

「ながさき人材育成プラン21」の主な取組み状況

※区分：従来…当初のプランにおいて記載済、強化…改訂により当初のプラン記載の内容を強化したもの、新規…改訂後のプランで新たに記載したもの

大項目	中項目	小項目	主な取組み状況	区分	
I 多様な人材確保	1 有能で多様な人材の確保	①人物を重視する職員採用の実施	○H12大卒試験(行政)から集団討論を実施 ○個別面接においてH13の試験から2段階面接を実施	従来	
		②国・他県との人事交流	○国との人事交流 ＜H27実績＞ ・派遣17名：会検2名、総務省3名、厚労省1名、水産庁3名、国交省4名、環境省1名、内閣府1名、外務省1名、中小企業庁1名 ・受入23名：部長級4名、次長級4名、課長級4名、その他11名 ○他県との人事交流 ＜H27実績＞ ・派遣5名：福岡(物産)、佐賀(テレワーク)、熊本(観光)、大分(産業振興)、鹿児島(地域振興) ・受入5名：福岡(物産)、佐賀(統計)、熊本(観光)、大分(産業振興)、鹿児島(広報)	従来	
	2 高度な専門能力を有する人材の確保	①中途採用の活用	○社会人の中途採用 ＜これまでの主な実績＞ ・産業振興(課長級)、情報政策(部長級)、土木(補佐級)、病院経営(課長級) ・H25から試験採用において、行政の民間企業等経験者枠を設け実施(H13～16、H25～) ・H25から試験採用において、行政の海外勤務等経験者枠を設け実施 ○専門分野における任期付採用 ＜これまでの主な実績＞ ・観光本部長(H18～22)、物産本部長(H18～22)、こども局長(H18～20)、工技センター所長(H20～23)	強化	
		②民間との人事交流	○観光、政策部門等で受入れを実施 ＜H27実績＞ ・受入数：15名 ・主な受け入れ先：政策企画課、新幹線・総合交通対策課、産業政策課、GND室	従来	
	II 新たな人事管理	1 能力・実績を重視した人事管理	①能力・実績を重視した人事管理	○次長級・課長級についてはH17から人事評価制度を導入済 ○その他の職階についてはH27試行的上、H28.4より人事評価制度の本格導入予定	強化
		2 高い専門能力を持った職員の育成	①高い専門能力を持った職員の育成	○部局別人材育成プログラムを部局ごとに策定 ○各部局において専門分野の研修を実施するとともに、職員の適性・意向、部局の内申等を踏まえた人事配置を実施	新規
3 職員の意欲を引き出す人事管理		①庁内公募制の活用	○職員の士気や職場の活性化等を図るため、庁内公募を引き続き実施 ＜H27実績＞ 5名(応募35名)29分野募集(観光振興、省庁派遣、語学研修) ○所属や業務の枠にとらわれない職員の自由な意見・発想を活かし、長崎県として取り組むべき政策テーマを、プロジェクトチームを立ち上げて検討を行うしくみを構築	従来	
		②職員の意向の反映	○従来の意向調査票に加え、具体的な意見、意向、自己PRがある者については「人事異動等に関する希望・意見・自己PR」を任意に提出することができることとし、当該内容については人事配置に最大限活用	従来	
4 職員の能力の有効活用		①部門間交流の促進	○土木職の企画部門への配置(～H18) ○農業職の財政部門への配置(H22～) ○土木職と農業土木職の交流	従来	
5 女性職員の幅広い登用		①女性職員の職域の拡大	○本庁課長級への登用を行うとともに、今後、管理職への登用につながるよう、本庁課長補佐や係長ポストへの登用や研修への派遣等を積極的に実施 ○若手女性職員については、今後の出産等のライフイベントを踏まえ、出来る限り本庁において多様な経験を積めるよう配置	従来	
		②女性職員の管理職員への登用	○意欲と能力のある女性職員を積極的に管理職等へ登用 ＜H27実績＞ 15.5%(※役職(係長以上)に占める女性の割合)	従来	
III 職員の意識改革と能力開発	1 仕事を進める過程での工夫	①目標による管理	○H17から次長級・課長級職員を対象に、人事評価制度(業績評価)を実施 ○H24から総括課長補佐を対象に、目標管理制度を実施 ○H25から本庁班長・地方機関課長等を対象に、目標チャレンジ制度を実施	従来	
		②職員間の意思疎通の促進	○2年目職員研修において知事と職員の意見交換会を実施(H24～25) ○各振興局において総務部長と若手職員等の意見交換会を実施(H24～) ○各部長と地方機関職員との積極的な意見交換を実施(H26～) ○遠隔の職員間の意思疎通の促進手法としてテレビ会議システムの構築	強化	
		③現場主義の徹底	○各振興局において総務部長と若手職員等の意見交換会を実施(H24～) ○各部長と地方機関職員との積極的な意見交換を実施(H26～)	従来	

大項目	中項目	小項目	主な取組み状況	区分
Ⅲ 職員の意識改革と能力開発	1 仕事を進める過程での工夫	④会議運営能力の向上	○会議開催のルールを策定(H22)し、周知を徹底 ○会議開催手法については、ファシリテーション研修(H22～)により研修の機会を活用して導入促進	新規
		⑤改善意識の醸成	○所属単位における見直し提案を踏まえた業務見直し事例集(H21～22実施分)を配布し、各所属における自主的な見直しを推進 ○重点取組事項及び意識徹底事項を設定し、各所属の取組を重点化(H23～H24) ○長崎県職員スピリットの策定(H23～)し、平成25年度以降は、スピリットの徹底の中での見直しを推進	新規
	2 学習を促す組織文化づくり	①学ぶ意欲が尊重される職場づくり	○職員研修にかかる通知への記載 ○総括補佐会議等での伝達 ○職員研修にかかる通知への記載 ○青年会議所活動を支援することで自己啓発を奨励 ○大学等の通信教育の面接授業に参加する場合、職務専念義務免除を受けることができる制度により自己啓発を奨励	新規
		②職員の政策形成への参画	○所属や業務の枠にとらわれない職員の自由な意見・発想を活かし、長崎県として取り組むべき政策テーマを、プロジェクトチームを立ち上げて検討を行うしくみを構築 ○政策形成能力を高める研修の実施 ○新規採用職員(入庁1年6月後)による政策提案発表の実施	強化
	3 職員研修の充実強化	①専門能力の向上	○部局別人材育成プログラムの策定	新規
		②階層に応じた育成	○リスクマネジメントセミナーの実施 ○トップセミナーの実施 ○2、3年目研修を選択制から変更 ○トレーナー制度の定着 ○「政策提案」などをテーマにした企画発表会の実施 ○グループ活動を実施	強化
		③県職員としての基本の再確認	○長崎県コンプライアンス委員会の設置(H19～)	新規
		④経営感覚の養成	○若手職員を中心に県外や県内の民間企業へ積極的に派遣し、派遣終了後は研修成果が有効に活用できる所属へ配置 <H27の派遣状況> H27:三井物産、三菱重工長崎造船所 ○職員研修において、民間企業社員との合同研修を実施	従来
		⑤多様な派遣	○従来からの派遣先に留まらず、内閣府や中小企業庁、交流がなかった他県など積極的な派遣先の拡大・充実 <H27実績> ①国派遣5名:国交省2名、内閣府1名、外務省1名、中小企業庁1名 ②他県派遣5名:福岡(物産)、佐賀(テレワーク)、熊本(観光)、大分(産業振興)、鹿児島(地域振興) ③民間企業2名:三井物産、三菱重工長崎造船所 ④大学2名:北京語言大学(中国語)、延世大学(韓国語)※8月から別途2名が上海外国語大学、福建師範大学へ派遣予定 ⑤市町派遣35名:12市、5町 ⑥自治大学校:引き続き将来の幹部候補となる職員、特定の分野でさらなる専門知識を習得させるべき職員などを派遣	強化
	4 研修と人事管理の連携	①職場復帰の支援	○長崎県メンタルヘルスサポートシステムによる精神疾患休職者等への支援の実施	新規
	5 県民との協働に関する視点育成	①県民との協働に関する視点育成	○県職員のボランティア活動等への参加状況調査を実施し(H23～H25)、ポータルサイトのファイル集でその結果について情報提供を実施(H26) ○職員互助会において、職員が公務外で行う地域貢献活動を支援するための助成金制度を構築(H27)	新規