資料1

第２回までの議論のまとめ（定年引上げを契機とした人材活性化の方向性）

課題認識	「**職員の偏在**」＋「**定年引上げ**」　⇒　ここ数年が人事管理の大きな転機点	
重点化セグメント	**高齢層**の活躍推進	**若年層**の活躍推進
方向性	○**専門性・スキルの習得・見える化** （能力開発のための研修、タレントマネジメントシステム） ○**意識改革** （中堅層以上にもキャリアデザイン・キャリアチャレンジを実施、高齢層活用のための管理監督者研修）	○**心理的安全性・コミュニケーション活性化** （ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ、1on1、多面観察） ○**多様な経験・学びの機会確保** （研修、民間等との相互交流充実） ○**活躍の場拡大** （キャリアデザインの本格実施、早期登用、若手のﾘｰﾀﾞｰ登用(ｷｬｯﾌﾟ制)）
	○**職員の働き方に寄り添った地域密着型人事**（エリア職） ○**高齢層と若年層のコミュニケーション活性化**（仕事のやりがい・楽しさの伝達）	
前回議論の核心	上記の課題認識・大きな方向性に異論はないが、地に足がついた着実な取組とするためにも**「組織の目指す方向性」**や**「目指す人材像（コンピテンシー）」**を明らかにするべき	
今後の対応	今年度策定予定の**新たな行政財政改革方針に取組を盛り込む**ほか、社会情勢の変化に合わせ、随時、**職員に求められる能力を見直し**	