

# 長野県職員育成基本方針

平成 31 年 3 月策定

## 「学ぶ県組織」

行政経営理念のミッションの実現に向けて効果的に行動するため、①職員個々が主体的に学び続けるとともに、②集団としての意識と能力を継続的に高め、伸ばし続ける組織

【職員像】 外部環境の変化を自ら分析し、自律的に行動する職員  
 【求められる能力】 共感力 政策力 発信力

目指す姿

### 行動の指針

**責任** Commitment  
**協力** Cooperation  
**挑戦** Challenge

職員の取組

### 成長のための行動

**県職員としての夢を描き、成長のために学び続ける**  
 学びとは「経験 → 気付き → 振り返り → 改善」のサイクル

### 管理監督職員の役割

**多様な経験を与え、気付きを促し、部下の成長を支援する**

## 1 一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援、多様な成長機会の提供

### (1) 成長に向けた「対話」の充実

- ・ 人事・評価面談の充実による成長方向のすり合わせ
- ・ **各職場が求める人材像やキャリアパスの明確化**
- ・ キャリアデザイン支援のための研修の実施
- ・ 育成型人事評価の実施（**チャレンジを評価**する仕組み）

### (2) 成長のための「学び」の支援

- ・ 基礎的スキル修得のための必修研修の充実と人事・評価面談を踏まえた選択研修の受講推奨
- ・ **政策力向上**に向けた研修の充実
- ・ **海外研修**（短期派遣、海外自主研修）の実施
- ・ 主体的な学び（資格取得、大学院修学等）への支援

### (3) 成長する「機会」の充実

- ・ 多様な職員の採用による組織の活性化
- ・ 人事異動サイクルの見直し
- ・ 市町村や民間企業等との人事交流の充実
- ・ 幹部育成のための**早期登用**と高度な業務経験の付与
- ・ **高度な専門性**を備えた人材の育成

組織の取組（主なもの）

## 2 管理監督職員のマネジメント力向上の支援

- ・ 標準的なマネジメント行動の明確化
- ・ **マネジメント研修**の充実
- ・ 中堅職員のマネジメント経験の充実
- ・ マネジメント力の自己評価、部下等からの多面観察フィードバック

## 3 多様なキャリアや働き方を実現できる環境の構築

- ・ 育休取得者の増を見込んだ職員採用
- ・ 子育てとキャリアを両立できる人事管理
- ・ ワークライフバランスの実践に向けた研修
- ・ 柔軟な勤務、休暇等の取得しやすい職場づくり
- ・ **社会貢献職員応援制度**