

配属、法改正、留学、出向・・・多様な手法で若手育成

若手職員の人材育成の観点から意を用いている事項

		国内大学院での研究機会を 付与する	留学の機会を与える	在外勤務を経験させる	他省庁に出向させる	部外の研修機会を提供する	個人名で雑誌等に寄稿させる	国際交渉に参加させる	国際会議に出席させ、プレゼンを任せる	部外者との会議で説明者となる	定型業務の処理を任せる	出先機関などの現場を経験させる	法律改正にむけた作業を経験させる	原課の取りまとめを行わせる	プロジェクト的、組織横断的な仕事を体験させる	企画立案の部署に配属する	総務的な部署に配属し省全体の業務を把握させる
特に意を用いている事項	1年目					1					2	1		3		3	3
	2～3年目					1						2	1	2	1	3	1
	3～5年目				2									1	2	4	2
	6～10年目			3	1			1	1	1		2		1	1	4	
特に意を用いている事項 ＋ 意を用いている事項	1年目					3				1	7	2	2	6		6	8
	2～3年目				3	3		1		2	3	3	10	6	6	9	8
	3～5年目				11	4		2	1	3	1	3	10	5	7	10	5
	6～10年目			11	11	4	1	4	4	3		6	7	2	3	10	2

(注) 各事項別に、「特に意を用いている事項」又は「意を用いている事項」と回答した府省数を集計した。

(出典):平成18年度年次報告書

若手職員の人材育成計画として導入している事項

	複線型人事制度を導入する	人事配置について公募を導入する	専属の対応者を設け、マンツーマンで指導する	ジョブローテーションによる昇進管理を行う	人材育成を目的とした人事考課を行う	研修機会を計画的に付与する	配置について自己申告させている
既に導入済み	1	2	3	6	8	11	11
今後導入予定	7	2	3	2	1		

(注) 各事項別に、「既に導入済み」又は「今後導入予定」と回答した府省数を集計した。

(出典):平成18年度年次報告書