

# 県政の運営を担う人材育成の 仕組みをつくるために

～業務の見える化と組織体制の整備～

(群馬県の取組から)

# 群馬県が目指す職員像

## 1 人材育成の理念

- ①職員は群馬県行政を推進する原動力、最大の財産
- ②県は、職員一人ひとりを大切に育て、**成長を支援**

## 2 群馬県が目指す職員像

### ・志

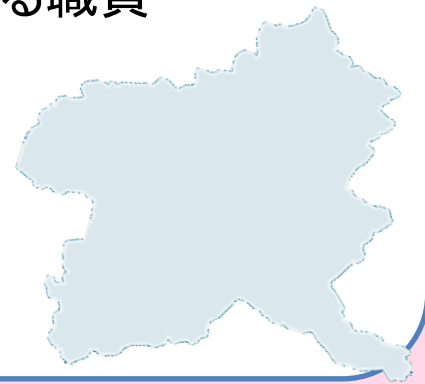
群馬県の使命を理解し、群馬県職員として志を維持する職員

### ・協調性・チームワーク

職位に応じて責任を果たし、協調して取り組む職員

### ・成長意欲

自ら学び、考え、実行する成長意欲に富む職員



組織としての取組、**職位に応じて果たす役割に力点**

# 県政の運営を担う人材育成の方向性

## 群馬県行政を取り巻く環境

### <組織内部>

組織のスリム化

・仕事の進め方は、「個」から組織へ転換

年齢構成の偏り

・世代間の知識・技術の継承が課題

●人材育成を「個」から「組織」の取組に

### <外部環境>

社会経済情勢の急速な変化

・人口減少社会の到来・少子高齢化の進行

高度化、多様化する行政ニーズ

・高度で専門的な能力を有する県組織に対する期待

●高いレベル・スピード感のある対応に

個に重点を置いた  
人材育成の取組

行政のプロを  
育成することが必要

行政課題に対応するため、人材育成により組織力を強化する

# 県政の運営を担う行政栄養士の方方向性

## 県の行政栄養士を取り巻く環境

### <組織内部>

#### 限られた人数

- ・人員増は極めて困難

#### 限られた財源

#### 年齢構成の偏り

- ・世代間の知識・技術の継承が課題

- 一人ひとりが  
能力を十分に発揮できる

### <外部環境>

#### 社会経済情勢の急速な変化

- ・人口減少社会の到来・少子高齢化の進行

#### 高度化、多様化する行政ニーズ

- ・高度で専門的な能力を有する県組織に対する期待

- 組織として効果的・効率的な業務の遂行

リーダーシップを  
発揮できる人材育成

マネジメント能力  
の強化

# 県政の運営を担うには

●一人ひとりが  
能力を十分に発揮できる

●組織として効果的・効率的  
な業務の遂行

限られた人数

限られた財源

高度化、多様化する行政ニーズ

- 全部で何人いる？
- 配置の状況は？
- ポストはある？

- 予算はどれくらい？
- 必要な予算は？
- 獲得する方法は？

- 健康・栄養に関する社会や地域の解決すべき課題は何か？
- そのうち、行政が優先的に取り組むべきものは？

配置促進

予算獲得

効果的・効率的な業務執行

- 業務の優先順位は？
- 政策づくりに取り組むには？
- 効率化を図る手法・手段は？

業務の見える化

リーダーシップを発揮  
できる人材育成

マネジメント能力  
の強化

〈人材(戦力)をいかに活かすかが重要〉

自らの成長が基本

配置及び体制の整備が必要

# 行政栄養士の配置・体制の変遷

## 本庁

## 保健所

平成21年

〈2課3係〉

- 健康づくり担当課
  - ・健康政策係(1)
  - ・生活習慣病対策係(1)
- 食品衛生担当課
  - ・食品衛生係(1)

正規3名

- ◆ 10事務所のうち  
4事務所に**集約配置**  
(6事務所兼務)

正規7名＋嘱託4名

平成22年

〈3課4係〉

- 健康づくり担当課
  - ・健康政策係(1)
  - ・生活習慣病対策係(1)
- 食品衛生担当課
  - ・食品衛生係(1)
- 食品安全担当課
  - ・食育推進係長(1)

正規4名

- ◆ 10事務所のうち  
8事務所に**分散配置**  
(2事務所兼務)

正規8名＋嘱託3名

平成27年

〈2課2係〉

- 健康づくり担当課
  - ・**健康増進専門官(1)**※管理職
  - ・健康増進・食育推進係(2)
- 食品衛生担当課
  - ・食品衛生係(1)

正規4名

選択と集中

平成29年

〈2課2係〉

- 健康づくり担当課
  - －**健康増進主監(1)**※所属長
  - －健康増進・食育推進係長(1)、係(1)
- 食品衛生担当課
  - －食品衛生係(1)

正規4名

マネジメント能力を強化  
でき、人材育成に取り組み  
やすい体制へ

# 優先度の高い業務への移行〈業務の見える化〉

## ●健康寿命の延伸に向けた健康づくり対策の戦略強化

県民

### 健康寿命の延伸

生活の質の向上・医療費の適正化と社会給付費の抑制

### 戦略強化の基本的方向性

◆県民が健康づくりを実践できる  
社会環境の整備

◆生活習慣病の発症予防と重症化予防徹底  
のための施策の推進

①

社会や県民への  
発信力強化

②

科学的根拠の  
集積・分析・活用強化

### 健康寿命延伸プロジェクトⅠ

●**県民運動**の展開  
ぐんま元気(GENKI)の  
5か条の制定

### 健康寿命延伸プロジェクトⅡ

●地域の健康課題に応じ  
**科学的根拠に基づいた**  
健康づくり対策の展開

# ①社会や県民への発信力強化



全ての県民が、心身ともに健康で質の高い生活を送ることができる「**元気県ぐんま**」の実現

## ぐんま元気 (GENKI)の5か条の制定・県民運動のスタート宣言

健康な毎日は、私たちの願いです。

「ふるさと群馬」の中で、県民一人ひとりが健やかなからだを育み、生涯にわたり、元気にいきいきと生きることができる「健康寿命」を延伸していかなくはなりません。

そのため、健康を支える正しい生活習慣を身につけ、すべての県民が実践すべき健康づくりとして、次に掲げる5つの実践事項を

**「ぐんま元気 (GENKI) の5か条」として制定**しました。

「ぐんま元気 (GENKI) の5か条」を家庭から地域へと広げ、明るく活力のある「**元気県ぐんま**」の実現を目指し、県民の皆様と力をあわせ、オール群馬で展開する「**健康寿命の延伸 県民運動**」を**スタート**することを宣言します。

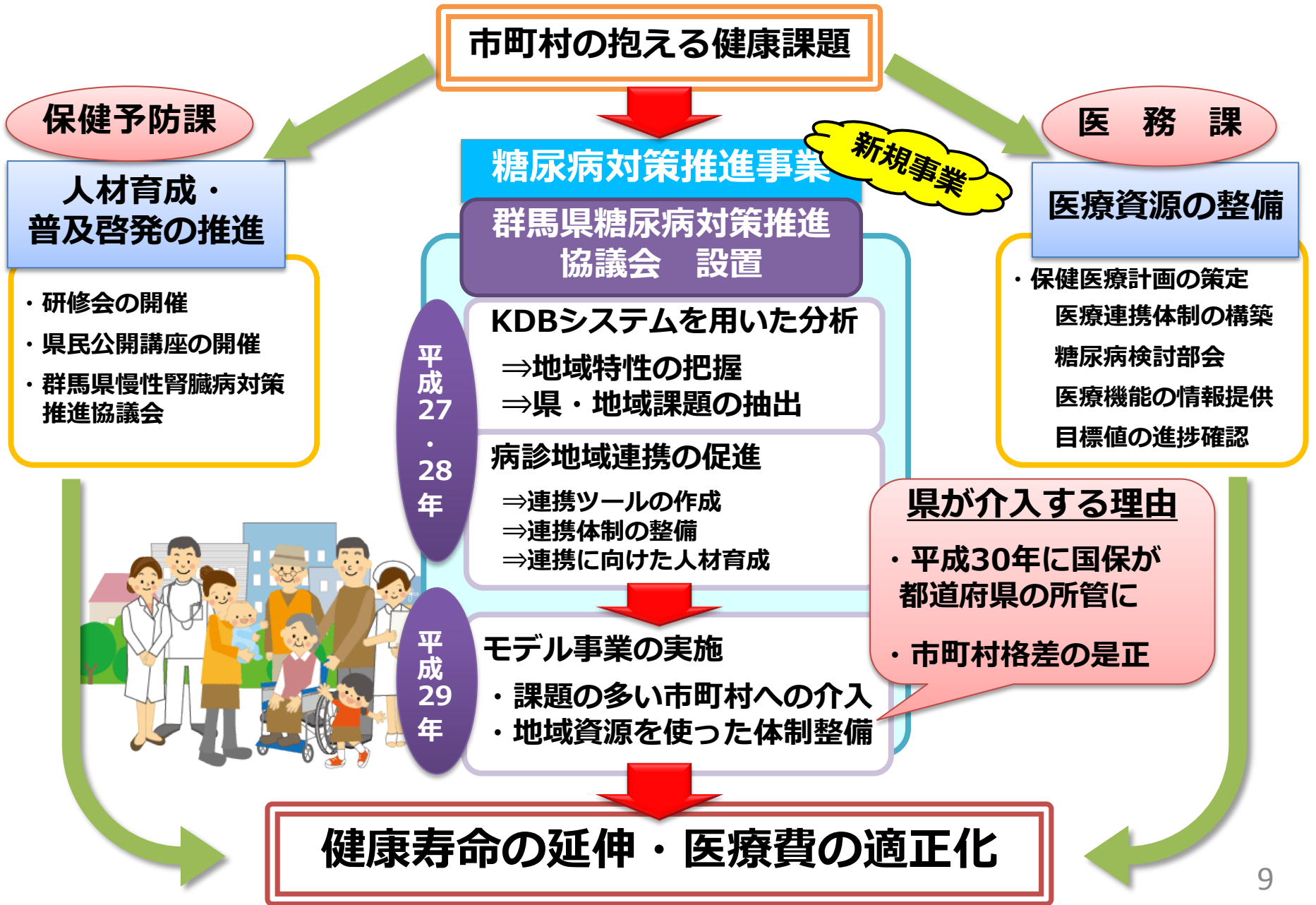
平成28年9月1日 群馬県知事 大澤 正明

### －元気のみなもと 元気の5か条－

- 第1条 G げんき(元気)に動いて ぐっすり睡眠 (運動・休養)
- 第2条 E えんぶん(塩分)ひかえて 食事はバランスよく (食生活)
- 第3条 N なかま(仲間)をつくって 健康づくり (社会参加・健(検)診)
- 第4条 K きんえん(禁煙)めざして お酒は適度に (喫煙・飲酒)
- 第5条 I いいは(歯)を保って いつも笑顔 (歯と口・こころの健康)

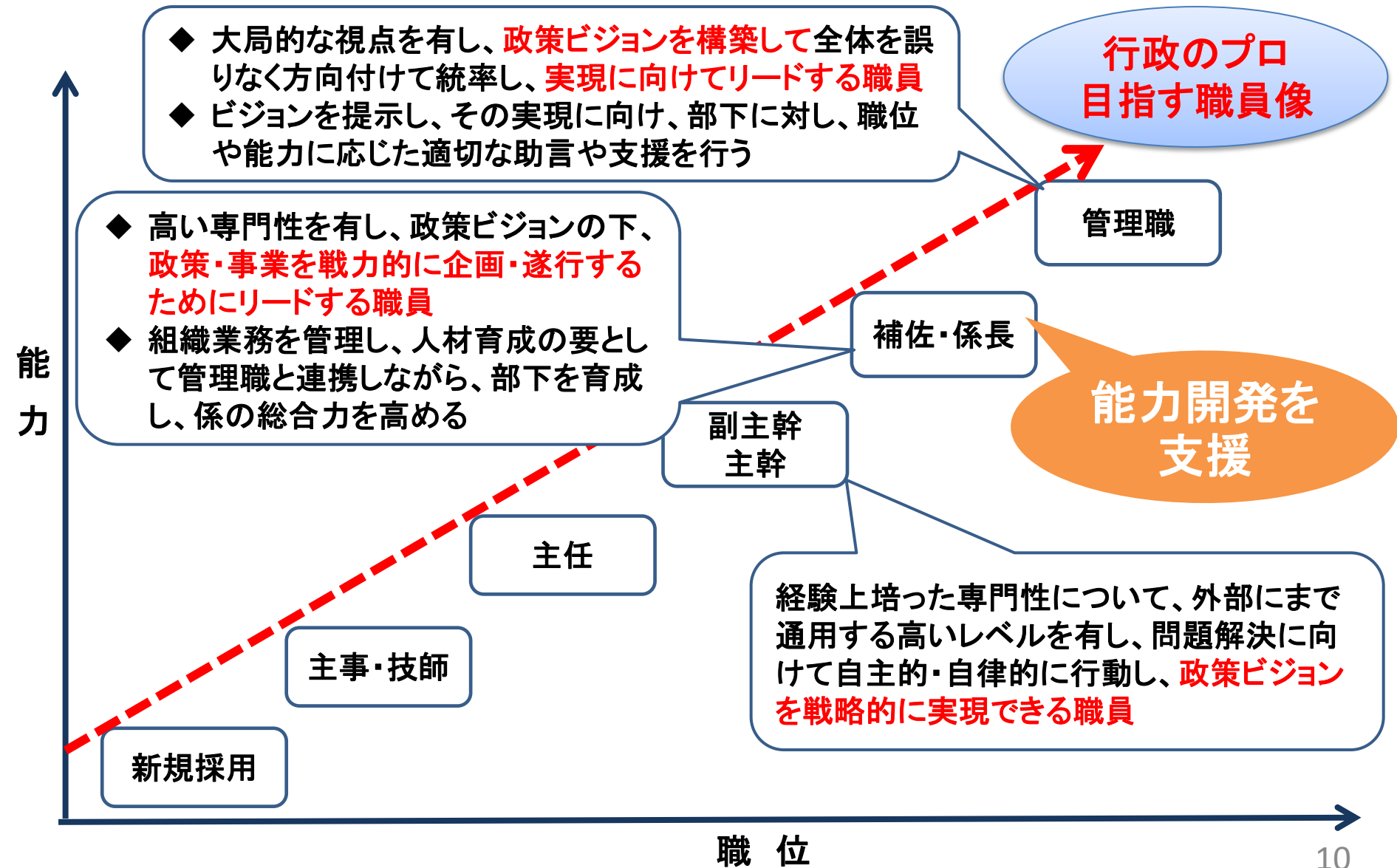


# ②科学的根拠の集積・分析・活用強化



# 職位と能力開発（例）

職位に応じて求められる役割や能力が異なることから、能力開発の上で職位は重要



# 人材育成の「仕組み」をつくる ～組織として人材育成に取り組む体制へ～

限られた人数

限られた財源

社会経済情勢の急速な変化

高度化、多様化する行政ニーズ

職員自らが課題をみつけ、改善する意欲をもって取り組める組織  
→ 人材育成により組織力を強化

人材育成

新たなポスト(職位)での  
リーダーシップの発揮

配置及び体制の整備

新たなポスト(職位)での  
能力の開発

新たなポスト(職位)  
の獲得

リーダーシップを  
発揮できる人材育成

マネジメント能力  
の強化

人材育成

組織として人材育成に取り組む体制の構築

健康福祉行政を担う専門職種の人材育成基本方針(平成29年3月)

# まとめ

## 県政の運営を担う人材育成の仕組みをつくるために

### — 組織全体の課題 —

#### ■ 組織として人材育成に取り組む

- ・職位に応じた役割と責任を自覚し、職務を実行することが重要

#### ■ 中長期的な視点に基づく人材育成に取り組む

- ・幅広い視野と専門性を兼ね備えた「行政のプロ」の育成には継続性や一定の期間を要する

配置及び体制の整備  
選択と集中

リーダーシップの発揮  
マネジメント能力の強化

### — 行政栄養士一人ひとりの課題 —

#### ■ 職位に応じた役割と責任を自覚し、職務を実行する

- ・自らの職位に応じた水準に能力を伸ばしていく  
「自ら学び、考え、業務を通して自ら成長」

自らの成長が  
基本

業務の  
「見える化」

### — 業務遂行の課題 —

- #### ■ 健康・栄養に関する社会や地域の解決すべき課題を明確にし、 プライオリティー（優先順位）の高い業務に取り組む