

第1回富山県人材育成基本方針策定に向けた検討会議 議事概要

- 1 日 時 令和5年11月21日(火) 10:30~12:00
- 2 場 所 富山県防災危機管理センター609会議室
- 3 議 題 職員の状況、人材の確保・育成等の取組み、人材育成基本方針の策定 など
- 4 知事挨拶

・職員に求めたいことは次の3点。

As a business person スピード重視、お客様(県民)目線、現場主義、デジタルスキルの実装

As a taxpayer 高い目線で日本の富を富山から増やす、雇用の創出、企業と個人の所得向上

As a human being ワークインライフを心がける、良き地域人としていくつかの居場所を持つことが仕事にもフィードバックがある、職員のウェルビーイングなくして県民の皆さんのウェルビーイング政策はできない、フラットな関係で議論

- ・職員に成長の機会を与えること、チャレンジできる組織にし、チャレンジしたことを評価できる仕組みを実装しなければならない。
- ・年度内に「行動指針」も策定することとしており、ミッション・ビジョン・バリューの検討と連携を進めたい。

5 委員発言

A委員

- ・7つの基本能力の具体的なものとして、それぞれ何が求められているのかを、職員アンケートの階層別の追加分析やインタビューなどで明らかにして、方針策定に反映できればよいと考えてる。
- ・思ったよりエンゲージメントが低かった。特に、20代・30代、主任・係長、勤続年数10~15年とエンゲージメントの低い層が重なっている。この原因を分析するために、参考資料2の調査結果など他のデータも併せて見ると、欠けている能力、期待しているものと関連付けて考えられると思う。この層のエンゲージメントをいかに高めていくかも人材育成に反映できれば、方針策定後も実行しやすく効果が出るものになるのではないかな。

B委員

- ・これだけ手間をかけてアンケートもとって現状把握をされたということは、これに取り組む覚悟を感じた。
- ・少し気になったのは、ミッション・ビジョン・バリューのバリューの浸透だけではなく、ミッションを浸透することが職員のモチベーションに関わる大事なところで、エンゲージメントの改善にもつながると思う。
- ・技術職は専門知識が求められるが、どこも人が足りず、民間に出向して必要な知識を学ぶ機会を増やすのもよい。
- ・育成プログラムの内容は、現場のニーズを把握し、即戦力になる効率的で効果的なプログラムで、短時間で技術を学べるよう育成できれば、成長実感にもつながるのではないかな。

C委員

- ・エンゲージメントに関するアンケートは職員の生の声であり、こういったところから問題を把握していくことは大事。
- ・極端に言うと若手・中堅層とベテラン層に分かれていて、若手・中堅が低いというのは、不満があっても働き甲斐が感じにくいということで、原因を拾っていかないといけないと思う。
- ・自社でもアンケートに取り組んだ感想として、体制整備と育成方針を同時に進めていく必要があると思う。

D委員

- ・職員アンケートや職員のワークショップで「求められる職員像」を作っていくのは他の自治体でも例がある良い取組みだが、「誰に対して」求められるのかについては、県は市町村と比べ一般県民との接点が少ないため、職員もイメージしにくいと思われ、国や市町村、事業者の方々が県職員に何を求めていることは何かを多少ヒアリングするなどにより議論することが大切であると思う。
- ・職員に求められる役割や能力については、一般職員や係員としてひとまとめにするより、主事と主任では求められる能力が違うので、分けて議論していただけたらよい。
- ・基本方針ができた後、評価制度の充実はずいやってほしい。富山県の人事評価制度は地方公務員法や国家公務員法が改正される前のかかなり早いタイミングで導入された先進的な取組ではあるがバージョンアップが必要。能力評価がしっかりできないと職員の強みと弱みがわからず、どこを伸ばせばよいかわからない。評価制度をしっかり整備して、人材育成をより効果的にできるような仕組みにつなげていただきたい。

E委員

- ・アンケート結果も踏まえ課題の原因の分析が重要であると思うが、アンケートでもいろいろ出てきているがキャリア形成を以外と若手や中堅、特に中途採用で入ってきた職員はしっかりキャリアを描いてきた中で中途として入ってきているのではないかという話があったが、であれば、新卒採用なのか中途採用かの分類も有効なのかもしれない。
- ・今若手、特に大学生の話を知っていると、5年スパンでキャリアを考えており、ステップアップしていくための手段のひとつとして就職先を選んでいる。
- ・行政課題が複雑化、多様化している中において、偏差値ではなく経験値で採用を決めていく時代になっていくと思っている。どんな経験を積んできたかを重視していく時代、流動性が高まっている時代において、様々な経験をしたいという若い人達がチャレンジできるのが富山県であると言えれば、まだまだ選ばれる可能性はあると思う。
- ・人材が流動する時代だからこそ仕事を辞めることも選択肢のひとつになるのかもしれないが、辞めるのではなくキャリアステップだと考えて、離れていくことを前提にした人材育成や確保の計画を立てるのも思い切った考え方の一つかもしれない。カムバックやジョブリターンの制度拡充を広げていこうとする動きが出てくると推察している。
- ・リスキリングで様々なスキルを身に付けたことをどう評価していくかも考えていけたらよい。

F委員

- ・骨格案の大きなフレームはこれでいいのかなと思いますが、方針の策定の背景や趣旨については、どう時代が変化しどういう県庁の姿が求められ、課題は何か、どんな人材が求められているかなどの整理があるとよい。
- ・人材育成基本方針は策定することも大事だが、職員に浸透することが重要であり、職位ごとの役割や職員に求められる能力は、たぶん細かくなると思うので、基本方針の一段下げるとか別紙などにして、求められる職員像や人材育成の基本的な考え方のところはちゃんと読まれるようにするとか、工夫があってもよい。
- ・どう任用されるのか、どんな研修が受けられるのかということ職員に示すことが重要。
- ・もし次回可能なら若年での退職や中途採用での定着率、エンゲージメントの相対的な比較などもあるとよい。