

「千葉県の組織・人材改革の推進に関する提言書」（平成 27 年 1 月 千葉県行政改革審議会）への対応状況

「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）」として昨年度示した内容					
提言項目と取組内容		26 年度	27 年度	28 年度	対応状況 （予定を含む）
（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		→	→	・標準職務遂行能力の設定及び標準職務遂行能力と人事評価（能力評価）との関連付けについては、改正地方公務員法の施行(平成 28 年 4 月)に合わせて実施。 ・平成 28 年度から、任用前研修として、班長級（管理職任用前）研修及び主査級キャリアアップ（班長任用前）研修を実施。
	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	→	→	
	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	→	→	→	・引き続き充実に努める。
	育児や介護等のライフステージに応じた働き方の支援	→	→	→	
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）	→	→	→	
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	→	→	→	
（２）個々の職員の能力向上					
ア O J T による人材育成	O J T マニュアル（実践編）の作成	→	→	→	・平成 27 年 4 月に作成。
	育成指導者向けの人材育成（O J T）研修の強化	検討	→	→	・平成 28 年度から班長任用前の主査級職員を対象に部下育成能力を身に付ける研修を実施。
	新規採用職員に対するメンターの配置	検討	→	→	・平成 28 年度から新設する若手職員育成研修において、後輩職員をサポートするために必要な知識・スキルを習得させる。
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	→	→	→	・引き続き充実に努める。
	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	→	→	→	
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	→	→	→	
	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	→	→	・平成 28 年度から新設する若手職員育成研修において、キャリアビジョンを考える機会を提供。
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	→	→	→	・引き続き充実に努める。
	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	→	→	・平成 28 年度から、50 歳の職員を対象としたキャリア開発支援研修を新設。
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	→	→	・平成 27 年度中に改訂。
（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	→	→	・改正地方公務員法の施行(平成 28 年 4 月)に合わせて実施。
	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	→	→	・平成 28 年度から人事評価に特化した研修を実施。
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	→	→	・新たに定める標準職務遂行能力を 「能力評価」の基準とするとともに、研修は、当該能力を獲得できる制度とする。
	民間企業等との交流研修の実施	検討	→	→	・引き続き検討。
	研修の必修化や昇任・昇格前における研修の実施	検討	→	→	・平成 28 年度から、キャリアビジョン実現に必要な能力を向上させるため、新たに、パワーアップ研修の受講も一部必修化するとともに、任用前研修として、班長級（管理職任用前）研修及び主査級キャリアアップ（班長任用前）研修を実施。
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	→	→	・平成 27 年度中に改訂。
	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	→	→	・人財開発基本方針に基づき、組織・人材改革を進める。