

行革のすすめ

Vol.6
平成23年4月1日

(いんたらネットふくい「職員のひろば」-左下メニュー「行革のすすめ」)



「福井県職員の人材育成に関する基本方針」の策定について

地方行政を取り巻く環境は、人口減少と超高齢化社会、グローバル大競争時代の到来、地方分権改革の一層の進展、長引く不況に伴う厳しい財政状況など大きく変化しています。

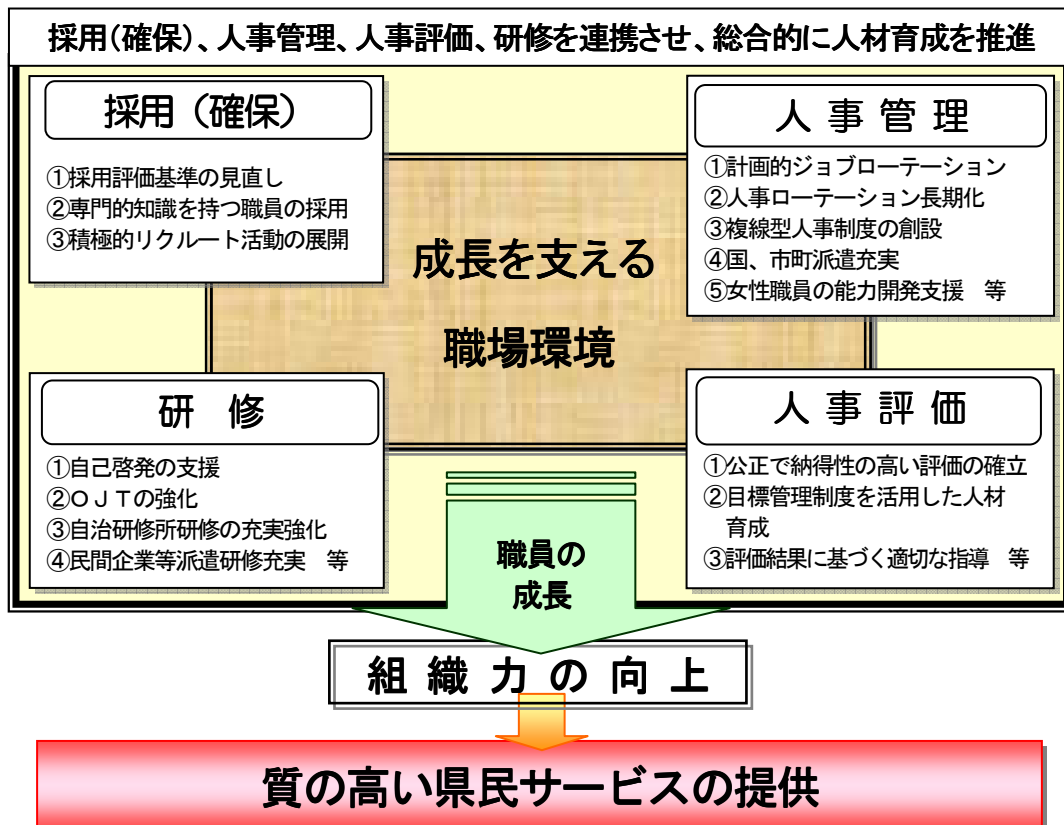
こうした中、行政ニーズの複雑・高度化に伴う政策課題への的確な対応、国や他県の追従でない創造的施策を通じたより質の高い県民サービス提供には、**これまで以上に高度な知識と高い専門性を備えた、創造性やチャレンジ精神を持った熱意ある職員の育成が不可欠**です。

このため、「福井県職員の人材育成に関する基本方針（平成23年3月）」を策定し、総合的かつ計画的に人材育成を進めることとしましたので、その概要を紹介します。

基本的考え方

○どんな方針で人材育成を進めていくの？

「人材の確保」、「人事管理」、「人事評価」、「研修」、「職場環境づくり」を人材育成の5つの柱として、総合的に人材育成を進めます。



目指すべき職員像

○どんな職員を目指せばいいの？

組織と個々の職員が目指すべき職員像についての共通認識を持つため、福井県職員として目指すべき職員像を次のとおりとしています。

<目指すべき職員像>

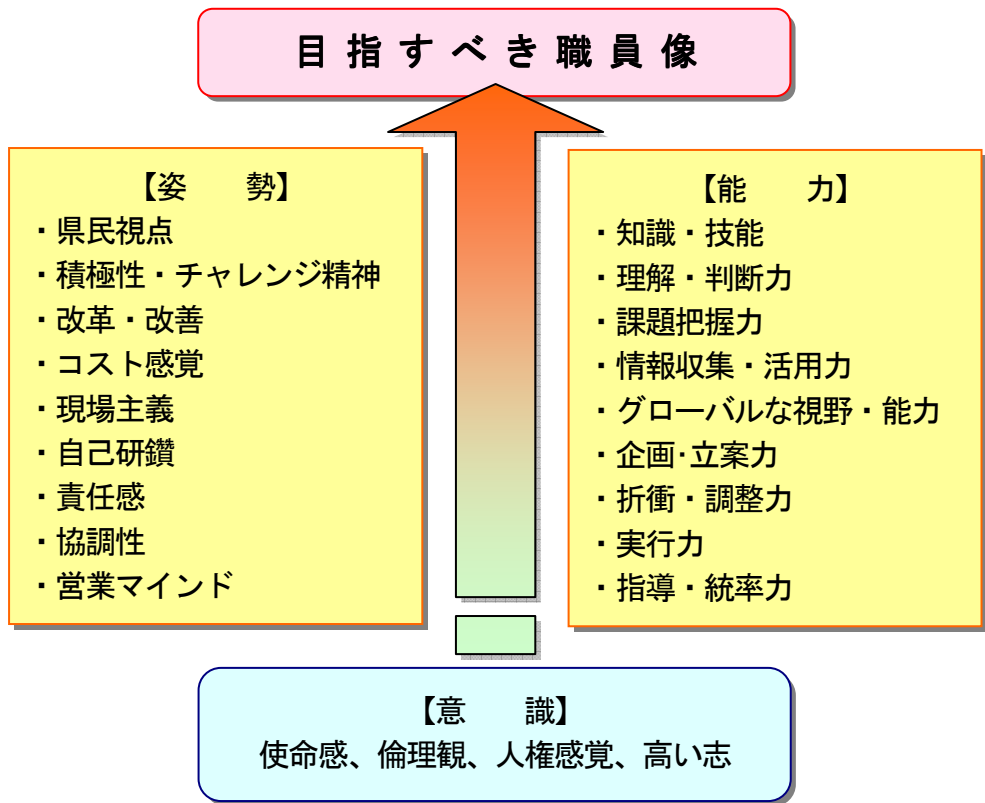
- 公務員としての高い倫理観・使命感とともに、深い郷土愛を持ち、県民に信頼される職員
- 自らの仕事に誇りを持ち、誠実に職務を遂行する豊かな人間性を持った職員
- 県民の視点に立って、自ら考え行動する職員
- 時代の流れに的確に対応し、創造性とチャレンジ精神、高い政策立案能力や専門性を備えた職員
- スピード感と経営感覚を持ち、常に改革・改善に取り組む熱意ある職員

求められる意識など

○どんな能力を伸ばすべき？

仕事を進める上では様々な能力が求められますが、「目指すべき職員像」に向けて、次に掲げる意識や姿勢、能力について、良い点をさらに伸ばし、不足する点は改善するなど、能力開発を行うことが必要です。

<求められる意識や姿勢、能力>



人材育成のために取り組む内容

○人材育成のために、具体的に何をやるの？

主に、次のような事項を順次取り組んでいきます。

I 優れた資質や能力を持った人材の確保

○採用評価基準の見直し

- ・ ボランティアや海外留学経験についての評価への取り込み 等

○専門的知識・能力を有する職員の採用

- ・ 弁護士資格取得者など法律的素養のある者などの採用 等

○積極的なリクルート活動の展開

- ・ 首都圏主要大学への直接訪問など、県の業務や魅力のきめ細かな PR 等

II 職員の個性や適性を重視し、成長を促す人事管理の推進

○計画的なジョブローテーション

- ・ 若手職員の計画的な能力開発

○人事ローテーション長期化

- ・ 主任級、企画主査級職員を中心にローテーション長期化

○複線型人事制度の導入

- ・ 特定分野におけるスペシャリストの養成（税務、法務、監査、福祉、企業誘致等）

○国、市町派遣の充実

- ・ 管理職に加え、中堅職員（主任級・企画主査級）を市町に派遣 等

○女性職員の能力開発支援

- ・ 育児休業からの円滑な職務復帰の支援や女性の能力と意欲を引き出す研修の充実



III 効果的な人材育成につなげる人事評価の活用

○公正・公平で納得性の高い評価の確立

○目標管理制度を活用した人材育成や業務改善

- ・ 目標管理票の見直しや積極性・人材育成を重視した評価の実施

○評価結果に基づく適切な指導・育成

IV 主体的な成長を促す研修の充実

○自己啓発の支援

- ・グループによる自主活動の支援制度の創設 等

○OJT（職場研修）の強化

- ・OJT マニュアルの作成、新採用職員・転任職員に対するOJTの充実 等

○自治研修所研修の強化

- ・階層別研修の見直しや演習型研修の充実 等

○民間企業等派遣研修の充実

- ・新たな民間企業への派遣実施や海外への派遣検討



行動をカエルくん

V 職員の成長を支える職場環境づくり

○人を育てる職場づくりの推進

- ・職員のマナーアップ、職場の「見える化」推進や職場内のコミュニケーション促進
- ・BPR 運動や職員表彰制度による職員の意欲向上、業務改善の推進



仕事をカエルくん

○職員の健康管理対策の充実

- ・職場復帰支援プログラムによるメンタルヘルス対策の充実 等

職員の皆さんへ

- 県の組織は個々の職員の集合体であり、一人ひとりの職員が生み出す付加価値によって、県全体の組織力も大きく変わります。
- 職員には、組織上の役割や職責を意識しつつ、担当事務を超えて幅広い視野で職務に取り組むことが求められています。
- 職員の皆さん一人ひとりが、全体の奉仕者として県民に最大限の付加価値を提供できるよう、あらゆる機会を通じて自らの資質や能力の向上、視野の拡大などに努めましょう！

管理監督者の皆さんは…

- 管理監督者の皆さんは、職場が学びの場であることを認識し、自由闊達な議論ができ、互いに切磋琢磨できる職場環境づくりに努める必要があります。
- また、自らのマネジメント能力を高め、職員に対し時宜を捉えた適切な指導を行うとともに、職員のモチベーションを高める働きかけや職員が行う能力開発の支援を行い、組織力の向上に努めてください。

職員の能力開発について

智恵を
鍛えよう！



自分をカエルくん

自治研修所では、職員の皆さんの知識、スキル、企画力などの向上を目的として「パワーアップ研修」を実施しています。

今回は、1月28日と2月17日に実施されたパワーアップ研修について、その概要をご紹介します。

1 テーマ

講義風景

「アイデア脳」が福井県を救う！
広告クリエイターの発想力訓練に学ぶ
「ウルトラ・ヒラメキ脳」エクササイズ



2 講師

新開 康明（しんかい やすあき）氏
帝塚山学院大学人間科学部情報メディア学科教授



3 概要

<企画の仕事>

- ・企画の仕事は「問題解決」
- ・直面する難問を「なんとか解決する！」ための工夫・アイデア（＝智恵）が、いつでも出せる能力を求められる。

<工夫・アイデアの出し方>

- ・アイデアは、2つの事柄を組み合わせることで生み出される。
- ・アイデアを作る能力は、2つの事柄の中の共通項を見つけ出す訓練で鍛えられる。
- ・「広告マン」の新人研修では、次のような事例などを使って学習していく。
 - 自分を動物にたとえながら1分間で自己紹介しなさい。
 - 「亀の子たわし」を新しい使い方で売り出しなさい。
 - 電車の吊輪を鉄道ファン以外に対し、大量に売り出すアイデアを考えなさい。
 - 「誤植だらけの国語辞典」の売り出しアイデアを開発しなさい。

<知識と知恵、能力と脳力>

- ・知識ではなく、智恵が重要（知識は過去の産物）
- ・貧しい「脳力」からは本物の「能力」は生まれない。
- ・いまこそ、県職員の皆さんの「脳力」に大きな期待がかかる。

4 受講者の声

- 好奇心が大事ということに気づかされました。
- 仕事をしているだけでは気づかない視点があった。
- 問題解決力を高めるために役立つ研修だった。
- 非常におもしろかったです。実践的な講義でこれからの仕事に活かしていきたいです。