

# 北海道職員人材マネジメントビジョンの概要

## 1. 概要

- 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た。
- 近年の社会経済情勢の変化や国が策定した指針、さらには道の人材育成の状況等を踏まえ、職員の人材育成や採用、職場環境づくりに関する方向性などを示す「北海道職員人材マネジメントビジョン」を新たに策定する。

## 2. 内容

### 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、職員が目標とする姿として「求められる職員像」を定める

地域とともに成長し、  
北海道の未来を創る職員

#### 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

### 基本的方向

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

#### 人材の育成

- 高い専門性を持つ職員の育成
- 全ての職員の意欲向上と能力発揮
- 公平・公正な人事の徹底

#### 職場環境づくり(新)

- 安心して働き続けられ  
る職場環境づくり

#### 人材の採用(新)

- 多様で優秀な人材  
の採用

## 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する

| 基本的方向              | 基本的施策                    |   |
|--------------------|--------------------------|---|
| 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 |

### 3. 推進期間

- 概ね10年(令和7年度(2025年度)～令和17年度(2035年度)頃)