

A white silhouette map of Hokkaido is positioned on the left side of the slide, set against a dark blue background. The map shows the island's outline, including its major islands and surrounding waters.

北海道の**未来**をつくる
人材の育成や採用に向けて

北海道職員 人材マネジメントビジョン

令和7年(2025年)3月
北海道 総務部 人事局 人事課

北海道総合計画

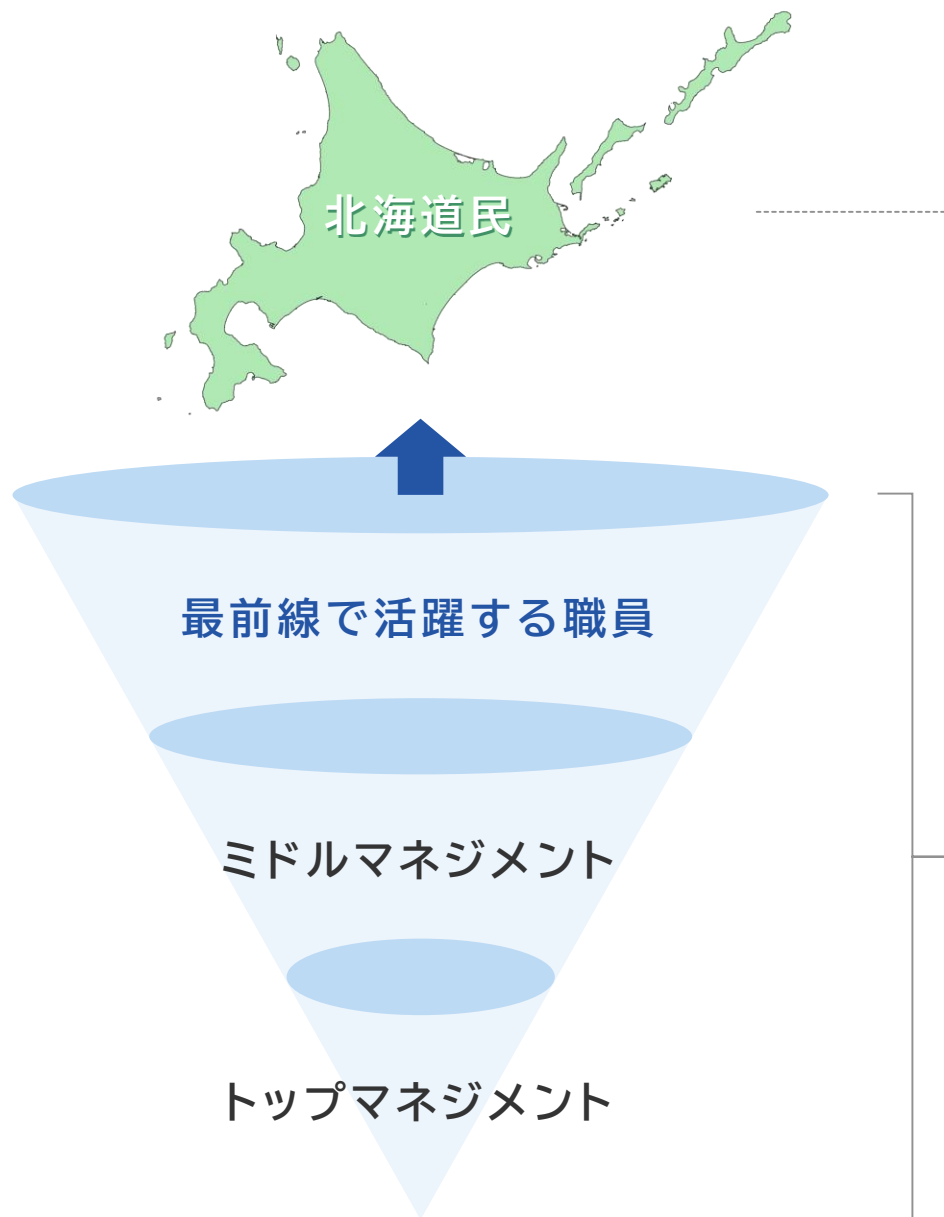


- 北海道総合計画においては、「めざす姿」として、「北海道の力が日本そして世界を変えていく」「一人ひとりが豊かで安心して住み続けられる地域を創る」が掲げられており、その実現に向けて、道民や市町村をはじめ多様な主体が連携し、共に行動していくことが重要であるとしています。



北海道職員人材マネジメントビジョン

- 私たち北海道庁も、その一員です。多くの職員を擁し、全道域をカバーする北海道庁には、先を読む力や地域を見渡す視点など、私たちならではの役割が期待されます。そのためには、職員一人ひとりが、地域とともに歩み、地域のために働き、新しい発想を大切にして、果敢に挑戦していくことが重要です。
- 道にとって貴重な「財産」である職員が、成長を実感しながら、活躍することができるよう、人材育成の仕組みを整えることに加え、多様で優秀な人材の採用に努めること、さらには、働きやすい職場環境づくりに取り組むことが必要となります。
- こうした考えに立って、全ての職員が目標とする姿「求められる職員像」を定め、その実現に向けた取組を進めるため、新たに「北海道職員人材マネジメントビジョン」を策定します。



[道庁の役割・使命]

道民の福祉の増進 (地方自治法第1条の2)

[北海道のめざす姿]

北海道総合計画

- 「北海道の力が日本そして世界を変えていく」
- 「一人ひとりが豊かで安心して住み続けられる地域を創る」

北海道職員

人材マネジメントビジョン

求められる職員像

地域とともに成長し、
北海道の未来を創る職員

もくじ

1. 策定の背景等	P04
2. 求められる職員像	P07
3. 基本的方向	P09
4. 基本的施策	P11
5. 推進期間・推進体制	P28

01

策定の背景等

■ これまでの取組

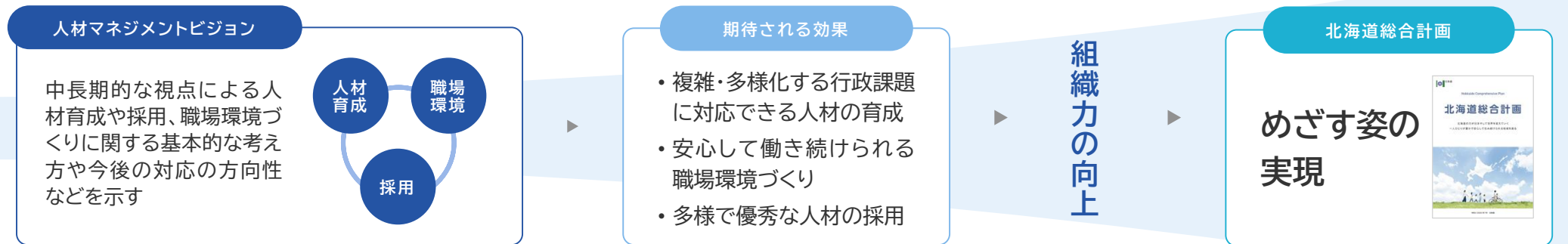
道では、平成26年(2014年)に「人事施策に関する基本方針」、平成28年(2016年)に「新・北海道職員等人材育成基本方針」を策定し、高い専門性を有する職員の育成や若手職員の早期育成などを推進してきました。

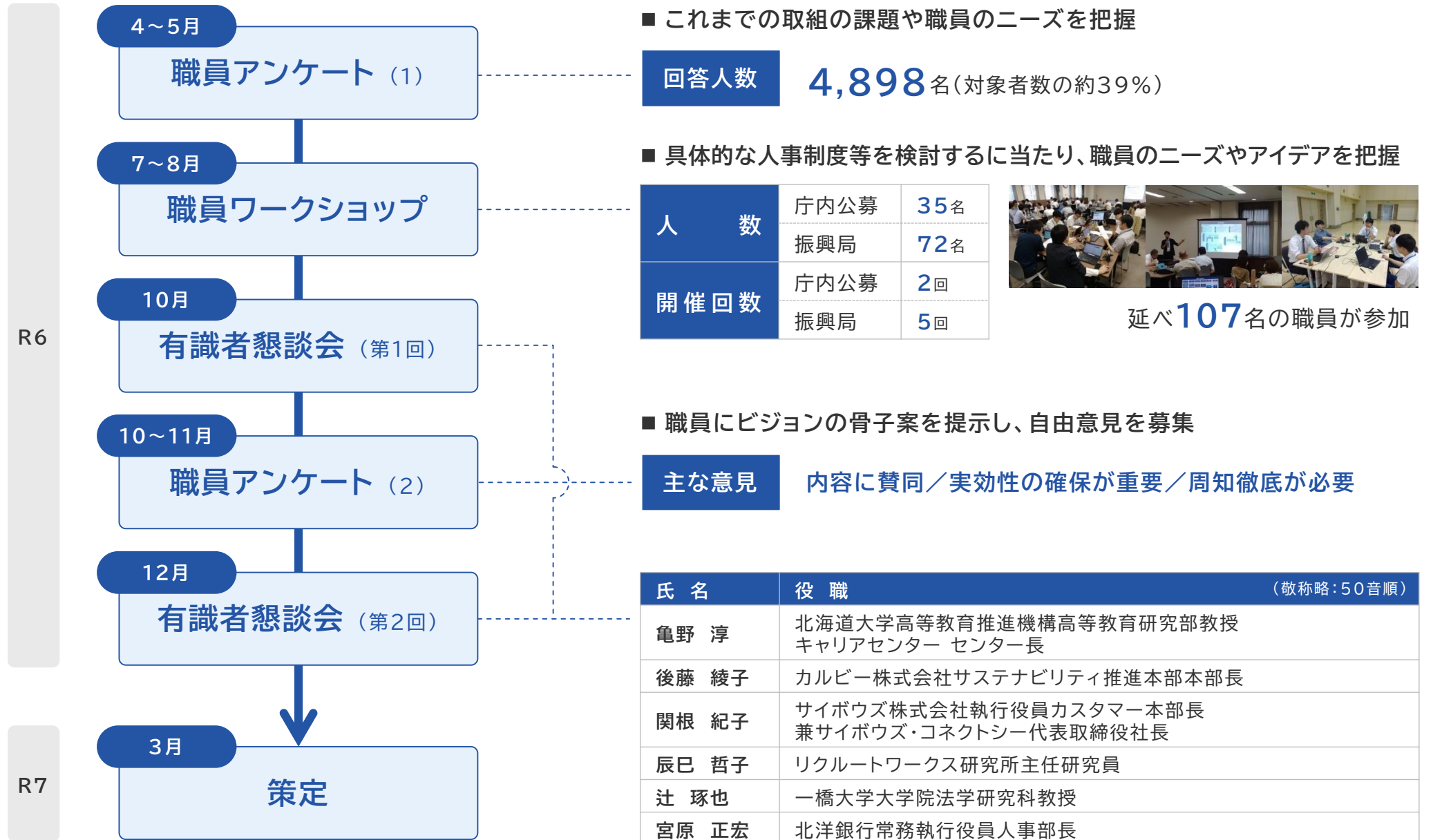
■ 公務環境を取り巻く状況の変化

- 少子高齢化の進行・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展、定年年齢の引き上げ等により、公務を取り巻く状況が大きく変化する中、国や他の自治体と同様、道においても受験者は減少しており、30歳未満の職員を中心に離職者数も増加傾向にあります。
- 今後、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約されること等が想定される中、複雑・多様化する行政課題に的確に対応する上で、職員の人材育成や採用、さらにはシニア職員も含めた全ての職員が能力発揮できる職場環境の重要性は従来にも増して高まっています。
- 国では、令和5年(2023年)12月に、平成9年(1997年)に策定した「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」を全面的に改正し、各地方公共団体が基本方針を改正等する際の新たな指針として、「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定しました。

■ 本ビジョンの位置付け

- こうした背景を踏まえ、中長期的な視点による人材育成や採用、職場環境づくりに関する基本的な考え方や今後の対応の方向性などを示す「北海道職員人材マネジメントビジョン」を新たに策定し、北海道総合計画のめざす姿の実現に寄与する人材の育成・採用を目指します。
- なお、本ビジョンは、地方公務員法第39条第3項に定められる職員の研修に関する基本的な方針として位置付けるとともに、北海道行政基本条例第22条において各任命権者の義務とされている職員の育成に関する基本方向を定めるものです。





02

求められる職員像

北海道総合計画のめざす姿の実現に向け、全ての職員が目標とする姿として、次のとおり「求められる職員像」を定めます。

地域とともに成長し、北海道の未来を創る職員

5つの
行動指針

チャレンジ

前例にとらわれず、
大胆に挑戦

プロフェッショナル

広い視野や構想力・リーダー
シップ、高度な専門的知識・
技能を持つ

ネットワーク

コミュニケーション能力、マ
ネジメント力、チームで働く
力を持つ

アクション

デジタルスキル、コスト意識
やスピード感を持ち、行動や
実行に移す

コンプライアンス

高い倫理観や責任感を持ち、
適切に業務を執行する能力
を持つ



03

基本的方向

求められる職員像の実現に向けて、人材育成のみならず、職場環境づくりや人材の採用に取り組みます。

01

高い専門性を持つ職員の育成

社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応するため、職員が積極的に自らのキャリア形成に取り組みながら、特定の分野における専門性を向上させることを重視した人材育成を進めます。

02

全ての職員の意欲向上と能力発揮

職員一人ひとりが自分の将来像を意識しながら、自己の能力やライフステージに合わせて、意欲の向上を図り、それぞれが持つ潜在的な力を発揮できる環境づくりを進めます。

03

公平・公正な人事の徹底

職員が採用から退職までを見据え、将来に展望を持てるよう、キャリアパスの見える化などを図るとともに、管理職員のマネジメント能力の向上や能力実績による人事異動・昇任管理の徹底等を通じて、職員のモチベーションの向上を図ります。

04

安心して働き続けられる職場環境づくり

多様な人材が活躍できる環境づくりや働きやすい職場の雰囲気づくり、職員のエンゲージメントの把握などを通じて、安心して働き続けられる職場環境づくりを進めます。

05

多様で優秀な人材の採用

公務の魅力の発信や採用試験制度の充実などを通じて、様々な知識やスキル、経験などを有する人材の採用に努め、将来にわたり、質の高い行政サービスの提供を目指します。

人材の育成

職場環境づくり

人材の採用

04

基本的施策

求められる職員像の実現に向けて、**5**つの基本的方向に沿って、具体的な人事施策を推進します。

高い専門性を持つ職員の育成	1. 職員研修の充実	基礎的な業務執行能力の向上、自発的学習の促進、派遣研修を通じたネットワークづくり、各部研修や専門人材育成研修の推進
	2. 専門性の高い人材の育成	ジョブローテーションを通じた職員の基盤づくり、専門人材育成型人事の推進、キャリア申告制度の充実、職種等に応じた「キャリアガイド」の作成
	3. 次世代リーダーの育成	次世代リーダー育成プログラム、若手登用の推進、政策開発能力の向上
	4. デジタル人材の育成	求められるデジタル人材像、デジタル人材の育成・採用に向けた取組、「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」の推進
全ての職員の意欲向上と能力発揮	5. 職員の定着に向けた取組の推進	新規採用職員サポーター制度、1on1ミーティングの推進、キャリア・カウンセリング制度の推進、業務執行のサポート体制の強化
	6. 地域に根ざした人材の育成	ホームグラウンド人事制度の推進、地域課題解決に向けた実践的な研修の充実、地域貢献活動の推進、市町村への職員派遣の実施
	7. チャレンジする職員を応援する取組の推進	「庁内FA制度」の導入、「庁内副業制度」の試行実施、チャレンジ目標の設定、職員の声を反映した組織風土改革等の取組
	8. 全ての職員が安心して活躍できる職場づくり	女性職員の活躍促進、障がいのある職員の活躍促進、シニア職員の活躍促進、社会人経験採用者の活躍促進
公平・公正な人事の徹底	9. 管理職員のマネジメント能力の向上	管理職員のためのマネジメントテキストの活用、管理職員のマネジメント・チェックの導入、マネジメント強化に向けた研修の実施
	10. 能力実績主義の徹底	人事評価制度の見直し、職員表彰制度の推進、降任制度や勤務実績不良等職員への対応
安心して働き続けられる職場環境づくり	11. 機動的で効率的な組織運営の推進	組織活力や道民サービスの向上、業務改革の推進、誰もが働きやすいオフィス環境の創出、組織横断的な取組の推進
	12. 職員のワークライフバランスの推進	仕事と子育て・介護等の両立支援、休暇制度の充実や長期休暇の取得促進、時間外勤務の縮減、多様で柔軟な働き方(テレワーク等)の推進
	13. こころとからだの健康づくりの推進	メンタルヘルス対策、ハラスメント対策、職員のエンゲージメントの把握
多様で優秀な人材の採用	14. 多様で優秀な人材の採用に向けた取組の推進	戦略的な広報活動、インターンシップ・道庁オフィスウォッチングの推進、採用試験制度の充実、社会人経験者採用の充実、技術系職員採用の充実、ジョブ・リターン制度の推進、任期付職員の活用

1. 職員研修の充実

職員が主体的にリスキリングやスキルアップに取り組み、キャリア形成できるよう、職務を通じての日々の研修（OJT）を通じた実務能力の向上や、高度で専門的な知識・技能の習得や派遣研修を通じたネットワークづくりなど、職員のニーズを踏まえた職員研修の充実に取り組み、全ての職員の能力の底上げを図ります。

1 基礎的な業務執行能力の向上

- 階層別研修や職場研修を通じて、文書管理、財務制度、情報セキュリティなど、職員として必要な基礎的知識の習得を図ります。
- 日々の業務を通じて行うOJT研修において、上司や先輩職員が職務執行に必要な知識や能力の向上をサポートします。
- 社会人経験者を含めた新規採用職員を対象とした研修において、道のシステムを早期に習得できるプログラムを取り入れるなどして、実践的な研修となるよう取り組みます。
- 若手職員向けの階層別研修において、期待される役割を自分ごととして理解するためグループワークをこれまで以上に設定するとともに、全ての階層別研修に適正な事務執行に係るカリキュラムを追加します。
- 本ビジョンの着実な推進に向けて、具体的な研修カリキュラム等は、毎年度定める研修計画に反映させていきます。

2 自発的学習の促進

- 職員の自発的な学習を支援するため、オンデマンド等で受講できる通信教育講座を充実するとともに、資格取得の支援や自主研究グループが活動しやすい職場風土づくりに取り組みます。

3 派遣研修を通じたネットワークづくり

- 時代の変化に即応した高度・専門的な知識・技能や幅広い視野の獲得、行政内外の関係者とのネットワークの構築、さらには将来の道政を担う次世代リーダーの育成を図るため、大学や民間企業等への委託派遣研修の推進に取り組みます。

外部委託 研修

- 自治大学校、北海道大学公共政策大学院、政策研究大学院大学等への派遣研修
- 民間企業への派遣研修

- 幹部職員についても、トップセミナーの受講、コーチング研修などの能力開発研修に加えて、民間企業への派遣研修等を通じて、組織運営のマネジメント力の向上に努めます。

4 各部研修や専門人材育成研修の推進

- 業務に必要な専門的知識や技能を習得させるために、その業務を所管する本庁の部長等が行う各部研修のほか、各部(局)の専門人材を育成する専門人材育成研修を推進します。

2. 専門性の高い人材の育成

複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応するため、職員一人ひとりが得意分野を身につけ、職員個々の能力や特定の行政分野における専門性を向上させることを重視した人材育成を進めます。

1 ジョブローテーションを通じた職員の基盤づくり

- 事務系職員は、入庁後、分野の異なる様々な業務を経験することで、自身の視野を広げ、適性を見つけます。ジョブローテーション中は、できる限り、道民に身近な業務を経験します。
- 技術系職員や医療職等の専門職員は、その職種の行政分野での人材育成を進めます。



2 専門人材育成型人事の推進（事務系職員）

- 職員としての基盤づくりを進める中で、本人の希望、能力、適性等を踏まえて、特定の行政分野で多様な経験を積むことができる人事配置（専門人材育成型人事）を進めます。
- ジョブローテーション中であっても、専門性を高めようとする行政分野が固まった段階で、業務経験のある行政分野への希望を自ら申告できる「行政分野申告制度」を推進し、より多くの職員が専門性を高められる仕組みに見直します。



3 キャリア申告制度の充実

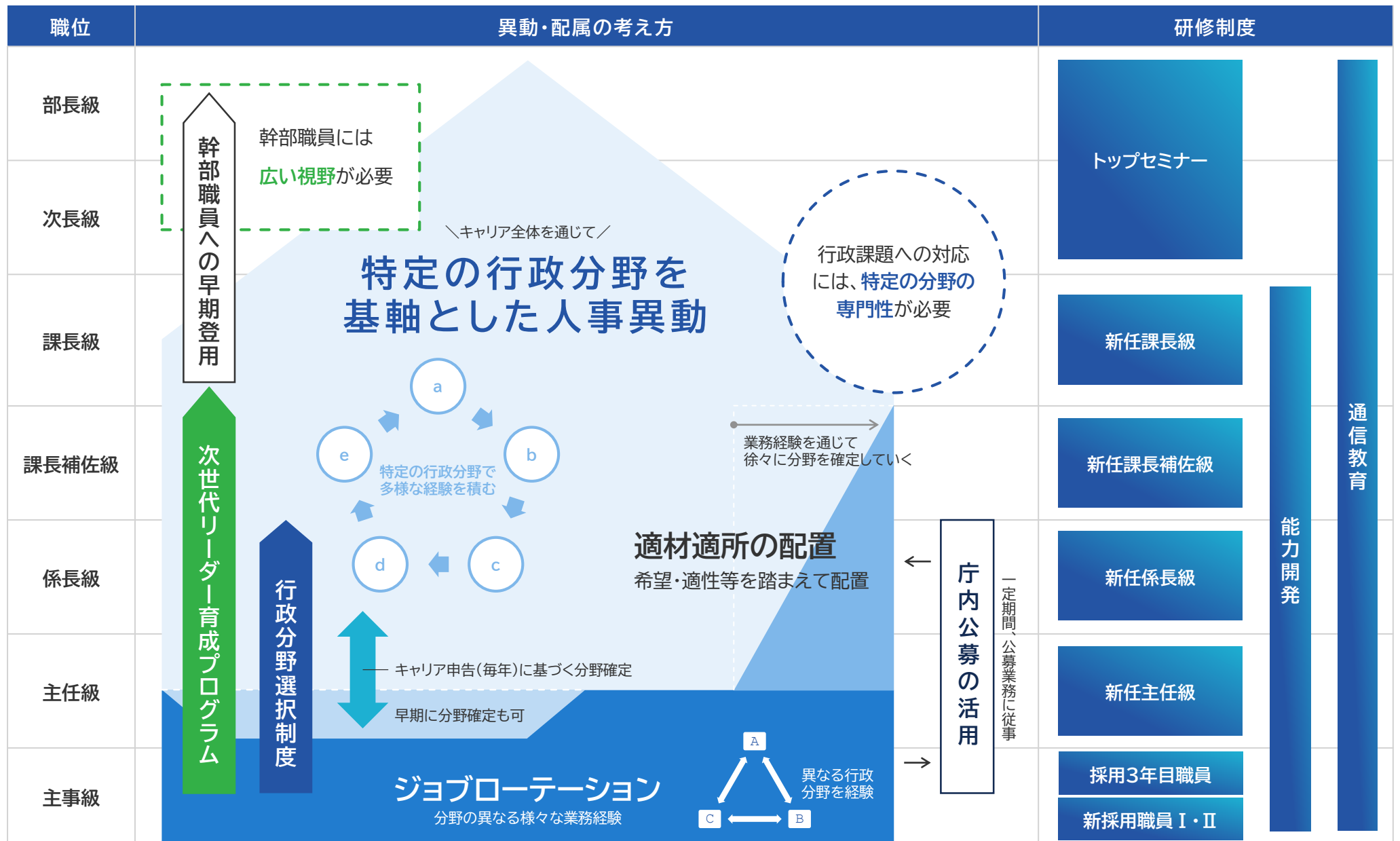
- 職員が積極的に自らのキャリア形成に取り組むことができるよう、自らが描く将来像や希望する行政分野などをキャリア・シートに記載して申告する「キャリア申告制度」を推進します。
- 今後、本制度に基づく申告を行政分野の確定に活用するなど、キャリア申告の内容をより重視した人事配置を検討します。

4 職種等に応じた「キャリアガイド」の作成

- 職員が積極的に自らのキャリア形成に取り組むことができるように、採用から退職までの異動・配属、人材育成の考え方を見える化した「キャリアガイド」を職種等に応じて作成します。

次ページにサンプルを掲載

事務系職員の例



※ 今後職種等に応じた「キャリアガイド」を作成します

若手や中堅職員は、専門人材育成型人事を基本としつつ、採用区分や学歴に関わらず、職員の意欲や能力、適性などを見極めながら、道政の全体像を捉える幅広い視野を持つ次世代リーダーの育成を行います。

1 次世代リーダー育成プログラム

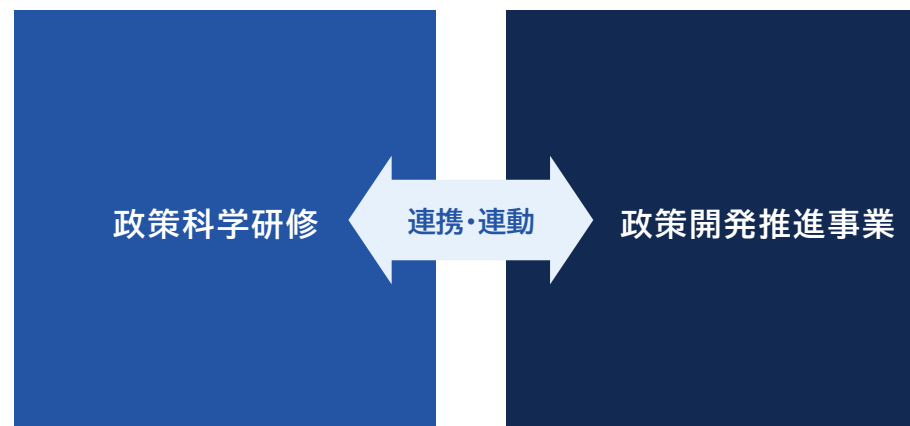
- 将来性が見込まれる職員に対し、早期から多様な経験を積ませるため、新たに「次世代リーダー育成プログラム」を導入します。
- 次世代リーダー育成プログラムの対象職員は、政策科学研修等の受講、省庁等への派遣、全庁的な調整を行う部門への配置などの人事交流、各種プロジェクトへの参画、海外でのフィールドワーク研修など、分野横断的に道政の全体像を捉える幅広い視野を持つ人材の育成に資する人事配置を行います。

2 若手登用の推進

- 次世代リーダー育成プログラムの対象職員は、早期にマネジメント経験を積むことができるよう、年齢に関わらず、人事評価に基づいて積極的に登用します。

3 政策開発能力の向上

- 次世代リーダー育成プログラムの対象職員が受講する「政策科学研修」について、「政策開発推進事業」との連携・連動を強化させ、研修効果を具体的な施策反映につなげるプロセスへリニューアルし、若手職員のモチベーション向上と組織の活性化を図ります。



4. デジタル人材の育成

デジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスを提供し、住民サービスの向上、地域課題の解決に取り組むことが求められており、全職員がデジタル力を身につけ、積極的に活用していく必要があるため、デジタル人材の育成・採用に取り組めます。

1 求められるデジタル人材像

- 求められるデジタル人材像に向けて、計画的な育成を進めます。

人材像	デジタルに親しみ、活用の道筋や効果を積極的に全道へ発信することで、デジタル活用の社会風土の醸成に寄与し、イノベーションの起爆剤となる職員
-----	--

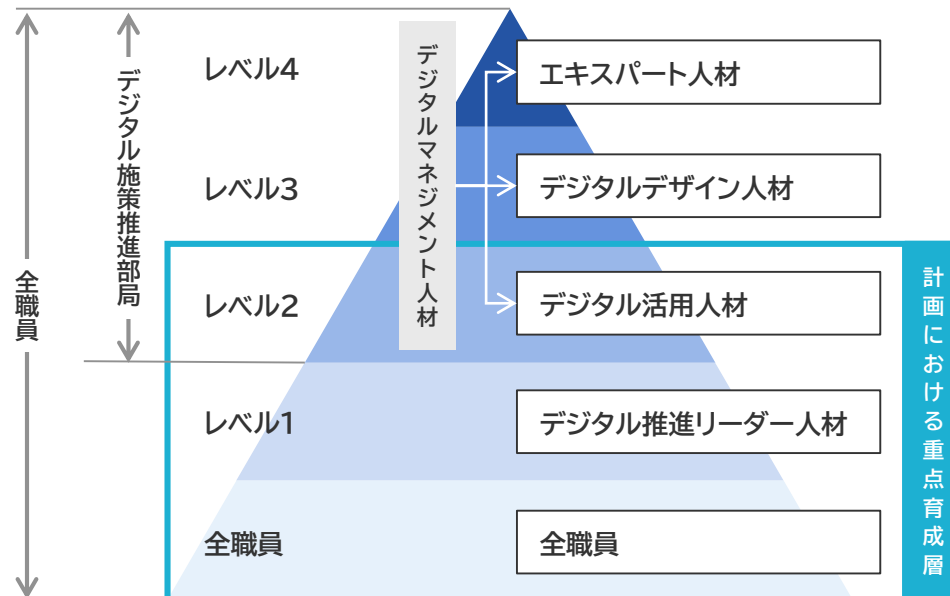
2 デジタル人材の育成・採用に向けた取組

- 求められる役割や育成の方向性等について、「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」において定め、行政のデジタル化を支える人材の育成・採用に取り組めます。
- デジタル技術の習得に向けて、職員研修や学習機会の提供を行うとともに、情報系の資格取得に向けた通信教育の補助を行います。
- デジタル技術といった業務に役立つ資格等の取得に取り組み、職務上、能力を発揮した職員については、人事評価への反映を行うとともに、デジタルの活用に関する管理職員への理解促進を図ります。

3 「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」の推進

- 「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」を本ビジョンに基づく計画として位置付け、人事当局とDX推進担当部局が緊密に連携し、デジタル人材の育成・採用に取り組めます。

【参考】「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」におけるデジタル人材のレベル区分

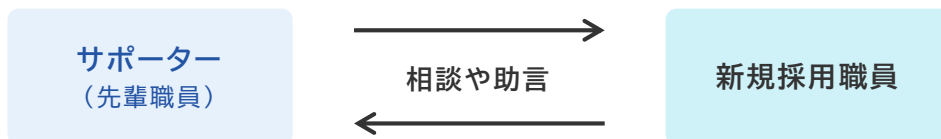


5. 職員の定着に向けた取組の推進

若手職員のサポート体制の充実や心理的安全性を確保する取組を通じて、職員が安心して働き続けられるための職場環境づくりを進めます。

1 新規採用職員サポーター制度

- 先輩職員が日常的に新規採用職員からの相談受付や助言をする「新規採用職員サポーター制度」により、組織全体として新規採用職員をサポートします。



2 1on1ミーティングの推進

- 職場におけるコミュニケーションの活性化や部下職員の心理的安全性の確保を図るため、管理職員と部下職員が定期的に対話を行う「1on1ミーティング」を推進します。

1on1の実施

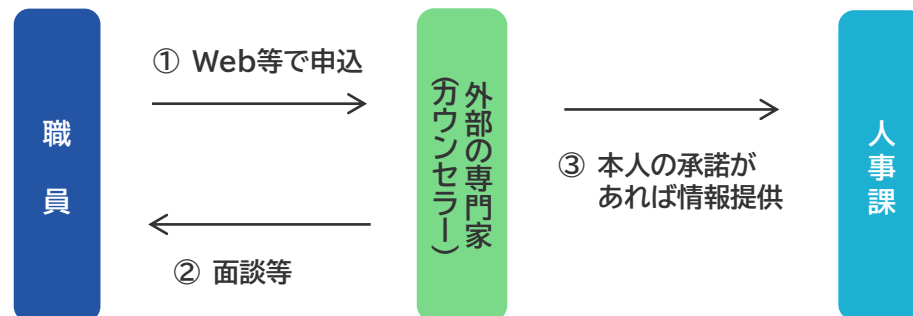
効果



- 心理的安全性の確保
- コミュニケーションの活性化
- 自律型人材の育成
- 部下職員のエンゲージメントの向上
- 管理職員のマネジメント能力の向上

3 キャリア・カウンセリング制度の推進

- 職員が仕事の進め方や自身のキャリアなどを外部の専門家からアドバイスを受けられる「キャリア・カウンセリング制度」の本格導入を検討します。



4 業務執行のサポート体制の強化

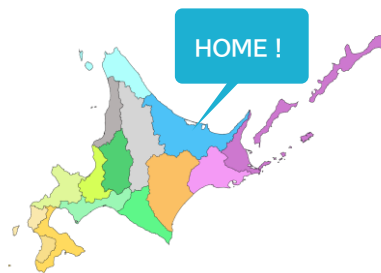
- 庁内SNSを活用し、文書事務、会計事務といった基礎的な業務について、気軽に相談できる仕組みを構築するなど、職員の業務執行を組織全体でサポートする体制を構築します。

6. 地域に根ざした人材の育成

様々な地域課題に対し、道と市町村が連携を一層強め、地域の実情を踏まえながら、その解決を図っていくためには、幅広い視野と専門性を持ち、豊富な人脈や提案力のある職員を育成するとともに、地域事情に精通した職員を各地域に配置します。

1 ホームグラウンド人事制度の推進

- 地域に密着した行政を進める観点から、職員の申し出などを踏まえ、生まれ育った地域や勤務経験のある地域など、関わりの深い振興局を「ホームグラウンド振興局」とし、当該地域を拠点とした人事配置に努める「ホームグラウンド人事制度」を推進します。



3 地域貢献活動の推進

- 職員自身のキャリア形成や地域振興・地域課題の解決といった観点から、公務遂行への影響や公正中立の確保にも十分留意しつつ、兼業の許可基準を明確化し、職員が自らの空いた時間を活用して社会活動や地域活動など地域貢献活動へ参加しやすい環境を整備します。

事例：日高振興局の取組（概要）

地域の一次産業における副業やSNSによる魅力発信の活動を通して、地域貢献に取り組む「ナナイロひだかサポーター制度」を運用



2 地域課題解決に向けた実践的な研修の充実

- 本庁においては、地域資源の掘り起こしを通じて、地域の活性化を図る研修を実施するとともに、市町村職員のほか民間企業社員と共通する地域課題の解決に向けた合同研修を実施し、官民協働の意識共有やヒューマンネットワークの構築を図っていきます。
- 各振興局においては、それぞれの地域課題に応じた独自研修などに取り組み、市町村との結びつきの強化や地域の理解促進を図っていきます。

4 市町村への職員派遣の実施

- 地域課題の解決や地域の活性化に向け、道と市町村との連携・協働による取組を進めるため、引き続き市町村への職員派遣を実施します。

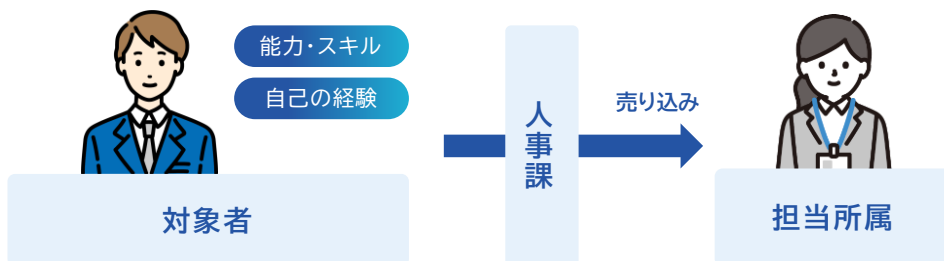
7. チャレンジする職員を応援する取組の推進

前向きに挑戦する職員の意欲を受け止め、後押しする取組を推進し、“チャレンジする道庁づくり”を進めます。

1 「庁内FA制度」の導入

- 時代の変化に的確に対応するとともに、職員の意欲や能力を引き出すため、庁内公募を拡大し、「庁内FA(フリーエージェント)制度」を導入します。

区分	内容
一般公募型	所属が、特定の業務を選定し、求める人物像を示して募集するもの。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 取得困難な高度な資格を必要とする業務への公募 ■ 高度な知見や技能を必要とする業務への公募
庁内FA型 [新設]	職員が自らの能力やスキル、経験を自分の挑戦してみたい行政分野や業務の担当所属に売り込むもの。



2 「庁内副業制度」の試行実施

- 現所属に籍を置きながら、自らの有する資格・特技・経験等を生かして他所属の業務への従事を可能とする「庁内副業制度」を試行実施するなど、多様な経験による成長や主体的なキャリア形成を図るとともに、人的資源の有効活用により組織の活性化を図ります。

3 チャレンジ目標の設定

- チャレンジングな業務への挑戦を促すため、人事評価制度において、チャレンジ目標を設定・評価する仕組みを検討します。

4 職員の声を反映した組織風土改革等の取組

- 若手職員を含む幅広い職員から業務のイノベーションにつながる提案を募集し、優れた提案を表彰するなど、業務改革や組織風土改革の取組に職員の声を積極的に反映していきます。

8. 全ての職員が安心して活躍できる職場づくり

年齢や性別、障がいの有無、結婚や子育て、介護などの事情に関わらず、全ての職員が力を発揮できる環境づくりを進めます。

1 女性職員の活躍促進

- 「北海道特定事業主行動計画」に基づき、女性職員が、出産や育児などのライフステージに合わせながら、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくりを進め、その意欲や能力に応じて、着実にキャリアアップできる取組を進めます。

今後の主な取組

- 女性活躍推進の理解促進に向け、研修内容の充実やセルフチェックシートの実施
- キャリアアップ等の支援に向けた職員相談体制の充実

2 障がいのある職員の活躍促進

- 「北海道職員に係る障がい者活躍推進計画」に基づき、障がい者雇用の推進を図るとともに、サポート体制の構築や職場環境づくりなどに取り組みます。

今後の主な取組

- 障がいのある職員への合理的配慮を推進するため、「職員活躍・配慮等確認シート」の活用手法を見直し
- 外部支援機関と連携した相談支援体制の構築

3 シニア職員の活躍促進

- 定年引き上げに伴い、60歳以降も道で勤務する職員に向け、モチベーションの維持向上やリスキリングのための研修を充実させるとともに、若手職員が多い振興局を中心に、次世代への知見の伝承を行うことのできる職への配置を進めます。

55歳	定年引き上げに向けたキャリアデザイン研修
60歳	セカンドキャリア研修
60歳以降	庁内システムの基礎操作などリスキング研修



4 社会人経験採用者の活躍促進

- 即戦力として活躍していただくため、社会人経験採用者を対象としたC区分採用者フォローアップ研修について充実していくとともに、その能力が最大限発揮できるよう、適材適所の人事配置に努めます。

職員の育成や意欲の向上を図るため、職場のリーダーである管理職員は、その役割を十分に認識し、職員の人材育成等に積極的に関わっていくことが求められているため、管理職員のマネジメント能力の向上を図ります。

1 管理職員のためのマネジメントテキストの活用

- 管理職員のマネジメントのあり方や具体的な手法等ととりまとめた「管理職員のためのマネジメントテキスト」を活用して、職場におけるコミュニケーションの活性化や職員のモチベーションの向上など、マネジメント能力の向上を図ります。

2 管理職員のマネジメント・チェックの導入

- 部下職員が上司の行動をチェックし、その結果をフィードバックする「管理職員のマネジメント・チェック」(いわゆる「360度評価」)を導入し、ハラスメントの防止やマネジメント力の向上を図ります。



3 マネジメント強化に向けた研修の実施

- 管理職員のマネジメント力の向上に向けた研修を実施し、人事評価制度の適切な運用の徹底などを図ります。

【階層別研修】

- 新任課長補佐級
組織マネジメントと管理職員の役割、職場における人材育成等
- 新任課長級
管理職員に求められるリーダーシップ等
- トップセミナー
時代に対応した組織マネジメント等

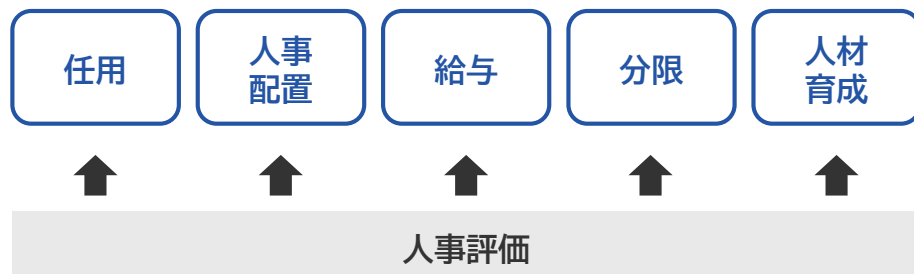
【能力開発研修】

コーチング研修、OJTスキル研修、若手職員を育成するマネジメント研修等

人事評価に基づき、「頑張った者が報われる」公正な人事を進めるとともに、能力を十分に発揮できていない職員などについては、職員の能力や成長に合わせた丁寧な指導を行う環境づくりを進めます。

1 人事評価制度の見直し

- 評価基準の明示や評価結果の開示などにより、客観性等を確保した評価を実施し、その結果を任用、人事配置、給与、分限、人材育成等に活用するなど、能力・実績に基づく人事管理を行います。
- デジタル技術や語学力といった業務に役立つ資格等の取得に取り組み、職務上、能力を発揮した職員については、人事評価への反映を行います。
- 今後、評価結果の任用や人事配置、分限への活用を更に推進するほか、育休等の不在職員のサポートを行った職員など組織を支える職員への評価の充実を図るなど、人事評価制度の見直しを検討します。
- 人事評価を通じて、人材育成機能を強化し、職員一人ひとりの能力の底上げにつながるよう取り組んでいきます。



2 職員表彰制度の推進

- 道民サービスの向上や業務改革等の取組に関し、他の模範となる成績顕著な職員の積極的な表彰により、職員のモチベーションや組織活力の向上に取り組みます。



3 降任制度や勤務実績不良等職員への対応

- 職員からの申し出による「希望降任」制度の運用を行うとともに、勤務実績不良等職員に対しては、「分限降任」や「分限免職」等の必要な対応を行います。
- 勤務実績が良好でない職員や適格性を欠く職員について、人事評価結果との連動や個別指導職員の配置など、適正な指導環境の確立について検討します。

11. 機動的で効率的な組織運営の推進

業務の効率化・省力化や多様で柔軟な働き方改革を推進するとともに、働きやすい職場環境づくりや機動的に対応できる組織運営に努めます。

1 組織活力や道民サービスの向上

- 業務を効率化・省力化し、職員がコア業務に集中できるようにする、時間や空間に制約されない多様で柔軟な働き方を実現するという視点で仕事の仕方を変え、健康で生き生き働ける職場環境の実現に繋げるSmart道庁の取組などにより、道庁の組織活力や道民サービスの向上を図ります。



2 業務改革の推進

- BPR(ビジネス・プロセス・リエンジニアリング)による業務の進め方の再構築や、BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)による定型業務の削減などを通じ業務改革を推進します。

3 誰もが働きやすいオフィス環境の創出

- 開放的で統一感のある執務室の配置や打合せスペースの確保、ペーパーレス化の更なる推進などにより、職員間のコミュニケーションの活性化が図られ、機能的で働きやすい職場環境を創出していきます。

4 組織横断的な取組の推進

- 様々な行政課題に機動的かつ迅速に対応するため、所管部署に加え、関連部署や経験者からなるプロジェクトチームを活用するなど、組織横断的な取組を推進することで、行政課題の解決はもとより、職員相互のサポート意識の醸成や人材の育成を図ります。

仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化する中、様々な背景を持つ職員が継続して勤務できる環境をつくるため、職員のワークライフバランスを推進します。

1 仕事と子育て・介護等の両立支援

- 子育てや介護など様々な背景を持つ職員が、意欲をもって職務に従事できる職場環境づくりを進めます。
- 職員が育児休業を取得する際は、職場内の応援態勢の構築や代替職員の配置を行います。

2 休暇制度の充実や長期休暇の取得促進

- 子育て支援の充実のため、令和6年度に「子育て部分休暇」を創設するなど、職員のワークライフバランスに応じた多様な働き方の実現に向け、引き続き休暇制度の充実等に取り組めます。
- 長期休暇を取得しやすい環境づくりとして、「リフレッシュウィーク」を設定するなど、ワークライフバランスの充実に向けた取組を推進します。



3 時間外勤務の縮減

- 「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、ワークライフバランス推進強化期間を設けて、一斉定時退庁日を設定しているほか、各所属における事前命令や退庁管理を徹底するとともに、勤怠管理システムを活用し、管理職員が部下職員の勤務状況を把握・分析し、時間外勤務の縮減や職員間の業務の平準化など残業抑制に向けた実践的な取組を進めます。



令和7年(2025年)3月
北海道

4 多様で柔軟な働き方(テレワーク等)の推進

- モバイルワークや在宅勤務など時間や空間に制約されない働き方を推進し、公務能率や行政サービスの向上を図るとともに、子育てや介護など職員のライフステージの変化に応じた多様で柔軟な働き方の実現に向けて取り組めます。

13. こころとからだの健康づくりの推進

職員一人ひとりが能力を発揮するためには、心身ともに健康であることが不可欠であり、職員の健康保持・増進を図るとともに、安心して職務に専念することができる職場環境づくりを進めていきます。

1 メンタルヘルス対策

- メンタルヘルス不調を防ぐためには、職員一人ひとりがメンタルヘルスについて理解を深め、自らが心身の不調に気づき、自発的に相談することや、管理職員が職員の心身の不調などを早期に見出し、対応に努めるなど、職場全体での取組が重要となります。
- このため、管理職員や一般職など階層別でのメンタルヘルスセミナー等の開催、職員自身のストレスへの気づきを促すためのストレスチェックの実施やその結果に基づく職場環境の改善、メンタルヘルス不調などを抱えた職員を対象とした健康相談を実施するなど、職員の心の健康の保持増進に取り組みます。

2 ハラスメント対策

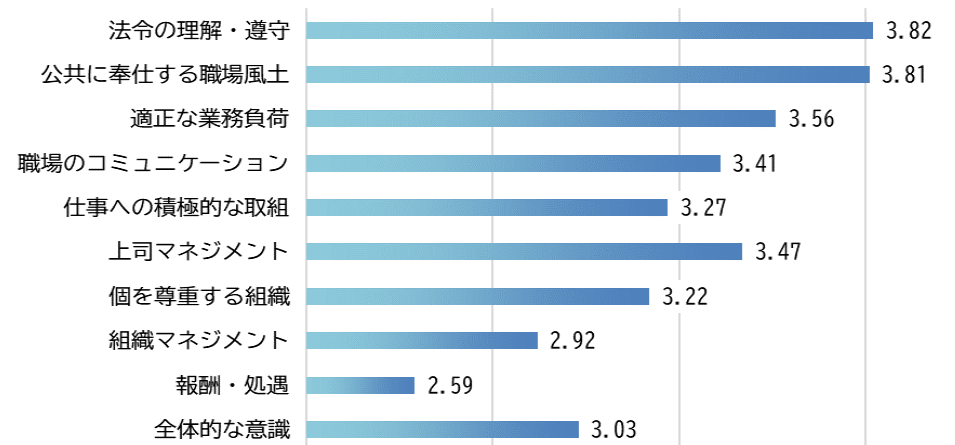
- ハラスメントのない風通しのよい勤務環境の確保に向けて、職場研修等により、職員への意識啓発を継続的に実施していくほか、様々な機会を捉えて相談窓口の周知を行うなど、相談しやすい環境づくりを進めます。
- 庁外からのハラスメントとなり得る言動などを受けた場合には、庁内の相談窓口において相談を受け付け、組織として対応します。

3 職員のエンゲージメントの把握

- 職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などの「職員のエンゲージメント」を定期的に把握し、組織が抱える課題を洗い出し、各種制度への見直しなどの対応策を検討します。

【エンゲージメント調査概要】

○ R6年度実施結果



必須回答の質問を55問設定し、『まったくその通り(5点)』『どちらかといえばその通り(4点)』『どちらともいえない(3点)』『どちらかといえば違う(2点)』『まったく違う(1点)』の5段階評価により回答。上記グラフは、55問の質問を性質ごとに10の項目に分類して、平均値を算出したもの。

将来にわたって、「選ばれる道庁」となるため、道庁の仕事の魅力発信等を通じて多様で優秀な人材の採用を進めます。

1 戦略的な広報活動

- 人事委員会と連携しながら、業務説明会や学校訪問、ホームページやSNS、ウェブ広告の活用、移住・定住政策やU・Iターン政策と連動した採用PR活動などを積極的に展開します。

2 インターンシップ・道庁オフィスウォッチングの推進

- 職業意識向上や道政への理解を深める機会を提供するため、インターンシップ(学生実務研修)の受け入れを行うとともに、職員の話を通じて直接聞く機会を提供する道庁オフィスウォッチングを実施します。

3 採用試験制度の充実

- 人事委員会では、令和6年度から一般行政A区分試験(大卒程度)に受験者が自ら学んだ専門分野で受験できる区分(専門試験型)を導入したほか、令和7年度からは職務経験を有する31歳から60歳までの者を受験対象としているC区分試験について、いわゆる第二新卒者など幅広い年代の職務経験者が受験できる試験制度に拡充することとしており、有意な人材を採用していくため、試験方法の見直しに不断に取り組んでいきます。

4 社会人経験者採用の充実

- 多様で優秀な人材の採用という観点からは、新卒者に限らない、社会人経験者の採用による多様な経験や知識・技能、専門性を持った人材の採用も重要であり、即戦力となる社会人経験者の採用を充実していきます。

5 技術系職員採用の充実

- 土木などの技術職員の採用は困難な状況にあることから、道外をターゲットにした広報活動など技術職員の採用に向けた取組を充実していきます。

6 ジョブ・リターン制度の推進

- 道の職員として勤務した後、様々な事情(結婚や育児、介護等)を理由に退職した者について、再び職員として復職できる「退職者復職(ジョブ・リターン)制度」を推進します。

7 任期付職員の活用

- 様々な行政ニーズに機動的かつ柔軟に対応するため、専門的な知識・経験を有する人材の採用や、一定期間における業務量の増加や期間性・終期性のある業務への対応に向けて、任期付職員の活用について検討します。

05

推進期間・推進体制

推進期間

2025～2035頃

- 概ね10年を目途としつつ、社会経済情勢の変化や道の人事施策を取り巻く課題に応じて、適宜本ビジョンの見直しを行います。
- 推進期間中は、毎年度のエンゲージメント調査を通じて、本ビジョンに基づく人事施策の効果測定や施策の見直しにつなげます。

推進体制

1 「人材マネジメント推進会議」の設置

- 庁内横断的な「人材マネジメント推進会議」を設置し、全庁的に人材育成や採用に取り組むとともに、本ビジョンの推進管理を行います。

2 人事当局の役割(人事課、各部・振興局総務課)

- 職員一人ひとりが「求められる職員像」に向かって自律的にキャリア開発を行い成長できるよう、人材育成の全庁的な方策の実施に関し主導して取り組みます。
- 人材育成の取組への理解の促進、ワークライフバランスの考えに基づく働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

3 職員(本人)の役割

- 道民全体の奉仕者として高い倫理観・使命感・責任感を持って、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、求められる職員像を目指し、常に自らの能力開発を図り、自己研鑽に努めます。
- 安心して働き続けられる職場環境づくりを担う一員として、職員間のコミュニケーションの促進に努めるとともに、職員一人ひとりが、上司や同僚等と協力し、職務を通して得た知識や技術を自ら周囲に伝え、組織の活性化に努めます。

4 管理職員の役割

- 日々の業務を通して部下の資質・能力を理解しながら指導・助言を行い、部下の能力を高めます。
- 率先して安心して働き続けられる職場環境づくりや部下が自らの能力開発に取り組む雰囲気づくりに努めます。