

# 人材を育てる 制度

## 人材育成

千葉県では、職員一人ひとりが能力を最大限発揮して職場において生き生きと活躍しながら、希望するキャリアの形成が図られるよう、日々の業務や研修を通じた能力開発や、意欲・能力・実績を重視して多様な職務を経験させるための人事異動などの人事施策による能力開発の取組を進めています。

### 日々の業務や研修を通じた能力開発

#### 人事評価制度

上司との対話により個人の目標を設定し、指導を受けながら計画的に業務を行い、能力開発に向けた助言を受けます。

#### メンター制度(詳しくは21ページ)

同じ職場の先輩職員が相談相手となり、県庁生活に関する助言や支援を受けます。

#### 若手職員育成研修

職員として必要となる基礎的な知識を身につけるとともに、自らの将来像を思い描き、その実現に向けて主体的にキャリアアップできるよう、節目の年に実施する研修です。

入庁1年目

新規採用職員研修

入庁2年目

入庁2年目研修

入庁5年目

入庁5年目研修

入庁10年目

入庁10年目研修

入庁後すぐに実施する研修で、県職員としての心構え、県政の現状と課題、接遇など、基礎的な知識やスキルを学びます。

### その他の研修の概要

#### 職務別研修

職務ごとの役割や責任に応じ、マネジメント能力や部下の育成に必要な知識・スキルを身につけるための研修です。

#### パワーアップ研修

政策形成力やコミュニケーション力などのスキルをさらに伸ばすため、自らの希望や上司の助言に応じて受講できる選択型の研修です。

#### 特別研修

県政が直面している重要な課題などに対する理解を深めるため、旬のテーマを取り上げて実施する研修です。

#### 派遣研修(詳しくは21ページ)

県以外の組織での勤務経験や、専門性の高い知識の習得を目的として、国、自治体、民間企業、研修機関、海外などで実施する研修です。

研修テーマの例

- 成田国際空港の視察など県重要施策を学ぶ研修
- 著名人による特別セミナー

派遣先の例

- 外務省やJETRO(ニューヨークやデュッセルドルフなど)
- 国土交通省、東京都、JR東日本(株)、(株)千葉銀行など

### 人事施策による能力開発

#### 人事配置

合格者は、合格決定後に任命権者による面接(意向確認等)を受け、本庁又は出先機関に配属されます。30歳代までの若手職員は、3～5年程度のサイクルで異なる分野に配置換えを行い、多様な職務を経験しながら人材開発を図り、能力発揮の場での活躍につなげます。

また、毎年全職員へ面接を行い、人事上の希望や事情、キャリア形成についての意向調査を実施しています。

さらに、職員が描くキャリアビジョンを主体的に実現させる機会の確保などを目的として、特定の業務や希望する業務に応募できる庁内公募も実施しています。

#### 職員提案制度

職員一人ひとりの課題解決力や政策提案能力を育成するとともに、県民サービスを一層向上させることが目的。課題に対する解決策や新たな事業について、自らの自由な発想による提案を知事に直接プレゼンすることができます。

課題解決策や  
新たな事業を提案!

知事に  
プレゼン!



令和5年度は3件の提案を選定! 詳細はこちら▶

### キャリアイメージ(例)

( )内は平均年収\*



\*平均年収は職ごとの平均額で、給料(基本給)のほか、地域手当、期末・勤奨手当(ボーナス)及び管理職手当を含みます。このほかに、通勤手当、住居手当、扶養手当、時間外勤務手当などがそれぞれの要件に応じて支給されます。

TOPIC  
1

主査級以上の  
女性割合

R5.4.1  
**29.3%**  
H27.4.1 **23.3%**

H28に「千葉県女性職員活躍推進プラン」を策定し、着実に向上中(R6目標:30%)

TOPIC  
2

千葉県職員\*の  
平均年齢

**40.3歳**

47都道府県で、最も若い!

令和4年4月1日現在  
\*教育公務員、警察職を除く