

(3) 能力開発型の人事管理

人事管理は、本来、職員の能力と意欲を引き出し、これを活用して組織がワンチームとなって最大の効果を発揮するためのものです。人事管理はこの原点に基づき、職員の能力開発を支援し、多様性のある職員誰もが能力を活用できるよう、より一層の適材適所の配置を図ります。特に、女性職員の職域拡大と積極的な登用を進め、また、個々の職員の適性や長所、意欲、キャリアプランも考慮し、職員が最大限に力を発揮し、職務を通じて能力開発を図ることのできる配置を行います。

また、自己申告制度や庁内公募制度など、職員の自己実現の意欲を引き出し、能力向上に結び付けていく取組も重要です。

さらに、職員一人ひとりの能力や実績を公正かつ適正に評価し、さらなる能力開発に繋げていくことも欠かせません。

ついでには、能力と意欲を重視する人材活用、客観的で公正な評価の確保を通して、能力・実績主義に基づく人事管理を行っていきます。

① 社会人基礎力の育成

25. 計画的な人事配置による実践能力養成

若いうちから本人の能力や適性に応じて、困難な業務を多く経験させる、指導力に優れる上司のもとに配置するなど、キャリア形成に資する人材配置を行う。

役付職員については、リーダーシップのあり方やマネジメント力、判断力など管理職になるための能力を身に付けさせることに資する配置を行う。

26. キャリアプランニング支援制度の活用

キャリアプランニング支援制度に基づき職員が作成するキャリアプランシート等を活用し、職員の適性や長所、能力とともにキャリアプランやライフプランにも配慮し、最大限の力を発揮し職務を通じて能力開発を図ることができる配置を行う。

27. 自己申告制度の活用

自己申告制度は、職員の能力開発とモチベーションを向上させる貴重な機会であることを所属長に認識させるとともに、所属長による面談は所属職員にとっても所属長と直接対話できる貴重な機会であることから、積極的な活用を推進する。

28. 本庁地域機関間・職種間の積極的な人事交流の実施

組織の活性化を図り、幅広い視野、見識、現場力、交渉力等を備えた職員を育成するため、本庁・地域機関間及び職種間の人事交流を積極的に行う。

29. 女性職員の積極的な登用

個人の能力、実績、適性等を性別に関わりなく公平に評価し、女性職員の積極的な登用に向けた人事配置と職域拡大等を図る。併せて管理職としての能力を高め経験を積ませるよう配置する。

30. 人事評価システムの適切な運用

人事評価システムの重要な目的のひとつは、人材育成である。人事評価システムを積極的に活用し、能力と実績を重視した人事管理を引き続き推進するため、評価者研修を実施し、より客観性や公平性を確保した適切な運用を行う。

31. 民間企業等への派遣研修や国等との人事交流の実施(再掲)

民間の経営感覚や経営の実態を体験的に学習させ、より一層の効果的な県政運営に資するため、民間企業等派遣研修を実施する。

あわせて、県内企業の経営者から経営感覚やコスト意識、リーダーシップ等を学び、企業社員との意見交換等を通じて県民感覚や県民目線を養うことを目的として、県内企業への短期派遣を実施する。

また、国等との人事交流についても、先進的な取組等を学び本県に還元させるため引き続き実施する。

② 複雑・多様化する課題の解決を図れる人材の育成

32. 計画的な人事異動などによる専門性が高い職員の育成

高度化、複雑化する行政需要に的確に対応するため、専門的な知識・経験・人脈が求められる分野には、職員の適性や能力等を踏まえ計画的な人事異動などで、職員の専門性を高めていく。

33. エキスパート型派遣研修の実施(再掲)

各部の所掌分野において必要とされる専門性を有した人材を育成するため、より専門的な能力やスキルの向上を目的としたエキスパート型派遣研修を積極的に推進する。

34. 大学院への派遣研修の実施(再掲)

重要な政策課題を解決する上での必要な専門的知識、能力及び幅広い視野を備えた人材を育成するため、職員を国内の大学院に派遣する。

35. 海外派遣研修の実施(再掲)

国際社会の動向を肌で感じ、グローバルな視点で発想し行動できる職員を育成するため、海外への派遣研修を実施する。

36. 派遣研修等を経験した職員の経験や能力を生かした人事配置

国、他自治体、民間企業や大学院等へ派遣された職員については、その経験により培った能力を発揮できるよう、人事異動に反映させていく。

37. シニア層職員の活躍を促す人事配置

高齢層職員や再任用職員が持つ豊富な能力、知識、経験を次の世代に継承していくために、意欲と能力のある職員の積極的な登用や職域の拡大を進める。

38. 若手職員等の自己実現の機会を確保するための庁内公募制度の充実

職員の育成・活用、士気高揚等を目的に実施している職員応募制度について、スキルの活用・取得に焦点をあてつつ、職員の応募を促進する。また、自らの配属先とは異なる所属の業務に従事する機会を提供し、スキル活用による事業の推進・活性化、若手職員の自己実現と離職防止等を図る。