



キャリア選択型人事制度と 職員キャリア開発支援制度

～職員の主体性を重視した人事制度～

神奈川県総務局組織人材部人事課

目次

I 人事制度改革の取組

- 1 人事制度改革の必要性(平成22年度当時)
- 2 めざす方向性(現在)
- 3 施策体系

II 制度の概要

- 1 キャリア選択型人事制度
- 2 キャリア開発支援制度

I 人事制度改革の取組

1 人事制度改革の必要性（平成22年度当時）

平成11年6月（旧）人材育成マスタープラン策定

- ・人事評価システムの構築
- ・昇給や勤勉手当への勤務成績の反映
- ・自己啓発休職制度等の導入
- ・短期民間派遣研修の導入

2000年（平成12年）4月
「地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律（地方分権一括法）」の施行

県を取り巻く環境の変化への対応

- 地方分権の進展に対応できる能力
- 高度高齢化の進展にともなう新たな行政課題への対応力
- 行政需要の多様化と効率的な組織運営への対応

人事制度に関する課題への対応

- 職員の意欲と主体性の尊重
- 人事制度の透明性の向上
- 人材育成を重視した組織の構築

平成22年度
新たな人事
制度へ

I 人事制度改革の取組

2 めざす方向性（現在）

平成28年3月 組織・人事改革戦略 策定

令和元年7月 第2期 組織・人事改革戦略 策定

どんな組織にしたいのか（めざすべき組織像）

- 効果的・効率的に政策を推進する組織
- 互いに連携・協力し、総合力を発揮する組織
- 働きやすい職場環境が整備された組織

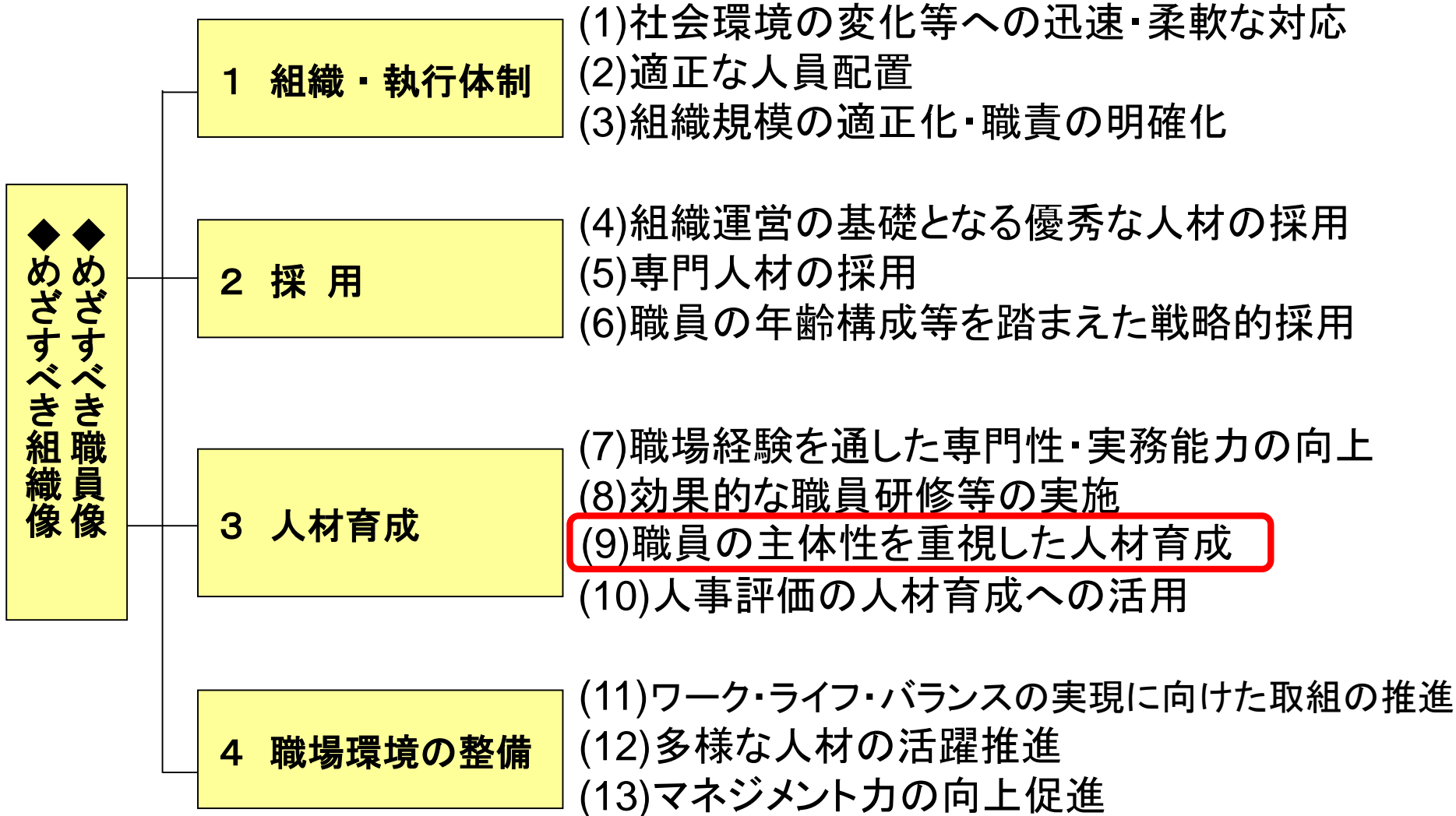
どんな職員になって欲しいのか（めざすべき職員像）

- 使命感・情熱にあふれ、県民目線に立って職務を遂行する職員
- 高い専門性と課題解決力を有する職員
- チャレンジ精神にあふれ、アグレッシブに行動する職員
- 幅広い視野と高いマネジメント能力を有し、チーム力を発揮させる職員

実現に向けた具体的な取組を展開

I 人事制度改革の取組

3 施策体系



II 制度の概要

1 キャリア選択型人事制度（平成22年度～）

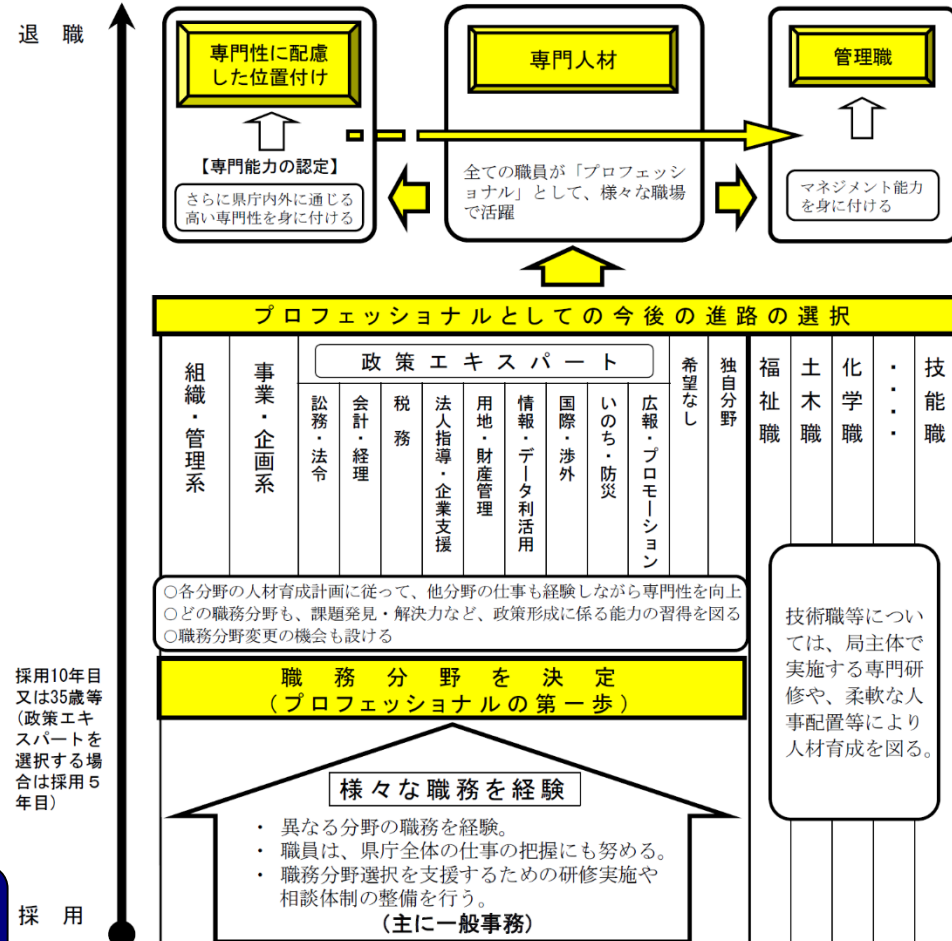
制度のポイント

- **職員が**、県職員としての自らの使命、働きがい、生きがいは何かをしっかりと考える
→ **キャリアプランシート**の作成
- 職員自らが、**能力と適性**に応じて**職務分野**を選択する
- **意欲の向上**
→ **キャリア開発**への積極的な取組
→ **職務能力の向上**
- **責任とやりがい**
→ **自ら課題を発見し解決**

専門性
課題解決力を高める

主体性
自ら考えチャレンジする

【キャリア選択型人事制度のイメージ】
～全ての職員が「プロフェッショナル」に～



県職員として充実した人生を歩んでいくために

- やりたいと思っている仕事は何か
 - 将来どのようになりたいのか
 - そのために、どのようなスキルを身につけたらよいのか
 - 仕事以外で大切にしたいことは何か
- **自分が最も県民に貢献できることは何か？**

(自問自答しながら考える)

※採用後5年目に作成、以後毎年見直し

Ⅱ 制度の概要

職務分野選択(一般事務職のみ)

【職務分野選択の時期】

- ・ 年度末で採用後10年以上経過する年度(原則)
(例外①) 年度末で35歳になる年度の方が早く到達する職員は、当該年度から採用後10年以上経過する年度までの間
(例外②) 経験者採用選考における採用者は、入庁後1～3年目の間
(例外③) 政策エキスパート 区分から分野選択を行う場合に限り、採用後5年目以降(最低2所属の経験後)に選択が可能
(経験者採用選考で採用された職員を除く→例外②参照)

【職務分野】

- ・ 12分野(6ページ右図参照)
(独自分野)

自らのキャリアの専門性、特殊性等に着目し、既定の職務分野以外の分野で能力等を発揮しようと希望する場合は、「独自分野」の申請を行う。(組織ニーズと合致する場合には認定)

【参考:一般事務職以外の職種の考え方】

一般事務職以外の職種については、職務分野を設定しない。

Ⅱ 制度の概要

人事異動の考え方

【一般事務職員（職務分野選択前）】（概ね採用から10年＝ジョブ・ローテ期間）

- ・ 様々な職務分野を経験することを主眼として、概ね3年を基準として配置換えを行う。

【一般事務職員（職務分野選択後）】

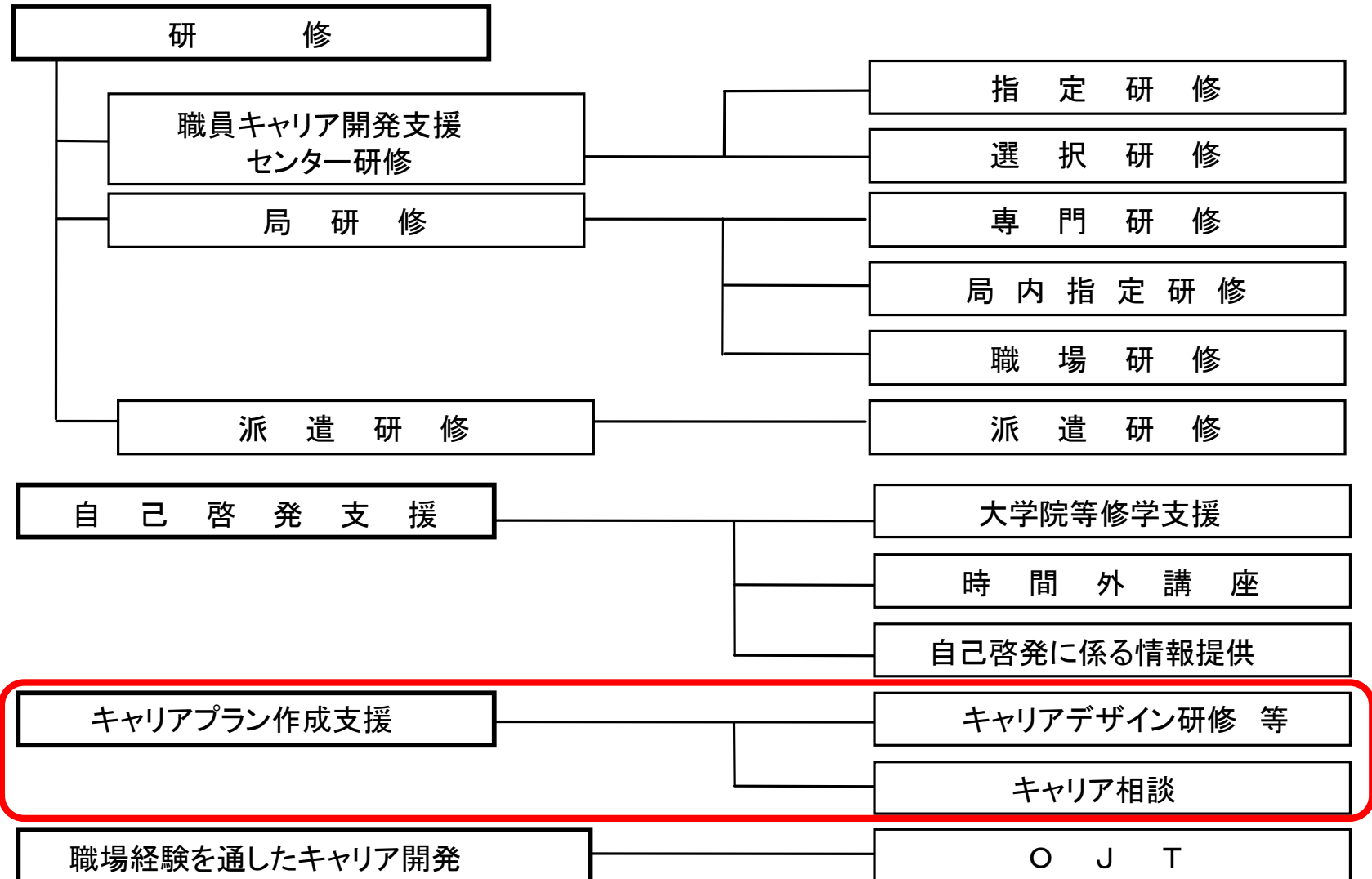
- ・ 選択した職務分野に軸足を置きつつ、職務分野以外の分野の職務も計画的に経験し、高い専門性ととともに幅広い視野の育成に努める。
- ・ 管理職の人事配置については、職務分野にかかわらず、適材適所の視点で配置する。

【一般事務職以外】

- ・ 人材育成の視点から、できる限り様々な職務を経験し、視野を広めることに重点を置いた人事異動に努める。

Ⅱ 制度の概要

2 キャリア開発支援制度



Ⅱ 制度の概要

キャリアデザイン研修等の概要

○ キャリアデザイン研修

- ・職務分野選択年度に受講（採用後10年目又は35歳等）
- ・構成は、キャリア選択型人事制度の概要（庁内講師：45分）、
キャリアの棚おろし・未来のキャリアデザイン等（外部講師：180分）

○ 職務分野に関する研修

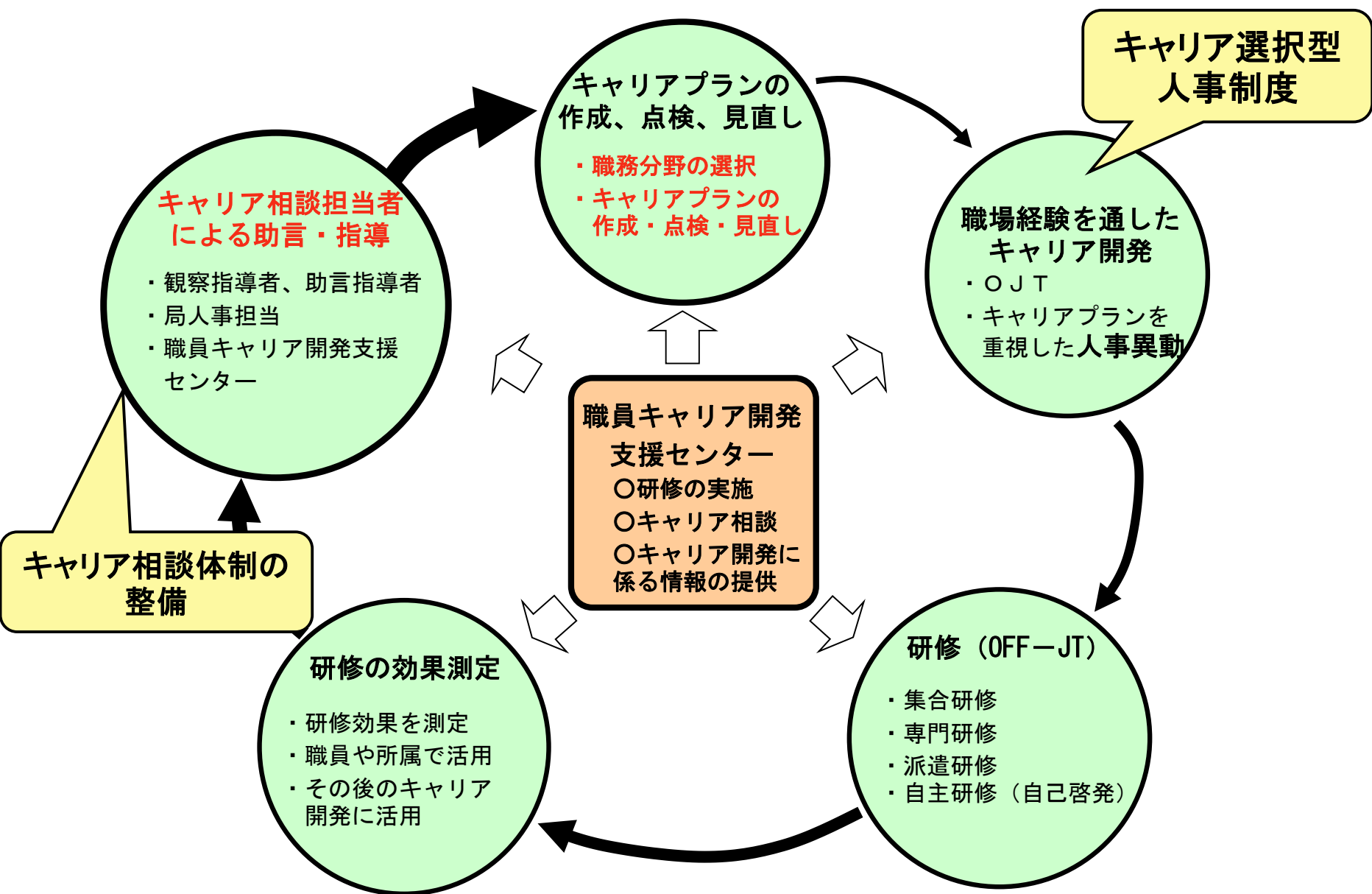
- ・職務分野選択前の職員が受講（希望すれば、分野選択後の職員も受講可）
- ・構成は、職務分野ごとに、代表的な課が事業内容等を説明
→受講者は、全分野の事業内容を聞くことができる。
（受講希望していない職員も、研修システムで資料閲覧可能）

○ キャリア相談等

- ・外部カウンセラーによるキャリアカウンセリング（任意）
→自身の強み・弱み、適性についての棚卸等
- ・職務分野選択年度に、人事担当者とのキャリア面接（任意）

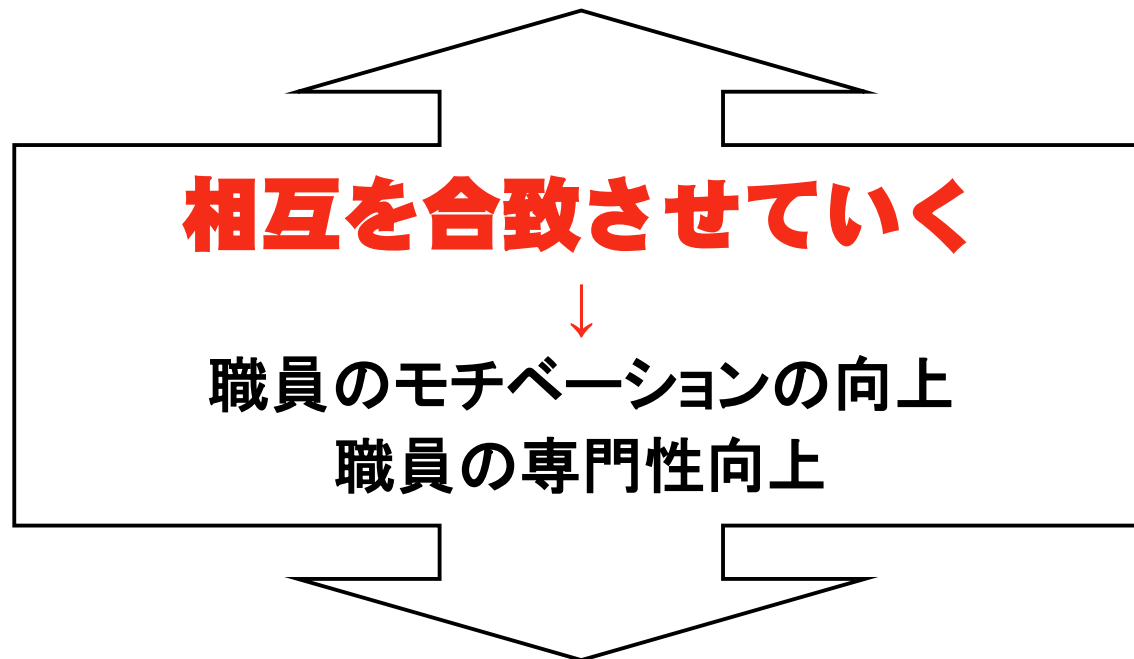
II 制度の概要

【キャリア開発支援制度のイメージ】



キャリア選択型人事制度の目指すもの

職員が、やりたい＝やりがいがある仕事



組織が職員に求めるもの

キャリア選択型人事制度の目指すもの

