

平成31年度は、「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」の最終年度にあたるため、その目標達成に向け、県政の諸課題の解決を着実に推進するとともに、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、平成29年度に策定した「三重県財政の健全化に向けた集中取組」による、組織のスリム化を引き続き図りながらも、多様な行政ニーズへの対応に取り組んでいく必要があります。

さらに、職員による度重なる不祥事及び不適切な事務処理が相次いでいることから、そうした事態を防ぎ県民の信頼を高めていく取組を進めることとしていますが、これを踏まえた人事管理が必要です。

こうした中、平成31年度の人事異動においては、高いコンプライアンス意識と、課題解決に向けた強い意欲・能力を持って取り組む人材の育成・活用を図るため、次の3つの方針により実施します。

## 1 意欲・能力・適性に応じた人事配置

- (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) 子育て等を行う職員や障がいをもつ職員が、安心して業務に従事し能力発揮できるよう、本人の事情や配慮すべき事項及び業務への意欲等を十分聞き取り、適切な人事配置及び働きやすい環境整備に取り組む。
- (3) 管理職については、組織力を最大限に発揮させる能力や高いコンプライアンス意識、的確な部下職員への指導・育成を行う能力など、管理職として必要な資質・能力を確認し、適正に配置する。  
特に、昇任にあたっては、管理職への意欲はもとより、高いコンプライアンス意識、危機事案を未然に防ぐ的確な業務管理能力、改革・改善に取り組む積極的な姿勢をより一層重視する。
- (4) 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。
- (5) 課長補佐、班長等には、高いコンプライアンス意識とともに、課長等のサポート、的確に業務をチェックし、部下職員への指導・育成ができる高い専門知識等を確認し、適任者を配置する。
- (6) 課長補佐級への昇任にあたっては、職級別職員構成の偏りに留意しつつ、本庁・地域機関とともに年齢にかかわらず、能力、実績の裏付けのもと、高いコンプライアンス意識を持ち、知識や経験を生かして指導的立場となることへの意欲や、高度な業務にチャレンジする向上心を、より一層重視し厳格に判断したうえで適任者を配置する。

## 2 人材育成を図る人事配置

- (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配置を行う。
- (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配置を行う。
- (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に向けた人事配置

- (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。