

- 将来を見据え、時代の変化に対応した人事制度の構築や人事管理方策を展開していくために、中長期的な視点から人事施策に関する基本認識や今後の対応の方向性を示すもの。本方針に基づき、毎年度、定期人事異動にあたっての考え方や進め方を策定

I 人事施策を取り巻く環境の変化と課題

職員の年齢構成の偏り、職位別の職員比率の変化

- 中堅層職員の不足と若手職員の増加
- 技術・ノウハウの継承懸念

女性職員の増加と女性登用

- 女性職員の割合は増加傾向
- ライフステージにあわせて働き続けられる職場環境づくり

高齢期職員の増加と能力発揮

- 国による定年引き上げの検討
- 高齢期職員の能力を最大限引き出す施策

多様で有為な人材の確保

- 労働力不足、雇用の流動化
- 有為な人材の確保と定着

長期療養職員等への対応

- 長期療養職員の割合が増加傾向
- 職場全体の士気、若手職員の人材育成への影響

働き方改革の推進

- 時間外勤務の上限規制
- ICTの活用による業務改革、仕事と家庭の両立、長時間労働の是正

多様な行政ニーズへの対応

- 頻発する大規模災害への対応
- 多様なニーズに的確に対応できる組織体制

II 道がめざす人事施策の基本方向

「高い専門性を有する職員」を育成する人事

専門性の高い人材の育成

幹部職員の計画的養成

年齢や性別を問わず、職員の意欲・能力を引き出す人事

若手職員の早期育成

女性職員の活躍促進

高齢期職員の能力発揮

公平・公正な人事

能力実績主義の徹底

III これまでの取組と今後の対応

専門性の高い人材の育成

- ・特定の行政分野を基軸とした人事異動
- ・「各部（局）人事基本方針」の策定と「専門人材育成研修」の実施
- ・キャリア申告制度の導入
- ・行成分野選択制度（行政分野申告制）の導入
- ・行政分野選択型庁内公募の導入
- ・行政分野選択制度（任意選択制）の導入検討

若手職員の早期育成

- ・若手職員への研修の強化
- ・若手職員のサポート体制の充実
- ・年齢構成を踏まえた職員採用
- ・道職員活躍事例集の作成

幹部職員の計画的養成

- ・早期人材育成プログラムの導入
- ・幹部候補者の早期選抜・育成の仕組みづくり

女性職員の活躍促進

- ・女性職員の活躍事例集の作成
- ・昇任管理におけるポジティブアクション
- ・育児休業代替制度の導入
- ・女性職員メンター制度の導入
- ・女性職員支援室の設置
- ・男女バランスに配慮した人事配置の促進
- ・特定事業主行動計画に基づく取組み

高齢期職員の能力発揮

- ・再任用職員の役付任用と地方勤務の促進
- ・再任用に向けた事前研修の実施
- ・道庁版再任用制度の構築

能力実績主義の徹底

- ・人事評価制度の整備
- ・職員表彰の積極的な運用
- ・分限降任・希望降任制度の導入
- ・勤務実績不良等職員への指導強化

その他

- ・地域重視の人事配置（ホームグラウンド人事）
- ・組織力向上に向けた組織編成や職員構成の検討
- ・多様で有為な人材の確保
- ・採用困難職種の人材確保
- ・障がい者雇用の推進