

I. 公務における人材育成をめぐる現状と課題

- ・ 若者の気質変化や人材の多様化が進み、従来の同質的な人材により職場が構成されている状況は変化
- ・ 定員削減や行政課題の複雑化等により、管理職員自身も業務に忙殺され、人材育成に十分時間をかけられない
- ・ 職務中心のローテーション人事、本人の自覚や現場の上司任せのOJTのみでは、組織運営と人材育成が十分に機能しなくなっている

管理職員の育成スキルや育成マインドの不足

人事配置や人事評価の運用面での育成的視点の不足

管理職員と一般職員間の意識のミスマッチ

今後適切な人材育成を行っていく上で、各府省の人事当局が職員の人材育成に必要な職場の風土作りに一層積極的に取り組み、O f f – J Tを各職場における人材育成の風土作りを支えるツールとして機能させていく必要

II. 目指すべき国家公務人材

- ・ 「国民全体の奉仕者としての使命感、求められる経験・見識・専門能力を備えた上での行政官としての矜持」を持った人材
- ・ 「多様化した職場環境をマネジメントし、業務を遂行する能力」を持った人材

※ 「行政官としての矜持」とは、国民全体の奉仕者としての使命感・専門知識・経験や政策決定に関わる各層との信頼関係に裏打ちされた自負心を基礎として、様々な利害関係の中でも国益を実現するため自信を持って自らの役割を全うしようとする気概をいう。

III. 各府省が取り組む人材育成と人事院研修の方向性

あるべき国家公務員としての職業倫理の涵養

公務における組織力の向上

職員のキャリア形成支援

II～IV. 各府省と人事院における取組

- ・ 人事院は、「各府省の行政運営全体に通じる国民全体の奉仕者としての職業倫理の涵養」を一層着実に行っていくとともに、人材育成の専門機関としてO f f – J Tを通じたマネジメント能力の強化に取り組む
- ・ 各府省の人事担当部局は、OJTを通じたマネジメント経験の蓄積が可能となる人事配置や人材育成にこれまで以上に取り組む
- ・ 各府省及び人事院は、職員の意識変化を踏まえ、キャリアステージの節目節目で、今後のキャリアプランや組織内での役割を再確認する機会を職員に付与

※ 人事院研修で「集う」価値や研修効果を積極的に示し、各府省と人事院研修の運営の連携を強化

各府省と人事院研修の連携

- 人事院研修の企画・運営に各府省の関係者が参加
- 各府省で共通ニーズのある研修の実施
- 各府省の研修機関、大学、自治体と人事院との研修ノウハウの共有や連携
- 研修効果の測定・フィードバック

研修で
「集う」こと
の価値の
共有

各府省人事当局に求められること

- 管理職員に対してマネジメントや人材育成が本来業務であることを強く意識させる人事配置や人材育成
- 人事評価の活用を含めて、マネジメントスキルや育成手法の付与を組織的、体系的に高める取組
- 年次や採用試験の種別にとらわれず、個々の職員的能力・適性に応じた計画的・弾力的な配置と研修機会の付与（育児休業取得職員やⅡ種・Ⅲ種試験等採用職員への弾力的な育成機会）
- 職員の専門性を伸ばす機会、節目節目で組織内での役割を再確認する機会、自らのキャリアプランを考えさせる機会の付与

人事院に求められること

- 公務の役割や組織内での一国家公務員の役割を客観視する機会を与えること等により、各府省の行政運営全体に通じる国民全体の奉仕者としての職業倫理の涵養を一層着実に実施
- コミュニケーション力の強化、実践的なロールプレイ、マネジメント力や人事評価を通じた具体的な人材育成への活用手法等を、府省横断研修の持つ有効性を活かし、専門機関として提供
- キャリア形成を自ら考え、実践につなげる研修機会の提供
- イノベーションや柔軟な思考につながる「気づき」を得ることが期待できる問題解決型の研修、政策形成の現場を深く理解する現場型研修等の拡充

人事院研修が有用な機会と認識され、活用されることにより、各府省の組織運営と人材育成を円滑化