事例No.	1576
公表年度	R3
団体の属性	都道府県
団体名	広島県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・（行政改革）業務の効率化

事例種類	人材マネジメント

事例内容・タイトル

広島県の人材マネジメント戦略について
～「日本一強い県庁」の実現を目指して～

出典

地方公共団体における
人材マネジメントの方策に関する研究会

広島県（研究会第２回発表）

参考：団体基礎情報
【人　口※1】2,812,477 人
【面　積※2】8,479.22 k ㎡
【総職員数※3】26,699 人（一般行政職員数 4,535 人）

【テーマ】「広島県の人材マネジメント戦略について
～「日本一強い県庁」の実現を目指して～」

【取組の概要】

○「採用」から「退職」まで一体となった人材マネジメント戦略

・　行政の効率化だけではなく行政の質の向上が必要という考えから、県政運営のための経営戦略として体系立てた、使命（ミッション）、目標（ビジョン）、全社戦略、事業戦略を、人材の面から戦略的に推し進めていくために、人材マネジメント戦略を策定。
・　全ての職員がモチベーションを高く持ち、成長を続け、高いパフォーマンスを発揮できるよう、「採用」から「退職」まで一体となった人材マネジメントを実施するために、これまでの人事施策を整理し、採用と退職、能力開発と研修、評価と給与、異動と任用といった各領域の人事施策を、首尾一貫した方針に基づいて一体的に実施することとしている。
・　戦略に定める組織の目指す姿や、求められる職員像に向けて、具体的には、①人材ポートフォリオを踏まえた高度・複雑な行政課題等に対応できる人材の確保・育成（スペシャリストの育成、コンピテンシーに基づくリーダー人材の早い段階からの計画的育成・登用等）、②職員が高いパフォーマンスを発揮し続けるための仕組みづくり（職制の見直し、職員のキャリアプランを踏まえた配置、自律的成長を促す評価制度の運用等）、③働き方の多様化への対応を通じた自発的な能力開発等の推進（管理職員のイクボス化の推進、モバイル端末を活用したどこでもワーク、職員のキャリア支援等）といった３つの方向性に基づいて取り組んでいる。

○ 人材ポートフォリオによる専門人材の育成が急務な分野の把握

・　専門能力を持った人材の確保・育成のために、庁内各部署への照会やヒアリング等を通じて、業務の専門性や経験年数、年齢層に応じて現在の人員の構成（人材ポートフォリオ）を分析することによって、手薄となっている分野を把握。その結果、「広報・ブランド」「情報」「危機管理」の３分野が手薄になっていることが判明したため、専門人材の育成が急務な分野と位置づけて取組を推進。
・　「広報・ブランド」分野については、民間企業からＣＢＯ（Chief Branding Officer）を招聘し、ブランディング、マーケティングに特化した研修を企画したり、広報部門とブランド部門を統合したりするなどして、広報人材・ブランド人材の育成を強化。
・　「情報」分野については、新たに「情報職」枠を設けて採用試験を実施したり、県と市町の共同で情報人材に関する研究会を設置したりするなど、情報人材の確保・育成に力を入れている。

○ コンピテンシーモデルを活用したリーダー人材の育成

・　標準職務遂行能力としてコンピテンシー※モデル（※業務を効果的に遂行している際の、発言上、行動上の特長のこと）を導入し、人事評価（勤務成績評価）の評価項目として位置づけ、職員のコンピテンシーの発揮度合いを把握し、昇任や昇給、人事配置の参考として活用するとともに、コンピテンシーモデルに対する職員の理解を向上させるため、昇任時に受講する階層別研修において周知するなど、コンピテンシーに基づいたリーダー人材の計画的育成・登用を行っている。

【取組の特徴】

○ 体系的な人材マネジメントの取組

・　人材マネジメントの視点に立ち、採用と退職、能力開発と研修、評価と給与、異動と任用といった各領域の人事施策を、首尾一貫した方針に基づいて一体的に整理し、体系化して取り組んでいる。また、人材ポートフォリオという分析手法を活用して手薄となっている分野を把握し、専門人材育成が急務な分野として位置づけ、戦略的に力を入れて取り組んでいる点も特徴的である。

○ 求められる能力をわかりやすく明示したコンピテンシーモデル

・　標準職務遂行能力をコンピテンシーモデルとして職員にわかりやすく明示し、職員研修等で周知を図ることによって、職員の自発的な能力開発を促すことが期待できる。

（事例発表資料ＵＲＬ：https://www.soumu.go.jp/main_content/000773956.pdf）