



I 方針策定の趣旨等

- 行政課題の複雑化・多様化など地方公共団体を取り巻く状況の大きな変化
→少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少、価値観の多様化、大規模災害・感染症等新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展 等
- 東日本大震災からの復興・創生に向けて、切れ目なく着実に歩みを進める必要

職員一人一人が持てる力を最大限発揮し、やりがいや職務への貢献意欲を高めて全庁一丸となり対応していく必要

柔軟かつ自律的に対応できる**人材の育成や確保**、柔軟な働き方を受け入れる**職場環境の整備等**に関する
基本的な考え方や具体的な取組を定める

II 方針の概要

基本的考え方

全ての職員が最大限の能力を発揮し、総合計画に掲げる目標を達成するため、復興・創生はもとより複雑・多様化する行政課題や人口減少等の社会経済情勢の変化にも積極果敢に対応できる**自ら考え行動する自律型職員を育成**する。

<目指すべき職員像>

- 新しい時代の価値観を的確に捉え、社会の変化に柔軟に対応できる職員
- 意思決定・判断を迅速にして、進取果敢に新たな課題に挑戦する職員
- 常に向上心を持って自己啓発に努め、幅広い見識と専門的知識を兼ね備えた職員

取組の柱

① 人材の育成

③ 職場環境の整備

② 人材の確保

④ デジタル人材の育成

推進期間

- 概ね5年間を目処
- 状況の変化等に応じ「福島県行財政改革プラン」との整合も図りながら必要に応じて見直し

III 取組の概要

① 人材の育成

1 職員の意識改革と能力の向上

意識改革、能力の向上、専門性の確保

2 効果的な研修体系の構築

OJTの活性化、Off-JTの効果的な実施、自己啓発の支援の強化

3 異業種職員の育成等

若手職員の育成、キャリア形成の支援、管理職員の能力の向上

4 人事評価制度の適正な運用

適正な人事評価制度の実施

職員の能力及び意欲の向上とマネジメントの強化
風通しの良い職場づくりと職員の育成



③ 職場環境の整備

1 働き方改革

意識改革、長時間勤務改善等に向けた業務改善、柔軟な働き方（フレックスタイム制度等）、職場満足度調査の実施

2 多様な人材が活躍できる職場づくり

仕事と家庭生活を両立できる環境整備、女性職員のキャリア形成、メンタルヘルス対策、ハラスメントの防止

② 人材の確保

1 復興・創生に係る体制整備

組織体制の整備、必要な人員の確保、専門性を有する外部人材の活用



2 公務の魅力発信

広報活動の充実、採用募集活動の強化、技術職員等の確保

3 職員採用の見直しと職員の確保

試験制度の見直し、内定者フォロー一対策の強化、早期離職対策の強化

4 定年引上げ職員等の活用

適材適所な人員配置、モチベーションの維持・向上、再任用職員の活用

5 県と市町村との連携・支援

町村職員の採用への支援、市町村職員の人材育成への支援、デジタル変革に係る専門家派遣等支援



④ デジタル人材の育成

1 職員の人材育成

職員の能力向上、推進体制の構築

