

I 人事・人材育成基本方針の改定について

平成25年3月の方針策定から12年が経過し、少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少をはじめ、個人の価値観の多様化、大規模災害への対応、新型コロナウイルス等の新たなリスクの顕在化、半導体関連産業の集積、デジタル社会の進展等、本県を取り巻く環境は大きく変化しました。

そのような中、限られた職員で幅広い課題に的確に対応し続ける上で、県が求める人材の育成・確保、人事制度、安心して働き続けることができる職場環境づくりについて、新たな方向性を明確にするため、改定を行うこととしました。

II 本県の求める職員像 (P.3)

□ 県民が主人公の県政を推進するため“本県の求める職員像”を定め、人材育成に取り組めます。

【その1】現場主義・スピード感・コスト意識をもって県政を推進する職員

【その2】既存の枠から“飛び出す”精神で積極果敢にチャレンジする職員

【その3】成長志向とチームスピリットを持ち生き生きと輝く職員

III 人事・人材育成の基本的な方向 (P.4)

□ “本県の求める職員像”に適う「人材育成・確保」、そして、相互関係にある「人事制度」や「安心して働き続けることができる職場環境」という3つの観点から、以下の方向性で取組を進めます。

人材育成・確保

- ・多様な手法で状況に応じた人材確保
- ・職員の主体的な能力開発支援による職務意欲の向上
- ・人材育成に積極的な職場づくり
- ・人事評価を活用した人材育成

- ・人材育成につながる人事評価
- ・職員の能力・意欲を重視した人事配置
- ・ライフステージに応じた配置
- ・勤務成績の給与への反映

人事制度

- ・心理的安全性が高く、職員が最大限に力を発揮できる職場づくり
- ・風通しが良く、組織全体で対応できる職場づくり
- ・全ての職員が働きやすい職場づくり

安心して働き続けることができる職場環境

IV 人事・人材育成に係る具体的な取組 (P.5 -)

□ 人材育成・確保

1 求める人材の確保 (P.7 -)

- ▶ 多様な手法による人材確保（民間採用の充実、採用試験の見直し、受験者に選ばれる広報等）
- ▶ 状況に応じた人材確保（採用区分見直し、機動的な業務体制への対応、年齢構成の平準化）

2 育成・評価 (P.8 -)

- ▶ 職員の主体性や能力・意欲の向上（主体的な能力開発を支援、現場主義・既存の枠から飛び出す行動力・デジタル時代の行政サービス意識の習得、60歳以降の意識改革等）
- ▶ 人材育成に積極的な職場づくり（組織の人材育成力向上、若手職員育成、マネジメント能力向上）
- ▶ 人事評価制度を活用した人材育成（「目標設定・進行管理による評価」及び「能力評価」の推進、人事評価の職員へのフィードバックによる人材育成等）

□ 人事制度

3 配置・処遇 (P.11 -)

- ▶ 職員の能力・意欲を重視した人事配置（育成型ジョブローテーションの実施、職員の能力や適性を活かす人事配置、庁内公募制人事の充実、60歳以上の職員の活躍等）
- ▶ ライフステージに応じた配置（出産・育児をキャリアととらえる職場づくり、仕事と育児・介護が両立できる環境の整備）
- ▶ 勤務成績の給与への反映（業務の成果や取組を評価）

□ 安心して働き続けることができる職場環境

4 組織としての対応力の向上 (P.14 -)

- ▶ チームで仕事をする職場づくり（組織目標の共有、役割を意識し主体的に行動できる職場）
- ▶ 組織としての対応力の向上を図る体制の構築（柔軟な業務執行体制・組織で対応する体制等）

5 職員が働きやすい職場づくりの推進 (P.16 -)

- ▶ 職員が健康で働きやすい職場づくり（メンタルヘルスケアの充実、ハラスメントのない職場）
- ▶ 時間外勤務縮減の取組の推進（業務見直しや勤務時間の客観的な把握等）
- ▶ 仕事と育児、介護の両立支援策の充実（男性職員の育児参加の促進）
- ▶ 多様な職員が活躍できる職場づくり（ワークライフバランスの実現、多様な職員の活躍）

V 市町村の人材育成・確保に対する支援 (P.19)

□ 人材育成に関する支援

- ▶ 市町村との人事交流等により、市町村職員の能力開発や専門知識の習得等を支援
- ▶ 県が主催する研修に、市町村職員の受講枠を設けることや、市町村が共同で行う研修への助言の他、DX人材の育成については、市町村職員を対象とした研修の開催や、市町村主催の研修への講師派遣等により市町村の人材育成を支援。

□ 人材確保に関する支援

- ▶ 職員の確保が課題となっている市町村へ、複数自治体間による共同採用方式の導入検討や、デジタル人材の確保に向け、国の制度の情報提供等を通じた市町村への支援を実施。
- ▶ 専門性を有する人材の市町村派遣についても、県の職員確保の状況等を踏まえて検討。