

1. 策定の背景

- 社会情勢の変化による人材確保への影響(採用試験の受験者数減少、定年前に退職する職員の増加)
- 行政に求められる能力の変化(計画的な人材育成がより一層必要)
- 働き手の意識変化(やりがい・成長実感を得られる取組、多様な働き方を受け入れる職場環境が必要)

職員の育成、確保、職場環境の整備を計画的・一体的に進めることが重要なため、人材にかかる総合的な方針として策定

職員一人ひとりが成長を実感でき、安心して能力や意欲を最大限に発揮し、千葉県総合計画の基本理念の実現に向けて一丸になって向かっていける県庁を目指す

2. 方針の基本的な考え方

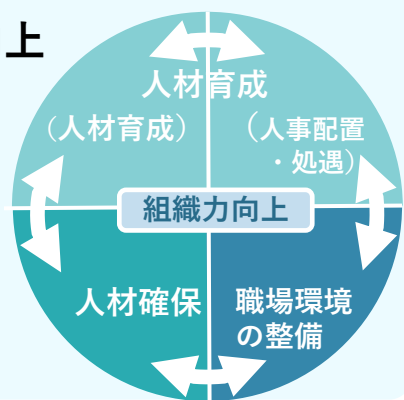
多様なバックグラウンドを持つ、有為な人材を積極的に採用・育成し、さらに 職員一人ひとりが安心して能力や意欲を最大限に発揮できる環境を整備する

ここで「働きたい」「働き続けたい」千葉県庁を目指して

千葉県庁の「ミッション・ビジョン・バリュー」

ミッション（千葉県庁の役割・使命）	県民の福祉の増進（地方自治法）
ビジョン（千葉県が目指す姿）	千葉県総合計画の基本理念
バリュー（ミッション・ビジョン達成のために職員が持つべき価値観やとるべき行動）	目指すべき職員像

相乗効果による組織力向上



3. 目指すべき職員像・組織風土

（1）目指すべき職員像

県民視点	常に県民の視点に立ち、県民の命とくらしを守るとともに、豊かな県民生活を実現できる「千葉の未来」を切り開いていく、という使命感と倫理観を持って、多様な主体と協働・共創し、県民サービスの向上のために行動する
チャレンジ志向	社会や環境の変化に柔軟かつ速やかに対応できるよう、常に向上心を持ってインプットを増やし、前例に捉われない柔軟な発想で果敢にチャレンジする
チーム力	一人ひとりの多様な強みを尊重して活かし、関係課が連携・協力することにより、チーム力の向上に取り組む

（2）目指すべき組織風土

多様性を力に変える県庁	職員一人ひとりが持つ多様な視点や強みを尊重し、互いに関わり合い、影響を及ぼし合うことで力を最大限に発揮できる県庁
チャレンジできる県庁	職場全体として、職員を後押しし、誰もが失敗を恐れることなく果敢にチャレンジできる県庁
協働・共創する県庁	複雑・多様化する行政課題に対し、関係課が連携するとともに、市町村、民間企業、NPOなど多様な主体とともに取り組む県庁

4. 特に重点的に育成する能力

研修やOJT、自主学習等を通じてこれらの能力を育成

企画力	目指す将来像を描き、その実現に向けて効果的な企画を立て、実施できる力
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
協働・共創力	市町村、企業、県民、国・都道府県、庁内・所属内と協働し、新たな価値を生み出す力
マネジメント力	目的の達成や新たな取組の実施のために、あらゆる資源を管理・運用し、効果を最大限に引き出す力
公務員力	県民全体の奉仕者として、コンプライアンス意識や県民の命とくらしを守るという心構えを持って、必要な知識を身に付け、適切に業務を遂行する力

5. 取組内容

(1) 人材育成

ア 人材育成プログラムの整備

- ①目指すべき職員像等の明示 ②体系的な人材育成の実施

イ 人材育成手法の充実

- ①職員の成長に繋げる取組 ②主体的なキャリア形成のための取組の充実

ウ 個々のニーズに対応した人材育成

- ①個々のニーズに対応した支援 ②民間経験者等の活躍支援

エ 人を育てる人事管理

- ①意欲や能力・実績重視の人事配置 ②「人事評価制度」の更なる活用
③管理職による職場内マネジメントの推進
④デジタル技術を活用した人事業務運営

オ 市町村等との協働・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づくり

- ①ワーク・ライフ・バランスの実現 ②職員の健康管理・ハラスメント対策

イ 職員一人ひとりが働きやすく、働きがいのある職場の風土づくり

ウ 職員のエンゲージメントの把握

6. 推進体制・検証

職員

柔軟な発想で果敢にチャレンジし、使命感と倫理観を持って、一人ひとりの多様な強みを尊重して活かし、県民サービスの向上のために行動する

所属(所属長、人事評価者、上司、同僚等)

- ・日々の業務・コミュニケーションを通して部下の資質・能力を理解しながら指導・助言を行い、部下の能力を高める
- ・職員一人ひとりが持つ力を最大限発揮できるよう、「目指すべき組織風土」の実現に向けて取り組む

関係部門(各部局人事部門、デジタル改革推進局、人事委員会等)

「目指すべき職員像」「目指すべき組織風土」の実現に向け、実施主体と連携して、職員や所属に対して制度周知や取組を推進します

実施主体(人事課、総務課)

- ・人材育成・人材確保・職場環境の整備について各種施策の推進・改善を行う
- ・関係部門と連携して、所属や職員に対して制度の周知や取組を推進する

