

稻継裕昭著『プロ公務員を育てる人事戦略 PART2』(定価2000円+税)を小社より刊行しました。PART2の内容は、昇進制度・職場研修(OJT)・給与・臨時・非常勤職員・分限及び懲戒。前書PART1と併せてご購読いただければ、自治体の人事戦略の全体像と問題・課題がわかりやすく理解できます。ご注文・お問い合わせは小社(TEL 0120-953-431)まで。

研究會總指

101年度から2年間にわたって進められてきた特別研究（連続講座から通算すると3年間の事業）は、最終報告書をもって終了した。しかし、完全で永続的な人事制度などありえず、常に走り続ける必要があるといふことも参加者間の共通認識であつた。研究活動の継続、人事行政に携わる実務家同士の情報交換は、たゞ一回の会合によるものでは不十分である。へん有意義なことである。研究会メンバーの間には、今後、自主的な集まりとして研究活動を継続することのコンセンサスがいつの間にかでき、その後も定期的に集まりを持つこと

確保、勤務評定、異動、昇進、研修を含めた人事管理全体についての検討が必要だということである。一つのパートの変革だけでは不十分であつて、いくつもの制度について、常に振り返りながら、手直しをしていく必要がある。したがつて研究テーマもつくることがない。

本研究会においては、人事行政に日々携わる実務家が集まつたこともあって、毎回、非常に活発な意見交換が行われた。また、200を超える自治体に対してもアンケート調査を行つたり、先進事例の調査（計12自治体・研究所）に訪れたりと、極めて活発なサービスも行つた。通常の

有されてしまつており、それを避けようとするインセンティブが働く。異なる組織のメンバーにそれを理解してもらうためには、一から自分たちの業務を見直す必要があり、それが新たな組織改革のヒントにつながる。他方、異なる組織に所属している、問題関心や専門が異なると、議論の質が低下してしまうが、専門領域を同じくする研究会の人選は良かったように思う。どのメンバーもそれぞれ実務で深く関与しているだけなく、数多くの専門書や論文を読んだ上で議論を交わしていた。

第2に、定期的な会合を頻繁に持つたことが挙げられる。自治大校舎、

論の続きと、昼間は交わせない本音の議論をたたかわすこともできた。第3に、事務局がきわめてしつかりとサポートしてくれたことである。特に、研究会の担当職員が熱心に情報収集を行い、雑誌論文や全国の先進事例の頻繁な情報提供がなされた。最終報告書作成にも全面的に取り組んでくれた。このような熱心なサポートがなければ、研究会はもつと形だけのものに終わつただろう。事務局担当者の熱意や能力（実務能力、情報収集能力、ファシリテーター能力）というのが、研究会の質の向上に大きな役割を果たすことを示している。

111 Governance January 2012

シンポジウムの実施と報告書の

シンポジウムの実施と報告書の作成

四

自治体 「人事戦略 最前線

人財を育てる

第10回

稻継 裕昭
Hiroaki Inatsugu

稻継 裕昭
Hiroaki Inatsugu

今月のレジュメ

- ・ 分権時代の人材育成研究会2年目
 - ・ シンポジウムの開催
 - ・ 最終報告書の発行
 - ・ 岸和田市的人事評価制度のスタート
 - ・ 繙続的に自主研究グループが活動
 - ・ 成功と継続の秘訣

内や近畿各地の自治体の人事担当者を中心に、120名余が参加する大

60度ファイードバック評価を実際に模擬体験させてもらつたりした。研究会メンバーが、それぞれ所属自治体において、自分自身を被評価者として、上司や部下、同僚に評価を頼み、それをファイードバックしてもらうという実体験である。そのようにして得られた知見を報告書にまとめた。

また、広く大阪府内や隣接府県の市町村人事担当者を対象として「分権時代の人材育成」をテーマにしたセミナーを開催することとなつた。

セミナーでは基調講演の後、3人のシンポジストを迎えてパネルディスカッションを行った。民間企業の中でもとりわけ注目される人事制度改革を行つた武田薬品工業、自治体の中で先進的な取り組みを進めている豊田市からそれぞれ貴重な事例紹介と、取り組みを進めるに当たつての課題などをご教示いただいた。また本研究会メンバーからもシンポジストとして登場してもらい、岸和田市の人材育成基本方針についての紹介をしていただいた。セミナーには府

セコ町、羽咋市、豊田市、三重県)の人事担当者や民間経営コンサルタントにも寄稿してもらつた。報告書は人事評価に関する能力管理による実績評価型として豊田市の例を、コンピテンシーによる能力評価型として宇都宮市の例をそれぞれ紹介しつつ、それらをうまく組み合わせて人事評価システムを築く必要があると提言している。その際、何のために評価を行うのかを常に念頭に置きつつ、自治を実現する人事政策を持つことが必要と強調する。

材育成研究会最終報告～地方自治新時代の人材育成』(3年3月) (<http://www.masse.or.jp/ikkrweb-Browse/material/files/toku12-14bunkens.pdf>) を読みました。報告書では、まず第一部で、ハノボンカムの模様を収録するところから、