

愛媛県人材育成方針（24年3月改定）の概要

1 人材育成の取組みの背景

(1) 職員が置かれている現状（新たなステージに立った県政）

県政を取り巻く状況
わが国が諸課題に直面する中、地方分権型システムへの転換が求められており、自主・自立の覚悟での県政運営が必要
愛媛の未来づくりに向けた取組み
こうした時代の変革期の中、愛顔あふれる愛媛県の実現を目指す未来づくりプラン「新長期計画」を策定
行財政の改革に向けた取組み
新長期計画の下支えとなる「財政健全化基本方針」や「新行革大綱」を策定
職員が共有すべき県政運営の姿勢
新行革大綱等の「挑戦」「連携」「創造」の3つの柱を県政運営の姿勢として共有

(2) 人材育成方針の趣旨

- ・分権型社会を見据え、自主自立の覚悟で、新たな施策の展開と、行財政改革の両立を図るためには、政策立案能力の強化などによる今後の県政の担い手となる人材の育成が急務
- ・このため、求められる職員像や5つの意識改革、職員研修、人事管理システムなどを、県政の新たなステージに立ち、総合的に進めるため、人材育成方針を改定
- ・今後、人材育成の成果を検証、定期的に見直し

2 求められる職員像（能力・資質・取組み姿勢）

別紙を参照

(1) 高い使命感と倫理観・遵法精神を具えた職員

全体の奉仕者であることを自覚、高い使命感と倫理観の保持。法律や社会規範の遵守、公正・公平な業務執行

(2) 県民の目線に立って考え、自ら行動できる職員

県民目線に立った県民主体・行政参画の理念、基礎自治体重視・市町連携の意識、現状に甘んじることのない自立的な行動

(3) 経営感覚を身につけた職員

前例主義や縦割り行政からの脱却に向け、スピード意識、コスト意識、説明責任意識などの経営感覚、常に問題意識を持ち改善・改革を行っていく姿勢

(4) 創造的な施策を立案し実行できる職員

地方分権の時代に自主・自立を基本とし、挑戦的に新たな施策を提案・企画するとともに、PDCAサイクルを実施

(5) 5つの意識改革を実践する職員

これらの職員に求められる能力・資質・姿勢を、個々の特性に留めることなく、5つの意識改革により、職場の政策課題の解決に向けて実践で活かす

困難な課題に、“スピード感”を持って、“前向き”に取り組み、“結果を追求”する実践型職員

3 人材育成の視点

(1) 個々の職員に応じた多様な能力開発

政策立案型行政への転換に向け、職員の意欲に応じて必要な能力を伸ばす研修への移行と、職責に応じた政策立案能力の強化に向けた研修機会の拡充が必要

(2) 職場における人材育成意識の醸成

管理職は組織内の人材育成を重要な役割と認識し、必要な指導助言、研修参加や自己啓発の奨励、実践における意識改革の徹底など意識の醸成を図ることが必要

(3) 意欲・能力を活かす人事管理や組織づくりの推進

職員の能力を最大限に発揮させ、組織を活性化するためには、能力等を重視した人事管理の運用や、創意工夫や企画力を活用する組織づくり、幅広い経験を有する人材の育成が必要

4 職員研修のあり方

(1) 研修所研修

職場を離れ集中的に研修に専念でき、必要な知識や技術を体系的に習得できる研修所研修は、継続して人材育成の中核と位置付け

階層別研修の実施

それぞれの職位ごとの基礎的な能力や資質に関して効果的な研修を実施

ステージアップ研修の実施

各ステージにおいて、次の職位で必要とされる課目を、職員が選択し受講することで必要とする能力の開発を実施

時代潮流に沿った研修の拡充

職員の政策立案能力の向上のための研修メニューの拡充、市町との連携意識の向上や市町職員の人材育成支援のための合同研修の実施

(2) 職場研修

日常の仕事を通じた知識、技術等の向上や指導ができる職場研修について、能力開発の評価などを通じた意識の醸成。業務執行リーダーによる効果的な人材育成を期待

(3) 自己啓発支援

職員が自己啓発に取り組みやすい職場環境の整備、自己啓発型研修の実施、自主的な政策研究活動などを支援。ボランティアや地域活動への参加意識を醸成

5 職員の意識改革の徹底と実践

5つの意識改革について、啓発研修の実施などあらゆる機会を通じて周知徹底を図る。管理職は、自ら率先して意識改革を実践するとともに、部下職員の業務遂行時の実践を常に意識し、必要に応じて改善を指導

6 能力、意欲を活かす人事管理システムへ



6 意欲・能力を活かす人事管理システムの推進

(1) やる気を引き出す人事管理システム

課長級の昇任試験制度の実施

組織の中核である「課」が政策課題に迅速に対応するため、面接重視の昇任試験を実施し、意欲、能力のある職員をそのリーダーとなる課長級職員に積極的に登用能力・業績・意欲を重視した評価と反映

意欲、能力のある職員の活用により組織を活性化するため、公平性などの高い的確な評価により、努力した職員が報われる人事配置、能力の高い職員の登用、能力・実績主義に基づく給与制度運用を実施。また、成績が良好でない職員は、職場研修や分限処分などにより適切に対処

研修等の能力開発と人事管理との連携

職員の研修や自己啓発などの能力開発の実績を把握し、人事管理とも連携管理職の管理能力の向上

管理職は、本方針を十分理解するとともに、自身が資質向上と意識改革に取り組む必要があるため、研修を実施し、管理能力や評価能力を向上

働きやすい職場環境づくり

職員が意欲を持って業務を遂行し、遺憾なく能力を発揮するため、子育て支援、年休取得促進、超勤縮減などを進め、家庭生活と両立できる職場づくりを推進

(2) 創意工夫や企画力を発揮できる組織づくり

政策立案型で機動的な執行体制づくり

課長級昇任試験の実施や、主幹級をリーダーとした機動的な執行体制の拡充により、「課」を中核とした政策立案型の組織体制を構築。スタッフ職の新設やプロジェクトチームの活用により部局横断的な課題に機動的に対応。対外的に打って出るとともに、スピード感を持って成果を追求するマネジメント機能を強化

簡素で効率的な組織づくり

限られた人材を最大限に活用して機動的かつ柔軟に対応できる体制を整備。市町との連携などにより総合力を発揮する組織へと進化

(3) 幅広い人材の育成と活用

派遣研修による人材の育成

国や国際関係機関、民間企業への派遣の推進により、高度な専門知識や国際感覚、民間ノウハウを身につけた人材を育成し、その能力や人脈を積極的に活用して地域間競争に打ち勝つ施策を展開

市町や他県との人事交流の促進

基礎自治体重視の理念の下、市町との相互交流を進め、連携施策の創出と併せて、交流職員が絆となって「チーム愛媛」としての連携を強化。広域行政のあり方の検討も視野に入れ、四国各県や近隣県との相互交流を推進

将来を担う優秀な人材の確保と育成

若手職員のチャレンジ精神や前向きな発想を組織の活力とするため、優秀な人材を積極的に採用する機会を拡充するとともに、研修等を通じて将来を担う人材を育成

専門的な知識・経験を有する人材の活用

新たな政策課題に対応するため、専門性や経験を有する分野において、即戦力となる任期付職員や再任用職員を有効に活用