

人材能力開発の取組みについて



人材能力開発についての意見書より



- 1 「組織体制」「職制」
 - 組織、指揮命令系統の簡素化
 - 計画的、戦略的な人材育成
 - 専門家(スペシャリスト)の育成・明確化

- 2 「人事制度」「研修制度」
 - 人事評価制度の導入、分限・懲戒制度の厳格化
 - 計画的、組織的な人材育成・研修の実施

- 3 「社会貢献できる仕組み」
 - 人材交流システムの創設

組織機構再編に当たっての基本的視点



厳しい行財政改革を進めていく中で
「行政課題の多様化・高度化」に的確に対応



- スピード感ある対応が可能となる執行体制の整備
- 大幅な人員削減を踏まえた
組織執行力の維持・強化
- 高度な専門性を備えた人材の育成

3

「組織体制」



関連する課の連携が特に重要な分野から順次「局制」を導入

- 「県民くらし安全」
消費者の視点でより強い指導力を発揮するための体制
- 「ブランド戦略」
農林水産物の生産振興から高付加価値化まで一体的に推進
- 「道路」
維持管理、新規投資など道路全般の諸課題に一元的に対応
など



必要な権限を局長に集中し
よりスピード感を持った施策を展開

7



「職制」

- 特命事項を所管している「理事」、「副理事」、「参事」等スタッフ的な管理職を原則廃止し、「部局長」等へ一元化
- 「課長補佐」職以下の職制の段階的見直し
各課の「総括課長補佐」を「副課長」に
担当制の中で、責任の所在を分かりやすく示し、
各自の意欲が高まるよう検討



職責の明確化、職員の総戦力化



「専門職の育成」

- 専門職養成コースの創設
「財務・監査」「法務・訟務」「年金・給与」「税務」
「情報システム」「生活福祉」「児童相談」
「企業支援」「用地補償」の9分野について
職員(課長補佐以下)を公募
- 専門的知識、経験を活かし指導助言を行う職の新設
専門監(課長クラス)
主任専門員(課長補佐クラス)
専門員(係長クラス)

6

「人事制度」「研修制度」

- **意欲(モチベーション)を高める評価制度の運用**

職員表彰制度の拡充、勤勉手当への反映

- **分限・懲戒制度の厳格化**

職員の懲戒処分等に関する公表基準の改定

「懲戒処分指針」の策定

職員が法令等に違反した場合の責任の明確化

職員の不祥事の未然防止を図るため「勤務態度不良」等の場合の

処分基準を規定

- **職員資質のさらなる向上**

専門職養成コース対象職員の研修派遣制度の新設

新人職員指導員(メンター)研修制度の導入

法令遵守(コンプライアンス)意識向上研修の充実

研修内容の見直し(階層別研修、単位研修など)

「社会貢献できる仕組み」

企業、団体、行政機関、教育機関など

求人登録 / 情報提供等

チェック機能

とくしま”人財”バンク H20.12月～運用

- **県OBの活用**

県退職者及び企業・団体等の人材・求人情報の集約化(データベース化)、
照合・紹介(一元的マッチング)

- **地域人材の活用**

県審議会委員等の有識者、県立総合大学校人材登録システムの連携・活用

- **透明性の確保**

「とくしま未来創造プラン推進委員会」において、運用状況を定期的に報告

情報登録

県退職予定者、地域リーダー、審議会委員等



人材能力開発の取組みについて

平成21年2月

9