

# 青森県人材育成方針の概要

平成 27 年 3 月  
総務部 人事課

## 策定の必要性

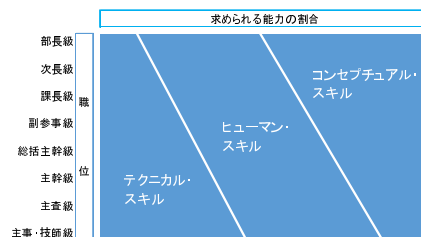
- 青森県行財政改革大綱に基づく定員適正化が進展  
→ 少数精鋭による効果的な行政運営実現のため、より実効性のある人材育成が必要
- 「青森県基本計画 未来を変える挑戦」に掲げた施策の推進  
→ 施策を推進し、着実に成果をあげることができる職員の育成が必要
- 地方公務員法の改正により、人事評価制度が人事管理の基本として位置づけ  
→ 人事評価の評価結果に基づき、能力本位の人事管理と職員ひとり一人の特性を引き出す必要

## 方向性

- 1 期待される職員像
- ① コストとスピードを重視し、県民の満足度を第一に考えて行政運営に取り組む職員  
(青森県人材育成ビジョンから継続)
  - ② 常に改革・改善に向けて積極的にチャレンジし、自ら成長を続ける職員
  - ③ 高い倫理観・使命感を持ち、熱い心で青森の未来を創造していく職員

### 2 職員に求められる能力

- 職員には様々な能力が必要。これを3つの能力（スキル）に大別。
  - ・主事・技師級職員は専門的能力（テクニカルスキル）がより求められ、課長級職員は総合判断能力（コンセプチュアルスキル）がより求められる。
  - ・すべての職位で対人能力（ヒューマンスキル）が求められる。
- 人事評価とも連動させ、職員の職位に応じた能力を重点的に開発。



## 具体的方策

### 1 人材の確保

#### ⇨採用試験の内容の充実

- ・より人物面を重視した採用試験の実施
- ・任期付職員採用制度の活用 等

#### ⇨人材確保対策の充実・強化

- ・職員採用ガイダンスや県庁の職場見学会の開催 等
- ⇨インターンシップ制度の活用

### 2 人事評価

#### ⇨評価制度の点検・見直し

#### ⇨評価者研修の充実

#### ⇨指導面談の充実

#### ⇨相談体制の適切な運用

#### ⇨評価結果の公表等

<b>3 職員研修</b>		
<u>⇨職場研修の充実</u> ・職員の意識改革の推進 ・職場研修マニュアルの見直し ・トレーナー制度の活用 ・職場研修等への支援	<u>⇨自治研修所研修の充実</u> ・研修メニュー等の充実 ・女性職員の活躍支援 ・必須選択研修の導入 ・eラーニング研修の活用 <u>⇨部局研修の充実</u>	<u>⇨派遣研修の実施</u> ・自治大学校、東北自治研修所等への派遣 <u>⇨自己啓発への支援</u> ・通信教育講座の設定と助成措置 <u>⇨民間企業等との合同研修の実施</u>
<b>4 人事管理</b>		
<u>⇨ジョブローテーション制度の活用</u> <u>⇨自己申告制度の活用</u> <u>⇨庁内ベンチャー制度等の活用</u>	<u>⇨職員の能力開発への支援</u> <u>⇨女性職員の登用と従事業務の拡大</u> <u>⇨育児休業中の職員への支援</u>	
<b>5 総合的な人材育成方策の推進と中核世代の早期育成</b>		
<p>➤ 人事評価と職員研修等の連関：<u>⇨評価が低い能力の強化を図るなど人事評価の職員研修への反映</u>  <u>⇨職員の能力・適性を把握し発揮させる人事評価に基づく人事配置</u>  <u>⇨職員の意欲向上につながる評価結果の公正な処遇への反映</u></p> <p>➤ 職員研修と人事管理の連関：<u>⇨職員のキャリアビジョンの把握と職員研修による能力開発</u>  <u>⇨研修受講の成果など職員の能力開発を踏まえた人事配置</u></p>		
<pre> graph TD     PE[人事評価] &lt;--&gt; PM[人事管理]     PE &lt;--&gt; TR[職員研修]     PM &lt;--&gt; TR       </pre>		

### 推進体制

- 全庁的な推進体制：人材育成推進会議で人材育成方策をとりまとめ、人材育成推進員らが取組を推進
- 所属長の役割：職場内の業務管理や職員の育成、研修機会の創出、研修専念のための環境整備
- 人材育成推進員等の役割：所属長を補佐し、人材育成に係る状況把握や改善案の提案
- 人事関係部門の役割：人材育成に向けた取組全体の調整、各方策を連関させた取組の検討、実施