

# 和歌山県職員育成・確保基本方針の概要

## 策定趣旨

本県を取り巻く環境が変化するなかでも、  
複雑化・多様化する行政課題に対応しなければならない

<今後見込まれる環境変化>

- 「人口減少・超少子高齢化」をはじめとする社会潮流
- 生産年齢人口減少・若年労働者の絶対数不足

## 新たに「和歌山県職員育成・確保基本方針」を策定

### 方向性

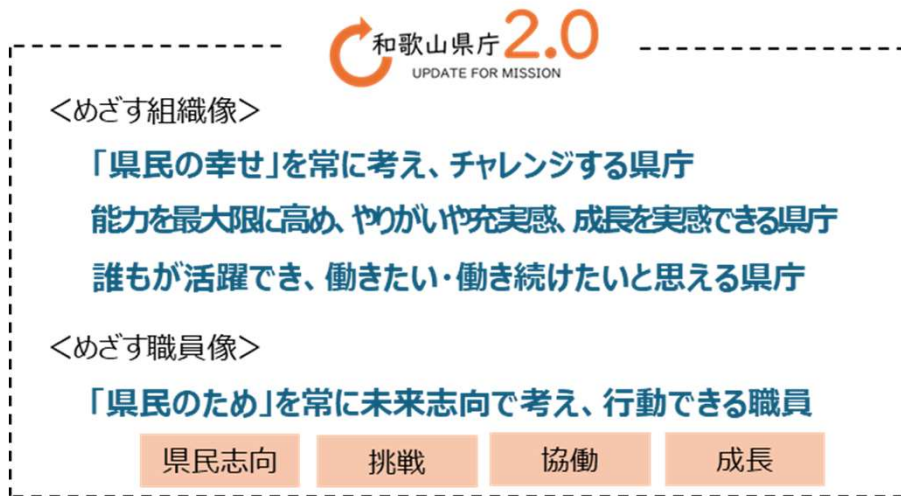
- ① 職員一人ひとりの活躍・成長を促進
- ② 個々の力を組織の推進力へ転化

➤ 意識・姿勢、資質・能力、仕組み・制度などを**アップデート**し、  
「職員の活躍・成長」と「組織力」の最大化に、これまで以上に取り組む

## 本方針の基本的な考え方

### 1 めざす職員像・めざす組織像

新たな県庁へアップデートするため、「**和歌山県庁 2.0**」を掲げるとともに、全職員と共有すべき方向性として以下のとおり明確化



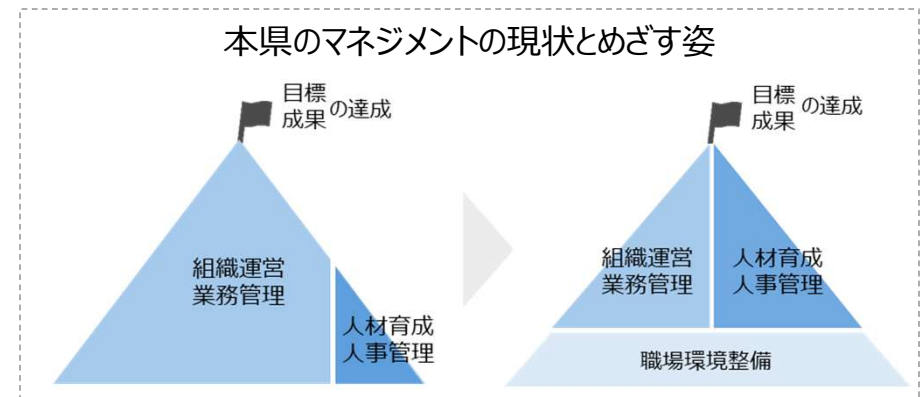
※ ミッション・ビジョン・バリューを踏まえて策定

➤ **職員を最大の資本と位置づけ、**  
**「育成・確保・職場環境整備」に係る取組をさらに深化**

### 2 マネジメントの重要性

「めざす職員像・めざす組織像」を実現するためには、特に管理・監督者の**マネジメント**が重要

- これまでは「組織運営・業務管理」が強く意識される傾向
- これからは「**人材育成・人事管理**」と「**職場環境整備**」も重視される  
**調和のとれたきめ細やかなマネジメント**へのシフトが必要



➤ 「**マネジメント能力向上**」と「**マネジメントが発揮しやすい組織づくり**」に、  
より一層積極的に取り組む

# 和歌山県職員育成・確保基本方針の概要

## 実現に向けた主な取組

### 1 職員育成 「主体的な業務遂行や資質・能力向上」「マネジメントの高度化」

- (1) 職員育成に係る推進体制
- (2) ミッション・ビジョン・バリューやめざす職員像・組織像の浸透
- (3) 人事評価プロセスにおける成長支援の充実
- (4) キャリア形成を切り口とした成長支援の充実
- (5) 対話やマネジメントの最適化による成長支援の充実
- (6) 職員研修による成長支援の充実

- 育成・マネジメントに適した組織づくり（各職階の職務・職責や組織体制の見直しを検討）
- 標準職務遂行能力の見直し（「人材育成／能力開発」の項目を新設、バリューの要素を各項目に反映）
- 育成面談の最適化（面談シナリオの提示、面談に必要となるスキル向上）
- 自律的なキャリア形成の支援（キャリアパスなどの提示、キャリアに関する対話の実施）
- 対話を軸とした活躍・成長支援（1on1ミーティングの実施推奨）
- マネジメント能力の向上支援（マネジメント目標の設定促進、上司のマネジメントに関するアンケート調査）
- 研修の充実（研修メニュー見直し、eラーニング導入、体験型研修実施、OJT強化）

### 2 職員確保 「優秀な人材の確保」「職場への定着促進」

- (1) 職員確保に係る推進体制
- (2) 優秀な人材の採用等に向けた取組の充実
- (3) 高い専門性をもった民間人材の活用

- 県庁一丸となったリクルート活動の推進（全職員にリクルーターとしての意識醸成）
- 人材を呼び込む広報・試験（発信内容・手法の充実、試験方法・内容等の多様化）
- 職場への定着支援（ミスマッチの防止、職場への円滑な適応支援）
- 専門人材の確保、活用（副業・兼業や任期付採用の制度活用）

### 3 職場環境整備 「誰もが働きたい、働き続けたいと思える職場づくり」

- (1) ワーク・ライフ・バランスの充実
- (2) 協力を通じて成果を生み出せる職場づくり
- (3) 健康管理対策等の推進
- (4) 組織課題の見える化と継続的な改善

- 柔軟で多様な働き方の推進（フレックスタイム制など活用しやすい環境づくり）
- 仕事と家庭の両立支援（仕事以外でも充実した時間を過ごせる環境づくり）
- 風通しのよい、誰もが活躍できる職場づくり（心理的安全性の高い組織文化の醸成、部署の垣根を越えた意見交換の機会創出）
- 効率的かつ質の高い働き方の実現（オフィス環境整備、業務の見直し・効率化）
- 組織課題の可視化と改善（エンゲージメント調査）