

平成25年度第1回京都府人事制度研究会の開催結果について

1 開催日時

平成25年7月23日（火）午後3時から5時まで

2 場 所

京都市上京区烏丸通上長者町上ル
御所西 京都平安ホテル 2階 雅の間

3 出席者

(1) 研究会

明致座長、高橋委員、野崎委員、羽瀧委員、山口委員、青山委員、加納委員、森下委員
(8名)

(2) 事務局

京都府人事課長

4 議 題

- (1) 平成25年度人事制度研究会での検討結果を踏まえた対応について
- (2) 今年度の研究課題について
- (3) 京都府人材育成指針の見直しについて

5 審議内容（結果）

(1) 委員の交代について

委員の交代により、本年度の委員が資料1のとおりとなった旨、事務局から報告

(2) 平成24年度人事制度研究会での検討結果を踏まえた対応について

事務局から、職員採用、人事評価制度、人材育成における、平成24年度人事制度研究会での検討結果を踏まえた制度見直し等の状況を報告

(3) 今年度の研究課題について

平成25年度の研究会の検討項目については資料2のとおりとすることが了承された。

(4) 京都府人材育成指針の見直しについて

ア 事務局からの課題報告

- ・平成20年6月に「京都人材育成指針」を策定後の府を取り巻く環境の変化等を踏まえ、求められる職員像や資質・能力はどうあるべきか。
- ・府の人材育成に関する考え方を職員が共有し、主体的に人材育成に取り組んでいくためには、どのような工夫が必要か。

イ 委員からの意見、提言

- ・幅広い府民ニーズに対して、行政だけで十分に対応できる時代ではない。求められる職員像として、府民や多様な主体との連携・協働の視点は引き続き必要ではないか。
- ・求められる資質として、全体の奉仕者としての使命感や責任感など、公務員のベースとなる部分はしっかりと押さえておくべきではないか。
- ・府の府政運営に関する基本理念がまずあって、その実現に向けて、職員はどうあるべきかを議論し、人材育成の基本理念として掲げるべきではないか。
- ・人材育成には、普遍的な領域と、時代の流れに応じて施策として取り組むべき領域があるが、指針には基本的に普遍的な領域を盛り込むこととし、施策については重点取組事項の項目のみを掲げ、具体的な施策の内容は毎年度議論して定めてはどうか。
- ・人材育成面と併せ、業務遂行面について、職位毎の権限移譲や意思決定プロセスの見直しなど、職場議論を活発化させるような組織運営の仕組みの改革もセットで検討すべきではないか。
- ・求められる職員像の主語は誰なのかを明確に打ち出すべき。また、行動指針のようなスタイルの方が職員にとってより具体的で分かりやすいのではないか。
- ・女性登用は非常に重要な視点であり、女性の政策提案力は非常に高く、女性の能力をうまく活用する仕組みを検討していくべきではないか。
- ・民間企業においては、経営理念を毎朝の朝礼で唱和するなどにより社員に浸透を図る中で、日々の仕事の判断の基準となるなど、具体的な行動に結び付いていると考える。
- ・人材育成を担う関係者として、職員本人、上長（職制）、人事部門、研修部門の人材育成への関わり方や役割を明確にすべきである。職員には自ら人材を形成していくという意識、上長には部下に対する人材育成の主体性が求められ、人事部門や研修部門は、人材育成の仕掛け・仕組みを作り、支援するのが役割ではないかと考える。