

平成25年度 人事異動方針(案)

～ 職員力のさらなる向上 ～

資料1
H24.11.19 総務部人事課

平成25年度は、「みえ県民力ビジョン」の2年目を迎え、「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」の実現に向けて、引き続き、厳しい財政状況の中、効率的かつ効果的な行財政運営を目指していかなければなりません。

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(仮称)」に基づき、県民の皆さんとの信頼関係を高め、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25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」、「職員の人事育成」、「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」の施策を的確に推進していくことをめざす組織体制のもとで、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、副課長等へ積極的に登用するとともに、企画、事業実施部門への積極的な配置を行う。

(4) 副課長等への職には、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、知識や経験を活かして指導的立場となることへの意欲を重視する。

2 職員の人事育成

(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、段階的な人事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

育児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。

平成25年度三重県経営方針 Ⅲ平成25年度の行政運営に向けて

(三重県職員人づくり基本方針策定による人材育成)

県政運営をよりの確に推進していくためのベースは「人」であり、県民の皆さんとの信頼関係を高め、「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ている。

平成24年度人事異動方針 2 職員の人事育成

(4) 職員力のさらなる向上を図り、協創の取組を進めるため、職務に対する適性や意欲を見極め、職員のキャリアデザインを踏まえた人事配置を行う。

2 (2)

三重県職員人づくり基本方針(中間案) 5 重点取組事項

(7) コンプライアンスの確立

高い使命感と倫理観を持ち、誠実かつ公平・公正に職務を遂行できるよう、コンプライアンスを確立し、県民から信頼される人づくりに取り組む。

三重県職員人づくり基本方針(中間案) 5 重点取組事項

(4) ベテラン職員の知識・経験の活用

ベテラン職員の豊富な知識・経験は、それ自体が県の貴重な財産であり、職員の持つ知識・経験の活用を進めるとともに、これまで培った知識や能力を発揮できるような人事に努め、モチベーションの維持向上を図る。

(具体的取組)

① スペシャリストコースへの積極的任用

ベテラン職員をその得意分野のスペシャリストとして積極的に任用することにより、業務の的確な遂行及び後輩職員への指導育成・知識の伝承など、その豊富な知識・経験を活用し、より意欲的に業務に取り組むことができるようスペシャリストコースの拡充を図る。

② 新たな職の設置による意識の向上

所属長の総括的業務の補佐、業務のチェック、職員の人事育成等の役割を担う新たな職を設置することにより、段階的な人事育成に取り組み、職務遂行にあたる職員の責任感や意欲の向上を図る。

三重県職員人づくり基本方針(中間案) 5 重点取組事項

(3) 職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度

③ 多様な組織との人事交流の推進

職員の視野と経験の幅を広げ、柔軟な発想力と県民と共感できる感性を持ち、自ら行動することができるよう、国・他県・市町・民間企業などとの人事交流に積極的に取り組む。

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25年度は、「みえ県民力ビジョン」の2年目を迎え、着実に成果を出していくため、的確な業務運営ができるような人事配置を行う。

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、時代の変化に対応できるよう、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。

三重県職員人づくり基本方針（中間案） 5 重点取組事項
(3) 職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度
② スペシャリストコースの拡充
イ スペシャリストとしての意識づけと意欲の向上
専門的な知識や能力、経験を持ち、スペシャリストコースに採用された職員の意欲を高めるため、例えば、新たに呼称（専門主査、専門主幹等）を設けるなど、対外的にスペシャリストであることを明確にする。

(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。

三重県職員人づくり基本方針（中間案） 5 重点取組事項
(7) コンプライアンスの確立
高い使命感と倫理観を持ち、誠実かつ公平・公正に職務を遂行できるよう、コンプライアンスを確立し、県民から信頼される人づくりに取り組む。

(3) 女性登用の推進

① 管理職、副課長等について、意欲・能力のある女性職員を積極的に登用する。
② 多様な視点を施策の展開に活かす観点から、企画、事業実施部門への女性職員の積極的な配置を行う。

(4) 副課長等への任用

① 副課長等については、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、グループ等のまとめ役を担うことへの意欲を重視する。

三重県職員人づくり基本方針（中間案） 5 重点取組事項
(4) ベテラン職員の知識・経験の活用
課長補佐級のベテラン職員の豊富な知識・経験は、それ自体が県の貴重な財産であり、職員の持つ知識・経験の活用を進めるとともに、これまで培った知識や能力を発揮できるような人事に努め、モチベーションの維持向上を図る。
② 新たな職の設置による意識の向上
所属長の総括的業務の補佐、業務のチェック、職員の人材育成等の役割を担う新たな職を設置することにより、段階的な人材育成に取り組み、職務遂行にあたる職員の責任感や意欲の向上を図る。

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拡充する。
- ② 職員が時代の変化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、職員の適性或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 育児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。

三重県職員人づくり基本方針（中間案） 5 重点取組事項

(5) 若手・中堅職員の能力開発

① キャリア形成期間における人材育成の重視

人事異動方針では、「新規採用後、8～10年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」と明記されており、あらためてこの方針を徹底し、職場での教育を重視する。

三重県職員人づくり基本方針（中間案） 5 重点取組事項

(3) 職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度

② スペシャリストコースの拡充

県民の皆さんのニーズに的確かつ迅速に応えるため、スペシャリストコースを拡充し、時代の変化に対応できる高度な専門性を備えた職員の育成に取り組む。

ア 部マイスター制度の新設

複雑化・高度化する業務の的確な遂行を図るため、1つの部局の経験を長く積むことにより、より業務に精通した職員を養成することを目的とした部マイスター制度を新設する。部マイスターに認定された職員は、一定期間、1つの部局内を異動するものとし、原則、他部局への異動はしない。

三重県職員人づくり基本方針（中間案） 5 重点取組事項

(4) ベテラン職員の知識・経験の活用

② 新たな職の設置による意識の向上

所属長の総括的業務の補佐、業務のチェック、職員の人材育成等の役割を担う新たな職を設置することにより、段階的な人材育成に取り組む、職務遂行にあたる職員の責任感や意欲の向上を図る。

三重県職員人づくり基本方針（中間案） 5 重点取組事項

(3) 職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度

③ 多様な組織との人事交流の推進

職員の視野と経験の幅を広げ、柔軟な発想力と県民と共感できる感性を持ち、自ら行動することができるよう、国・他県・市町・民間企業などとの人事交流に積極的に取り組む。