

第6回 奈良県・市町村長サミット

奈良モデルのパーソナル マネジメントの検討

～ 県域内における人材育成と人材活用に向けた新たな検討 ～

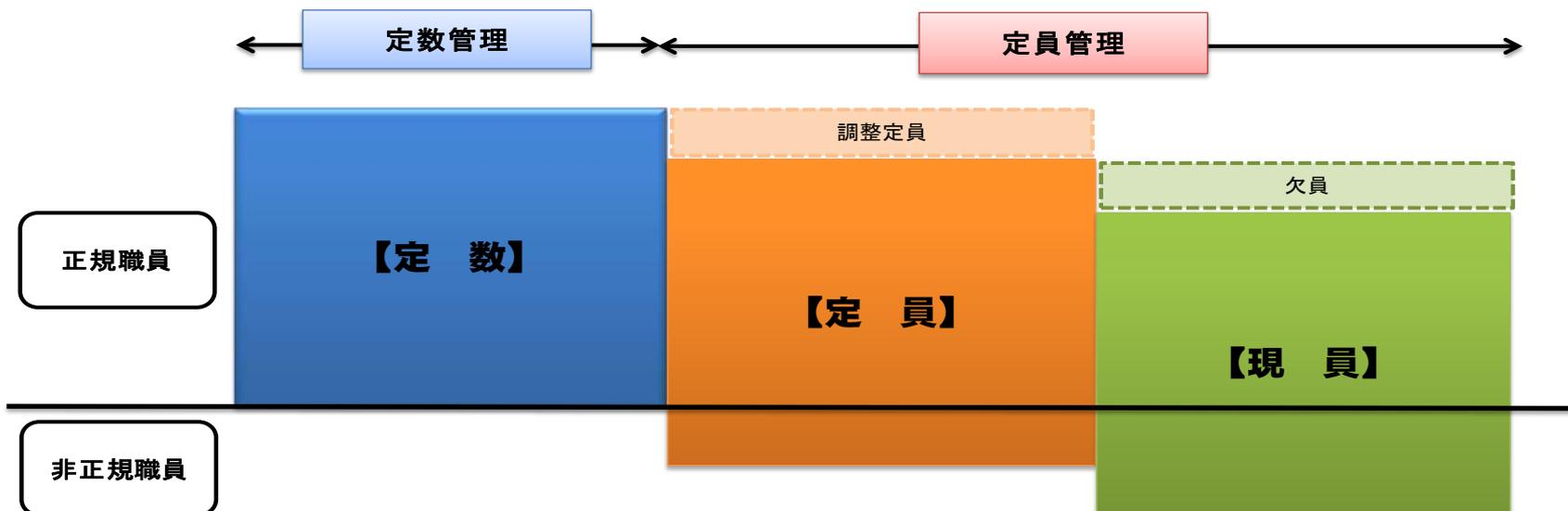
奈良県総務部長 浪越 照雄
平成27年2月25日（水）

1. 現 状 と 課 題

- ◇ 数年スパンで行政需要が変化するため、機動的、効率的な組織・体制が必要
- ◇ 必要となる人材(特に技術系職員)の確保が難しい時代
- ◇ 定員削減、退職不補充の継続実施による職員年齢構成のギャップ
- ◇ 再任用職員の増加と活用方途の見直し
- ◇ 円滑な財政運営に向けた人件費の抑制と平準化

2. 重要となる2つの視点

- ◇ 定数、定員、現員を的確に管理するための手法の共有
- ◇ 自治体ごとの人材から地域における人材としての育成、活用方策



3. 想定される具体的な検討項目

(1) 人材管理の手法

- ① 定数、定員、現員の根拠法令等に基づいたマネジメントの手法
- ② 総数管理と増減管理(随時管理の実施)

(2) 人材の確保

- ① 定数、定員、現員管理に基づく明確な採用計画の策定
- ② 合同採用試験等の検討
- ③ 広域的な視点に基づく職員採用方式の検討
→ 県又は一部事務組合等で採用し、派遣期間に応じた各自治体支弁方式等

(3) 人材の育成

- ① 共通分野における合同研修や研修派遣
→ 会計・契約事務、IT関連業務、統計リテラシー等基礎研修、
産休・育休後のキャリア復帰研修及び外部専門機関への合同派遣研修
- ② 人事交流の促進
→ 国・県・県内、県外の他自治体との人事交流、人材派遣(バーター方式等)
- ③ 総合職種、キャリアパスの検討
→ 一定年齢に達した後の進路選択制など職員意欲を引き出す人事管理システム

3. 想定される具体的な検討項目

(4) 人材の活用

- ① 専門分野における県・一部事務組合職員の派遣と派遣期間に応じた支弁システム
→ 年度間で増減する事業に対応した人材の相互融通の仕組み
- ② 退職人材の活用
→ 広域の退職者人材バンクによる必要人材の確保
→ OB職員による自治体職員派遣会社の検討（経験豊富な即戦力派遣）

(5) その他

- ① 長時間労働を防ぐための環境づくり
- ② 産休・育休後の女性キャリアパス形成への支援方策