

グループ制の手引き【概要】

全員で後輩を育てる組織へ

令和7年3月人事課

見直しの方向性

➤ サブリーダーの役割

特定のグループ員（後輩職員）の指導・育成を担当し、OJTの推進役として後輩職員の育成に主体的に取り組む

➤ グループ規模の適正化

マネジメントが十分に行えるようグループ規模の適正化（大括り化）を進める

グループ運営の心構え

- 全ての職員が「目配り、気配り、思いやり」の気持ちを持ち、職員同士でよく話し合い、互いの立場や考え方を尊重する
- 職員一人ひとりが縦割り意識を払拭するとともに、「仕事は組織で行う」（※）という認識を共有する

※若手職員へのOJTもSLに任せきりにしないでください



管理職

- 所属の目標を設定し、県民目線に立った所属のマネジメント
- 必要に応じた所属内の事務分担や人員配置の見直し
- 所属職員の心身の健康面に気を配り、超過勤務の縮減や働き方の改善に向けた事務事業の見直し

※所属長を補佐する副課長は、特にグループ間の業務の調整を主体的に行う

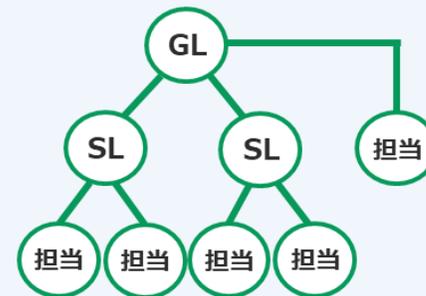
グループリーダー

【総括的業務】

- グループの事務の基本的な処理方針の決定
- グループ員の業務の進行管理と調整
- グループ員の時間外勤務、出張、休暇等の把握・調整
- 業務を通じたグループ員の指導・育成

POINT

GLがマネジメントに注力するため、担当業務を持たないことも可能



サブリーダー

（課長補佐級・係長級の職員の中から所属長がGLと相談して指名）

POINT

SLが担当する職員の範囲（主に20歳代の若手職員）を明確にし、OJTの推進役として後輩職員の育成に主体的に取り組む

担当者

- 職に応じた困難度の異なる業務を担当し、主体的に業務に取り組む
- 業務は組織全体で遂行するという考えのもと、業務を1人で抱え込まず、こまめに報告・連絡・相談

各職員役割の役割（抜粋）