2025 年３月改訂

「愛知県人材育成基本方針（改訂版）」　～「あいちビジョン 2030」の実現を支え、ＳＤＧｓの達成に貢献する行財政体制の確立のための職員・組織のアップグレード～　の概要

「愛知県人材育成基本方針」（2020 年 12 月策定）は、「あいち人材育成ビジョン」（2006 年 3 月策定、2012 年 3 月改訂）を刷新し、県職員の人材育成に関する基本的な方針・方向性を定めたものです。
併せて、地方公務員法第 39 条第 3 項に定める「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とします。
2025 年３月に本県の取り巻く状況が大きく変化する中で、より効果的な人材育成を推進していくため、「愛知県人材育成基本方針」の個別取組事項の充実を図りました。

策定の背景

１　社会的背景

少子化の進行や働き方・休み方改革の推進、ＤＸ(デジタルトランスフォーメーション)の進展、ＳＤＧｓ(持続可能な開発目標）の理念の浸透、風水害の頻発化・激甚化、南海トラフ地震等の自然災害発生リスクの増加

２　職員の年齢構成

・50 歳台の職員が多く、40 歳台の中堅職員が少ないが、30 歳台以下の若手職員は安定的に確保できている状況
・10 年後には、50 歳台の組織の中核を担う層（管理職、班長）が薄くなるため、組織力の維持・向上の観点から、若手・中堅職員の育成、活躍が必要

３　定年引上げ

・地方公務員の定年については、国家公務員にあわせて、60 歳から 65 歳への段階的な引上げを実施
・役職定年制が導入されたことに伴い、組織として力を発揮できるよう職員の人事管理や能力開発が必要

「あいち人材育成ビジョン」の取組状況と意見・課題

１　取組状況

職員の人材育成については、「あいち人材育成ビジョン」（2006 年３月策定、2012 年３月改訂）に基づき、「めざす職員像」（「①自ら考え行動する職員」、「②行政のプロフェッショナル職員」、「③組織力の向上に貢献する職員」）の実現に向けて、職員の能力向上やキャリア形成支援、良好な職場環境づくりの推進等の人材の育成施策を体系的に進めてきた。

２　意見・課題（有識者意見聴取の結果）

・自分で気付き、自分で学ぶ、自律的に成長していける職員を目指していくことが必要
・組織一体となって人材育成に取り組むためには、実務の中心である中堅職員の育成への関与が重要
・若いうちは視野を狭めないよう広く経験した上で、専門分野を選択すべき
・業務改善とは、仕事の質を上げることであり、繰り返し実践することで、職員の能力向上につながる

「あいち行革プラン 2025」における位置付け・取組の方向

１　行革プランにおける位置付け

「あいち行革プラン 2020」において、「しなやか県庁」を「スピーディーでしなやかな県庁」へ進化させてきたが、「あいち行革プラン 2025」においては、県政を取り巻く様々な環境変化に対応するため、取組内容を一層充実し、「スピーディーでしなやかな県庁」をアップグレードさせていく必要がある。

２　行革プランにおける取組の方向

政策課題や県民ニーズの変化に一層迅速かつ的確に対応していくためには、人材育成や働きやすい職場環境の整備、組織の活性化等に取り組み、新たな時代に相応しい職員や組織へとアップグレードする必要がある。
加えて、一層の業務効率化や働き方・休み方改革の推進に取り組み、これらの取組を通じてコミュニケーションを活性化し、職員の Well-being（身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること）の実現を図ることで、次から次へと新しいアイデアが創出される組織づくりを推進する。

「めざす職員像」

１　共　通　目　標【全職員の指針となる目標】

①自律的で、スピーディーかつスマートに行動する職員	県民ニーズを的確に把握し、幅広い視野と高い課題解決能力を備え、自ら考え、スピード感を持って、県民目線を大切にしながら効率的・効果的に行動する職員
②行政のプロ意識と高い専門能力を持って行動する職員	公務を担う責任感と使命感を備え、行政のプロ意識と高い専門能力を持って行動する職員
③サスティナブルな県庁を目指し、組織一体となって、いきいきと活躍する職員	将来を見据え、安定的かつ持続的に県民サービスを提供できるよう、組織の一員としての役割を認識し、仕事と人づくりに取り組み、いきいきと活躍する職員

２　ポスト別の目標【育成プロセスを踏まえた目標】　※　*特に意識すべき能力*

若手	「主事・技師」～「主任」	行政のプロの素地をつくり、的確に業務を行い、組織の一員として自らの役割を果たす職員 *「仕事の正確さ」、「報告・連絡・相談」、「チームワーク」*
中堅	「主査・専門員」～「課長補佐・主任専門員」	行政のプロとしての能力・資質に磨きをかけ、後輩の指導・育成の一翼を担うとともに、実務の中心的役割を果たす職員 *「説明・調整力」、「判断力」、「人材育成力」*
	「主査（班長）、課長補佐（班長）」	班員との対話を通じて信頼関係を築き、業務推進及び人材育成のキーパーソンとしての役割を果たす職員 *「リーダーシップ」*
	「担当課長以上（管理職）」	高い視座に立って、組織で人を育てる意識を根付かせ、職場の活性化、業務推進の統括的な役割を果たす職員 *「組織統率力」*

「人を育てる」施策（４つの領域）

新たな「めざす職員像」の実現に向けて、**「人を育てる」施策を４つの領域（能力開発、人事管理、職場環境、職員研修）**ごとに体系化し、総合的に人材育成を推進

○　施策体系図（イメージ）

主な個別取組事項　※●は策定時の新規又は拡充項目、◎は改訂時の新規又は拡充項目、○は継続項目

1　「人を育てる」能力開発

(1)　若手・中堅職員の重点的な育成

●若手職員を対象としたＯＪＴの推進【新規】
●若手・中堅職員の成長を促すための時間を確保する取組「1on1」の実施【新規】
●行政分野の柱となる職員の効果的な育成の推進【拡充】
◎国・都道府県・市町村・民間企業・大学院等への派遣の推進【拡充】

(2)　専門能力の更なる向上

●事務職のキャリアプランの積極的な活用【新規】
●専門職のキャリアプランの積極的な活用【拡充】
○「極めたい分野挑戦制度」の実施

(3)　業務改善を通じた育成

●職場での業務改善を促進する取組の推進【新規】
●業務改善を積極的に評価する評価制度の実施【新規】
●業務改善に関する研修の実施【拡充】

2　「人を育てる」人事管理

(1)　人材の確保・活用

○多様なキャリアを持つ人材の採用・登用の推進
◎職員の再採用（カムバック採用）制度の導入【新規】
●特定分野における専門人材の採用【拡充】
●定年引上げを見据えた専門能力や経験のある高齢期職員の活用【拡充】

(2)　人事配置

○経験を活かし、能力を発揮できる適材適所の人事配置
●若手・中堅職員を中心とした経歴や年齢にとらわれない職員の登用【拡充】
○女性職員の職域拡大・積極的な登用

(3)　人事評価制度

●人事評価制度の人材育成面における効果的な活用【拡充】
○ＯＪＴ促進に向けた「人事評価制度」の積極的な活用

3　「人を育てる」職場環境

(1)　職場環境づくり

◎職員の「エンゲージメント調査」の実施【新規】
●ＯＪＴを促す職場環境づくりに向けた取組の推進【拡充】
◎ゼロ・ハラスメント職場の実現に向けた取組の実施【新規】

(2)　働き方・休み方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進

◎フレックスタイム制度の導入【新規】
◎勤務間インターバル制度の導入【新規】
◎職員の「休み方改革」の推進【拡充】
○「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」の実施

(3)　メンタルヘルスの取組

●メンタルヘルス不調の未然防止と早期発見・早期対応の充実【拡充】
○メンタルヘルスの正しい理解とセルフケアの推進

4　「人を育てる」職員研修

能力開発を促す職員研修

○組織マネジメントやリーダーシップ等に関する研修の実施
●ＯＪＴ強化のための研修の実施【拡充】
●行政のデジタル化や行政ＤＸの推進に関する研修の実施【新規】
◎民間企業・他県等・市町村・大学院等への派遣研修の実施【拡充】
◎ＩＣＴを活用した研修の実施（ｅラーニング、オンライン研修）【拡充】