

# 富山県人材育成基本方針の策定について



## 地方公共団体を取り巻く状況の変化

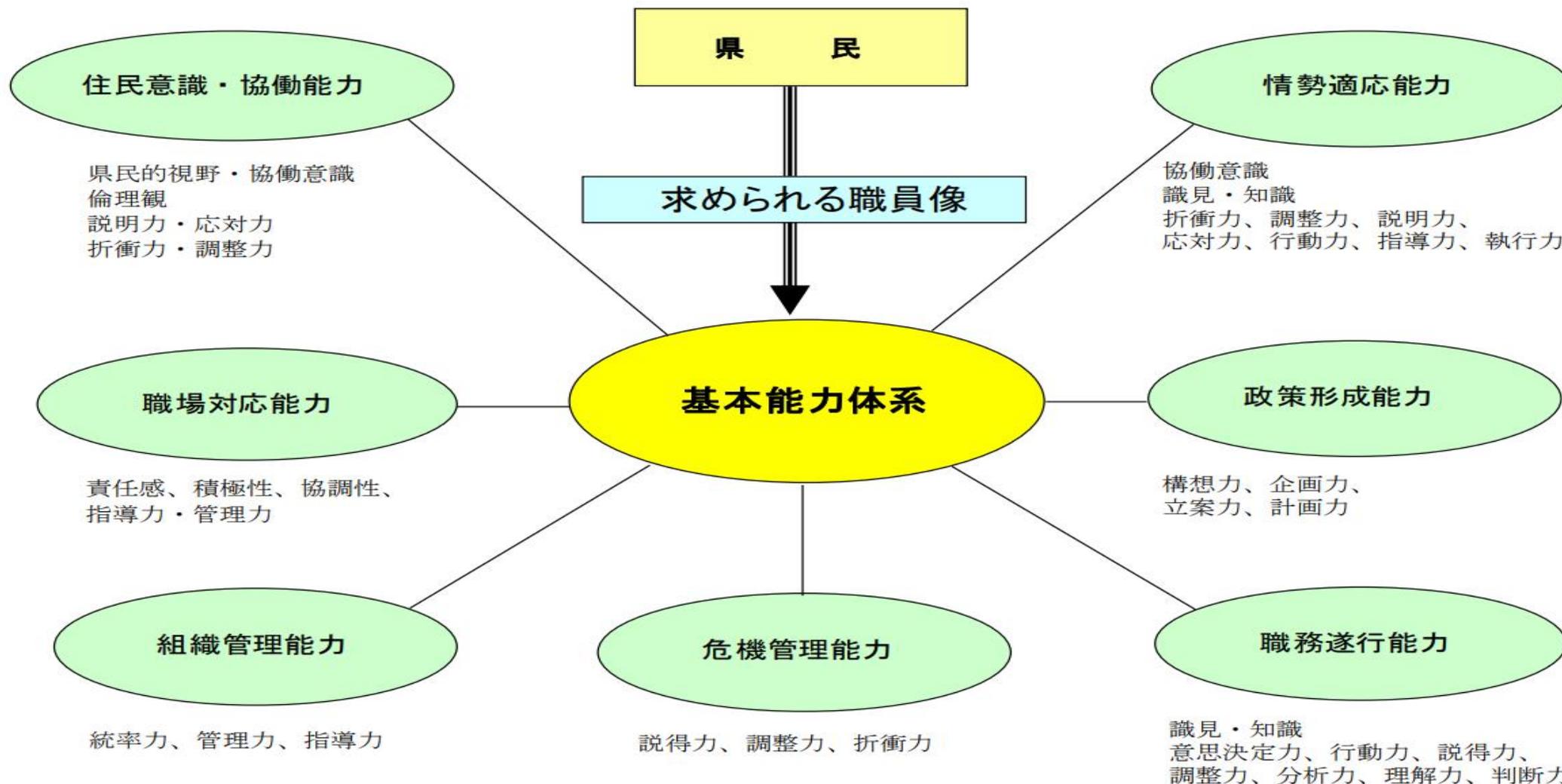
- 少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少
- 個人のライフプラン・価値観の多様化
- 大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化
- デジタル社会の進展



複雑・多様化する行政課題に対応するため、  
人材育成・確保の重要性が高まる

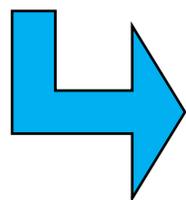
- 国は地方公共団体の人材育成方針策定指針を改定

## 職員に求められる「7つの基本能力」に基づき研修を実施



## 成長戦略のビジョン:

## 幸せ人口1000万 ~ウェルビーイング先進地域、富山~



ビジョンの実現 に向けた6つの 戦略の柱	1 ウェルビーイング戦略 2 まちづくり戦略 3 ブランディング戦略	4 新産業戦略 5 スタートアップ支援戦略 6 県庁オープン化戦略
----------------------------	--	---

### <県庁オープン化戦略の施策の柱>

- ① 県庁組織の活性化: 県職員が組織の垣根を超えて主体的に行動でき、県庁が風通しがよく柔軟な発想が生まれる場になるための人材育成・環境づくりを行う。
- ② 県庁の働き方改革の推進: 新しいチャレンジを可能にする時間と人材のゆとりを作るためにも、デジタル技術活用と制度改革を一体的に推進する。
- ③ デジタル技術を活用した住民サービスの向上・住民参加の促進: 必要な情報が必要な人に届き、手続きの利便性が増し、さらに県民と共に施策を推進するために、デジタル技術を活用し、そのための人材育成を行う。

# 求められる職員像の明確化

## 「職員行動指針(※)」と併せ整理

(※) 職員が「どのような価値観を持ち、どのように行動するのか」という指針

ミッション

### 県庁・職員の役割・使命

➤住民の福祉の増進（地方自治法）

ビジョン

### ミッション達成のため目指すゴール

➤幸せ人口1000万  
～ウェルビーイング先進地域富山～

バリュー

### ビジョンに向け職員がやるべきこと

➤職員を巻き込んで「職員行動指針」を策定



「求められる職員像」を明確化

# 「職員行動指針」の策定

ワークショップやアンケートなどにより職員の声を反映

10月 ワorkshop参加者を庁内公募

11月 職員アンケート →ワークショップでの検討材料に

11月～12月 ワorkshop①②

➢ 「行動指針」や「求められる職員像」を具体化

1月 職員アンケート →ワークショップでの検討案について意見を聞く  
ワークショップ③、最終調整

年度内 「職員行動指針」発表 ※人材育成方針と同時発表

## 1. 策定の背景や趣旨

## 2. 求められる職員像

➤職員行動指針やミッション・ビジョン・バリューも含め

## 3. 職位ごとに求められる役割

- ①一般職員
- ②係長級
- ③課長補佐級
- ④課長級
- ⑤次長級
- ⑥部長級
- ⑦定年引上げ職員・再任用職員
- ⑧会計年度任用職員

## 4. 職員に求められる能力

- ①本庁職員（部長、課長、課長補佐、係長、係員）
- ②出先職員（所長、課長、班長、班員）

## 5. 人材育成の基本的な考え方

- 職員一人ひとりが自己成長に向けて自律的に取り組むことが重要であること、取組み姿勢などを記述

## 6. 人材育成の体系 ※国の研究会報告書に基づき整理

### (1) 人材の育成

育成プログラムの整備/育成手法の充実/人を育てる人事管理

### (2) 人材の確保

公務の魅力の発信/多様な試験方式の工夫/多様な人材の採用/  
外部人材の活用/市町村の専門人材の確保に係る支援

### (3) 職場環境の整備

働きやすい職場の雰囲気整備、エンゲージメント把握など

## 7. 具体的な取組み

- (1) 人材の育成
- (2) 人材の確保
- (3) 職場環境の整備

## 8. デジタル人材の育成・確保

- 国の研究会報告書に基づき、求められるデジタル人材像や育成・確保、推進体制などについて整理

## 9. 人材育成の推進体制

- 職員の役割、管理監督者の役割、人事・研修担当部門の役割

# 進め方(イメージ)

