

人材育成に係る有識者会議（個別訪問）の主な意見

会議概要

時期：令和6年2月下旬～3月中旬（個別訪問）

出席者：有識者会議委員10名

内容：事務局が各委員を個別に訪問しビジョン案を説明した上で、各委員からこれまでの策定過程に係る感想や今後の取組に向けた意見等をいただいた。

主な意見

理念を実行できるかは職員のモチベーションに関わる。2割、3割の職員への浸透から目指して頑張ってもらいたい。

これまでの議論の成果として、非常にしっかり形づけられたと思う。今後最も響かせるべきは管理職員。管理職の認識人の育て方、職場の雰囲気づくりが、ビジョンの成果を左右する。

O f f – J Tも大事だが、最も人を育てるのはO J T。職場での一人一人の意識を大事に取り組んでほしい。

幹部の考え方を变えるのは大変。県庁組織が危機的状況ということを知ってもらわないといけない。

学ぶ意欲の向上については、民間企業でも様々な取組が試行されている。今後は、県庁でも、対話型の学びのコミュニティづくりなどに取り組んでも良いのではないか。

今回のワークショップやワーキンググループのように、様々な階層の職員で構成される小さなグループで、組織のパーパスについて議論することは、ビジョンの考え方を浸透させるのに有効。

360度評価については、本来の人事評価制度が公平な基準に沿って適切に運用されているという前提で、これを補完するものとして活用されるもの。このため、既存の人事評価制度について一層の適切な運用を進めつつ、被評価者となる上司への影響に留意しながら運用していただきたい。

策定に至るまでのプロセスがとても大事だった。職員の皆さんによく周知徹底されるよう頑張ってもらいたい。

職員主体の議論を重視した策定プロセスは素晴らしいと思う。