

「人材育成と人事管理に関する基本方針」概要

平成27年11月26日 改定

1 「基本方針」改定の背景

背景1

社会経済環境の変化に伴い本県が直面する課題が高度化・複雑化
住民ニーズ多様化、地域間競争激化 等

背景2

徹底した行財政改革や職員の定員適正化の取り組みの進行

背景3

地方公務員法改正による能力と実績に基づく人材育成と人事管理の徹底の義務づけ

2 「基本方針」の性格と役割

中長期的視点に立った人事管理運営の基本指針
職員の能力開発や業務を遂行していく上での行動指針
所属長、その他の管理職、本庁課長補佐(出先機関の課長)やリーダー等の管理監督者による部下の育成指導指針

各種施策の具体的化と実施。

3 「基本方針」の概要

求められる3つの職員像

県民の視点に立ち、高い政策形成能力と専門能力やプロ意識をもって、常に公正な職務執行をする
時代の流れを常に把握し、困難な課題に主体的・積極的に取り組む行動力をもつ
スピード、チームワークを重視し、最小のコストと時間で最大の効果を上げる

「信頼される職員」
「チャレンジする職員」
「経営感覚を持った職員」

下線部は新たな要素

柱1：自ら成長し続ける職員づくり

人事評価制度を活用し、高い政策形成能力と専門能力を持つ行政のプロとして職員を育成する。
→若手職員の早期育成
→女性職員のキャリア形成支援
→50歳代後半の高年齢職員のキャリア形成支援

1 行政のプロとしての基礎づくり

- (1) 人事評価制度の人材育成への効果的活用
- (2) 新規採用職員研修の充実強化
- (3) 若手職員の早期育成
- (4) 女性職員のキャリア形成支援

2 職員の政策形成能力と専門能力を高める研修・交流

- (1) 人を育て、組織力を高める研修実施体制の整備
- (2) 職員の政策形成能力と専門能力を高める研修の充実
- (3) 国・民間企業・他の地方公共団体等への派遣研修及び人事交流の推進

3 自己啓発への支援

自己啓発への支援の充実と高年齢職員のキャリア形成支援

柱2：職員が育ち・活躍する職場風土づくり

管理監督者を中心とした職場全体で、働きやすい職場環境整備と職員を育てる職場風土づくりを推進する。
→女性・再任用職員の活躍促進、
→仕事と家庭生活の両立(ワークライフバランス)支援、メンタルヘルスの推進

1 管理監督者のマネジメント

- (1) 所属長の役割と責務
- (2) OJTや自己啓発を促すなど職員を育てる職場風土づくりに向けた取り組みの推進
- (3) 仕事の進め方の工夫
- (4) 管理監督者のマネジメント能力の向上支援

2 多様な人材の活躍による組織力の向上

- (1) 女性職員の活躍促進のための職場風土づくり
- (2) 再任用職員の活躍促進のための職場風土づくり

3 良好な職場環境づくりの推進

- (1) 公務員倫理の確立
- (2) ハラスメント対策

4 仕事と家庭生活の両立支援の促進

- (1) 勤務時間の短縮の取組推進
- (2) 多様な働き方の推進
- (3) 仕事と家庭生活の両立を支援する研修等の充実
- (4) 職員の子育ての支援

5 メンタルヘルスの推進

- (1) メンタルヘルスの正しい理解とセルフケアの推進
- (2) 組織で対応するラインケアの推進
- (3) 県の産業医等との連携

柱3：職員が育ち・活躍する人事制度

能力実績主義による人事管理を推進する。
→政策形成能力や専門能力の高い人材を育成する人事管理の推進
→女性の登用推進など年齢や性別を問わない人事管理の推進
→管理職等登用年齢の若年化の推進

1 高い政策形成能力や専門能力を有する職員の育成・確保

- (1) 政策形成能力や専門能力の高い人材を育成するための人事管理
- (2) 多様な人材の確保
- (3) 派遣研修や人事交流の成果の活用

2 自己選択制を取り入れた人事管理

- (1) 庁内公募制
- (2) 庁内FA制
- (3) 能力登録制度
- (4) 希望降任制度

3 年齢や性別を問わず、職員の意欲・能力を引き出す人事管理

- (1) 女性職員の登用推進
- (2) 再任用職員の採用
- (3) 管理職等登用年齢の若年化の推進

4 能力実績主義による人事管理

- (1) 能力実績主義による人事評価の推進
- (2) 能力実績主義による厳正な昇任管理
- (3) 人事情報の蓄積