

平成29年度は、「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」がスタートして2年目の年となり、その目標達成に向け、県政の諸課題の解決を着実に進めるとともに、国の動きや社会情勢の変化、「働き方改革」などにも的確に対応していかなければなりません。また、より一層深刻な財政状況にある中、「三重県財政の健全化に向けた集中取組（素案）」に基づく改革の初年度として、財政の健全化に向けて取り組むことが必要となります。

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・活用することが求められます。

そこで、平成29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」、「ワーク・ライフ・マネジメントの推進」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、職員一人ひとりの主体性や意欲・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。
また、管理職への登用を視野に入れ、企画、事業実施部門を始め、適性や経験を生かせる職や多様な知識や経験を身に付けることができる職への配置を積極的に行う。
- (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とともに、子育て等によりキャリアの中断が生じた職員も、その後のキャリアデザインを前向きに描けるよう、多様な現場や職務を経験させる人事異動を行う。
- (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) 子育て等を行う職員のキャリア形成を支援するため、本人の意欲や事情を踏まえたうえで、多様な知識や経験の習得が可能となるような人事配置を行う。
- (5) 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 ワーク・ライフ・マネジメントの推進

- (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) 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。
- (3) 子育て等を行う職員が、子育て等で得た経験等を生かしながら、職場のサポートの中で、意欲や能力をより一層発揮し、活躍していけるような人事配置を行う