

千葉県行政改革審議会委員の要請に基づく取組イメージ（案）

提言項目と取組内容		26年度	27年度	28年度
（１）組織マネジメントの高度化				
ア 管理職のリーダーシップの発揮	標準職務遂行能力の設定		→	→
	標準職務遂行能力と人事評価（能力評価）との関連付け	検討		実施
	任用前研修の実施	検討	→	→
イ 班長等のマネジメント能力の向上	標準職務遂行能力の設定（再掲）		→	→
	標準職務遂行能力と人事評価（能力評価）との関連付け（再掲）	検討		実施
	任用前研修の実施（再掲）	検討	→	→
ウ ワーク・ライフ・バランスの推進	ICTを活用したワークスタイルの変革	実施（充実させることを検討）		→
	育児や介護等のライフステージに応じた働き方の支援	実施（充実させることを検討）		→
エ 多様な職員の力を活かした組織マネジメントの展開	ICTを活用したワークスタイルの変革（再掲）	実施（充実させることを検討）		→
オ 任用形態の異なる職員の定員管理手法の確立	再任用職員や臨時的任用職員といった勤務形態の異なる人的資源の職域や業務の設定及び適切な管理	実施（充実させることを検討）		→
（２）個々の職員の能力向上				
ア OJTによる人材育成	OJTマニュアル（実践編）の作成	→ 検討	→ 実施	→
	育成指導者向けの人材育成（OJT）研修の強化	→ 検討	→	→ 実施
	新規採用職員に対するメンターの配置	→ 検討	→	→ 実施
イ 計画的な配置換えによる人材育成	各所属の特性を踏まえた適切な配置替えの実施	→ 実施（充実させることを検討）		→
	ゼネラリスト・スペシャリストそれぞれのキャリアデザインを目指すことのできる人事管理の推進	→ 実施（充実させることを検討）		→
ウ 職務に対する意欲と働きがいの醸成	庁内公募制度の拡充	→ 実施（充実させることを検討）		→
	研修等においてキャリアビジョンを考える機会の提供	→ 検討	→	→ 実施
エ 高齢期職員の人材育成とノウハウの継承	各部局で実施している技術力向上のための研修の講師への再任用職員の登用	→ 実施（充実させることを検討）		→
	退職後の働き方や、そのための能力を考える機会の提供	→ 検討	→	→ 実施
オ 人材育成方針の見直し	「人財開発基本方針」の見直し	→ 検討	→	→ 実施
（３）職員の意欲や能力を引き出す制度環境の整備				
ア 人事評価制度について	人事評価制度の運用見直し	→ 検討	→	→ 実施
	人事評価結果の給与等への活用拡大	→ 検討		→
	評価に対する信頼性や納得性を高めるための研修等の充実	→ 検討	→	→ 実施
イ 職員研修制度について	研修体系と人事評価制度における能力評価体系の整合の確保	→ 検討	→	→ 実施
	民間企業等との交流研修の実施	→ 検討	→	→ 実施
	研修の必修化や昇任・昇格前における研修の実施	→ 検討	→	→ 実施
ウ 体制の整備について	「人財開発基本方針」の見直し（再掲）	→ 検討	→	→ 実施
	人材育成にかかる各部局の取組の促進と、人事部門との連携強化	→ 検討	→	→ 実施