

## ～ 職員力のさらなる向上 ～

平成26年度は、「みえ県民力ビジョン・行動計画」の3年目にあたり、「選択・集中プログラム」をはじめ、少子化対策等、社会情勢の変化への対応にも取り組むこととしており、県政の諸課題の解決に向けた重要な年度となります。

こうした中で、「みえ県民力ビジョン」の施策を的確に推進し、着実に成果を出していくためには、「三重県職員人づくり基本方針」に基づき、協創の取組を進めることができる、高い意欲と能力をもった人材を育成することが求められます。

そこで、平成26年度の人事異動は、職員力のさらなる向上を図るため、「職員の意欲・能力の発揮」、「職員の人材育成」、「仕事と家庭の両立支援」の3つの方針により実施します。

### 1 職員の意欲・能力の発揮

- (1) 「みえ県民力ビジョン」の推進や社会情勢の変化等に的確に対応するための組織体制のもとで、職員のキャリアデザインも踏まえ、職員一人ひとりの意欲・能力が最大限に発揮できるような人事配置を行う。
- (2) 管理職については、組織力を最大限に発揮させる能力や部下職員を指導・育成する能力など、管理職として必要な能力を確認し、適正に配置する。  
特に、昇任にあたっては、意欲とともに、高い倫理観、危機管理や改革・改善への積極的な取組姿勢を重視する。
- (3) 女性職員の意欲・能力を重視し、管理職、課長補佐、班長等へ積極的に登用するとともに、企画、事業実施部門を始め、適性や経験を生かせる職への積極的な配置を行う。
- (4) 課長補佐、班長等への職には、課長等のサポート、業務のチェック及び職員の指導・育成ができる能力等を確認し、適任者を任用する。  
また、課長補佐級への昇任にあたっては、知識や経験を生かして指導的立場となることへの意欲を重視する。

### 2 職員の人材育成

- (1) 新規採用後、8～10年間程度はキャリア形成期間と位置づけ、県政に対する幅広い視野の育成を図るため、多様な現場や職務を経験させる。
- (2) キャリア形成期間後は、職員の適性及びキャリアデザインを踏まえ、専門性の向上を図るという観点での人事異動を行う。
- (3) 職員が培った知識・経験を活用するとともに、段階的な人材育成が可能となるような人事配置を行う。
- (4) 知識や経験の幅を広げ、柔軟な発想力や県民と共感できる感性を持てるよう、職種間の交流をはじめ、多様な分野や組織との人事交流を行う。

### 3 仕事と家庭の両立支援

- (1) 子育てや介護を行う職員が、仕事と家庭を両立できるよう、事情を十分把握したうえで、人事上の必要な措置に努める。
- (2) 子育て等を行う職員の意欲や今後のビジョンを踏まえ、それらを積極的に生かし、発揮できるような人事配置を行う。
- (3) 管理職の配置にあたっては、子育て等を行う職員の仕事と家庭の両立を支援し、応援、サポートしあう職場環境づくりに取り組む姿勢を重視する。

## 平成26年度人事異動方針にかかる具体的事項（案）

### 総 務 部

#### 1 職員の意欲・能力の発揮

##### （1）意欲・能力を発揮するための人事配置

- ① 平成26年度は「みえ県民カビジョン・行動計画」の3年目にあたり、県政の諸課題の解決に向け、重要な年度になることから、的確な業務運営ができるよう人事配置を行う。  
また、職員一人ひとりの意欲・能力が最大限に発揮できるよう、異動希望調書を活用し、職員のキャリアデザインも踏まえ、適性や希望、業務内容等を考慮した配置に努める。
- ② 在職年数については3～5年を基本とするが、社会情勢の変化等にも対応できるよう、部局の意見も尊重し、柔軟に扱う。
- ③ 職員力公募制度やスペシャリストコースを活用し、職員一人ひとりの意欲・能力が最大限に発揮できるような人事配置を行う。また、スペシャリストコースに採用された職員については、スペシャリストであることを対外的に明示し、意識と意欲の向上を図る。
- ④ 職員の再任用にあたっては、これまで培ってきた知識や経験を発揮できるよう適切な人事配置を行う。

##### （2）管理職の任用

- ① 管理職については、職責にふさわしい目標を設定し、その目標を達成できる能力や、部下職員を指導・育成する能力等を確認し、職種に捉われない適正な人事配置を行う。
- ② 管理職への昇任にあたっては、高い倫理観や危機管理に基づく的確な業務管理能力、改革・改善への積極的な取組姿勢を重視し、厳正に選抜する。

##### （3）女性登用の推進

- ① 管理職、課長補佐、班長等について、意欲・能力のある女性職員を積極的に登用する。
- ② 女性職員の多様な視点を施策の展開に活用するため、企画、事業実施部門へ配置するなど、その適性や経験を生かせる職への積極的な配置を行う。

##### （4）課長補佐、班長等への任用

- ① 課長補佐、班長等については、課長等のサポート、業務のチェック、職員の指導・育成の役割を担うことになるため、それらの能力を確認し、適任者を任用する。
- ② 課長補佐級への昇任にあたっては、培った知識や経験を活用し、職員を指導・育成することや、班等のまとめ役を担うことへの意欲を重視する。

## 2 職員の人材育成

### (1) キャリア形成期間

- ① キャリア形成期間は、実践的な職業能力を形成するとともに、職務を通じて自分の強みや弱みを知り、今後のキャリア開発のベースを築いていく期間とする。
- ② キャリア形成期間は、税、福祉、建設など多様な現場や職務を経験させることを基軸とした人事異動を行う。

### (2) 職員の専門性の向上

- ① 高度な専門性を備え、業務に精通した職員を育成し、複雑化・高度化する業務の的確な遂行を図るため、スペシャリストコースを活用する。
- ② 職員が社会情勢の変化等に対応できる高度な専門性を身につけることができるよう、職員の希望、適性及び業務内容等を踏まえながら、在職年数の長期化や一定期間、同一部局内での人事異動等に取り組む。

### (3) 段階的な人材育成

- ① 職員の経験を十分に活用し、培った知識の伝承などを行う立場となって、より意欲的に業務に取り組むことができるような人事配置を行う。
- ② 管理職になるまでに、職員への指導・育成等の経験を段階的にできるような人事配置を行う。

### (4) 多様な分野や組織との人事交流

- ① 知識や経験の幅を広げ、柔軟な発想力や県民と共感できる感性を養うため、事務職と技術職の交流など、職種間の交流をはじめ、多様な分野への人事異動や、多様な組織との人事交流に積極的に取り組む。
- ② 多様な分野への人事異動にあたっては、職員の適性や業務内容等を考慮した配置に努める。
- ③ 多様な組織との人事交流にあたっては、「自立した地域経営」の実現に向け、高度な専門性の習得や協創のスキルの向上が図れる人事交流を実施する。

## 3 仕事と家庭の両立支援

### (1) 仕事と家庭の両立支援のための人事配置

- ① 子育てや介護等の家庭事情のある職員については、事情を十分聞き取ったうえで、勤務地等について必要な配慮を行う。
- ② 育児休業を取得しやすい環境整備として、年度を通じて育児休業を取得する場合の代替職員については正規職員の配置に努める。

### (2) 子育て等を行う職員の意欲等を踏まえた人事配置

子育て等を行う職員については、事情に応じた必要な配慮を行うとともに、仕事に対する意欲や今後従事したいと考えている業務、キャリアデザインを踏まえ、それらを積極的に生かし、発揮できるような人事配置を行う。

### (3) 管理職による職場環境づくり

管理職の配置にあたっては、育児参画計画書等による職員との対話や業務の効率化、業務分担の見直し等により、育児休業等を取得しやすい職場環境づくり、育児参画等を応援、サポートしあう職場環境づくりに取り組む姿勢を重視する。