

実施項目	(30) 組織の活性化	担当部課 (室)名	総務部人事課
------	-------------	--------------	--------

1. これまでの取組状況および課題

定数削減に取り組む中であっても、専門性や実務能力を備えた人材を確保し、県の担うべき役割を果たしていくため、総合土木職や環境行政職の新設、受験上限年齢の引き上げ、人物重視による採用試験方法の導入など、これまで様々な対応を行ってきた。

また、OJTや政策研修センター、各部局での研修を通じ、専門知識の習得など人材育成にも取り組んできた。

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

スリムで効率的な組織体制を整備しつつ、県の担うべき役割をしっかりと果たすため、高い専門性と実務能力を備えた人材を確保できるよう、継続的な採用、人事管理、人材育成に取り組むとともに、早期退職制度を活用することにより新陳代謝を図り、安定した組織力の保持と組織の活性化を行う。

(2) 具体的な取組

ア 職員の専門性と実務能力の向上

OJTを通じた専門性の取得や自己啓発を支援するとともに、大学院や自治大学校等の教育・研修機関への派遣により専門的な知識、技術の習得を図る。得られた専門性や実務能力が発揮できるよう適材適所の人事配置を進める。

イ 新規採用者の継続的な確保

厳しい定数事情にあっても、一定数の新規採用者を確保し新陳代謝を図ることにより、組織の活性化を図る。

ウ 早期退職者制度の活用

新陳代謝を促進し組織の活性化を図るとともに、併せて退職手当の平準化、人件費の抑制を図るため、早期希望退職制度の実施について検討する。

エ 高齢期雇用のあり方の検討

引き続き再任用制度の活用を図るとともに、国における定年延長に向けた制度見直しの動向にも留意しながら、今後の高齢期雇用のあり方について検討を進める。

(3) 平成27年度以降の取組の方向

高い専門性と実務能力を備えた人材を確保し、組織を活性化できるよう、引き続き適切な人事管理に取り組むとともに、定年延長等の制度改正にも適切に対応していく。

3. 具体的取組項目のスケジュール

具体的取組項目	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度
ア 職員の専門性と実務能力の向上	継続実施			→
イ 新規採用者の継続的な確保	採用			→
ウ 早期退職者制度の活用	検討			
エ 高齢期雇用のあり方の検討	定年延長に向けた人事管理の検討		→	定年延長