

千葉県の組織・人材改革の推進に関する提言書【概要】

1. 職員を取り巻く環境の変化と組織・人材改革の位置付け

- ・人口減少、少子高齢化等に伴う社会経済情勢の急激な変化
- ・地方分権の進展、地方創生への取り組みによる地域間競争の激化
- ・今後とも見込まれる厳しい財政状況
- ・地方公務員法改正に伴う人事評価制度による人事管理の要請

社会経済状況の変化に伴う県民の行政ニーズに的確に対応できるように、組織生産性の一層の向上に向け、組織・人材改革に取り組む必要

2. 組織・人材改革の基本的考え方

■県組織のスタイルの転換

「業務処理型の組織」から「価値創造型の組織」へ

法令の着実な執行や
直面する課題への
対応

+

目指すべき千葉県の将来像の
実現に向け戦略を描き着実に
実行

■目指すべき組織の姿

- 職員一人ひとりが個々の能力を高め、十二分にその能力を発揮
- 県庁全体でビジョンを共有し、その実現に向け力を集結し困難を突破

3. 取組みの方向性

- 組織を統率・管理する管理職等による組織マネジメントを有効に機能させること
- 組織を構成する個々の職員が意欲的に業務にあたり、必要とされる能力を主体的に高めていくこと
- 定年後も働く時代を迎え、組織活力を維持しつつ職員を十分に活用するための制度環境を整備すること

組織・人材マネジメントの高度化

【現状・課題】

職員数の減少、「室」から「班」への移行、職制見直し、雇用形態の多様化、コミュニケーションの変容等

【取組みの方向性】

- ①管理職のリーダーシップの発揮
迅速かつ的確な指示や意思決定、部下の効果的な育成等
- ②班長等のマネジメント力の向上
組織の最小単位である班長等による機動的な職務遂行体制の確立等
- ③ワーク・ライフ・バランスの推進
育児や介護等のライフステージに応じた働き方の支援、管理職による職場の雰囲気づくり、ICTの活用、仕事の進め方の工夫等
- ④多様な職員力を活かした組織マネジメントの展開
互いにフォローしあえる職場環境の整備、女性職員の更なる活躍推進等
- ⑤任用形態の異なる職員の定員管理手法の確立
職域の明確化や職員の意向との適合等による業務効率向上

個々の職員の能力向上

【現状・課題】

中堅職員の組織管理経験の機会の減少、部下職員の育成環境の変化、大量退職に伴う技術継承、地方分権と現場ニーズの把握、ICTの更なる進展等

【取組みの方向性】

- ①OJTによる人材育成
新規採用職員のサポート、主体的な学習習慣の形成、部下育成能力の向上及び評価等
- ②計画的な配置換えによる人材育成
スペシャリスト人材とゼネラリスト人材の計画的な育成等
- ③職務に対する意欲と働きがいの醸成
キャリアビジョンの形成支援、専門性を高め活躍できる制度環境等
- ④高齢期職員の人材育成とノウハウの継承
若手職員に対する研修プログラムの実施、高齢期職員の専門性を活かした職域設定・配置等
- ⑤人材育成方針の見直し
目指すべき職員像の明確化、求められる能力に必要な研修プログラムの検討等

職員の意欲や能力を引き出す制度環境の整備

【現状・課題】

法改正に伴う人事評価制度の見直し、職員研修制度のあり方等

【取組みの方向性】

- ①人事評価制度の運用見直し
能力と業績の把握と適所への任用配置、役職ごとの役割と責任・必要となる能力の明確化、評価結果の給与等への反映等
- ②職員研修制度の充実強化
能力開発体系と人事評価制度の能力評価体系のより一層の整合、標準職務遂行能力を獲得できる制度の整備、効果的な研修手法の導入、研修へのインセンティブの付与等
- ③体制の整備
改革の取組みを「千葉県人材開発基本方針」に体系的に整理、人材育成にかかる各部署の取組促進と人事部門との一層の連携等

4. 改革を進めるに当たって

- ①総合的に取組みを進めること
- ②県民福祉の向上につながる改革であること
- ③継続的に改善に取り組むこと