

これまでの議論の整理【概要】

1. 職員を取り巻く環境の変化と組織・人材改革の位置付け

- 人口減少、少子高齢化等に伴う社会経済情勢の急激な変化
- 地方分権の進展、地方創生への取組み
- 厳しい財政状況
- 地方公務員法改正に伴う人事評価制度による人事管理の要請

- * 地域間競争を勝ち抜く
- * 最少の経費で最大の効果を挙げる

組織生産性向上に向けた
組織・人材改革の取組み

2. 組織・人材改革の課題と取組みの方向性

(1) 組織人材マネジメントの高度化

【現状・課題】

- ・ 職員数の減少
- ・ 「室」から「班」への移行
- ・ 職制見直し
- ・ 雇用形態の多様化
- ・ コミュニケーションの変容 等

【取組みの方向性】

- ① 管理職のリーダーシップの発揮
- ② 班長等のマネジメント力の向上
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進
- ④ 多様な職員の力を活かした組織マネジメントの展開
- ⑤ 任用形態の異なる職員の定員管理手法の確立

(2) 個々の職員の能力向上

【現状・課題】

- ・ 中堅職員の組織管理経験の機会の減少
- ・ 部下職員の育成環境の変化
- ・ 大量退職に伴う技術継承
- ・ 地方分権と現場ニーズの把握

【取組みの方向性】

- ① OJTによる人材育成
- ② 計画的な配置換えによる人材育成
- ③ 職務に対する意欲と働きがいの醸成
- ④ 高齢期職員の人材育成とノウハウの継承
- ⑤ 人材育成方針の見直し

(3) 職員の意欲や能力を引き出す制度環境の整備

【現状・課題】

- ・ 法改正に伴う人事評価制度の見直し
- ・ 職員研修制度のあり方

【取組みの方向性】

- ① 人事評価制度について
- ② 職員研修制度について
- ③ 体制の整備

3. 改革を進めるに当たって

- ① 総合的に取組みを進めること
- ② 県民福祉の向上につながる改革であること
- ③ 継続的に改善に取り組むこと