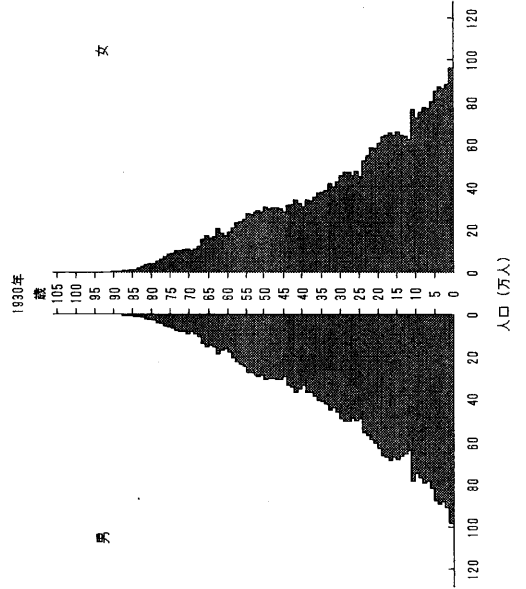


人材能力開発に向けた課題について

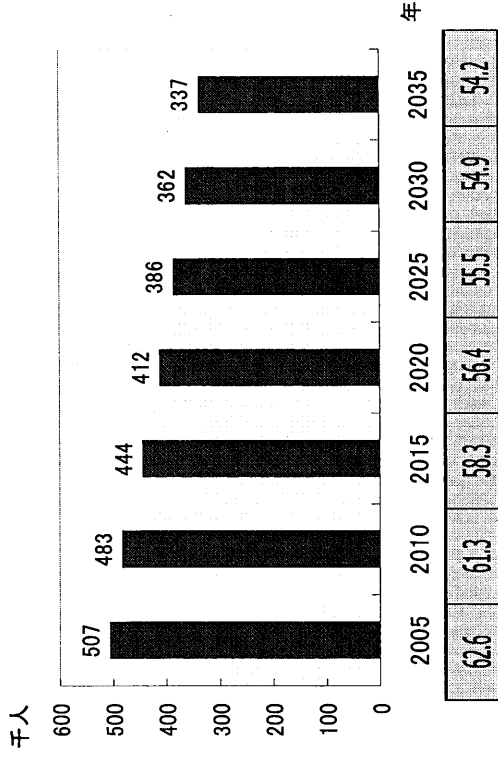
- 1 社会情勢
- 2 徳島県の状況
- 3 人材能力開発の取り組み

1 社会情勢

■人口ピラミッド（全国）の推移



■徳島県の生産年齢人口（15～64歳）の将来推計



全人口に占める割合(%)

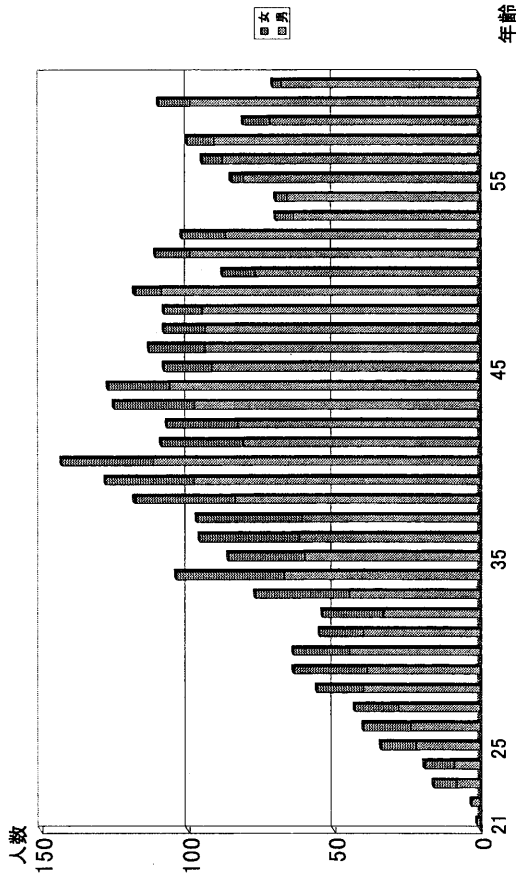
■制度の見直し

人口減少、少子高齢化社会等への対応

- 年金制度改革
年金の支給開始年齢の引き上げ
保険料の段階的な引き上げと給付水準の漸減
- 改正高齢者雇用安定法
「定年延長」「継続雇用制度」「定年の定めの廃止」
- 改正パートタイム労働法
パート労働者と正社員の均衡のとれた待遇確保
同一労働、同一賃金の原則確立が課題

2 徳島県の状況

■ 年齢別男女別職員構成（知事部局）



■ 具体的な取り組み

研修制度の充実

- 「キャリアデザイン研修」創設、単位制の導入

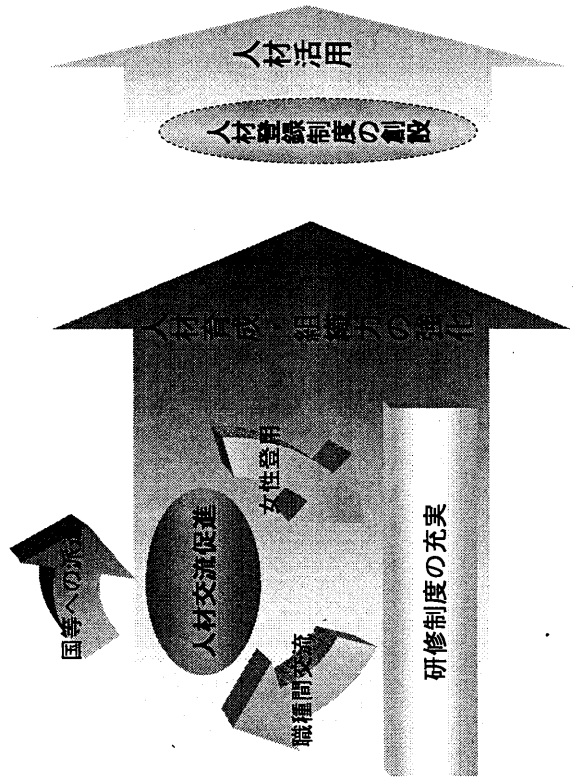
人材交流促進

- 職種、職域にこだわらない職種間交流の推進
- 特定の業務、職を対象に配置希望を募る庁内公募制度
- 職域の拡大、能力開発、係長以上のライン職への登用等による、女性職員の能力活用

人材活用

- 県立総合大学校における人材登録制度の創設

3 人材能力開発の取り組み



■ 今後の取り組み課題

■ 頑張りに報いるシステムへの転換

職員一人ひとりの勤務意欲を高め、その能力を最大限に発揮する「人事システムの構築」

ライン、スタッフそれぞれのプロフェッショナルを育成する「人事の複線化」能力や実績に基づく「人事評価制度」など

■ 多様な人材の活用

庁内では得難い専門性を備えた人材の登用
県職員OBの知識や経験を活かした地域貢献の仕組み

「再任用制度」「非常勤特別職」の見直し
「官民交流促進の仕組み」づくりなど