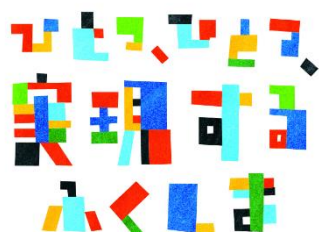


# 福島県職員人材育成・確保基本方針



令和7年(2025)年9月

福島県総務部職員研修課

## 目 次

I	方針策定の背景・趣旨 .....	1
1	背景・課題 .....	1
2	本県の状況 .....	1
3	策定の趣旨 .....	2
II	基本的な考え方 .....	3
1	目的 .....	3
2	目指すべき職員像 .....	3
III	求められる役割・必要となる能力 .....	4
1	求められる役割(基本職制及び役割・機能) .....	4
2	必要となる能力(職員の標準職遂行能力) .....	5
IV	推進期間・推進体制 .....	6
1	推進期間 .....	6
2	推進体制 .....	6
(1)	職員の役割 .....	6
(2)	管理職員の役割 .....	6
(3)	人材育成・確保担当課の役割 .....	7
V	人材の育成 .....	8
1	職員の意識改革と能力の向上 .....	8
(1)	意識改革 .....	8
(2)	能力の向上 .....	8
(3)	専門性の確保 .....	9
2	効果的な研修体系の構築 .....	9
(1)	OJT(職場研修)の活性化 .....	9
(2)	Off-JT(職場外研修)の効果的な実施 .....	9
(3)	自己啓発の支援の強化 .....	10

3 若手職員の育成等 .....	10
(1) 若手職員の育成 .....	10
(2) キャリア形成の支援 .....	11
(3) 管理職員の能力の向上 .....	11
4 人事評価制度の適正な運用 .....	11
(1) 適正な人事評価制度の実施 .....	12
(2) 職員の能力及び意欲の向上とマネジメント力の強化 .....	12
(3) 風通しの良い職場づくりと職員の育成 .....	12
 VI 人材の確保 .....	 13
1 復興・創生に係る体制整備 .....	13
(1) 組織体制の整備 .....	13
(2) 必要な人員の確保 .....	13
(3) 専門性を有する外部人材の活用 .....	13
2 公務の魅力発信 .....	14
(1) 広報活動の充実 .....	14
(2) 採用募集活動の強化 .....	14
(3) 技術職員等の確保 .....	14
3 職員採用の見直しと職員の確保 .....	15
(1) 試験制度の見直し .....	15
(2) 内定者フォロー対策の強化 .....	15
(3) 早期離職対策の強化 .....	15
4 定年引上げ職員等の活用 .....	16
(1) 適材・適所な人事配置 .....	16
(2) モチベーションの維持・向上 .....	16
(3) 再任用職員の活用 .....	17
5 県と市町村との連携・支援 .....	17
(1) 町村職員の採用への支援 .....	17
(2) 市町村における人材育成への支援 .....	17
(3) デジタル変革(DX)に係る専門家派遣等による支援 .....	18
 VII 職場環境の整備 .....	 19
1 働き方改革 .....	19
(1) 職員の意識改革 .....	19
(2) 長時間勤務の改善等に向けた業務改善 .....	19
(3) 柔軟な働き方 .....	19

(4) 職場満足度調査の実施.....	20
2 多様な人材が活躍できる職場づくり.....	20
(1) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備 .....	20
(2) 女性職員のキャリア形成 .....	20
(3) 職員のメンタルヘルス対策.....	21
(4) ハラスメントの防止.....	21
VIII デジタル人材の育成 .....	22
1 職員の人材育成.....	22
(1) 職員の能力向上.....	22
(2) 推進体制の構築 .....	22
(参考) 人材育成等に係る関係概要等 .....	23

## I 方針策定の背景・趣旨

### 1 背景・課題

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少を始め、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等により、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化しています。

そのような中、複雑・多様化する行政課題に対応していく上で、人材育成や多様な人材の確保、柔軟な働き方を受け入れる職場環境づくりなどが不可欠であり、地方公共団体における人材育成・確保の重要性は従前にも増して高まっています。

このため、計画的な人材育成はもとより、採用試験制度の見直し等による人材確保に不断に取り組むとともに、能力を遺憾なく発揮できる職場環境の整備をより一層推進していく必要があります。

### 2 本県の状況

東日本大震災・原子力災害から10年余りが経過しましたが、避難指示区域が存在している自治体のみならず、避難指示が解除された自治体でも、復興のステージに応じた新たな課題に直面しているなど、いまだ復興の途上にあり、将来世代が誇りに思える未来を創るためには、切れ目なく、着実に復興・創生の歩みを進めていかなければなりません。

一方で、人口減少による若年労働者の絶対量が不足し、公務を志す若者等の減少にもつながっていることから、こうした状況は本県の人事管理にも大きな影響を及ぼしつつあり、デジタル変革(DX)への対応や大規模災害、公共インフラの老朽化、こども・子育て施策の充実など、喫緊の課題への対応も必要となる中で、深刻な専門人材の不足にも直面しております。

### **3 策定の趣旨**

これらの課題に全庁一丸となって対応していくためには、職員一人一人が持てる力を最大限に発揮し、やりがいや職務への貢献意欲を高めていくことが必要であることから、「福島県職員人材育成・確保基本方針」において、人材育成や人材確保、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ものです。

なお、本方針は、地方公務員法第39条第3項の規定に基づく職員の研修に関する基本的な方針として位置付けるものです。

## Ⅱ 基本的な考え方

### 1 目的

復興・創生は着実に前進しているものの、今後も中長期的対応が必要となる中、限りある財源や人的資源を確保し付加価値の高い行政サービスの提供や公務能率の向上等を通じて、行財政運営を維持していくことが求められています。

「福島県行財政改革プラン」においては、新しい総合計画が目指す将来の姿の実現に向けた取組を支えるとともに、人口減少が進む中でも行政サービスの維持・向上を図ることを基本目標としており、東日本大震災・原子力災害からの復興・再生、多様な主体、市町村等との連携・協働及び効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立に向け、職員の意識改革や能力の向上等に取り組むこととしています。

そのため、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に、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していく必要があります。

### 2 目指すべき職員像

本方針では、「職員研修ガイド」に掲げる自律型職員を構成する以下の3要素を「目指すべき職員像」と定義し、職員一人一人がこの職員像を理解し自律的に行動することができるよう、日々の職場におけるOJTや様々な研修機会の提供、人事評価制度を活用した人材の育成に積極的に取り組んでいきます。

- 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

### Ⅲ 求められる役割・必要となる能力

復興・創生に加え、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、職位ごとに求められる役割や必要となる能力を明確にし、日々のOJTや計画的・効果的な研修等を通して、職員の人材育成に取り組みます。

#### 1 求められる役割(基本職制及び役割・機能)

職位 (標準職)	求められる役割	
部長・局長 (部長)	部局の 総括責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部局の課題を把握し、大局的な観点、組織方針等を踏まえた部局の方針決定、重要な案件の意思決定を行う。</li> <li>・部局の状況を把握し、知事等のトップマネジメントを支援する。</li> </ul>
政策監・次長 (部次長)	総室等の 責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部局長を補佐し、部局の政策形成・調整を行うとともに、部局横断的な調整を行い、重要な案件の意思決定を行う。</li> <li>・所属長として、総室等の職員の人材育成、組織の活性化を図る。</li> </ul>
課室長 (課長)	課室の 責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分掌する業務の状況や課題を把握し、基本的業務に関する意思決定を行う。</li> <li>・職場環境の整備や課室員に係る機動的な業務の再配分、課員の人材育成を図る。</li> </ul>
主幹 (課長)	課室長の 意思決定支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課室長を補佐するとともに、関係機関との調整や実務レベルでの企画、調整を行う。</li> <li>・課室長の代理代決を行うとともに、課員の人材育成を図る。</li> </ul>
副課長 (副課長)	業務の 総合的チェック	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課室長を補佐するとともに、課内業務の状況を把握し、総合的・横断的なチェックと進行管理を行う。</li> <li>・課室長の代理代決を行うとともに、課員の人材育成を図る。</li> </ul>
主任主査 (主任主査)	業務の進行管 理、課員の人材 育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当する業務の状況や課題を把握し、企画立案・構築や効率的・効果的な方策に向けた業務の見直しを行う。</li> <li>・課内業務の進行管理を行うとともに、課員に対する適切な指導・助言を行い、課員の人材育成を行う。</li> </ul>
主査 (主査)	業務の 全体調整、 適正な執行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織方針、上司の指示等を踏まえ、担当業務の調整や既存業務の改善を適切に実行する。</li> <li>・課員に対する適切な指導・助言を行う。</li> </ul>
副主査 (上級係員)	業務の 適正な執行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織方針、上司の指示等を踏まえ、主体的に担当業務を実行する。</li> <li>・他の職員との協力により職務を円滑に遂行する。</li> </ul>
主事・技師 (係員)	業務の 適正な執行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織方針、上司の指示等を踏まえ、主体的に担当業務を実行する。</li> <li>・他の職員との協力により職務を円滑に遂行する。</li> </ul>



## 2 必要となる能力(職員の標準職務遂行能力)

職務遂行能力			職位(標準職)	部長 局長 (部長)	政策監 次長 (部次 長)	課室長 主幹 (課長)	副課長 (副課 長)	主任 主査 (主任 主査)	主査 (主査)	副主査 (上級 係員)	主事 技師 (係員)
知識・技術			職務に必要な知識や技術及びその活用に関する能力	○	○	○	○	○	○	○	○
思考力	判断力	状況を把握し、大局的な観点や組織方針等を踏まえ、結論を的確に見出し、適切に対応する能力		○	○	○	○	○	○	○	○
	企画・改善力	課題を把握し、解決のための企画を立案し構築したり、効率的・効果的な方策を見だし、既存の業務を改善する能力		○	○	○	○	○			
	創意工夫力	自ら創意工夫し、既存の業務の内容や手段を改善する能力							○	○	○
対人能力	対人関係力	折衝・調整力	組織の方針や自分の意図等を相手に説明し、適切に調整する能力	○	○	○	○	○	○		
	対人関係力	表現・応対力	自分の考えや目的等を相手に分かりやすく説明する能力							○	○
	リーダーシップ	管理・統率力	職場の健全な環境を維持しながら、組織の総合力を高め、目標等の達成に向けてまとめていく能力	○	○	○	○				
	リーダーシップ	育成・指導力	部下の能力等を把握しながら育成・指導する能力	○	○	○	○	○	○		
意欲・態度	意欲	積極性	能動的に仕事に取り組み、より高いレベルで職務を遂行していくとする意識・行動	○	○	○	○	○	○	○	○
	意欲	協調性	他の職員との協力により職務を円滑に遂行しようとする意識・行動							○	○
	勤務態度		職務に取り組む姿勢や服務規律を守ろうとする意識・行動					○	○	○	○

## IV 推進期間・推進体制

### 1 推進期間

概ね5年間を目処としつつ、東日本大震災・原子力災害からの復興・再生や急速に変化する社会経済情勢、人事施策を取り巻く状況等に応じて、「福島県行財政改革プラン」との整合性を図りながら、必要に応じて、本方針の内容の見直しを行ってまいります。

### 2 推進体制

#### (1) 職員の役割

職員は、「目指すべき職員像」を目標として、自己啓発を始め、職場研修(OJT)や職場外研修(Off-JT)など、さまざまな研修機会を活用し、主体的に意欲を持って、自らの能力向上に積極的に取り組みます。

また、風通しの良い職場環境づくりのため、職員間のコミュニケーションの促進に努めるとともに、他の職員との協力により職務を円滑に遂行し、組織の活性化に努めます。

#### (2) 管理職員の役割

管理職員は、職員のモチベーションを高め、効果的に人材育成を進めるため、日々の業務を通じた職員への適切な指導・助言や業務の改善、事務・事業の見直し等を行うとともに、職員が職場外研修などさまざまな研修機会を活用しやすい環境を整備し、職員の能力や意欲の向上を図ってまいります。

また、人事評価による個別面談等を通して、職員との良好なコミュニケーションやハラスメント防止などに積極的に取り組み、職場環境の整備を推進します。

### (3) 人材育成・確保担当課の役割

職員研修課や行政経営課、人事課を中心とした人材育成・確保に関する担当課は、研修や人事交流など人材育成の機会の提供に加え、必要な人材の確保や魅力ある働きやすい職場環境づくりに取り組めます。

また、職員の満足度調査の結果を分析し、必要に応じて、本方針に基づく取組の見直しや充実を図るとともに、人事施策の改善に継続的に取り組めます。

## V 人材の育成

### 1 職員の意識改革と能力の向上

行政サービスの向上や業務の効率化、多様で柔軟な働き方の実現等に向けて、職員の意識改革と能力の向上等を図りながら、自律型職員（自ら考え行動する職員）の育成に取り組みます。

#### （1）意識改革

行財政改革の推進に向け、知事と職員の懇談や管理職員に対する研修など、様々な取組を通して、職員の意識改革に努めます。

復興・創生に対する当事者意識を持たせるため、新採用職員が被災地の状況を現地で学ぶ職場外研修も実施します。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 新任管理者特別研修
- ✓ ふくしま復興現地研修
- ✓ 知事と語る「ふくしまの未来」

#### （2）能力の向上

ふくしま自治研修センターでの研修に加え、民間企業や大学院等での職場外研修を実施します。

管理職による日々のOJT等を通して、職員の意欲や能力、適性を踏まえながら、職員の意欲を引き上げる助言や支援を行います。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 基本研修（階層別研修）
- ✓ 選択研修（多様なニーズに対応した選択制研修）
- ✓ 政策形成実践研修
- ✓ 中堅職員を対象とした企画立案研修
- ✓ 派遣研修（大学院、民間企業、中央省庁、自治大学校、東北自治研修所）
- ✓ 管理職員による職員面談

### (3) 専門性の確保

専門性の高い職務に従事する職員を育成するため、職層や所属に応じた専門研修の充実に努めるとともに、各部局等で行う専門研修については、課題に応じて柔軟に実施し、業務に関連する専門的な知識・技能等の向上を図ります。

#### 【具体的な取組】

- ✓ DX推進研修、情報セキュリティ研修
- ✓ 各部局による専門研修(危機管理セミナー、会計事務研修等)

## 2 効果的な研修体系の構築

組織目標達成のためには、何よりも個人レベルの自己啓発と職場レベルでのOJTによる資質・能力の向上が重要であるという認識の下、「求められる役割」と「必要となる能力」を達成するため、OJT、Off-JT及び自己啓発を3つの柱として、各種研修を実施していきます。

### (1) OJT(職場研修)の活性化

職場における日常的な指導・助言が職員の資質・能力の向上や不祥事の根絶への一番の近道であることを踏まえ、管理・監督職員と職員の双方向のコミュニケーションや新採用職員応援職員(サポート職員)の育成、管理・監督職員のマネジメント力向上に向けた取組を行います。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 新採用職員サポート制度
- ✓ 研修教材の提供
- ✓ OJT研修の実施

### (2) Off-JT(職場外研修)の効果的な実施

職場外研修については、ふくしま自治研修センターにおける研修を有効に活用しながら、県独自の研修を組み合わせ、効果的に実施します。

また、各種機関への職員派遣に際しては、それぞれの派遣目的の明確化を図るとともに、派遣先の多様化を図ります。

**【具体的な取組】**

- ✓ 基本研修(階層別研修)
- ✓ 選択研修(多様なニーズに対応した選択制研修)
- ✓ 政策形成実践研修
- ✓ 派遣研修(大学院、民間企業、中央省庁、自治大学校、東北自治研修所)

### **(3) 自己啓発の支援の強化**

職員一人一人の能力の向上が組織(県全体)としての生産性の向上につながることを踏まえ、eラーニングのメニューの充実など、自己啓発への支援を強化します。

**【具体的な取組】**

- ✓ 全職員向けeラーニング
- ✓ DX推進リーダー向けeラーニング

## **3 若手職員の育成等**

行政課題が複雑化・高度化する中、復興・創生の様々な課題に積極果敢に挑戦していくことが重要であることから、若手職員育成やキャリア形成の支援、管理職員の能力の向上等に積極的に取り組みます。

### **(1) 若手職員の育成**

体系的な基本研修に加え、新採用職員サポート制度による支援や管理監督者による日々のOJT等より、風通しの良い職場づくり、組織の活性化を図り、復興・創生に主体的に挑戦し、業務遂行能力を十分に発揮できる若手職員の育成に取り組みます。

【具体的な取組】

- ✓ 新採用職員サポート制度
- ✓ ふくしま復興現地研修
- ✓ 震災・原子力災害の経験伝承に係る講演会

## (2) キャリア形成の支援

若手職員等の適性・能力を引き出すためには、キャリア形成の意識の醸成が大切であることから、一定のルールに基づく人事異動や適材適所の人事配置、派遣研修の充実に取り組めます。

【具体的な取組】

- ✓ 計画的なジョブローテーション
- ✓ 職員の意欲、能力、適正等を踏まえた人事配置
- ✓ 派遣研修(大学院、民間企業、中央省庁、自治大学校、東北自治研修所)

## (3) 管理職員の能力の向上

管理職員は、職員への指導・助言等を通して、やりがいや職務への貢献意欲を高め、一人一人の能力の底上げなど職員の資質向上を図るとともに、率先して職員が働きやすい職場環境づくりに努める必要があることから、管理職員として求められる能力の向上に資する取組を進めます。

【具体的な取組】

- ✓ 管理職向けOJT研修
- ✓ DX推進リーダー研修
- ✓ コンプライアンス委員会の開催

## 4 人事評価制度の適正な運用

人事評価制度を適正に運用することにより、職員が能力を十分に発揮できる職場づくりを進めるとともに、組織目標を明確化し、職員の目標を連動させることにより、目標達成に向けた意欲の向上を図ります。

### (1) 適正な人事評価制度の実施

客観的かつ公平・公正に能力評価と業績評価を行うためには、評価項目や基準等の明確化、適切な評価結果のフィードバック等が重要であることから、評価者の能力向上や被評価者の理解促進等に取り組みます。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 人事評価制度評価者研修(動画、対面研修)
- ✓ 被評価者への理解促進
- ✓ 苦情相談窓口の設置

### (2) 職員の能力及び意欲の向上とマネジメント力の強化

評価者への研修等を通して人事評価制度の適正な運用を確保するとともに、部局や所属の組織目標と業績評価における職員の目標を連動させることにより、職員の能力と意欲の向上を図ります。

また、人事評価のプロセスを活用し、業務進捗管理や面談、フィードバックなどの機会を通して、マネジメントの強化に取り組みます。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 人事評価面談を通じた人材育成と組織の活性化
- ✓ 人事評価制度の運用の見直し
- ✓ 新採用職員向け動画研修

### (3) 風通しの良い職場づくりと職員の育成

面談等において、心理的安全性(不安等を感じることなく自分の意見が伝えられる状態)の高い職場環境づくりに努めるとともに、職員の意欲を引き出すことが重要であることから、外部講師による研修や動画研修等を通して、管理職員の能力の向上を図ります。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 人事評価制度評価者研修(動画、対面研修)
- ✓ 人事評価の手引きの充実
- ✓ 管理職向けOJT研修



## VI 人材の確保

### 1 復興・創生に係る体制整備

復興・創生に向けた様々な課題に対応するため、柔軟に組織体制を整備するとともに、正規職員や任期付職員の採用を始め、他県等応援職員の受入れなど、多様な方策により必要な人員の確保等に努めます。

#### (1) 組織体制の整備

復興・創生の進展に応じて変化する行政課題に迅速かつ的確に対応するため、柔軟に組織体制を整備します。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 組織体制や業務執行方法等の不断の見直し
- ✓ 効果的・効率的な業務執行体制の構築

#### (2) 必要な人員の確保

復興・創生を着実に進めるため、短期的需要と長期的需要のバランスに考慮しながら、正規職員や任期付職員の採用を始め、他県等応援職員の受入れや再任用職員の活用など、多様な方策により必要な人員の確保に取り組みます。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 任期付職員の採用
- ✓ 他県等応援職員の派遣要請
- ✓ 前倒し採用の実施

#### (3) 専門性を有する外部人材の活用

様々な行政課題に的確に対応し、復興・創生業務を切れ目なく進めていくため、専門的な知識やノウハウ、経験等を有する外部人材の活用を図ります。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 任期付職員(訟務・法令)や任期付研究員(環境職等)の採用
- ✓ アドバイザー等による助言
- ✓ 審査会、検討会等への参画
- ✓ DX 民間人材の活用

## **2 公務の魅力発信**

優秀な人材を確保するためには、まずは県職員として働くことの魅力を広く情報発信することにより、公務への関心を持ってもらうことが必要なことから、広報活動の充実や採用募集活動の強化等に取り組みます。

### **(1) 広報活動の充実**

多くの方々に届くよう公務の魅力を広く情報発信していくため、県ホームページの充実を図りながら、SNS 等による情報発信を通じて、計画的な広報活動の充実に努めます。

#### **【具体的な取組】**

- ✓ 県ホームページの充実
- ✓ SNS 等を活用した計画的な広報活動
- ✓ 職場環境に関する情報発信

### **(2) 採用募集活動の強化**

意欲ある人材の確保に向けて受験者数の増加を図るため、大学等へのリクルート活動の強化やインターンシップの積極的な受入れなど、採用募集活動の強化に取り組みます。

#### **【具体的な取組】**

- ✓ 職員採用PR動画の作成
- ✓ 大学等の学生のインターンシップ実習生としての受入れ
- ✓ 大学等と連携した採用募集活動
- ✓ 自主説明会の開催

### **(3) 技術職員等の確保**

専門性を有する技術職員等、全国的に確保が困難な人材については、大学等との連携を強化した採用募集活動を通じ、本県に対する理解と関心を高めるなど、その確保に重点的に取り組みます。

#### **【具体的な取組】**

- ✓ 現場見学やPR動画、パンフレットの作成
- ✓ 技術職ナビゲーター面談の実施
- ✓ 獣医師の確保に向けた採用試験ポータルサイトの開設

### 3 職員採用の見直しと職員の確保

受験者数が減少している中、多様で有為な意欲ある人材を確保するため、職員採用試験制度の見直し等に重点的に取り組むとともに、内定者の辞退防止や早期離職者の対策に努めます。

#### (1) 試験制度の見直し

採用試験の実施状況や国や他県等の地方公共団体における職員採用状況等を注視しながら、試験全体の結果の検証を行い、採用試験制度について必要に応じた見直しを行います。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 大学卒程度(先行実施枠)の拡充
- ✓ 職務経験者試験の見直し
- ✓ 少数職種等に係る採用試験の実施方法や受験資格等の見直し

#### (2) 内定者フォロー対策の強化

民間企業及び国や他県等の地方公共団体等の試験を併願受験することが可能な現状等を踏まえ、内定者を対象に福島県職員としての仕事のやりがいや魅力等を伝える場を設けることや、計画的な情報発信を通して、福島県職員として働いてもらえるようモチベーションの維持に取り組みます。

##### 【具体的な取組】

- ✓ メールマガジン配信の見直し  
(内定者向け専用ポータルサイトの開設(SNS による情報発信))
- ✓ 職場見学会、説明会の開催
- ✓ 内定者同士の懇談会の実施

#### (3) 早期離職対策の強化

近年、若手職員の中途退職者が増えている状況にあることから、やりがいを感じられる職場づくりに向けて、業務の効率化はもとより、職場環境の整備やキャリア形成支援を行うなど、早期離職対策の強化に取り組みます。

【具体的な取組】

- ✓ 働き方改革の推進
- ✓ 管理職によるOJTを通した若手職員への育成
- ✓ 研修事業や自己啓発事業の充実

#### **4 定年引上げ職員等の活用**

職員の定年が段階的に引き上げられ、60歳以降の働き方について多様な選択ができることから、少しでも多くの職員に引き続き勤務し、培った経験・能力を県政にいかしてもらうため、適材・適所の人事配置や職員の意欲の維持・向上等に取り組めます。

##### **(1) 適材・適所な人事配置**

60歳以降も継続して勤務する職員に対し、本人の意向や知識・経験等を丁寧に確認した上で、これまでの経験をいかした能力をより多様な分野で発揮し、活躍することができるよう適材・適所の人事配置に努めます。

【具体的な取組】

- ✓ 定年引上げに係る丁寧な情報提供
- ✓ 職員の知識・経験や希望等に配慮した人事配置
- ✓ 人事管理や給与に関する理解促進

##### **(2) モチベーションの維持・向上**

業務担当の即戦力としての活躍や若手職員への知見の伝承、管理職員の経験をいかした上司へのフォローアップなど、期待されている役割を理解、認識してもらうことで、職員の業務に対する意欲の維持・向上に取り組めます。

【具体的な取組】

- ✓ 定年引き上げ職員研修
- ✓ 定期的な職員面談
- ✓ 職場での円滑なコミュニケーション

### (3) 再任用職員の活用

職員の多様な働き方に対応していくため、職員が希望する勤務形態や職場を丁寧に確認しつつ、各職場のニーズも踏まえながら、適材・適所の人事配置に努めます。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 定年前の意向確認調査
- ✓ 再任用職員研修
- ✓ 職場での円滑なコミュニケーション

## 5 県と市町村との連携・支援

県内市町村では、行政運営に関する課題解決のために必要となる職員の確保や人材育成の体制が厳しい状況にあることから、市町村と連携し、町村職員の採用を支援するとともに、人事交流や実務研修生の受入れ、DX推進に係る専門家派遣等による支援を行います。

### (1) 町村職員の採用への支援

専門人材をはじめ、職員不足がより深刻である町村と連携して、町村職員採用合同説明会の開催や大学・専門学校等へのリクルート活動等を行い、小規模自治体の職員採用を支援します。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 町村職員採用合同説明会の実施
- ✓ 専門人材確保に向けた大学・専門学校等への共同リクルート活動の実施

### (2) 市町村における人材育成への支援

市町村において専門人材の確保が困難なことから、県からの職員派遣や業務に対する技術的助言を行います。

また、県と市町村双方の職員の資質向上や相互理解・連携体制の構築に向け、「うつくしま、ふくしま相互人事交流要綱」に基づく人事交流や「福島県市町

村職員の実務研修に関する要綱」に基づく市町村からの実務研修生の受入れを行います。

**【具体的な取組】**

- ✓ 専門分野における県からの職員派遣、市町村への助言
- ✓ 相互人事交流や実務研修生の制度周知及び募集
- ✓ 受入職員への座学・視察研修機会の確保

**(3) デジタル変革(DX)に係る専門家派遣等による支援**

中長期的な観点からも市町村のデジタル人材の確保・育成は課題となっていることから、市町村のデジタル人材に係るニーズの把握に努めるとともに、総務省及びデジタル庁と連携し、国のデジタル人材の任用に係る支援の仕組み(財政支援を含む。)も活用しながら、デジタル人材の確保等を支援します。

**【具体的な取組】**

- ✓ 専門家の派遣による支援
- ✓ 市町村への助言、研修会の開催
- ✓ アドバイザー派遣等による内部人材育成の支援

## VII 職場環境の整備

### 1 働き方改革

福島県職員版「働き方改革基本方針」に基づき、職員個々の事情に応じた勤務体系の制度を拡充するなど、職員が能力を十分に発揮できる職場環境づくりに向け、職員のワーク・ライフ・バランスや業務の効率化等を推進します。

#### (1) 職員の意識改革

働き方改革の優良事例や先進的事例を庁内で共有すること等により、職員の時間に関する感覚やコスト意識等を醸成します。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 「働き方改革 TIME」の発行
- ✓ DX・働き方改革ポータルサイトによる周知
- ✓ 「民間企業等から学ぶ働き方改革ラボ」の実施

#### (2) 長時間勤務の改善等に向けた業務改善

「超過勤務縮減アクションプログラム」を策定し、長時間勤務の改善等に向け、全庁的な進行管理を行い、業務の効率化に積極的に取り組みます。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 管理職員の意識向上と業務管理の徹底
- ✓ 超過勤務の要因整理・分析・検証
- ✓ DXを活用した業務改善の推進

#### (3) 柔軟な働き方

時差出勤、フレックスタイム制度、在宅勤務やサテライトオフィス等の取組を進め、仕事と家庭の両立を図れる環境づくりを進めます。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 時差出勤、フレックスタイム制度、在宅勤務等の実施
- ✓ ワークスタイル変革チームによる取組  
(フリーアドレス等のオフィス改革による職場環境の見直し)
- ✓ 育休情報ポータルサイトの掲載

#### (4) 職場満足度調査の実施

職場満足度調査を継続的に実施し、その結果を踏まえ、働き方改革や業務改善に関する取組内容の充実、見直しに取り組みます。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 調査結果の分析・課題の把握
- ✓ 重点改善分野の優先的な改善策の取組

## 2 多様な人材が活躍できる職場づくり

子育てや介護等の有無にかかわらず、全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりを進めることで、仕事に対する意欲や職場全体の公務能率の向上を図るとともに、職員の健康保持・増進に向けた取組を行います。

#### (1) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

育児休業等を取得しやすい環境の整備など、全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりを進めます。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 男性職員の育児休業の100%(1週間以上の取得率)取得の実現
- ✓ 育休代替任期付職員の採用

#### (2) 女性職員のキャリア形成

女性職員に対し、キャリア形成に向けた研修や幅広い職務経験を付与することにより、計画的な人材育成に取り組みます。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 女性のためのキャリアデザイン研修
- ✓ 女性職員の幅広い職務経験の確保



### (3) 職員のメンタルヘルス対策

復興・創生業務の長期化に伴う心身面への影響等に留意しながら、各種研修会の開催など、メンタルヘルス不調を未然に防止するよう努めます。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 意識啓発のための研修(メンタルヘルスサポート研修等)
- ✓ 健康管理医によるメンタルヘルス相談等
- ✓ 長期休業した職員の職場復帰・再発防止支援

### (4) ハラスメントの防止

ハラスメントは職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くおそれがあることから、全職員への意識啓発の徹底と組織的な対応により、ハラスメントを起こさない職場環境づくりに取り組めます。

#### 【具体的な取組】

- ✓ 複層的な相談窓口体制の整備
- ✓ ハラスメント防止に係る研修(管理職向けOJT研修、動画研修等)
- ✓ 「福島県職員コンプライアンス必携」の常時携帯の義務づけ

## Ⅷ デジタル人材の育成

### 1 職員の人材育成

「福島県デジタル変革(DX)推進基本方針」に基づき、職員の意識改革と行動変容を戦略的かつ継続的に進めることが重要であることから、目指すべき職員像や職員の能力・役割等を定めた「福島県デジタル人材育成方針」の見直しを行いながら、デジタル変革(DX)の推進に向けた人材育成に取り組みます。

#### (1) 職員の能力向上

デジタル人材として全職員を育成していく必要があることから、一般職員については、階層別に応じて職員に求められる能力や必要となる役割に基づいた研修を実施するとともに、本庁各課(室)及び出先機関ごとに、DX推進の中核的役割を担うDX推進リーダーを配置し、それぞれの役割に応じた能力の向上を図ります。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 全職員向けの動画研修
- ✓ DX推進リーダー向け研修  
(有識者講演会、外部講師研修、eラーニング等)
- ✓ 階層別におけるDX研修
- ✓ 民間企業への派遣研修

#### (2) 推進体制の構築

「福島県デジタル人材育成方針」を所管する職員研修課において、DX推進の担当課であるデジタル変革課や行政経営課等と連携・協力しながら、計画的かつ効果的な職員研修等を通して、県庁全体のデジタル化の底上げを図ります。

##### 【具体的な取組】

- ✓ 関係課と連携した研修内容の検討
- ✓ 定期的なDX推進勉強会の開催
- ✓ DX推進に向けた環境整備の構築
- ✓ DX民間人材の活用

(参考) 人材育成等に係る関係概要等

- ◆ 福島県行財政改革プラン(令和4年度～令和7年度) 令和4年3月  
【福島県行財政改革推進本部(総務部行政経営課)】
- ◆ 令和7年度職員研修ガイド 令和7年4月  
【福島県総務部職員研修課】
- ◆ ふくしま自治研修センター令和7年度研修概要 令和7年4月  
【公益財団法人ふくしま自治研修センター】
- ◆ 福島県職員版「働き方改革基本方針」 令和元年10月  
【福島県庁働き方改革プロジェクト】
- ◆ 福島県職員男女共同参画推進行動計画(令和3年度～令和7年度)令和3年3月  
【福島県総務部人事課】
- ◆ 福島県デジタル変革(DX)推進基本方針 令和3年9月(令和6年3月中間見直し)  
【福島県企画調整部デジタル変革課】
- ◆ 福島県デジタル人材育成方針 令和5年6月  
【福島県総務部職員研修課】