



(仮称) 千葉県職員人材基本方針【骨子】

令和6年7月22日

目次

1. 経緯	P 3
2. 策定の背景	P 4
3. 策定に当たっての基本的な考え方	P 5
4. 目指すべき職員像・組織風土	P 6
5. 特に重点的に育成する能力	P 7
6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性	P 8
(1) 人材育成	P 9
(2) 人材確保	P12
(3) 職員一人ひとりが安心して能力を発揮できる 職場環境の整備【ウェルビーイングの向上】	P14

1. 経緯

本県では、平成18年4月に、一人ひとりの職員が求められる人財へと成長するための道しるべとして、「千葉県人財開発基本方針」を策定し、求められる職員像などを明確にしました。

平成28年4月には、地方公務員法改正により、能力・実績に基づく人事管理を行うための人事評価が導入され、社会経済情勢の変化に伴う県民ニーズに的確に対応できるよう方針の見直しを行ったところです。

令和5年12月、国が「人材育成」だけでなく、「人材確保」や「職場環境の整備」を図るという総合的な観点から、また、急務となっている「デジタル人材」の育成・確保の留意点も加えた「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定しました。

2. 策定の背景

1 社会情勢の変化による人材確保への影響

若年人口の減少と人材の流動化に伴い、全国的に民間企業との採用競争が激しくなっており、この傾向は更に加速していくと考えられ、本県においても職員採用試験への受験者数は年々減少している。

2 行政の求められる能力の変化

行政課題の複雑・多様化に伴い職員に求められる能力等の見直しや、デジタル人材をはじめとした専門人材の育成・確保、及び定年引上げ等に伴う計画的な人材育成の必要性が高まっている。

3 働き手の意識変化

官民間問わず、仕事に対する価値観、組織に期待することなど、働く環境への意識が変化しており、職員がやりがい・成長実感を得られる取組や、多様な働き方を受け入れる職場環境の整備等の必要性が高まっている。

3. 策定に当たっての基本的な考え方

本県の目指すべき姿の実現に向けて、そのための人的資源を確保するために策定するもの。

多様なバックグラウンドを持つ、有為な人材を積極的に採用・育成し、さらに職員一人ひとりが安心して能力や意欲を最大限に発揮できる環境を整備する。

～ここで働きたい、働き続けたいという千葉県庁を目指す～

- (1) 目指すべき職員像・組織風土、特に重点的に育成する能力を明確化
- (2) 様々なライフステージにおいても、働き続け成長できる職場づくり
- (3) 市町村との協働・共創による人材育成・確保施策の実施
- (4) 総合計画、行財政改革計画などの各中長期計画と連携、検証

4. 目指すべき職員像・組織風土

(1) 目指すべき職員像

新しい千葉の未来を切り開くため、自らのスキルを高め、県庁内外の多様な主体と連携・協力しながら、果敢にチャレンジしていける職員

新しい時代の公を担う職員として、

- 未来を見据え行動する職員
 - 変化に柔軟に対応する職員
 - 他者と協働・共創する職員
- の観点を盛り込む。



【現在の「人財開発基本方針」における目指すべき職員像】

県民志向	高い使命感・倫理観を持ち、多様性を尊重し、県民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つの観点を盛り込み、現行の「目指すべき職員」を見直す。

(2) 目指すべき組織風土

- 人材の多様性を力に変える県庁
- 協働・共創する県庁
- 積極的にチャレンジできる県庁

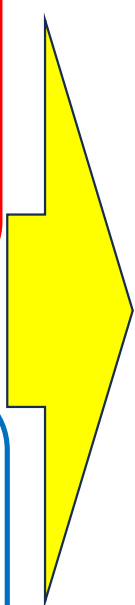
5. 特に重点的に育成する能力

「目指すべき職員像」

- 県民志向
- 組織力向上
- 仕事力向上

「目指すべき組織風土」

- 人材の多様性を力に変える
県庁
- 協働・共創する県庁
- 積極的にチャレンジできる
県庁



① 事業立案力	目指す将来像を描き、その実現に向けて効果的な事業を立案できる力
② 変える力	環境の変化に対し、柔軟かつ速やかに現在の事業や手法を最適化できる力
③ 協働・共創力	市町村、企業、県民、国・都道府県、庁内（所属内）と協働する力
④ 公務員力	県民の命と暮らしを守るという心構え 多様性・人権の尊重 コンプライアンス など
⑤ マネジメント力 （調整力）	業務マネジメント、リスクマネジメント、チームマネジメント、セルフマネジメント

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(1) 人材育成

- ア 人材育成プログラムの整備
- イ 人材育成手法の充実
- ウ 個々のニーズに対応した人材育成
- エ 人を育てる人事管理
- オ 市町村との協働・共創による人材育成

(2) 人材確保

- ア 積極的な情報発信
- イ 多様な試験方法の工夫
- ウ 多様な人材の確保
- エ 試験合格者への支援
- オ 外部人材の活用
- カ 市町村と連携した人材の確保

(3) 職員一人ひとりが安心して能力を発揮できる

職場環境の整備【ウェルビーイングの向上】

- ア 多様な人材の活躍を可能にする職場環境づくり
- イ 職員一人ひとりが働きやすい職場の雰囲気づくり
- ウ 職員のエンゲージメントの把握

※ (1) ~ (3) の記載に当たり盛り込むべき要素

○デジタル人材の育成・確保

- (1) 求められるデジタル人材像の明確化
- (2) 求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標の設定
- (3) 求められるデジタル人材の育成・確保
- (4) 人材育成・確保に係る実施体制の構築
- (5) 人材確保が困難な市町村の支援等
- (6) デジタル人材のキャリアパスの提示

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(1) 人材育成

ア 人材育成プログラムの整備

■ 目指すべき職員像等の明示

計画的に必要な人材を育成するとともに、職員の自発的な成長の促進のため、「目指すべき職員像」や「職位ごとに求められる能力」を明確化する。

■ 効果的な人材育成体系の整備

求められる知識やスキルの習得・向上が効果的にできるよう、職務分野、職位、専門性に応じた人材育成手法を体系的に整備する。

イ 人材育成手法の充実

■ 職員の成長に繋げる取組

各種研修、人事評価制度、及び外部への派遣研修などを通じて、高度・専門的な知識やスキルの習得・向上、幅広い視野の獲得を促すなど、職員の成長に繋げる様々な取組を行う。

■ 主体的なキャリア形成のための取組の充実

デジタル分野など職務分野ごとのキャリアパス等を示し、職員の主体的な業務遂行や、知識やスキルの習得・向上を促進するとともに、自主的な学習の支援など育成手法の充実を図る。
(※キャリアパスの例を記載予定。)

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(1) 人材育成

ウ 個々のニーズに対応した人材育成

■ 個々のニーズに対応した支援

個々のニーズに対応できるよう、庁内公募等の施策を活用した人事配置や人事評価等における上司との対話に加え、職員一人ひとりに寄り添った支援ができる施策の充実を図る。

■ 民間経験者等の活躍支援

民間経験がある採用者等が円滑に公務職場に適応し、培った経験を活かせるよう、メンター制度の活用や経験を踏まえた人事配置など、その能力を十分発揮できる取組を行う。

エ 人を育てる人事管理

■ 意欲や能力・実績重視の人事配置

職員一人ひとりが意欲とやりがいをもって業務に取り組み、成長に繋がるよう、能力・実績・適性・希望等を十分考慮し、適材適所による人事配置を行う。

■ 「人事評価制度」の更なる活用

能力・業績を的確に把握し、結果を人事管理の基礎として活用するとともに、制度の見直しを行い、更なる職員の意欲向上と組織の活性化を図る。

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(1) 人材育成

■管理職による職場内マネジメントの推進

職員の育成や意欲の向上を図るため、職場のリーダーである管理職は役割を十分に認識し、人事評価における対話や日々のコミュニケーションの中などで、職員の人材育成等に積極的に関わっていく。

■デジタル技術を活用した人事業務運営

人事労務にかかるシステムなどを円滑に運用し、採用・労務・人事配置・育成・人事評価などの人事関連業務を効率的かつ効果的に行う。

オ 市町村との協働・共創による人材育成

人事交流、合同研修の実施など、市町村と協働・共創しながら、職員の人材育成に取り組んでいく。

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(2) 人材確保

ア 積極的な情報発信

多様で有為な人材確保のため、千葉県職員として働くことの魅力を、ホームページ、SNS、キャリア教育・インターンシップ、説明会など様々な機会や手段を通じて広く情報発信するとともに、若手職員との意見交換など希望者が知りたい情報が得られる機会の確保に努める。

イ 多様な試験方式の工夫

年々変化する採用環境に対応し、多様で有為な人材を確保するため、新たな試験方法や採用手続きのデジタル化など、多くの人を受験しやすい試験方式を検討・実施する。

ウ 多様な人材の確保

多様で有為な人材の確保という観点から、新卒者に限らず、経験者採用による多様な経験や知識・技能・専門性を有する人材の確保にも取り組む。

エ 試験合格者への支援

採用試験の合格者が入庁への不安を軽減できるよう、合格者同士や先輩職員との交流の機会、自己研鑽の機会を提供するとともに、採用後においては、メンター制度等による定着への支援を行う。

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(2) 人材確保

才 外部人材の活用

業務の性質や職員のニーズ等を踏まえた上で、専門的な知識・経験を有する人材を、副業人材や任期付職員など適切な手段で確保する。

力 市町村と連携した人材の確保

市町村と連携し、広域での確保策を検討するなど、市町村における専門人材の確保に取り組む。

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(3) 職員一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場環境の整備

【ウェルビーイングの向上】

ア 多様な人材の活躍を可能にする職場環境づくり

ワーク・ライフ・バランスを重視する職員や、育児・介護など様々な事情を持つ職員など、全ての人材が活躍できるよう、職員一人ひとりがライフステージの変化に応じて、安心してその能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組む。

■ワークライフバランスの実現

フレックスタイム制やテレワーク（ワーケーションを含む）の活用等により、職員一人ひとりに対応した多様で柔軟な働き方の推進に取り組むとともに、時間外勤務の縮減や休業・休暇の取得促進等により、仕事と家庭の両立を図る。

■職員の健康管理・ハラスメント対策

長時間勤務者の適正な把握や医師による面接指導、メンタルヘルス対策に積極的に取り組むとともに、ハラスメント防止措置の実効性を確保し、安心して職務に専念できる職場環境を整える。

6. 人材育成・確保、職場環境の整備の取組の方向性

(3) 職員一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場環境の整備

【ウェルビーイングの向上】

イ 職員一人ひとりが働きやすい職場の雰囲気づくり

多様な人材が意欲・やりがい・成長実感を持って十分に能力を発揮できる職場、職員の自発的なキャリア形成や新たなチャレンジを応援する職場であるために、職員が相談・発言・行動しやすい職場の雰囲気づくりを進める。

ウ 職員のエンゲージメントの把握

「職員のエンゲージメント」を把握し、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着につなげることが重要なため、定期的に職員のエンゲージメントに関する調査を実施し、結果を検証して取組の改善を図っていく。