

中央省庁におけるマネジメント力向上

2016年11月30日

東京海上日動 理事岐阜支店長
児玉 進矢

(略歴)

- 1985年 東京海上(現:東京海上日動)入社
- 1996年 東京海上労働組合専従(人事制度担当)
- 2001年 東京海上 大阪営業第一部課長
- 2004年 国交省自交局旅客課生活交通対策室長
- 2006年 東京海上日動 情報産業部次長
- 2010年 同 北海道業務支援部長(人事・総務)
- 2013年 同 公務開発部長(霞が関対応窓口)
- 2016年～ 同 理事岐阜支店長

(注) 青字は当社で人事制度に携わった時期、赤字は中央省庁と交流があった時期

官民のマネジメントの違い

官	民
トップダウン	ボトムアップ
失敗が許されない	失敗を許容
できる人に業務集中	全員に役割を付与
デマケ文化(縦割り)	領空侵犯文化(シナジー)
縦ラインのマネジメント	文鎮型のマネジメント
自分で育つ	組織で育てる
ボスマネジメント(指示命令)	リードマネジメント(動機付け)
課長はエースで4番打者	課長は監督兼コーチ

官民をめぐる環境上の共通点

共通点

国民・社会・地域へ貢献を組織存続の目的とする

厳しい生存競争の渦中にある

過去の延長線上には解がないことが多い

限られた経営資源（人・物・金・時間等）

人材が最大の財産である

職員/社員の働き甲斐の向上を図る必要がある

マネジメント力向上に向けての提言

管理職が自らのマネジメント能力に気付く仕組み

求められるマネジメント能力の明示とそれによる多面観察

求められる能力は、コミュニケーション力、ファシリテーション力、リーダーシップ力のほか、問題発見能力、企画立案力、課題解決力を含めた総合的な人間的能力

(参考) 人事院研究会報告「目指すべき国家公務人材」

上司/部下間の個別対話の活性化

課室長は部下「全員」に関心を持ち、期待し、鍛える

人事ローテーションの長期化(2~3年が望ましいのでは?)
人材育成マインドの向上と精神的・時間的ゆとりの確保

必要な環境整備

①国会対応の効率化

②倫理法の枠内における民間企業との交流の奨励

③育成される側の意識改革と昇格・昇級インセンティブ

本日は、私の見解を私個人の責任において
発表致しました

ご清聴ありがとうございました