事例No.	1575
公表年度	R3
団体の属性	都道府県
団体名	神奈川県

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革 ・人材確保・育成 ・（行政改革）業務の効率化

事例種類	人材マネジメント

事例内容・タイトル

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～

出典

地方公共団体における
人材マネジメントの方策に関する研究会

神奈川県（研究会第２回発表）

参考：団体基礎情報
【人　口※1】9,220,245 人
【面　積※2】2,416.10 k ㎡
【総職員数※3】54,162 人（一般行政職員数 7,670 人）

【テーマ】「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～」

【取組の概要】

○ 新たな人事制度の導入へ（平成 22 年度）

・　地方分権の進展、高齢化の進展など新たな行政課題等への対応が求められる中、職員の意欲や主体性を尊重するとともに、人事制度の透明性を向上し、人材育成を重視した組織を構築するため、キャリア選択型人事制度を導入。

○ 職員の意欲や主体性の向上のためのキャリア選択型人事制度

・　採用から５年目の職員には、今後やりたい仕事、なりたい姿、そのために必要なスキル、自身の価値観、県民に対して自身が最も貢献できることなどを自問自答しながらキャリアプランシートを作成し、以後毎年見直しを行う（全職員）。
・　一般事務職の職員は、採用から概ね 10 年間のジョブローテーションを経た後に、12 の職務分野（組織･管理系、事業･企画系、政策エキスパート（訟務･法令、税務など９分野）、独自分野）から希望する分野を、能力と適性に応じて職員自らが選択する（希望しないことも可）。
・　職務分野選択後の人事異動は、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、高い専門性とともに幅広い視野の育成に努める。

○ キャリア選択型人事制度の実効性を高めるための組織的支援（キャリア開発支援制度）

・　キャリア選択型人事制度に基づいて職務分野を選択する年度には、キャリアデザイン研修を受講し、外部講師の指導の下、キャリアの棚卸しや自身のキャリアビジョンについて考察する機会を設けている。加えて、職務分野に関するイメージを深めるために、各分野の職員による事業紹介に関する研修も実施。
・　職員自身の強み弱みや適性についての棚卸しをするために、外部カウンセラーによるキャリア相談（カウンセリング）を設けている（希望者）。
・　上記の研修等を経た後、職員はキャリアプランシートを作成し、各所属の上司にあたるキャリア相談担当者（本庁の副課長等）に事前相談し、身近な立場からの助言を受ける。制度全般に渡ることなどについては人事課や各局等のキャリア相談担当者に相談を行う。こうしたアドバイス等を受けて自身のプランを固めていき、各所属のキャリア相談担当者との面接を経て、職務分野を選択（確定）する。

【取組の特徴】

○ 職員に主体的に自身のキャリアを考えさせる工夫

・　一般事務職員全員に、主体的なキャリア選択の機会を与えるとともに、一般事務職員以外の職員も含め、キャリアプランシートの作成やキャリアデザイン研修、キャリア相談・面談等により、様々な機会、方法で個々の職員に将来のキャリアビジョンを考えさせる工夫を行っている。
・　職員がやりたいこと、やりがいがある仕事と、組織が職員に求めるものを可能な限り合致させていくことで、職員のモチベーションの向上、専門性の向上を目指している。

○ 職場を含めたキャリアサポート相談体制

・　職員がキャリア相談を行う相手方として、各所属の上司にあたるキャリア相談担当者（本庁の副課長等）や、各局等のキャリア相談担当者、人事課職員、外部のキャリアカウンセラーが相談に応じる体制を整備しており、必要に応じてそれぞれの立場から助言を受けられる環境が整っている。
・　各所属の上司においては、職員に一番身近な相談者として、職場での業務遂行を通じて把握した職員の強み弱みを踏まえた助言を行うことが期待できる。人材育成の視点から行われる助言によって、職員が自ら考え、気づき、次なる行動へ移すことを支援するものとなる。
・　職場に限らず、各局等や人事課のほか、外部のカウンセラーも配置することで、職場だけに負担が偏らないように、工夫・配慮されている。

（事例発表資料ＵＲＬ：https://www.soumu.go.jp/main_content/000773955.pdf）