

石川県人材育成ビジョン(平成18年1月策定)

求める職員像

- ・県民の視点で県民とともに地域づくりを担う職員
- ・県民に信頼される人間性豊かな職員
- ・成果志向とチャレンジ精神にあふれた職員

人材育成の基本的方向

- ・職員の意欲と能力を高める人事管理
- ・職員のキャリア形成に向けた研修制度
- ・人材育成の効果的推進体制

【具体的な取組】

- ・採用試験の見直し
 - 短大卒・高卒の統合
 - 採用職種の統合
- ・再任用制度の活用
- ・人事評価制度の充実
- ・政策形成能力向上のための研修の充実

石川県行財政改革大綱2011

本格的な地方分権時代の到来を見据え、これまで以上に県民の視点に立った質の高い行政サービスを提供する必要

平成23年3月策定

県民満足度の向上に向け、自ら考え行動する人材の育成を積極的に進める。

具体的施策を盛り込んだアクションプランに見直し

課題

◎職場での育成ノウハウの蓄積が必ずしも十分でなかった。

1 職場内研修の充実

職場での実践的な人材育成を支援

- (新)① 職場内育成マニュアルの作成
職員が職場における育成責任を自覚し、また、育成ノウハウを吸収するためのガイドとして職場内育成(OJT)マニュアルを作成
- (新)② 職場内育成チェックシートの作成
効果的な職場内育成の実行を促進するため、職員が日頃とるべき基本的行動の項目を掲げるチェックシートを作成し、日頃から自らの行動を確認
- (新)③ 部局企画研修の実施
各部局の人材育成責任者が、それぞれの部局のニーズに応じた独自の研修を企画し、実施
- ④ 職場指導者の養成
係長(相当職)以上の職員を対象に部下の育成と自らの指導力アップのため、職場研修の進め方などについて、自治研修センターにおいて研修を実施
- ⑤ ジョブ・コーチ制による新任職員職場研修
新規採用職員が不安なく職場や業務に馴染み、早期戦力化が図られるよう、新規採用職員に対して、指導職員を特定し、終始一貫した研修を実施

◎職員は、ともすれば研修に行かされている意識を持つ場合があった。

2 職場外研修体系の見直し

職員の主体的な受講を促進する選択研修を拡充

- (新)① 自治研修センター研修体系の再構築・充実
職員の主体的能力開発を促進するため、「能力開発研修」、「階層別研修」、「ナレッジ研修」に再構築
県職員として必要なコミュニケーション能力の向上を図るため、「言葉の職人」養成プログラムを実施
- (新)② 県・民間共同企画研修の実施
職員の視野を広げ、また、民間企業の知恵・ノウハウを得ることを目的として、県内企業等との共同企画による研修を合同で実施
- ③ 自主研修に対する支援
自主研究グループに対する助成の実施や自己啓発情報の提供など主体的な能力開発・向上の取組を支援
- ④ 派遣研修の実施
専門的知識や技能を修得させるとともに、幅広い視野や異なる視野を持った職員を育成するため、海外派遣研修、自治大学校派遣研修、専門技術派遣研修等を実施

◎職員が将来のキャリアを考えることを組織的・計画的に支援する仕組みが必ずしもなかった。

3 職員のキャリア支援

職員が自らのキャリアの方向性を考える機会を提供

- (新)① 10年目職員キャリア面談
採用10年目の職員に対し、自らの将来のキャリアの方向性を考える機会として、人事課が職員との面談を実施
- (新)② メンタリング制度
入庁1~5年目の職員が、職場外の先輩職員との交流を通じ、視野の拡大、不安の解消を図り、県職員としてのさらなる成長を促進

【人材育成推進体制の強化】

各部局企画調整室長を人材育成責任者とするとともに、人材育成責任者をメンバーとする人材育成推進会議を中核とした全庁的な体制で人材育成を推進する。