

今後の人材育成の方向性及び主な対応(素案)

今後の方向性	主な対応(素案)			
	大項目	中項目	内容	
1 自らの役割を認識し、高い意識や新しい発想で業務を実施していく環境づくり	(1)人材育成の意識向上	①職階ごとに求められる能力や役割の職員への周知徹底	○職階ごとの能力・役割の明示 ○人事評価の活用	
		②目指すべき職員像の全職員による共有	○長崎県職員スピリットを基にしたさらなる意識啓発	
		③県職員としての使命感、責任感、プロ意識の徹底	○幹部職員との意見交換の実施 ○公務員倫理研修の充実	
	(2)人材育成のための組織体制の整備	①効果的なOJTによる組織力向上	○コミュニケーションづくりのための定期的なミーティングの実施 ○人事評価における面談・指導等の充実	
		②人材育成の推進体制の整備	○管理職の責務として明示 ○人材育成推進会議(仮称)の実施	
	(3)人事評価やキャリア目標と連携した適正な人事管理の推進	①人材育成の考え方の明確化	○職員への提示(見える化)	
		②人事評価の有効活用	○人材育成、給与や人事・任用・分限、管理職試験等への反映・活用	
		③組織目標を達成するためのキャリア目標の明確化	○職員個々人や組織において目指すべき姿を具体的に設定	
		④活力ある職場環境づくり	○メンタルヘルス・ハラスメント対策、コンプライアンス意識の徹底 ○コミュニケーションづくりのための定期的なミーティングの実施	
	2 多様な人材を登用し、各分野の中核人材を育成していく環境づくり	(1)各分野の中核人材の育成	①人材育成の考え方の明確化	○各分野における中核人材の育成方針・人事方針の提示(見える化)
			②各分野における中核人材の育成	○部局別人材育成プログラムの充実
		(2)女性登用の推進	①女性登用に向けた人材育成	○採用後からの計画的キャリア育成や意識醸成 ○幅広い職場への人事配置の一層の推進
(3)グローバル人材の育成		①グローバル対応など多様な人材の確保育成	○多様な人材の確保に向けた採用手法の見直し ○海外派遣や語学研修の目的や研修後の活用方針の提示 ○民間等との交流の一層の推進	
(4)専門能力の向上		①専門能力の向上	○部局別人材育成プログラムの内容に沿った取組の推進	
(5)職員研修の見直し		①職員研修の見直し	○人材育成プラン、部局別人材育成プログラム、人事評価と連動した研修体系の見直し	