を共有するキャリアセッションを実施し、人事部門だけでなく各部でもキャリア形成に関わっていく仕組みづくりを考えてもよいのでは。

6. タレントマネジメントについて

- 職員数が多い中で、どのようにタレントマネジメントしていくかがポイントとなってくる。企業だとサーベイ結果等をデータベース化し、評価やキャリアパスの検討の際に人事部が見て検討している。タレントマネジメントを検討してはどうか。デジタル庁ではカオナビというサービスを使っている。

7. その他

- 重点施策とWAYの対応関係の図が理解できず少し混乱した。