

千葉県人財開発基本方針の改訂(概要)

(平成18年4月策定・平成28年4月改訂)

第1章 改訂の背景

- 平成18年に策定後、10年が経過
- 社会経済情勢の変化
- 地方公務員法改正(平成28年4月施行)
⇒能力及び実績に基づく人事管理を行うための人事評価制度の導入
- 行政改革審議会からの提言
⇒組織生産性の一層の向上に向けた改革に取り組む必要がある。

第2章 人財開発の目指す方向

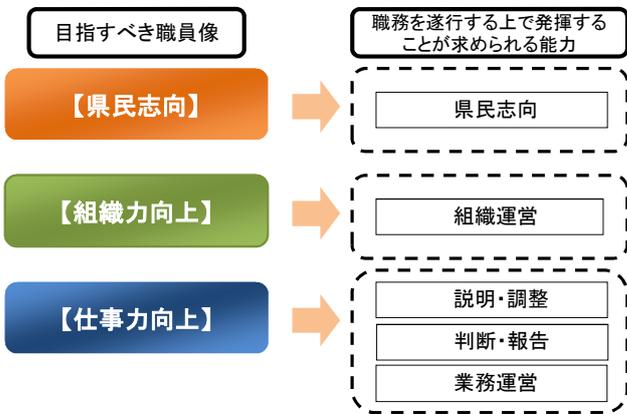
(1) 基本的な考え方

- 職員は無数の可能性を持ったかけがえのない**財産**

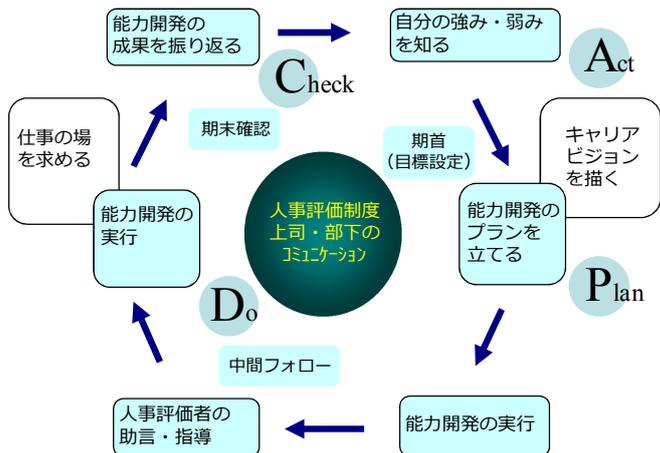
(2) 「目指すべき職員像」

- 県民志向**
高い使命感・倫理観を持ち、県民の暮らし満足度向上のために行動できる職員
- 組織力向上**
組織の一員としての役割を理解し、協力し合える職員
- 仕事力向上**
的確な判断のもと、努力を惜しまず実行力を持って行動できる職員

(3) 職務を遂行する上で発揮することが求められる能力 (目指すべき職員像と関連して設定)



(4) 能力開発のマネジメントサイクル



第3章 具体的な取組

(1) 日々の業務を通じた能力開発

- 人事評価制度等を通じた十分な対話の実施
 - ・上司との十分なコミュニケーション
 - ・風通しの良い職場環境づくり
- 他団体との交流
 - ・民間企業、他団体等との人事交流

(2) 人事施策による能力開発

- キャリア形成支援
- 人事評価結果の活用
- 意欲・能力・実績を重視した人事配置
 - ・職員のキャリアビジョンの尊重
 - ・庁内公募制度の活用
 - ・若手職員のジョブローテーション
 - ・本庁・出先・任命権者間の交流
 - ・高齢期職員の活用

(3) 研修による能力開発

- センター研修の効果的な実施
- 部局研修の支援
- 職場学習及び自主的学習の支援

第4章 推進体制

