

NO.	実践方策	取組内容	実施時期及び具体的方法
1	人材確保	①採用方法の柔軟化 より多くの人に受験してもらえるよう、採用試験の実施時期の見直しをはじめ、試験の実施方式について柔軟に検討します。	【継続】 <R6> ・試験の実施方式について検討
2		②戦略的な人材確保 高度化・複雑化・多様化する行政課題に対応できる人材を確保するため、民間企業や行政機関等の職務経験がある者を対象とした試験を実施するなど、幅広い人材確保に向けた採用を実施します。	【継続】 <R6> ・幅広い人材確保に向けた採用を実施 ※R5から行政実務経験者向け試験を実施
3		③受験意欲の向上につながる魅力発信 県職員として働くことの魅力発信について受験意欲の向上につながる手法を検討していくとともに、合格者や内定者に対して個別相談を行うなど、きめ細かな対応を行います。	【継続】 <R6> ・オンラインインターンシップ等を通じた三重県の魅力発信 ・内定者等への個別相談等を実施
4	人材育成	①求められる能力を向上させるための支援 「めざすべき／求める職員像」を踏まえ、職員に求められる役割や知識、技能等について、職位別に整理します。	【新規】 <R6> ・職位別に求められる能力や役割等を分かりやすく整理した資料を作成 ※キャリアパスと連携して作成
		「めざすべき／求める職員像」の実現に向けた職員の育成を行うため、階層別研修やブラッシュアップ研修の内容を検証し、既存研修の充実を図ります。	【継続】 <R6> ・「重視する3つの視点」で掲げる能力をより重点的に向上させるための研修に取り組む
		新規採用職員をはじめとした若手職員が職場に速やかに順応し、十分に能力発揮できるよう取り組みます。	【新規】 <R6> ・内定者に対して、研修等の資料を提供するなど、人材育成に取り組めます。
5	②職責に応じたマネジメント能力の向上 管理職のさらなるマネジメント能力の向上を図るとともに、職員の年齢構成の変化にスムーズに対応していけるよう、若年層も含め、職責に応じたマネジメント能力の向上に取り組めます。	【一部新規】 <R6> ・職責に応じたマネジメント能力が向上するための研修を実施 ・若年層を対象としたマネジメント能力の向上に向けた研修を新たに実施	
6	③DXを推進するために必要な能力の向上 全ての職員が与えられた役割に応じて、デジタルツールの活用による業務効率化と生産性のさらなる向上やデータ活用による新しい行政サービスの創出などを推進できるよう取り組みます。	【継続】 <R6> ・県庁DXを推進する人材の育成に向けた研修の実施	

NO.	実践方策		取組内容	実施時期及び具体的方法
7	人材育成	④職員が主体的に成長し活躍するための育成支援	<p>意欲のある職員が、自ら関心や知識がある分野において所属の枠組みを越えて活躍できるよう、所属以外で県政課題の解決等に取り組むことができる場の創出に向けて取り組みます。</p>	<p>【新規】 <R6> ・先行事例を確認するとともに、関係各課と協議して制度設計 <R7> ・制度の運用開始</p>
<p>高年齢層職員が、これまでの経験や豊富な知識等を最大限活用するとともに、新たな役割等にも、やりがいと責任を持って業務に取り組んでもらえるよう、意欲向上と新たなスキル習得支援に取り組めます。</p>			<p>【一部新規】 <R6> ・キャリアデザイン研修等を実施 ・役職定年制等の新たな役割を担う職員を踏まえた研修の実施</p>	
<p>限られた時間の中で、より効果的・効率的に学ぶことができるオンライン研修の充実や、仕事上での不安の解消等に向けた相談体制を整備するなど、職員の育成支援に取り組めます。</p>			<p>【一部新規】 <R6> ・オンライン研修継続実施 <R7> ・若手職員を対象とした新たな相談体制の仕組み検討 <R8> ・若手職員を対象とした新たな相談体制の運用開始</p>	
8	人材育成	⑤人事評価制度を活用した人材育成	<p>人事評価制度を職員の成長につなげるため、人事評価制度の目的をはじめとした制度内容について、全職員に向けた理解促進に取り組めます。</p>	<p>【新規】 <R6> ・全職員が人事評価制度の目的や制度内容を理解するために階層別研修を実施</p>
<p>評価制度が、より効果的に人材育成につながるよう、評価者の面談スキルをさらに向上させるための研修に取り組めます。</p>			<p>【新規】 <R6> ・次長級職員が講師となり、評価者の実践的なスキルや知識を向上するための新たな評価者研修を実施</p>	

NO.	実践方策		取組内容	実施時期及び具体的方法
9	人事配置 ①職員のキャリアビジョンをより重視した人事異動		<p>職員のキャリアビジョンをより重視した人事配置を行う仕組みを構築します。</p>	<p>【新規】 <R6> ・先行事例を確認するとともに、対象職員や選択できるキャリア範囲の設定など、新たな人事異動の制度設計 <R7> ・新たな人事異動の制度に基づく募集 <R8> ・新たな人事異動の制度に基づく配置</p>
			<p>職員のキャリア選択に関する既存の制度（業務スペシャリストコースや職員公募制度など）について、新たな仕組みの構築にあわせて、より効果的なものになるよう見直します。</p>	<p>【一部新規】 <R6> ・既存の制度を実施するとともに、新たな制度の導入を見据えた、より効果的な人事異動の仕組みを構築 <R7> ・新たな人事異動の制度に基づく募集 <R8> ・新たな人事異動の制度に基づく配置</p>
10	人事配置 ②若手職員の人事異動		<p>職員の年齢構成の変化により管理職の若年齢化が予想されることから、若手職員については、キャリア形成の考え方を見直し、本人の希望や適性・能力に応じた人事配置に取り組みます。</p>	<p>【一部新規】 <R6> ・現状に適した若手職員の新たなキャリア形成の在り方を検討 <R7> ・新たなキャリア形成の在り方を提示</p>
			<p>採用試験の多様化により増加している中途採用者については、年齢や経験に応じた人事配置に取り組みます。</p>	<p>【継続】 <R6> ・年齢や経験に応じた人事配置を実施</p>
11	人事配置 ③戦略的な職員派遣		<p>国や市町等の他団体で経験を積むことにより、知識や経験、人脈の幅を広げ、柔軟な発想力や感性を養い、率先して県政を推進することができる人材の育成を行うため、戦略的に職員派遣に取り組みます。</p>	<p>【新規】 <R6> ・職員派遣の戦略的实施</p>

NO.	実践方策		取組内容	実施時期及び具体的方法
12	①職員の主体的なキャリア形成への支援		<p>職員が自らの強み・弱みや特性、希望等をふまえたキャリアビジョンを描けるよう、キャリアデザイン研修の開催やキャリアパスの策定等について取り組みます。</p> <p>ロールモデルとなる職員が、仕事に対する向き合い方や考え方などを職員に伝える新たな交流の仕組みを構築します。</p>	<p>【新規】</p> <p><R6></p> <ul style="list-style-type: none"> 職員がキャリアビジョンを描くための支援策の検討（研修カリキュラムの検討やキャリアパスの策定、ロールモデルとの交流の仕組み構築など） <p><R7></p> <ul style="list-style-type: none"> 運用開始（該当する職員がキャリアビジョンを策定）
			<p>職員が策定したキャリアビジョンについては、人材育成や人事配置にも活用できるよう仕組みを構築します。</p>	<p>【新規】</p> <p><R6></p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアビジョンの人事配置や人事評価制度への活用について検討 <p><R7></p> <ul style="list-style-type: none"> 運用開始
13	職場環境の整備、人事施策の好循環を生み出す仕組み	②コンプライアンス意識のさらなる向上	<p>組織で業務を進める風通しのよい職場づくりを進めるとともに、職員一人ひとりがコンプライアンスを「自分事」として捉えられるよう、職員のコンプライアンス意識のさらなる向上に取り組みます。</p>	<p>【継続】</p> <p><R6></p> <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス推進会議を定期的開催し、直近事例の共有や取組状況を検証 各所属においてコンプライアンス・ミーティングを実施
14		③職員一人ひとりのさまざまな働き方の実現	<p>職員一人ひとりのさまざまな働き方の実現に向け、勤務制度の充実や、雰囲気醸成等に取り組みます。</p>	<p>【継続】</p> <p><R6></p> <ul style="list-style-type: none"> 国の動向や各種計画に基づいて働きやすい職場づくりを実施
		「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」に基づき、仕事と家庭の両立支援に向けて取り組みます。	<p>「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」に基づき、仕事と家庭の両立支援に向けて取り組みます。</p>	<p><R7></p> <ul style="list-style-type: none"> 「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」「三重県職員障がい者活躍推進計画」改定
		「三重県職員障がい者活躍推進計画」に基づき、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう取り組みます。	<p>「三重県職員障がい者活躍推進計画」に基づき、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう取り組みます。</p>	<p>【継続】</p> <p><R6></p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な分野・場面で女性職員が活躍する組織となるよう人事施策等を実施
15		④女性職員の活躍推進	<p>「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」に基づき、女性職員が活躍するための人材育成や人事配置、職場環境づくり等に取り組みます。</p>	<p><R7></p> <ul style="list-style-type: none"> 計画改定
16	⑤退職までの支援	<p>職員が退職まで安心して業務に取り組むことができるよう、ライフプランの支援や勤務形態の情報提供など、退職までの支援を行います。</p>	<p>【継続】</p> <p><R6></p> <ul style="list-style-type: none"> 退職後の再就職支援やライフプランの支援など、退職までの支援を実施 	

NO.	実践方策		取組内容	実施時期及び具体的方法
17	⑥人事評価結果の給与への活用		職員の意欲向上に向け、人事評価結果を給与により適切に反映させることを検討します。	【一部新規】 <R6> ・人事評価結果の給与への反映を実施、より適切な仕組みを検討
18	職場環境の整備、人事施策の好循環を生み出す仕組み		職員の年齢構成の変化や行政ニーズの多様化、課題の高度化に対応するため、DXの推進による質の高い効率的な業務遂行に取り組みます。	【継続】 <R6> ・仕事の進め方改革を推進するための業務の効率化等を実施
			未来を切り開くため積極果敢に挑戦する人材育成と能力が発揮できる組織風土づくりに取り組みます。	
19	⑧職場の健康管理等に関する取組		職員が十分に能力を発揮することができるよう、職員の身体や心の健康を維持・増進するため、健康経営に取り組みます。	【継続】 <R6> ・安全衛生管理 ・疾病の予防と健康の保持増進