

令和3年度 人事異動方針（案）【意思決定】

～ 職員力のさらなる向上 ～

資料 1
R2.11.16 総務部人事課

令和3年度は、「みえ県民力ビジョン・第三次行動計画」がスタートして2年目の年となるが、新型コロナウイルス感染症の拡大が長期化の様相を見せる中、その克服に向けて最優先で取り組むとともに、第三次行動計画の目標達成に向けて施策をより一層加速させる必要がある。

こうした状況を踏まえ、令和3年度の人事異動については、「三重県職員人づくり基本方針（令和2年3月改定）」が掲げる、「コンプライアンス」、「チャレンジ」、「コミュニケーション」の3つの“C”を職員の基本姿勢として重視し、新型コロナの拡大による社会変容がもたらす「新たな日常」を見据え、「時代の変化に的確に対応できる多様な人材」の育成・活用を通じて、「挑戦する風土・学習する組織」の実現を図るため、以下の方針により実施する。

1 意欲・能力・適性に応じた人事配置

- (1) すべての職員に「高いコンプライアンス意識」を求めるとともに、新型コロナへの的確な対応及び「第三次行動計画」の目標達成に向けて、子育て中の職員や障がいのある職員等を含め、職員一人ひとりが主体性や意欲・能力を最大限に発揮できるよう、キャリアデザインや配慮事項等を十分聞き取ったうえで、適切な人事配置及び環境整備を行う。
- (2) 管理職については、部下職員への的確な指導・育成や、職場内の「コミュニケーション」の充実等により組織力を最大限に発揮させる能力などを確認し、適正に配置する。
特に、昇任にあたっては、管理職への意欲や危機事案を未然に防ぐ的確な業務管理能力に加え、改革・改善に自ら積極的に「チャレンジ」する姿勢や行動をより一層重視する。
- (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。
- (4) 課長補佐、班長等には、所属長によるマネジメントをサポートする能力や、部下職員への的確な指導・育成を行う高い専門知識等を確認し、年齢にかかわらず適任者を配置する。
- (5) 課長補佐級への昇任にあたっては、能力、実績に基づく人事管理のもと、職級別職員構成の偏りに留意しつつ、高度な業務や業務改善に「チャレンジ」する姿勢や行動、班長・課長（地域）になることへの意欲等を重視し、年齢にかかわらず厳格に判断する。

2 時代の変化に的確に対応できる多様な人材の育成

- (1) 新規採用後、8～10年間程度（又は配属3か所程度）を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等を図るため、多様な職務を経験させる。
- (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、専門性の向上や段階的な人材育成が可能となるような人事配置を行う。
- (3) 係長及び課長代理には、職員の年齢構成等の変化を見据え、現行より早い段階でマネジメントの基礎を身につけられるよう、適任者を配置する。
- (4) 将来の管理職登用を見据えた育成・配置とともに、業務又は地域のスペシャリストとしての育成・配置を行い、複線型人事に取り組む。
- (5) 行政のスマート改革や社会全体のDX推進を牽引する職員の育成に取り組む。
- (6) 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に向けた人事配置

- (1) 子育てや介護を行う職員をはじめ、すべての職員が仕事と家庭を両立でき、また、子育て等によりキャリアの中断が生じた職員が、その後のキャリアデザインを前向きに描けるよう、本人の意欲や事情を踏まえた適切な人事配置及びキャリア形成支援を行う。
- (2) 管理職の配置にあたっては、子育てや介護を行う職員をはじめ、すべての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。