【資料1】

富山県職員人材育成・確保基本方針に基づく取組の状況

富山県職員人材育成・確保基本方針 ～職員一人ひとりが自ら考えて“始動”する富山県へ～

※令和6年2月策定

取組みの方向性①

組織として「目指す組織像と職員像」の明確化と、職員一人ひとりの「行動指針」の言語化により、**職員の意識改革と人材育成・確保を一体的に推進**します。

「組織」として

目指す組織像

オープンな県庁 、 風通しのよい県庁 、 チャレンジできる県庁

目指す職員像

県民のウェルビーイング向上を意識して業務に向き合い、
主体的に県庁内外の様々な人々と連携・協働し、
自身の成長と幸せにつなげられる職員

職員に求められる基本能力

①住民意識・協働能力
②職場対応能力
③組織管理能力
④危機管理能力
⑤職務遂行能力
⑥政策形成能力
⑦情勢適応能力

「職員一人ひとり」の

職員行動指針

【ウェルビーイング】
いち富山県民として、県民の幸せに向き合います

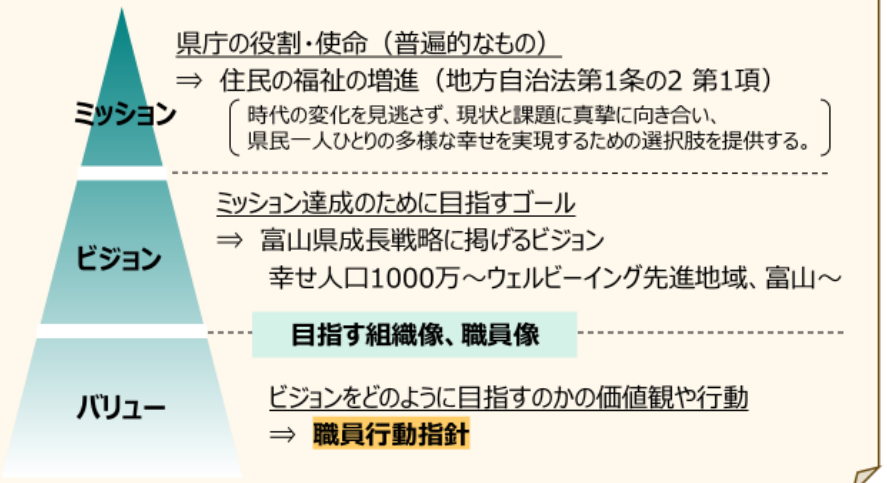
【県民起点】
人とつながり、現場を知り、施策を磨きます

【共感共創】
立場を超え、お互いを尊重し、力を掛け合わせます

【チャレンジ】
チャレンジを積み重ね、「より良くする」を応援します

【誇り】
託された仕事に誇りを持ち、最善を尽くします

「ミッション・ビジョン・バリュー」との関係



富山県職員人材育成・確保基本方針 ～職員一人ひとりが自ら考えて“始動”する富山県へ～

※令和6年2月策定

取組みの方向性②

「人材育成」、「人材確保」、「職場環境の整備」、「DX人材の育成・確保」について、以下の方向性を示し、職員の能力向上と組織力の強化を総合的に推進します。また、**職員のやりがい向上と成長実感を重点施策**とし、職員の主体的なキャリア開発を推進します。

人材育成

○ 人材育成プログラムの整備
【**職員キャリア開発支援センターの設置** ／ キャリアビジョンシート(仮)の導入】

○ 人材の育成手法の充実
- 求められる職員の育成に向け、**研修実施計画の見直し**に着手
- **職員の主体的な学びを応援**

【研修体系の見直し ／リスキリングの機会提供 ／地域活動休暇の導入検討】

○ 人を育てる人事管理
- 組織を活性化させる人員配置を実施

【キャリア開発と連携した**ジョブローテーション**／**若手職員・女性職員の積極的な登用**】
- 職員の成長・キャリア自律につなげる**客観的かつ公正な人事評価**を実施
- **職員のチャレンジを応援**する取組みの推進

【庁内複業制度 ／ チャレンジコンテスト ／ 新たな職員表彰の検討】

職場環境の整備

○ 多様で柔軟な働き方の推進
- デジタル技術を活用した**時間や空間にとらわれない働き方を推進**

【業務効率化の推進 ／ テレワークの活用 ／ 時差出勤制度の拡充】

○ 仕事と家庭生活の両立支援
- **ライフステージに関わらず能力が発揮できる制度を拡充**するとともに、ワークインライフを心がける職員を支援

【男性育休の推進 ／ 事業所内保育施設の設置】

○ こころとからだの健康づくりの推進
- 職員の健康保持のため、各種対策により**「健康経営」を推進**

【メンタルヘルス・ハラスメント対策 ／ 勤務間インターバル制度の実施】

計画的、総合的に推進

人材確保

○ 「選ばれる組織」となるための**魅力発信**
【採用説明会やイベントの開催 ／ 多様なインターンシップの実施】

○ **多様な人材の採用**に向けた試験の実施
【**受験対象者や試験制度等の工夫** ／ 経験者採用の工夫】

○ 外部人材の活用
【民間企業や高等教育機関との人事交流 ／ 外部副業人材の活用】

DX人材の育成・確保

○ 求められる**DX人材像の明確化**
- 「高度専門人材」「DXエキスパート」「DX推進リーダー」「DX推進人材」に整理

○ DX人材の育成・確保及びキャリアアップ
- **人材像ごとに育成・確保に向けた取組み**を実施
- デジタル関連業務だけでなく企画・調整などの実務を経験し、**「県庁とデジタル技術をつなぐ」人材を育成**

○ DX人材の育成・確保実施体制

R8年度の具体的な取組み（人材育成、人材確保）

人材育成

○ **人材育成プログラムの整備**

職員キャリア開発支援センターの設置（R6～）／セルフ・キャリアドックの導入（R6～）／10年ごとのキャリアデザイン研修（R6～）
職種別キャリアマップの作成（R7～） ／ 上司部下キャリア面談力向上研修（R8）

○ **人材の育成手法の充実**

基本方針や職員行動指針に沿った科目の強化（R6～） ／ ｅラーニングの活用推進（R6～）
地域貢献活動休暇の導入（R7～） ／ リスキリング支援（R8:75名）

○ **人を育てる人事管理**

1on1の試行（R7～）／評価制度の見直し（業績評価・能力評価） （R8） ／タレントマネジメントシステム導入（R8）
新規採用者向けのオンボーディングガイドの作成（R8）／チャレンジコンテストの実施（R6～）
庁内複業制度の実施（R4～） ／ W4T表彰の実施（R6～）／ 部局マネジメント方針の策定（R7～）

人材確保

○ **「選ばれる組織」となるための魅力発信**

事務系インターンシップの拡充（R8:125名(R7:60名)）／ 技術系インターンシップの拡充（R8:107名(R7:104名)）
ナビゲーター制度の導入（R7～）／ 外部の就活サイトの活用（R8） ／ 採用広報コンテンツの充実（R7～）
採用候補となる人材の情報を一元的に集約・情報発信（R7～）

○ **多様な人材の採用に向けた試験の実施**

試験日程及び試験内容の見直し（R6～） ／ 民間型試験（SPI等）の導入（R6～） ／ 受験年齢要件の緩和（R7～）
試験回数の複数化（R8）／障害者雇用の促進に向けたステップアップ枠の創設（R8）／カムバック採用の受験資格緩和（R8）

○ **外部人材の活用**

民間企業等との人事交流(R8:6名) ／ 県政エグゼクティブアドバイザー(R8:8名) ／ 外部副業・兼業人材(R3～:延べ32名)

R8年度の具体的な取組み（職場環境の整備、DX人材の育成・確保）

職場環境の整備

○ **多様で柔軟な働き方の推進**

県庁4Fにモデルオフィスを設置（R7～） ／ テレワークの活用を継続して推進（R7:延べ777件/月（R6:延べ760件/月））

コミュニケーションスペース（サクリ）を設置（R6～）

職員の強みやスキルを活かした柔軟な兼務制度（ネコノテ）の導入（R7～） ／ 庁内複業制度の実施（R4～）

○ **仕事と家庭生活の両立支援**

男性育休を継続して推進（R7:男性取得率71.8%(R6:72.0%)） ／ 「TOYAMA goen」サービスの導入（R8）

○ **こころとからだの健康づくりの推進**

エンゲージメント調査の実施・結果の分析（R7～）／カスタマーハラスメント対応指針及び対応マニュアルの策定（R6～）

電話設備への通話録音装置・録音告知装置の導入（R7～） ／ ハラスメント相談外部窓口を設置（R8）

幹部職員向けハラスメント研修の実施（R8）

DX人材の育成・確保

「DX・働き方改革推進本部会議」でフォローアップ

○ **求められるDX人材像の明確化**

「高度専門人材」「DXエキスパート」「DX推進リーダー」「DX推進人材」に整理

○ **DX人材の育成・確保及びキャリアアップ**

DX推進リーダー研修（R4～） ／ ITパスポート受講支援（R3～）／業務DX相談窓口（R6～）／生成AIの活用（R6～）

○ **DX人材の育成・確保実施体制**

デジタル職の採用（R3～） ／ 県・市町村によるDX人材育成研修の共同開催（R5～） ／ 県職員の市町村派遣（R6～）

デジタル職を対象としたキャリア面談（R6～）

人事評価制度の抜本的見直し　人材育成

● 業績評価の簡素化・効率化

・評価方法をこれまでの点数から「S～E」の記号による評価へと変更するとともに、業務ウエイトや業務予定などの入力項目を削減し、業績評価にかかる職員の負担を軽減

・タレントマジメントシステムを利用して評価作業フローをオンラインで効率化

● 面談の徹底

・面談の回数・質がエンゲージメント向上に資することから、業績評価面談を徹底

4～5月	6～8月	9月	10～11月	12～1月	3月
①前期・期首	期中(必要に応じて)	②前期・期末	③後期・期首	期中(必要に応じて)	④後期・期末

● 客観的で公正な能力評価

・目指す職員像と職員行動指針も踏まえ、評価項目や基準等を明示し人事評価の透明性を確保するとともに、評価結果をフィードバックするため、能力評価個人票を改定するなど、客観的で公正な能力評価へ見直し

キャリア開発支援　｜　人材育成

● キャリアデザイン研修

・3年目研修以降、概ね10歳刻みにキャリアデザイン研修を受講
・新任所属長、新任係長も同様に受講

⇒所属長、係長となった時点で、自己理解、部下のキャリア開発支援・育成のために受講

【内容】キャリア形成の考え方、キャリア面談での上司の役割、傾聴の重要性　等

● 職員キャリア相談

・R⑦キャリア相談：134件(R⑥93件)
・R⑧～キャリアデザイン研修受講者全員に相談を呼びかけ

【よくある相談や傾向】
・仕事へのやりがいやモチベーションが保てない
・役職が変わり、自分に務まるか不安
・育休復帰にあたり、育児と仕事の両立が不安

● 上司部下キャリア面談力向上研修

・R⑧～すべての所属長を対象に部下のキャリア支援について考える研修を実施
⇒面談文化の醸成、面談スキルを学ぶ

キャリア開発支援

人材育成

R8の取組状況（前回お示しした方向性に対して）

上司部下のキャリア面談

前回お示しした方向性
1on1の拡充・上司部下キャリア面談力向上研修の実施

目標を「面談文化の醸成」とし、所属長(約280名)を対象に面談力向上研修を実施

➢ キャリア面談の制度化は急がない

○

前回お示しした方向性
研修の効果測定

面談力向上研修の事前・事後・1か月後アンケートで、行動や意志の変容を測定

➢ 1か月後、傾聴・質問等の実施増
➢ 9割が「面談を続けたい」と表明
➢ エンゲージメント調査と連携した分析も今後検討

○

対応例：面談力向上研修を身近な上司である係長へ拡大

相談室のキャリア相談

前回お示しした方向性
特定の層への相談対応
20代後半、家事・育児負担の大きい職員、特定の所属・職種、中途採用職員

20代後半、家事・育児負担大
：階層別研修の受講者相談で対応
➢ ただし、希望者は1割程度

特定の所属・職種
：継続支援例あり
➢ ただし、8年度新規案件なし

中途採用職員
：相談利用を呼びかけ
➢ ただし、実利用は少数

△

対応例：キャリア相談の体制強化

人材育成の課題

● 上司の面談・育成スキルの底上げ

令和7年度エンゲージメント調査の結果を踏まえて、面談の徹底に取り組んだところ、面談の実施回数は着実に増加している。今後は、面談の質的向上につなげるために、評価者を対象とした面談力向上研修の充実を図る必要がある。

● キャリア相談の幅広い層への展開

キャリアデザイン研修受講者全員にキャリア相談を呼びかけているが、希望は1割程度にとどまり、キャリア自律度も高まっていない。研修から相談へつなぎ、より多くの職員がキャリアビジョンを描けるよう支援するとともに、横断的な相談で把握した課題を人材育成に生かす必要がある。

● 若手職員が挑戦できる機会の裾野拡大

若手職員の発案・提案、所属の枠を越えた活躍を応援する取組を進めている。今後は、幅広い若手職員が挑戦に踏み出せる環境づくりを促進していく必要がある。

人材確保の取組み強化

人材確保

● インターンシップの拡充

【事務系インターンシップ】

・例年定員を上回る応募があることから、5日間のインターンシップに加え、1日のオープン・カンパニーを新たに実施（受入人数を拡大：R⑦60名⇒R⑧125名）
・応募者は増加（R⑦166名⇒R⑧295名）
・落選者（170名）を対象にした半日のフォローアップ企画を実施（42名が参加）
・R⑦参加者がR⑧採用試験に申し込んだ割合：71.7％

【事務系/応募・参加の推移】

	R6	R7	R8
応募	130名	166名	295名
参加	45名	60名	119名

【技術系インターンシップ】

・昨年度、職種（14職種）ごとに点在していたインターンシップ情報を一元的化したところ応募者数が増加
・今年度も107名が参加
・R⑦参加者がR⑧採用試験に申し込んだ割合：42.1％

【技術系/応募・参加の推移】

	R6	R7	R8
応募	46名	113名	115名
参加	46名	104名	107名

人材確保の取組み強化

人材確保

● 採用広報コンテンツの充実

【学生のニーズに合わせた情報発信】

・採用HPリニューアル：職種紹介、イベントカレンダーなど、内容・見やすさを充実

・国内最大の登録者を有する「マイナビ」の活用

⇒インターンシップでは約200名（事務・技術）がプレエントリー

就活の情報収集方法：①企業や公官庁のHP（67.3%）、②就職情報サイト（58.2%）
※R7インターンシップ参加者アンケートより

【県の仕事の魅力の発信】

・県公式noteで技術職の「やりがい」や「魅力」を訴求する記事を掲載（19職種）

⇒公務員関心層を中心にリーチ（ページビュー数(R8.2月～9月)：25,896件）

・県公式YouTubeチャンネルやInstagramで、県庁で働く職員の１日に密着した動画を配信

⇒20代～30代の若年層にリーチ。

【採用イベント終了後も接点を維持する仕組み】

・インターンシップや説明会参加者をデータベースに登録し、定期的にメルマガを配信

⇒R8大卒程度試験受験者のうち約６割（87名/139名）が登録

採用試験制度の見直し　人材確保

● R⑧の主な見直し

【大卒程度】
・大卒程度の先行枠試験に総合行政・建築を追加
　⇒民間企業との併願者の受験機会を拡大
・大卒程度の通常枠試験の論文・集団討論を廃止
　⇒受験者の負担軽減

【職務経験者】
・従来の秋実施に加え、春に試験を実施
　⇒受験機会の増加

● R⑧採用試験の実施状況

【大卒程度】
・最終競争倍率は2.8倍（R⑦2.0倍）で5年ぶりに上昇
　総合行政は3.1倍（R⑦2.3倍）、技術系職種は2.5倍（R⑦1.3倍）
【職務経験者】
・春・秋の複数実施により申込者数を確保

主な試験区分	職務経験者　春		職務経験者　秋	
	募集人数	申込者数	募集人数	申込者数
行政	10	140	10	177（169）
デジタル	若干名	18	5	20（13）

参考：（　）はR7職務経験者（秋）の数字

人材確保の課題

● 全庁を挙げた採用広報の推進

インターンシップの受入拡大や、県内外の大学訪問（技術職）など、県庁の仕事や魅力を伝える取組を進めている。今後は、全庁を挙げて、職員一人ひとりが「リクルーター」として情報発信に取り組む機運の醸成を図る必要がある。

● 採用試験合格者へのフォローアップの充実

採用試験合格者は複数の公務員試験に合格していることも多いことから、合格決定後も県職員の仕事のやりがいや魅力を継続的に伝え、県庁への理解を深め、入庁意欲を高める取組を充実させる必要がある。

● 対象層に応じた採用広報の強化

就職情報サイト、採用ホームページ、SNS、動画等による情報発信を拡充しているが、就職活動の早期化や情報収集手段の多様化が進んでいる中で、大学低学年など、各受験者層に応じた的確な情報提供と、県職員の仕事の魅力を伝える機会の充実を図る必要がある。

R⑧エンゲージメント調査の結果

職場環境

項目	内容
調査目的	富山県職員の勤務における意識・行動や、それらに影響を及ぼす各種因子について調査を行い、富山県職員のエンゲージメント向上に向けた施策立案の検討材料とする
調査対象	富山県職員（計3,889名）うち回答者数3,669名から回答（回答率94.3%）
調査方法	富山県作成の電子フォームによるWebアンケート
調査時期	2026年8月12日（水）～　9月8日（火）
調査項目	以下の項目について調査（計65問） ● 職務特性（仕事の量・難易度・裁量・意義・成果）　8問 ● 職場環境（目標の合致、心理的安全性、人間関係、職場の人的環境／物理的環境）　11問 ● リーダーシップ　2問 ● 上司行動　5問 ● 自己効力感　3問 ● 評価・処遇・業務分担に関する納得感・公平性　4問 ● 上司との面談　2問 ● 成長・貢献実感　5問 ● キャリア　4問 ● ライフステージ　3問 ● ワークエンゲージメント（WE）　9問 ● プロアクティブ行動（PB）　7問 ● 継続勤務意志、職場推薦意向　2問

R⑦（昨年度）エンゲージメント調査の結果

職場環境

● 面談回数と他の指標との関連

- 「職務の量」「職務の難易度」を除き、「面談回数が多いほど、各因子が高い（好ましい）」結果となっている。

直近1年間の面談回数	エンゲージメント	職務の量	職務の難易度	職務の裁量	目標の合致	自己効力感	評価･処遇等の納得感、公平性
0回	2.31	2.62	2.27	3.18	3.45	2.90	3.09
1回	2.45	2.63	2.33	3.25	3.61	2.94	3.40
2回	2.51	2.56	2.28	3.33	3.68	3.03	3.48
3回	2.60	2.53	2.24	3.43	3.77	3.01	3.54
4回以上	2.80	2.40	2.09	3.51	3.90	3.10	3.57
総計	2.54	2.55	2.25	3.34	3.69	3.01	3.45

エンゲージメント向上のための取組　｜　職場環境

R⑦エンゲージメント調査の結果を踏まえ、効果的と考えられる取組を実施

● 全庁的な取組

- （R6～）「富山県職員行動指針」を実践し、優れた成果をあげた取組みを表彰するW4T表彰を実施
  （部局長投票と職員投票により候補を選定し、知事が決定）
- （R7～）部局マネジメントの実施により、上司と部下の対話の充実や若手職員の発案・提案機会
- の創出など、各部局が職員の主体的な取組みを推進
- 【R8】評価制度の抜本的改善と面談の徹底
- 【R8】カオナビの研修管理機能を活用し、eラーニング環境を整備。職員の自発的な学びを支援
  （試行的に75名が受講）
- 【R8】職員から日常業務の中で感じている疑問・不満・困りごとなどの「もやもや」を幅広く募集し、共感の多い「もやもや」の解消・改善につなげ、働きやすい職場づくりを推進

● 年代別に絞った取組

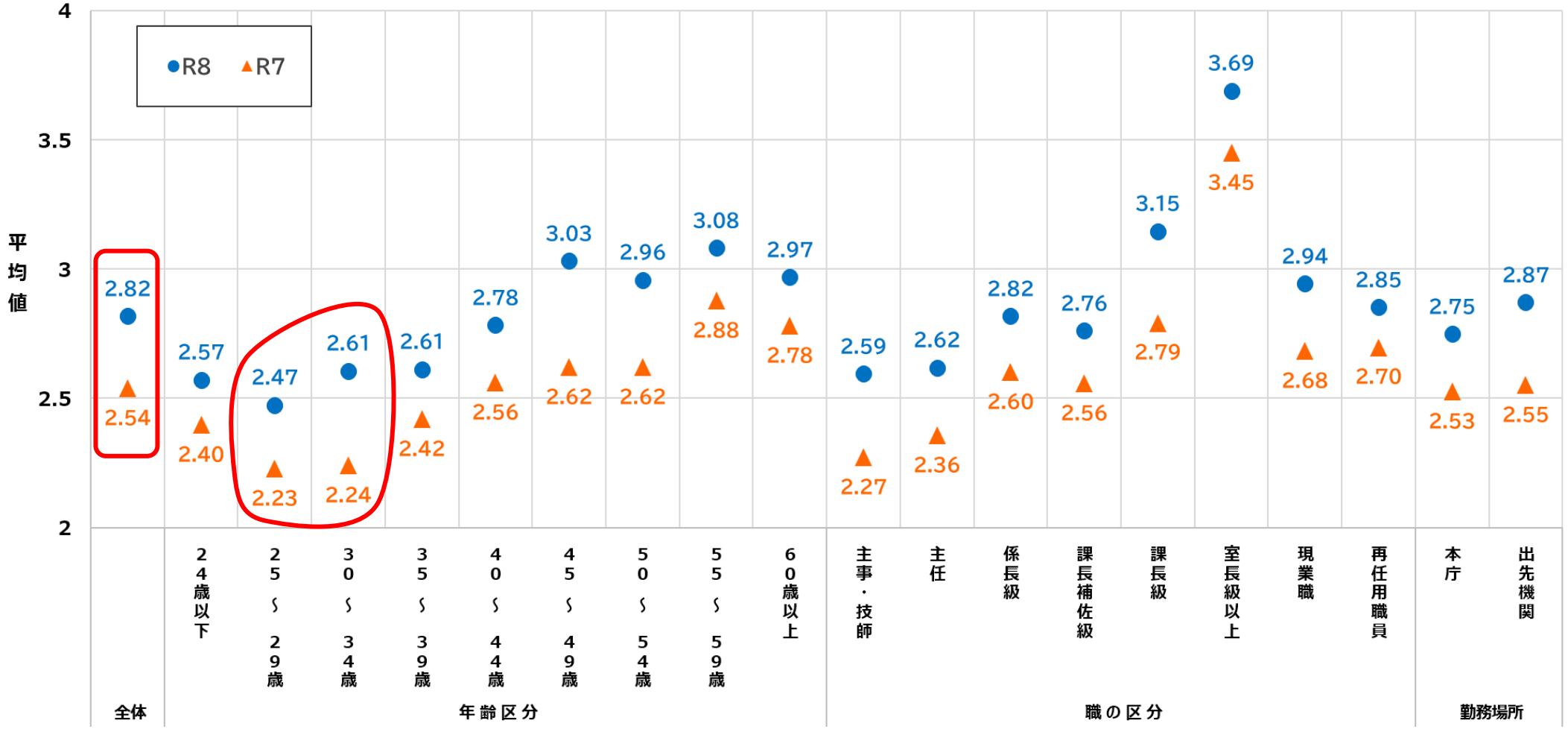
- 【R8】（管理職）上司部下キャリア面談力向上研修による面談スキルの向上
- 【R8】（中堅・若手）勤続5年、10年、15年、20年目職員へ知事からのメッセージメール配信

R⑧エンゲージメント調査の結果

職場環境

●令和7年度との比較

- 全体の平均スコアは2.82となり、昨年度（2.54）より0.28ポイント上昇。
- 昨年度、20代後半から30歳代前半に見られたスコアの低下についても、改善傾向。

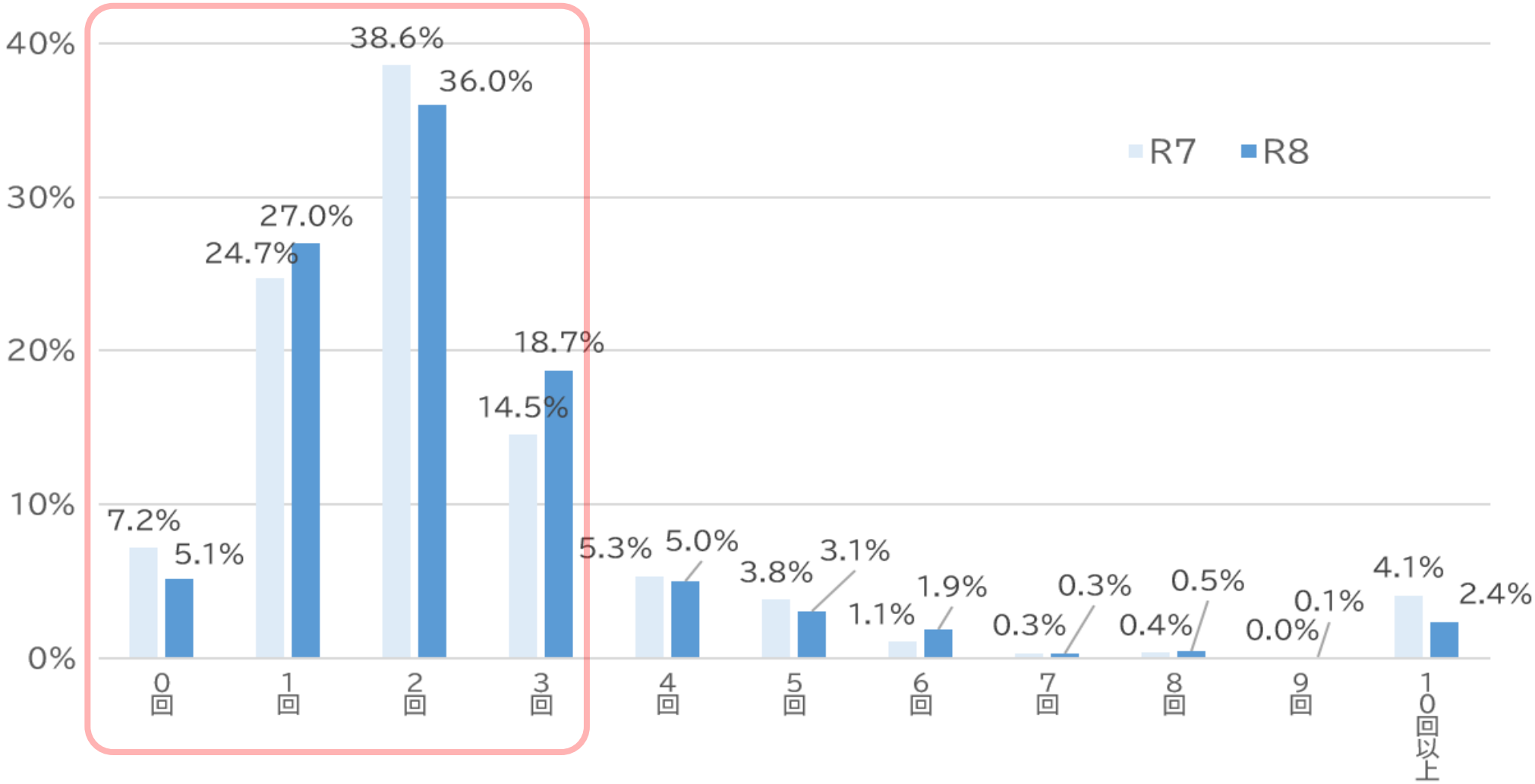


R⑧エンゲージメント調査の結果

職場環境

● 面談回数の比較（R7-R8）

- 面談を１回もしていない割合は減少し、全体として回数は増加



R⑧エンゲージメント調査の結果　職場環境

● 上司の行動と他の指標との関連

- **上司の行動スコアを高く回答した職員においては、エンゲージメントや自己効力感、職務の裁量など、各指標が高い傾向が見られる。**

上司行動スコア設問

- 私の上司は、私が少し難しい仕事にも挑戦できるよう、機会を与えてくれる
- 私の上司は、仕事がうまくできたとき、何が良かったのかを具体的に伝えてくれる
- 私の上司は、新しい仕事や難しい仕事に取り組むとき、必要な手順やポイントをわかりやすく示してくれる
- 私の上司は、私が困っているとき、自分で解決できるよう助言してくれる
- 私の上司は、失敗やミスがあったとき、責めるよりも、次にどう改善すればよいかを一緒に考えてくれる

上司行動スコア	エンゲージメント	職務の量	職務の難易度	職務の裁量	目標の合致	自己効力感	評価･処遇等の納得感、公平性
1以上2未満	2.01	2.77	2.43	2.96	2.39	3.00	2.32
2以上3未満	2.31	2.66	2.34	3.08	3.09	2.86	2.87
3以上4未満	2.68	2.66	2.33	3.32	3.60	2.95	3.25
4以上5未満	3.16	2.62	2.25	3.45	4.05	3.13	3.64
5	3.57	2.50	2.13	3.62	4.39	3.34	4.04
総計	2.82	2.64	2.29	3.34	3.68	3.03	3.34

R⑧エンゲージメント調査の結果

職場環境

● 面談回数と他の指標との関連

- 面談の回数と他の指標との関連は、上司行動のスコアと比べると比較的弱い。
  ⇒面談の実施を徹底するとともに、フィードバックや助言、挑戦を促すきっかけとして、面談の場を適切に活用していく必要があるのではないか。

直近1年間の面談回数	エンゲージメント	職務の量	職務の難易度	職務の裁量	目標の合致	自己効力感	評価･処遇等の納得感、公平性
0回	2.63	2.69	2.38	3.23	3.34	3.03	3.06
1回	2.71	2.64	2.33	3.30	3.59	2.97	3.27
2回	2.76	2.62	2.27	3.37	3.66	3.03	3.30
3回	2.93	2.65	2.30	3.34	3.80	3.07	3.44
4回以上	3.11	2.66	2.26	3.38	3.88	3.07	3.54
総計	2.82	2.64	2.29	3.34	3.68	3.03	3.34

エンゲージメント向上のための取組　職場環境

● 「もやもや」収穫祭＆コレクション

職員から日常業務の中で感じている疑問・不満・困りごとなどの「もやもや」を幅広く募集し、職員から共感の多い「もやもや」の解消・改善につなげ、働きやすい職場づくりと職員のエンゲージメント向上を図ることを目的に今年度初めて実施。

～全体の流れ～



「もやもや」収穫祭（募集）
（7/16～9/30）

全職員から「もやもや」を募集・公開。
89件の投稿があり、重複等を除く54件を公開。



「もやもや」コレクション（共感）
（ 10/5～10/19 ）

共感できるものに「いいね」（1人10件まで）。
546名の職員が参加し、改善ニーズを把握。

改善案件の選定・改善検討

改善検討案件を10件程度選定。
関係所属へ検討を依頼し、1ヶ月程度で方針決定。

結果共有

検討結果や解消・改善に至った好事例を全庁に共有。