

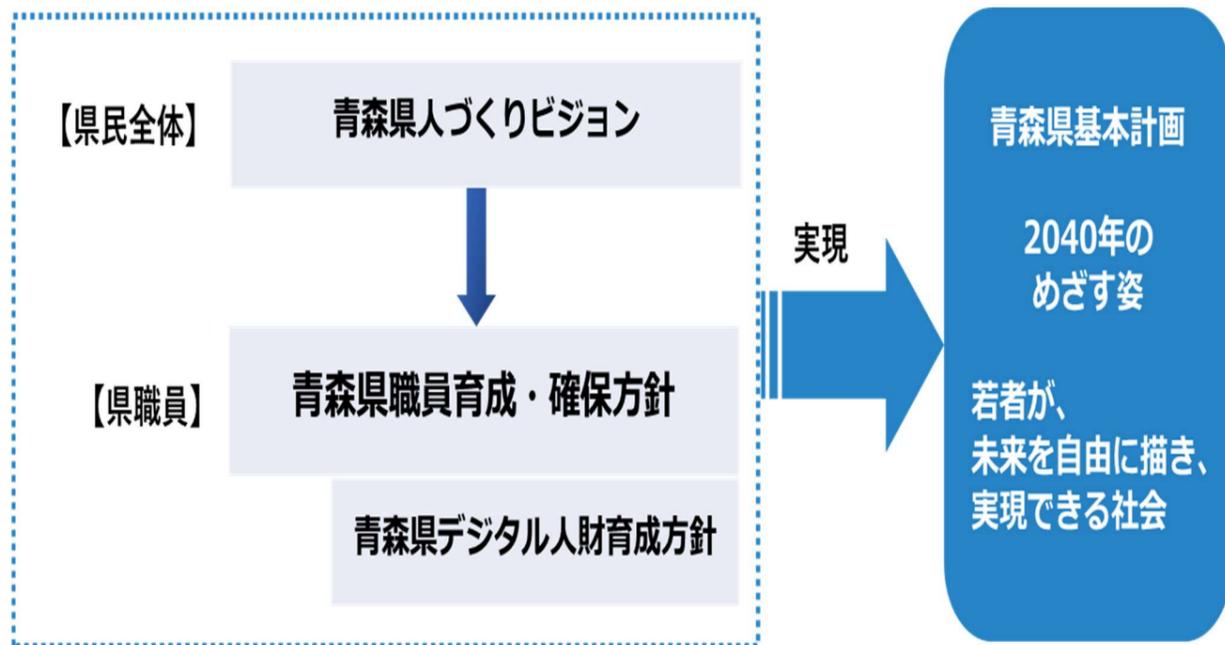
青森県職員育成・確保方針（概要版）

I 策定の趣旨

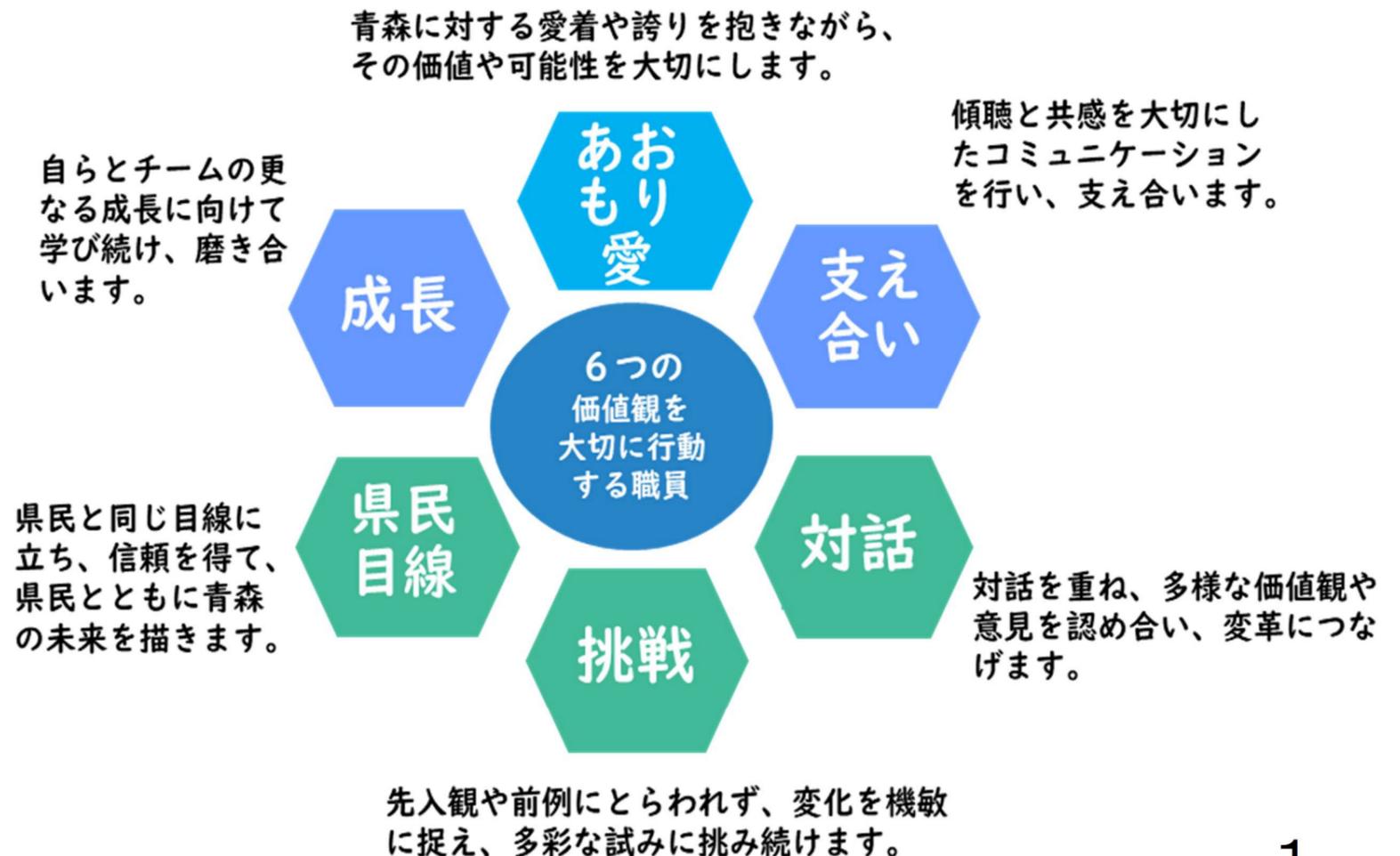
- 青森県人材育成方針（平成27年3月策定）に基づき、職員の育成・確保に取り組んできた。
- しかしながら、デジタル社会の進展等による外部環境のほか、働き手側の価値観による内部環境も大きく変化し、複雑・多様化する行政課題、職員のやりがい・成長実感及び働き方の多様化への新たな対応が必要となってきた。
- 今後、挑戦の姿勢で職員一人ひとりが誇りとやりがいを持ち、能力を存分に発揮できる環境づくりが重要であることから、新たな方針を策定する。

II 本方針の位置付け

青森県人づくりビジョン（令和6年9月策定）を踏まえた県職員の育成・確保に関する基本的な取組方針



III めざす職員像



IV 取組内容

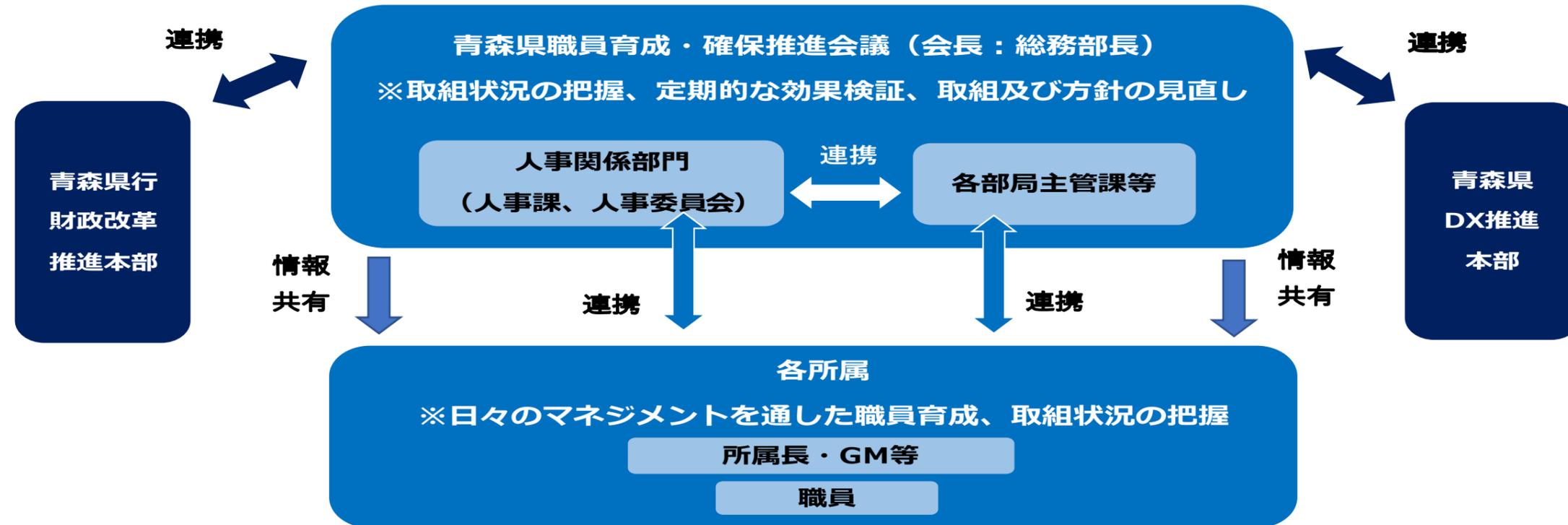
「めざす職員像」の浸透と実現に向けた重点的な取組

意欲を引き出す 「職員育成」	1 キャリア形成支援の充実 * キャリアパスの提示 * 自己啓発への支援 等	* 自己啓発への支援 eラーニングのメニューを拡充
	2 効果的な職場外研修（Off-JT）の実施 * 自治研修所研修の見直し * 部局研修の充実 等	* 自治研修所研修の見直し 昇任に必要なスキル等を習得するための必修の研修を設定
	3 人事評価制度の見直し * 6つの価値観・行動を踏まえた能力評価 * 面談等の充実	* 6つの価値観・行動を踏まえた能力評価 能力評価基準の見直しの検討
	4 職場内マネジメントの充実 * 職位に応じたマネジメント研修の実施 * マネジメントのフォローアップ	* マネジメントのフォローアップ 管理監督者同士が課題や解決策を共有する機会の設定（フォローアップ研修の新設）
成長し支え合う 「職場環境」	5 職場研修（OJT）の推進 * 教え合い・学び合う組織風土の醸成 * サポーターの活用 等	* サポーターの活用 本庁へ初めて異動する職員に、業務上の助言をする「サポーター」を選定
	6 ウェルビーイングの推進 * 風通しの良い職場環境づくり * ワーク・ライフ・バランスの推進 等	* 風通しの良い職場環境づくり 支え合う職場、心理的安全性の高い職場づくり
	7 学びの時間の充実 * 研修受講への配慮 * 新たな「学びの時間」の創設	* 新たな「学びの時間」の創設 リスキングやスキルアップできる環境の充実
多様で有為な 「職員確保」	8 職員確保対策の充実 * 県職員の魅力発信 * 合格者フォローアップの検討 等	* 合格者フォローアップの検討 不安解消や合格者同士の交流機会の創出（事前研修や交流会など）
	9 採用試験の見直し * 競争試験の見直し * 採用選考試験の見直し	
	10 専門人財の確保 * 任期付職員制度の活用 * 技術職員の確保	

V 推進体制

全 庁

各部署主管課等で構成する「青森県職員育成・確保推進会議」で、本方針の共有や各種の職員育成・確保の取組を推進



各所属

職員：常にめざす職員像を意識し、主体的に能力開発に取り組む
検討や議論に積極的に参加し、挑戦する職員を応援し合う 等

所属長：日々のコミュニケーションを通じて、職場における本方針の定着を図る
職員の適性・意欲等を把握し、職員のキャリア形成を支援する 等

GM等：職員育成の第一義的な責任者として、日々のマネジメントを通じた職員育成
に取り組む 等