

7 人材の育成・活用

時代の変化に伴い、多様化、複雑化する行政需要に的確に対応し、効率の高い行政を推進するため、職員一人一人の能力、意欲を最大限に引き出す必要があります。

このため、県民の期待と信頼に応えられる人材を育てるという視点に立って、人事管理及び研修への取組を充実します。

さらに、年功制の枠組みにとらわれず、**成果重視の評価制度の導入や積極的な人事交流の促進を図るなど、職員の意識改革を図ります。**

また、組織を活性化、効率化するため、**民間からの登用や、任期付任用制度、高齢者の再任用など様々な形での人材活用に努めます。**

(1) 人材育成の推進

【見直しの視点】

多様化、複雑化する行政需要に的確に対応し、過去からの慣習にとらわれず、広い視野と高い専門性を備えた積極性、創造性のある職員を育成します。

政策形成能力、管理能力、専門能力などを高め、実際にそれらの能力を業務上で発揮することができる職員を育成します。

【平成 16 年度までに実施・着手する事項】

平成 11 年度に策定した「職員研修ビジョン」の趣旨に沿い、**受身ではない主体的な研修 現場の OJT 政策形成能力・管理能力を高める研修 業務に役立つ研修 人事管理と連動した研修を進める。(毎年度)**

(2) 人材の活用

【見直しの視点】

能力、成果重視の人事制度を導入し、職員の意識改革を促し、やる気を喚起する取組を進めます。

県行政全体の方向性を意識して仕事ができる人材を育てるため、部局間、本庁と地方機関の間などで、積極的な人事交流を行います。

民間からの多様な人材の登用や任期付任用制度、高齢者の再任用制度の導入など柔軟な人材活用を検討します。

職員が大切な人材(人財)であるという認識を持ち、職員の心身の健康の保持・増進について十分に配慮します。

【平成 16 年度までに実施・着手する事項】

職員に幅広い知識・経験を習得させるとともに、高い専門性を備えた職員を育成するため、平成 13 年度に導入したジョブローテーション制度をより充実し

たものとする。(毎年度)

男女共同参画社会の進展に合わせ、引き続き女性登用の促進を図る。(毎年度)

職員の健康状態は、本人の問題のみならず、組織全体の効率性にも多大な影響を与えることから、職員の心と体の健康管理に努める。(毎年度)

能力や仕事の成果を評価する新たな人事評価制度を導入する。(平成14年度)

高齢者の再任用制度を導入する。(平成14年度)

任期付研究員制度を導入する。(平成14年度)

【平成20年度までに検討・実施する事項】

組織、人事の硬直化を解消するため、任用職種のあり方を検討する。

組織を活性化するため、民間経験者の採用、任期付任用制度の導入など多面的な人材の活用を検討する。