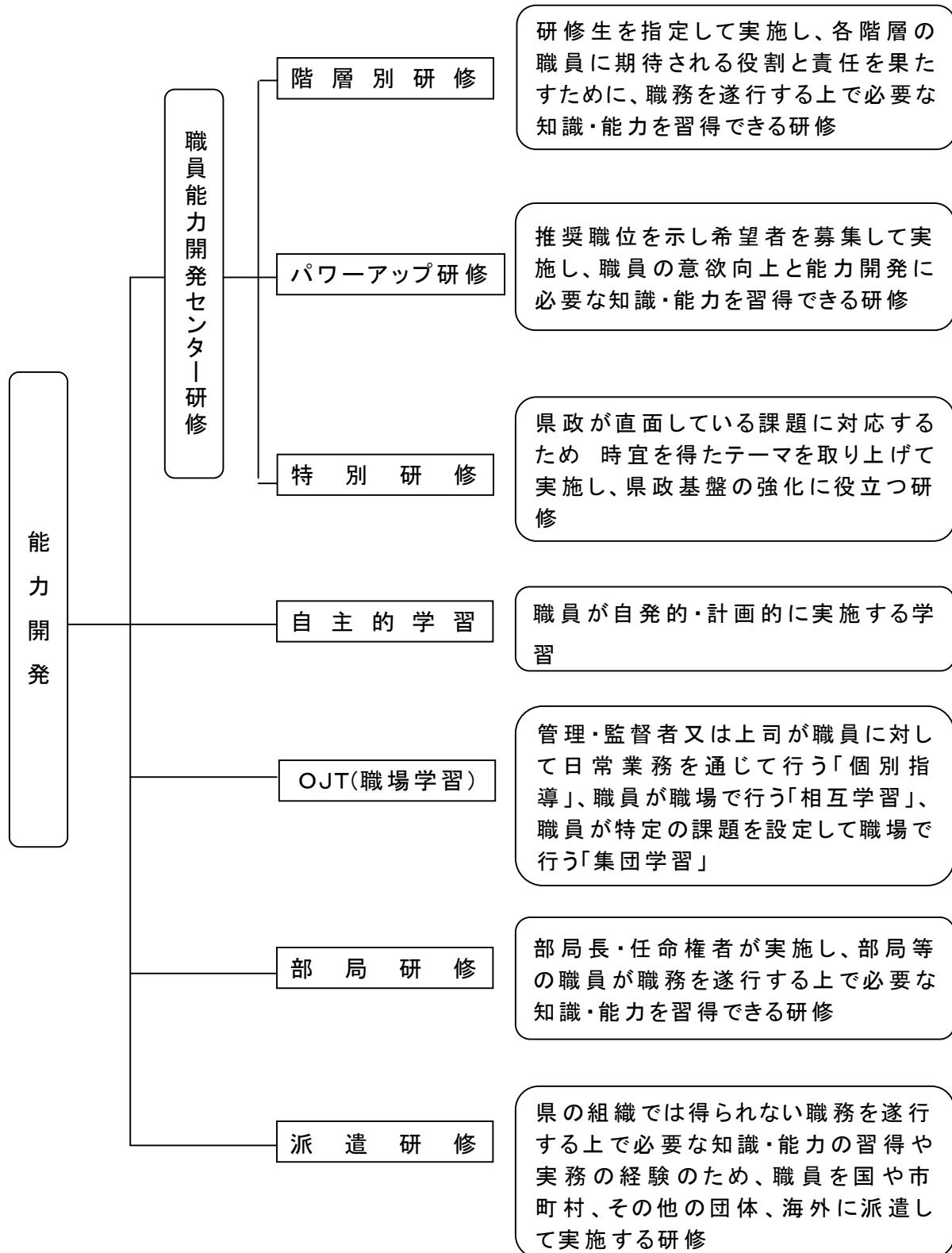
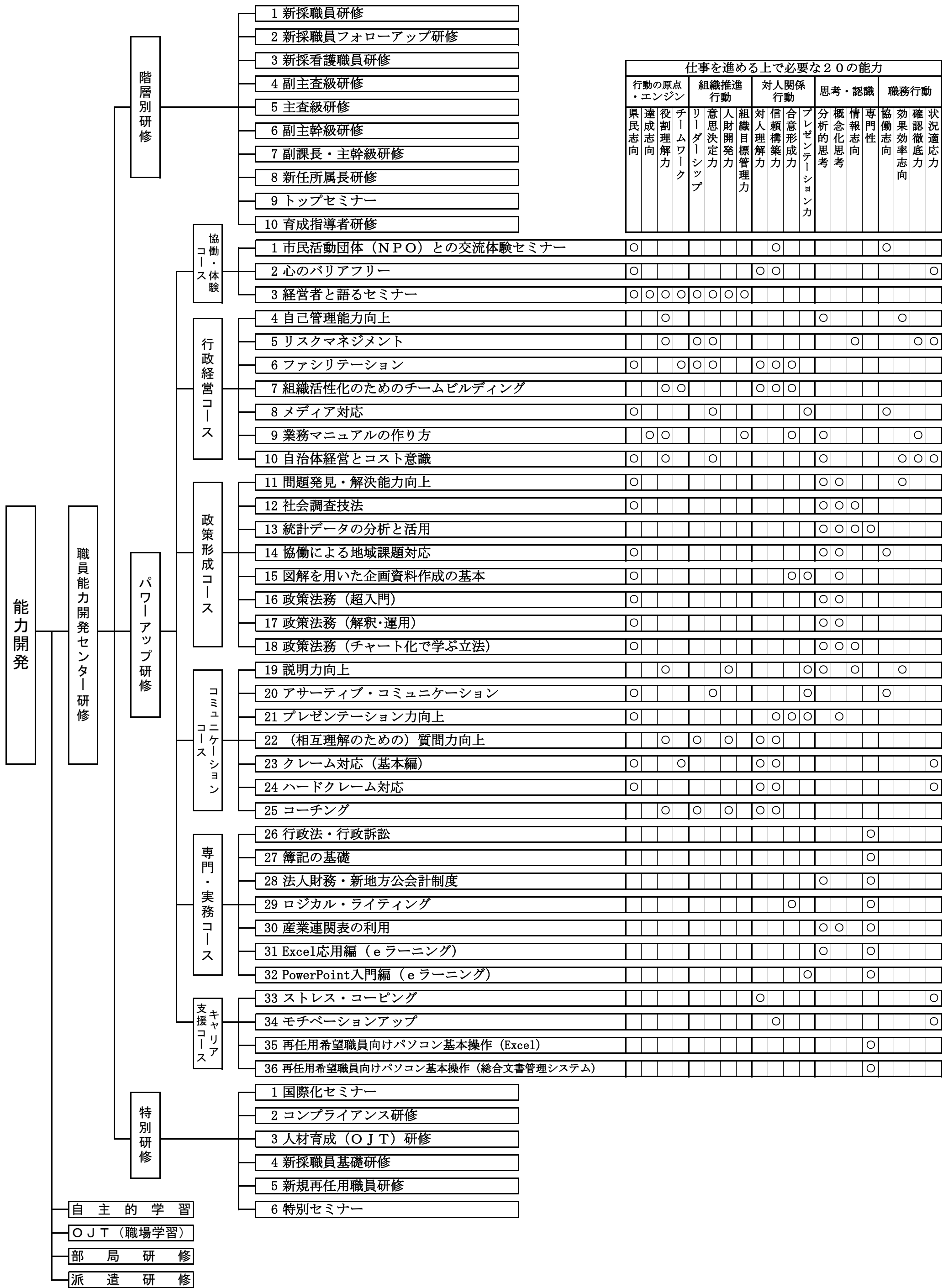


千葉県における職員能力開発の体系

研修による能力開発は、次の体系により実施します。



平成26年度職員能力開発体系図



（参考）県職員として求められる能力の定義

- 第２章第３節図１に示した「仕事を進める上で必要な能力」の定義は以下のとおりです。

（１）行動の原点・エンジン

項目	定義
県民志向	県民ニーズを敏感かつ正確に察知し、それを実現していくため、常に県民の立場に立って考え行動している。
達成志向	高い目標を掲げ、困難な課題や状況にも果敢に挑戦し、目標の達成に向け、最後まで粘り強く取り組んでいる。
役割理解力	組織の目標を達成するために期待される自己の役割を理解し、当事者意識と使命感を持って、率先して仕事を進めている。また、公務員倫理や規律を尊重している。
チームワーク	チームの一員として、チームの状況に気を配り、他のメンバーと協力しあうという姿勢で仕事に取り組み、チームの目標達成に貢献している。

（２）組織推進行動

項目	定義
リーダーシップ	組織の目標や戦略等を部下に明示するとともに、部下からの意見に耳を傾けながら、組織の目標達成に向けて部下を動機付け、導いている。
意思決定力	的確な情報、情勢分析に基づき、大局的な見地から、将来を見据えた、適時・的確な決断を行っている。
人財開発力	部下の能力開発に関心を持ち、能力や職責に応じて適切な機会や場面を設け、能力開発の支援・動機付けを意識的にやっている。
組織目標管理力	部下の目標設定を望ましい方向に導くとともに、適切な進捗管理と公正な評価を通じて、組織の目標達成に向けた適正なマネジメントを行っている。

（３）対人関係行動

項目	定義
対人理解力	相手の行動や思考パターンから、言葉には表れていない意図や意思、感情を的確に推察している。
信頼構築力	職務と関連する相手と友好的な関係やネットワークを築き、維持している。また、意見が対立する相手に対しても、対立の解消に努めている。
合意形成力	異なる考えやセクターの違いを乗り越えて課題を調整し、相手に自分の考えを理解させたり、意図する行動を促している。
プレゼンテーション力	自ら、あるいは組織の考えを、適切な方法で分かりやすく、かつ確実に相手に伝えている。

(4) 思考・認識

項目	定義
分析的思考	複雑な問題や状況を構成部分にまで分解し、整理・比較している。
概念化思考	複雑な問題や状況に対し、ポイントや関連性を見出し、抽象化したり新しい考えをつくり出している。また、複雑な状況の中にパターンや本質を見出している。
情報志向	必要な情報の所在を的確に捉え、庁内外のネットワークを活用するなど最適な手段で情報を収集し、活用（できるように）している。また、戦略的に情報発信している。
専門性	業務遂行に有用な専門的知識・技能を持ち、仕事に活用するとともに、組織内に蓄積している。また、専門性の向上に向け自己の能力開発にも積極的に取り組んでいる。

(5) 職務行動

項目	定義
協働志向	組織の枠組みを越えて、他の主体(庁外・庁内)と連携し、課題の解決や新たな価値の創出に向け、建設的な意見を引き出すとともに、一定の方向に導いている。
効果効率志向	目標達成に向けた段取りや手順を構想し、効率的かつ効果的な業務プロセスを形成している。
確認徹底力	仕事を進める上で漏れやミスがないか、あるいは決められた基準からずれていないかを確認しながら、最後まで手を抜かずに取り組んでいる。
状況適応力	状況の変化や新たな課題を客観的に捉え、柔軟性のある判断のもとに、仕事の方向性ややり方をスピーディに調整・変更している

【参考】第2章第3節

図1 仕事を進める上で
必要な能力

