事例No.	3145
公表年度	R6
団体の属性	都道府県
団体名	富山県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

『始動』の伝道③：富山県

出典

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会（第4回）

『始動』の伝道③：富山県

富山県職員人材育成・確保基本方針の概要

～ 職員一人ひとりが自ら考えて“始動” する富山県へ ～

策定の背景

- **社会情勢の変化、複雑・高度化する行政課題**への対応
  - 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や価値観の多様化、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など、社会情勢は急速に変化しており、職員が直面する行政課題も複雑化、高度化しています。

- **働き手の意識変化**への対応
  - 官民を問わず、職場に求める価値観は、「仕事のやりがい」や「組織への貢献の実感」、「自己成長」等が重視される方向に変化してきています。
  - 富山県成長戦略で掲げる「幸せ人口１０００万～ウェルビーイング先進地域、富山～」を推進するためにも、職員の仕事のやりがいや自己成長などの実感を伸ばしていく必要があります。

職員の人材育成・確保を計画的・総合的に進めるため、
「富山県職員人材育成・確保基本方針」を策定
※本方針は５年毎に見直し、今後の社会情勢の変化にも対応

「人材育成・確保基本方針」と「職員行動指針」の関係

県民のウェルビーイング向上のために、

組織として、	**職員一人ひとり**が、
職員の育成・確保の方針を整理	どのように行動すべきか言語化
人材育成・確保基本方針	**職員行動指針**
現状・課題の整理のため、職員アンケートを行うとともに、国での検討や有識者の知見も踏まえ、**県として策定**したもの	職員で構成したワークショップで議論し、職員アンケートも行いながら、**職員が中心となり策定**したもの

策定後

「職員への浸透」と「効果的な取組み」を一体的に推進

（出所）富山県ホームページ

Copyright © 2024 Aoyamashachu Corp. All rights reserved

『始動』の伝道③：富山県

取組みの方向性①

組織として「目指す組織像と職員像」の明確化と、職員一人ひとりの「行動指針」の言語化により、**職員の意識改革と人材育成・確保を一体的に推進**します。

「組織」として

目指す組織像

オープンな県庁 、 風通しのよい県庁 、 チャレンジできる県庁

目指す職員像

県民のウェルビーイング向上を意識して業務に向き合い、
主体的に県庁内外の様々な人々と連携・協働し、
自身の成長と幸せにつなげられる職員

職員に求められる基本能力

①住民意識・協働能力
②職場対応能力
③組織管理能力
④危機管理能力
⑤職務遂行能力
⑥政策形成能力
⑦情勢適応能力

「職員一人ひとり」の

職員行動指針

【ウェルビーイング】
いち富山県民として、県民の幸せに向き合います

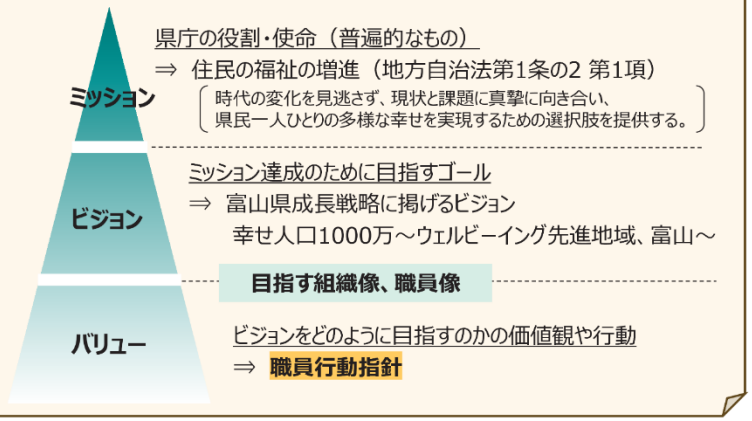
【県民起点】
人とつながり、現場を知り、施策を磨きます

【共感共創】
立場を超え、お互いを尊重し、力を掛け合わせます

【チャレンジ】
チャレンジを積み重ね、「より良くする」を応援します

【誇り】
託された仕事に誇りを持ち、最善を尽くします

「ミッション・ビジョン・バリュー」との関係



（出所）富山県ホームページ

Copyright © 2024 Aoyamashachu Corp. All rights reserved

『始動』の伝道③：富山県

取組みの方向性②

「人材育成」、「人材確保」、「職場環境の整備」、「DX人材の育成・確保」について、以下の方向性を示し、職員の能力向上と組織力の強化を総合的に推進します。また、**職員のやりがい向上と成長実感を重点施策**とし、職員の主体的なキャリア開発を推進します。

人材育成

○ 人材育成プログラムの整備
【**職員キャリア開発支援センターの設置** ／ キャリアビジョンシート(仮)の導入】

○ 人材の育成手法の充実
- 求められる職員の育成に向け、**研修実施計画の見直し**に着手
- **職員の主体的な学びを応援**
【研修体系の見直し ／リスキリングの機会提供 ／地域活動休暇の導入検討】

○ 人を育てる人事管理
- 組織を活性化させる人員配置を実施
【キャリア開発と連携した**ジョブローテーション**／**若手職員・女性職員の積極的な登用**】
- 職員の成長・キャリア自律につなげる**客観的かつ公正な人事評価**を実施
- **職員のチャレンジを応援**する取組みの推進
【庁内複業制度 ／ チャレンジコンテスト ／ 新たな職員表彰の検討】

職場環境の整備

○ 多様で柔軟な働き方の推進
- デジタル技術を活用した**時間や空間にとらわれない働き方を推進**
【業務効率化の推進 ／ テレワークの活用 ／ 時差出勤制度の拡充】

○ 仕事と家庭生活の両立支援
- **ライフステージに関わらず能力が発揮できる制度を拡充**するとともに、ワークインライフを心がける職員を支援
【男性育休の推進 ／ 事業所内保育施設の設置】

○ こころとからだの健康づくりの推進
- 職員の健康保持のため、各種対策により**「健康経営」を推進**
【メンタルヘルス・ハラスメント対策 ／ 勤務間インターバル制度の実施】

計画的、総合的に推進

人材確保

○ 「選ばれる組織」となるための**魅力発信**
【採用説明会やイベントの開催 ／ 多様なインターンシップの実施】

○ **多様な人材の採用**に向けた試験の実施
【**受験対象者や試験制度等の工夫** ／ 経験者採用の工夫】

○ 外部人材の活用
【民間企業や高等教育機関との人事交流 ／ 外部副業人材の活用】

DX人材の育成・確保

○ 求められる**DX人材像の明確化**
- 「高度専門人材」「DXエキスパート」「DX推進リーダー」「DX推進人材」に整理

○ DX人材の育成・確保及びキャリアアップ
- **人材像ごとに育成・確保に向けた取組み**を実施
- デジタル関連業務だけでなく企画・調整などの実務を経験し、**「県庁とデジタル技術をつなぐ」人材を育成**

○ DX人材の育成・確保実施体制

（出所）富山県ホームページ

Copyright © 2024 Aoyamashachu Corp. All rights reserved