

大分県 人材育成・確保基本方針

2025年（令和7年）3月



目次

1	策定の背景・位置づけ	P. 3	Ⅲ 誰もが働きやすい職場づくり	P. 19
2	人材育成・確保における現状・課題	P. 5	(職場環境の整備)	
3	取組内容 (本方針の構成)	P. 7	1 組織の意識改革	P. 20
			2 業務改善の推進	P. 21
I	職員の成長支援 (人材育成)	P. 8	3 多様で柔軟な働き方の推進	P. 23
1	求められる人材像	P. 9	4 オフィス改革	P. 24
2	職員及び組織に求められる役割	P. 10	Ⅳ デジタル人材の育成・確保	P. 25
3	人材育成の具体的な内容	P. 13	1 求められる人材像	P. 26
Ⅱ	選ばれる県庁になるための取組 (人材確保)	P. 16	2 人材区分と役割	P. 27
1	県職員の魅力発信	P. 17	3 必要となるスキル	P. 28
2	多様で優秀な人材確保	P. 18	4 人材育成手法	P. 29
3	多様な人材の活用	P. 18	5 高度デジタル人材のキャリアパス	P. 30
			6 高度デジタル人材の確保	P. 30
			7 推進体制	P. 31

1 策定の背景・位置づけ

本県においては令和6年9月に長期総合計画である「安心・元気・未来創造ビジョン2024」と、この計画を支える行財政基盤の強化やデジタル社会の実現等を基本目標とした「大分県行財政改革推進計画2024」を策定しました。

県民の望む姿の実現に向け、県職員が一丸となって取り組んでいくことが必要です。

一方で、若手職員や女性職員の増加等により、県職員の構成は大きく変化しています。生活や仕事に対する価値観が多様化する中で、一人ひとりのやりがいを引き出し、働く魅力を高めていくためには、より中長期的な展望に立った職員の人材育成が重要です。

また、官民間問わず人材獲得競争が激化する中、優秀な人材の確保も喫緊の課題です。「選ばれる県庁」となるためには、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、デジタル技術を活用した業務変革にも対応していかなければなりません。

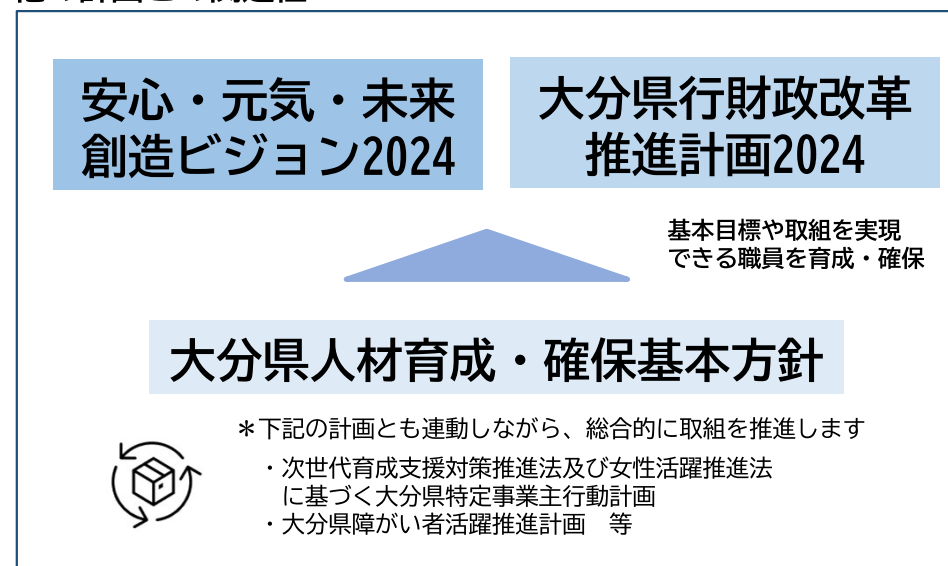
こうした状況を踏まえ、平成27年度に策定した「大分県人材育成方針」を全面的に改定し、今後の大分県職員の人材育成や人材確保等に係る基本的な考え方となる「大分県人材育成・確保基本方針」を定めます。

この方針に基づき、県政を担う人材の育成・確保に全庁を挙げて取り組むとともに、職員の状況や社会情勢の変化を踏まえながら、随時必要な見直しも行っていきます。(方針期間：令和6年度～令和10年度)

*対象
知事部局及び労働委員会事務局



他の計画との関連性

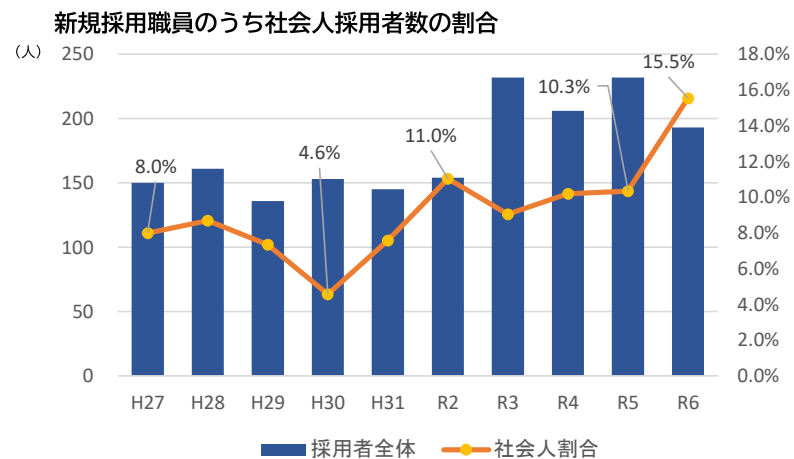
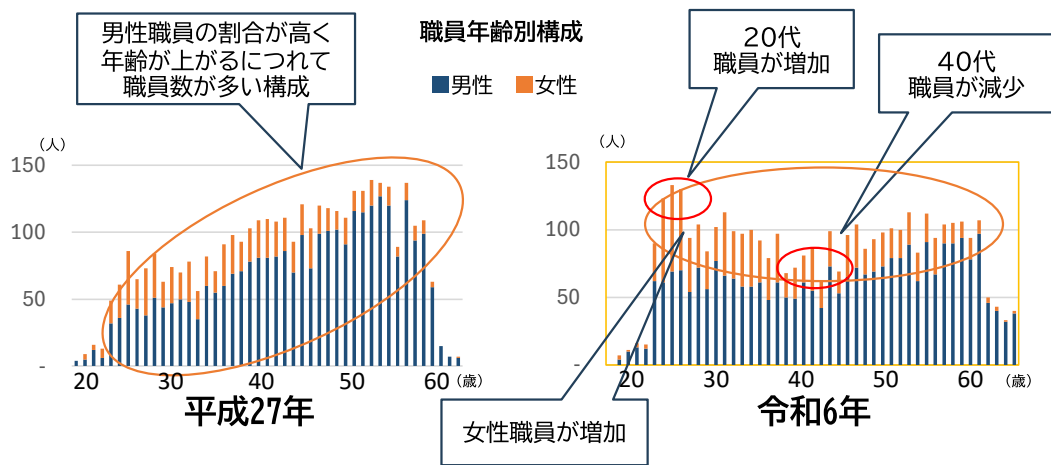
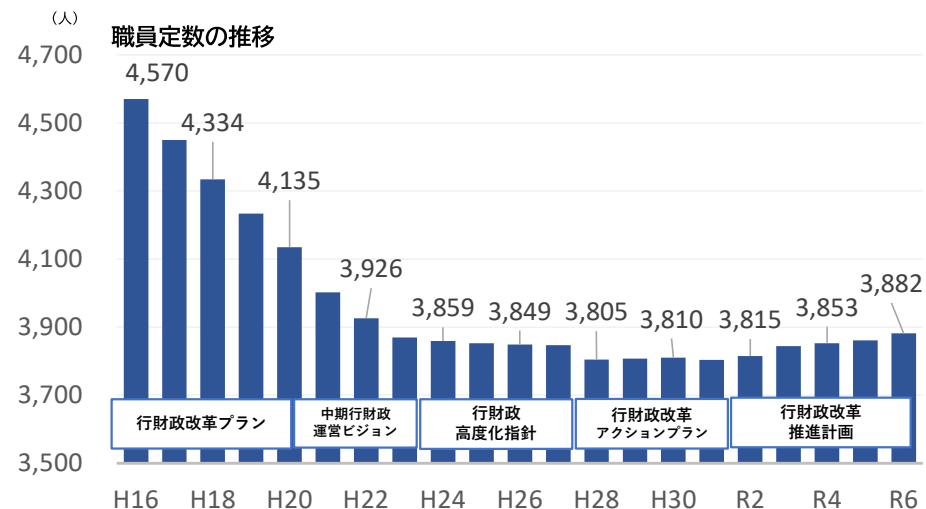
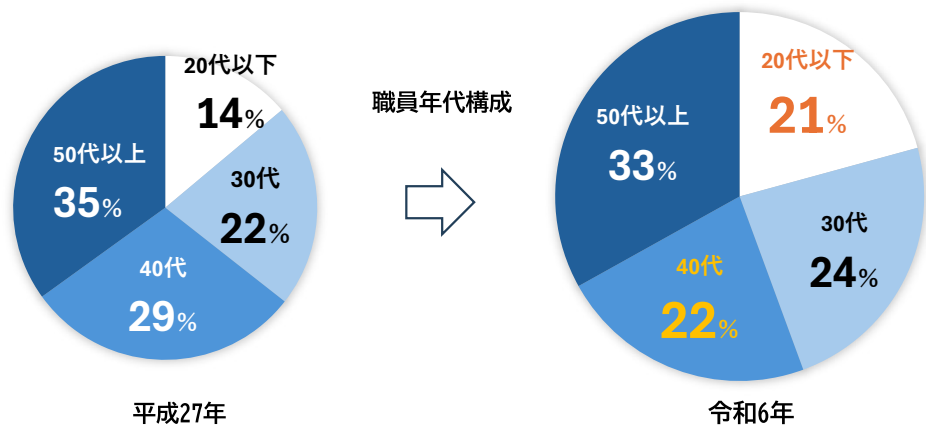


人材育成・確保基本方針策定にかかる動き・職員ヒアリング等の状況

項目	内容
国の動き	総務省は令和5年12月に「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定。新たに「人材確保」「職場環境の整備」「デジタル人材の育成・確保」が検討事項として追加されました。
若手職員へのヒアリング	今後の県庁を担っていく若手職員と職場環境や働きがいについて意見交換を行いました。 実施時期：令和6年7月～9月 対象者：主任・主事級職員（本庁及び地方機関） 参加人数：91名
職員アンケート	新たな方針に定める今後の取組について、職員の意見を把握するため実施しました。 実施期間：R6.11.1～11.12 回答数：2,361 回答率：59.7%

1-1 データで見る職員状況の変化

若手職員や女性職員、社会人採用者の増加、中堅職員層の減少など、職員構成が大きく変化しています。



2 人材育成・確保における現状・課題

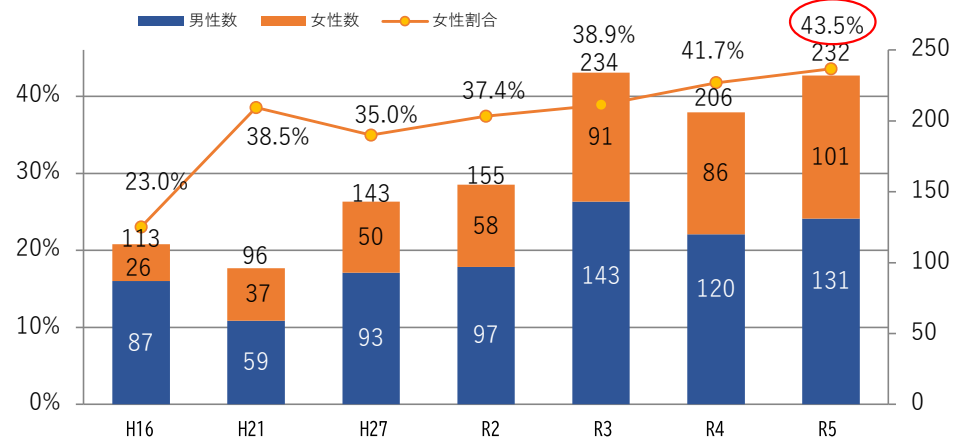
1 人材育成

- 限られた職員数で、多様化・高度化する県民ニーズに対応していくためには、職員の資質や能力の更なる向上が不可欠です。
- 若手職員はここ10年で大幅に増加しています。県庁で働き続けたいという意欲につなげるためにも、やりがいを感じながら活躍できるように育成していくことが急務です。
- 新規採用職員に占める女性の割合は増加傾向にあり、近年では4割程度を占めます。職員誰もが着実にキャリアを形成し、力を発揮できるよう、中長期の視点に立った支援が必要です。

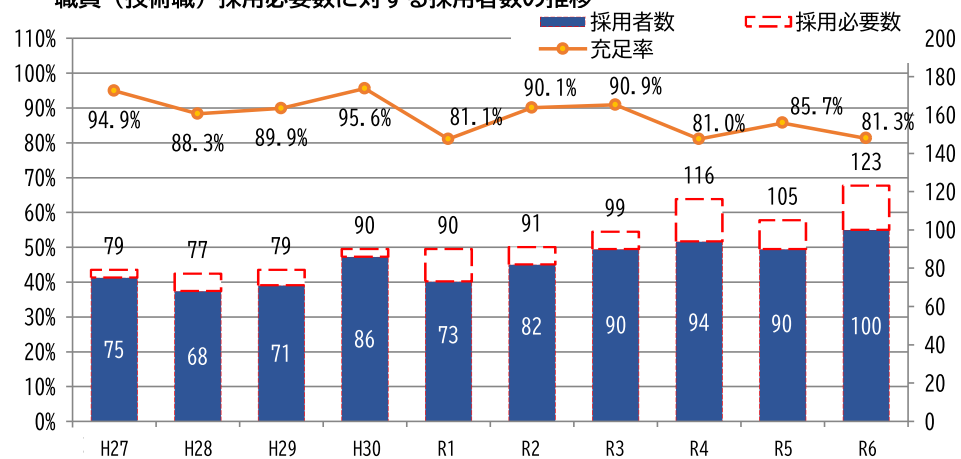
2 人材確保

- 少子高齢化の進行により、本県においても適正な職員採用数を維持することが難しい状況です。
- 特に技術職については採用必要数に応じた採用者を確保できていない状況です。
- 大量退職に伴う新規採用職員の増加や、過去の職員採用抑制により、職員の年齢構成は30歳代後半から40歳代前半の職員が少ない状況です。

新規採用職員数と女性割合の推移



職員（技術職）採用必要数に対する採用者数の推移



2 人材育成・確保における現状・課題

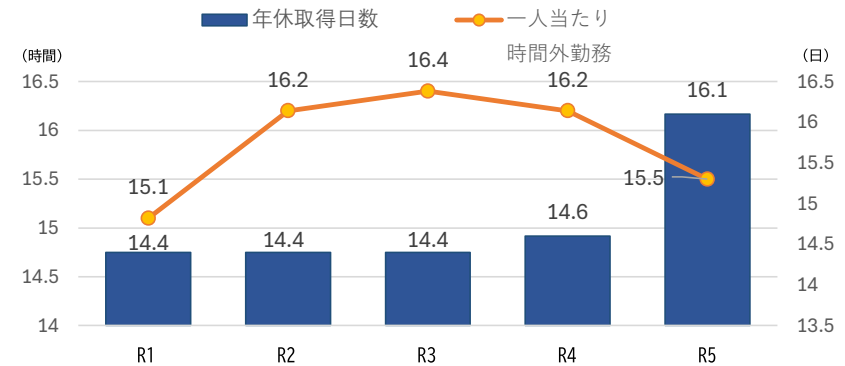
3 職員誰もが働きやすい職場づくり

- ・全ての職員が仕事と家庭生活を両立し、健康で充実感を得ながら働くことが大切です。また、魅力ある職場づくりは職員の確保と定着にも大きく影響します。
- ・多様な働き方を選択できる制度や、職員の能力を最大限に発揮できる執務環境の整備とともに、心理的安全性が確保された風通しの良い職場づくりが求められています。
- ・加えて、限られた人材で県政の課題に対応していくためには、前例にとらわれずに業務改善や見直しを強力に進め、生産性を向上させていかなければなりません。

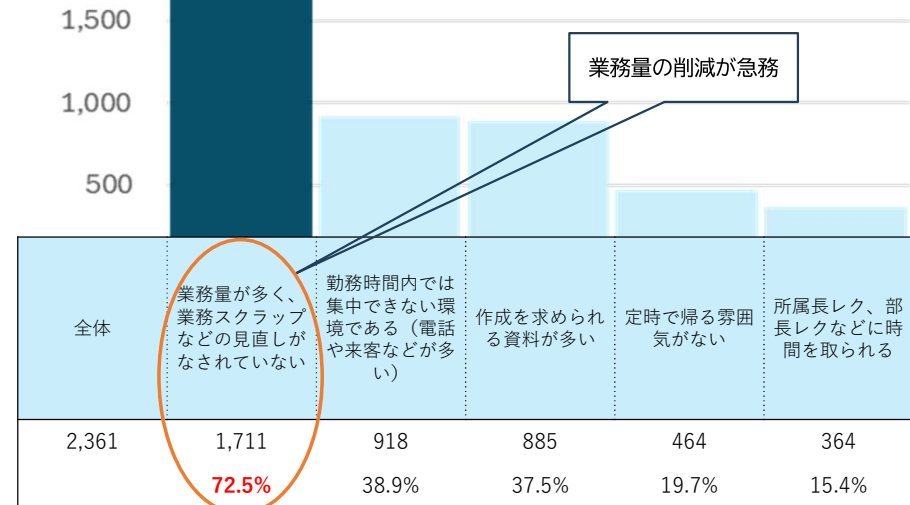
4 デジタル人材の育成・確保

- ・DXの推進をはじめ、複雑化・多様化する行政ニーズに対応するためには、DXリテラシーの向上と専門性を持った職員の育成・確保が求められています。
- ・AI、5G、クラウド技術などのデジタル技術の進展が加速度的に進んでおり、これらの技術を最大限に活用して、行政の手法を変革していくことが求められています。
- ・こうしたデジタル化の取組を進める上では、デジタル変革を効果的に推進する組織体制の整備が必要であり、その担い手となる人材（デジタル人材）の育成が必要不可欠です。

一人当たり時間外勤務時間・年次有給休暇（年休）取得平均日数



【職員アンケート】なぜ時間外勤務が発生していると思いますか（複数回答可）



3 取組内容（本方針の構成）

職員採用が困難になってきている状況の中、「選ばれる県庁」になるためには、職員の成長を後押しする人材育成や職員が働きやすい職場づくりが必要不可欠であり、合わせて業務改善や改革に向けたデジタル化の推進も求められています。それぞれの取組をしっかりと連動させながら長期総合計画や行財政改革推進計画に定める目標を実現できる人材の育成・確保を目指して取り組みます。

項目Ⅰ. 職員の成長支援（人材育成）

- 1 求められる人材像
- 2 職員及び組織に求められる役割
- 3 人材育成の具体的な内容
 - (1) 人事評価制度の活用
 - (2) 職員研修の充実
 - (3) 人を育てる人事管理
 - (4) 市町村との協働



項目Ⅱ. 選ばれる県庁になるための取組（人材確保）

- 1 県職員の魅力発信
- 2 多様で優秀な人材確保
- 3 多様な人材の活用



項目Ⅲ. 誰もが働きやすい職場づくり（職場環境の整備）

- 1 組織の意識改革
- 2 業務改善の推進
- 3 多様で柔軟な働き方の推進
- 4 オフィス改革の推進



項目Ⅳ. デジタル人材の育成・確保

- 1 求められる人材像
- 2 人材区分と役割
- 3 必要となるスキル
- 4 人材育成手法
- 5 高度デジタル人材のキャリアパス
- 6 高度デジタル人材の確保
- 7 推進体制



I 職員の成長支援（人材育成）

職員に必要とされる能力向上に向け、人事評価制度を活用するとともに、研修内容を充実させながら職員の成長を支援していきます。また、主体的なキャリア形成の支援が行えるよう、人を育てる人事管理に取り組みます。更に、広域的な行政主体として、市町村との協働による人材育成を推進します。

これらの取組を連動させ、職員のワーク・エンゲージメント（*）を高めていきます。

*仕事へのポジティブな関わり(ワーク・エンゲージメント)や職場の一体感・信頼関係を測定する数値。

職員の成長支援

1 求められる人材像

「自ら考え、自ら行動する職員」

2 職員及び組織に求められる役割

3 人材育成の具体的な内容

(1) 人事評価制度の活用

- ・人材育成のための認識の共有及びフィードバック
- ・人事評価制度の客観性・公平性向上



(2) 職員研修の充実

- ・自治人材育成センター研修や部局別・専門技術研修等の実施
- ・自主的な学びの支援



(3) 人材を育てる人事管理

- ・効果的な人事配置等による人材育成
- ・職員の主体的なキャリア形成の支援
- ・人事交流・研修派遣



(4) 市町村との協働

- ・県と市町村が、地域や組織の枠を越えて、それぞれの資源を融通し、連携・協働



【目標数値】 ●ワーク・エンゲージメント点数 70点以上 ●女性管理職比率 15.5%

I 職員の成長支援（人材育成）

現状の課題や職員への期待を鑑み、下記のとおり人材像の基本的な考え方について再定義を行います。この人材像の実現に向けて、必要な人材育成に取り組んでいきます。

1 求められる人材像

自ら考え、自ら行動する職員



（基本的な考え方）

（1）県民の声、思いをカタチにする県政を実現できる職員

県民の声や思いを県政に反映していくことは県職員の基本的な心構えです。
常に県民の視点に立ち、県民が望む姿の実現に向けて職務に取り組むことが大切です。

（2）前例にとらわれず、改善や改革に取り組む職員

高度化・多様化する県民ニーズに対応していくためには、職員一人ひとりが改革意欲を持ち、行動に移すことが重要です。デジタル化等の変化にも柔軟に対応し、最適な解決策を見つける能力も求められます。

（3）継続的成長を目指し、自ら学び続ける職員

職員数が限られる中、生産性を向上していくためには、職員の継続的な成長が必要です。
必要なスキルや能力を見極め、自ら学び続ける職員を支援します。

I 職員の成長支援（人材育成）

2 職員及び組織に求められる役割

(1) 職員個人として求められる資質・能力等

県民の期待に応え、効果的かつ効率的な県行政を進めるため、職員には以下が求められます。

資 質 ・ 姿 勢

- 県 民 中 心 ・ 現 場 主 義
- 倫 理 観 と 遵 法 意 識
- 行 政 の プ ロ と し て の 職 業 意 識
- ス ピ ード ・ コ ス ト ・ 効 率 性
- 説 明 責 任 意 識
- 人 権 尊 重 意 識
- 危 機 管 理 意 識

能 力

- 関 係 構 築 力
- 情 報 管 理 力
- 企 画 ・ 立 案 力
- 業 務 遂 行 力（ 実 行 力 ）
- 判 断 力
- 組 織 運 営 力 ・ 業 務 管 理 力
- 部 下 育 成 力

「標準職務遂行能力」

上記を踏まえた職務の遂行が図られるよう、職制上の段階ごとに求められる標準的な能力を職員に明示し、職員の能力開発に取り組みます

I 職員の成長支援（人材育成）

2 職員及び組織に求められる役割

（2）所属構成員として求められる役割



職員には、大分県庁の組織の一員として以下の役割（責務）を果たしていく必要があります。
また、自らの役職や役割にとどまらず、上位職の役割を常に意識しながら、組織として対応していくことが求められます

役職	求められる役割	具体的事項
所属長 (マネジメント)	<ul style="list-style-type: none"> 各所属の運営責任者として、自分の任された所属の目標に向かって部下職員をまとめ、職員それぞれが持つ能力を十分に発揮することができるような環境づくりを行う。 人事評価の所属長面談等を通して部下職員を育成する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○所属目標の設定と挑戦する姿勢、業務の適切な進行管理（目標達成） ○部下職員の能力・適性の把握、適正な人事評価と育成 ○事務改善（時間外勤務の縮減、業務の削減） ○規律性の保持と風通しのよい職場づくり
統括推進員 (コーディネーター)	<ul style="list-style-type: none"> 各所属において所属長と連携・協力しながら、「人事管理」や「労務管理」、「健康管理」等を総合的に推進する。 所属における「人材育成」の実質的な責任者として、職員一人ひとりの「自己開発・自己研鑽」を促していく。 ※副統括推進員は、「時間外勤務の管理」及び「健康管理」等を総合的に推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○所属職員の業務遂行状況と健康状態の把握（所属長との情報共有） ○各班間の連携・情報共有の推進と調整 ○所属内の職場研修計画等の作成と職場研修(OJT)の実施 ○良好な執務環境の保持
班総括 (リーダーシップ)	<ul style="list-style-type: none"> 班業務全体の進行管理を行うとともに、人事評価における一次評価者として、職員の職務内容や職務に対する姿勢等を的確に把握し、指導・助言を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○各班員の業務遂行状況と健康状態の把握（所属長、統括推進員との情報共有） ○班の業務全体の進行管理と各班員間の調整 ○新規採用職員・新任職員や支援が必要な職員等に対する業務遂行等の支援
班員 (フォローアップ・メンバーシップ)	<p>〔係長級以上〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 班総括を補佐する立場として、班内の業務が円滑に進むよう主体的に関与するとともに、若手職員への指導・育成を行う。 <p>〔全班員〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 「自ら考え、自ら行動する職員」として、自らが所属する組織の目標とその中で与えられた任務を自覚し、自律的に業務を遂行するとともに、「組織の一員としての個人」の役割を常に意識した業務遂行を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○組織全体で成果を上げるための相互支援 ○組織を意識した周囲との連携と情報共有 ○職員個人としての目標設定と自発的行動

I 職員の成長支援（人材育成）

2 職員及び組織に求められる役割

（3）人材育成に関わる組織に求められる役割

人材育成は組織全体で取り組む必要があります。それぞれの組織が、果たすべき役割を認識し、連携していくことで人材育成の効果を高めていきます。



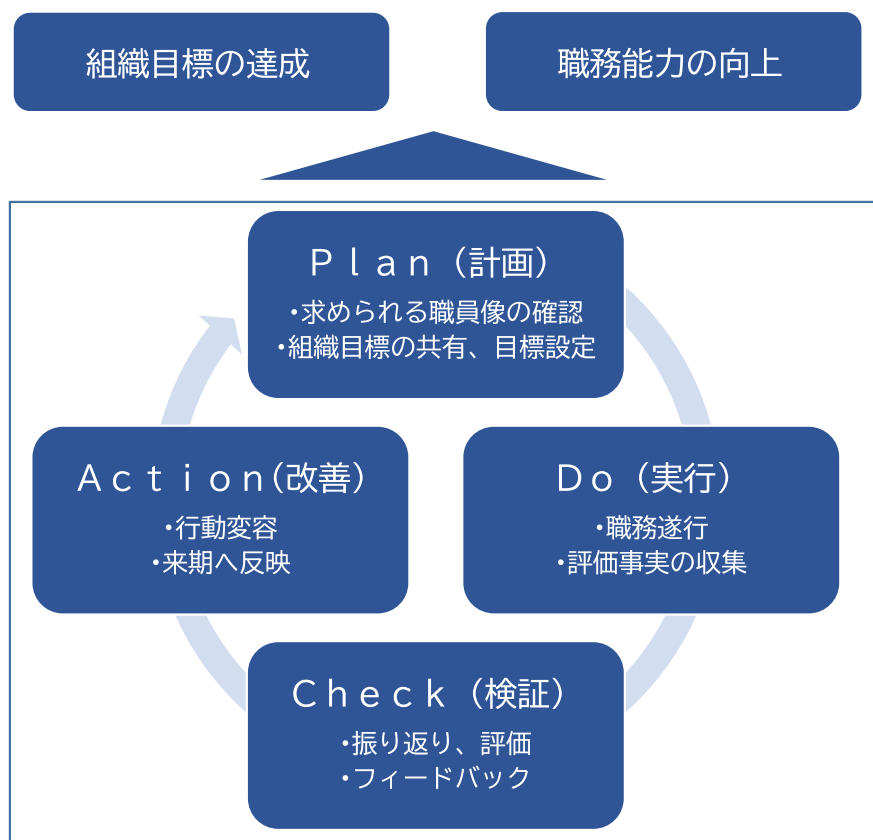
区分	求められる役割	具体的事項
人事課	<ul style="list-style-type: none">・「人材の育成」「人材の活用・登用」「職員の支援」という3つの視点から総合的な人事管理を行い「職員の職務遂行能力の向上」と「組織の活性化」を推進します。・人材育成に関して、基本的方向性を組織全体に示すとともに、人材育成の総合的な企画調整を行います。	<ul style="list-style-type: none">○人材育成に関する全庁的な調整（各部局間・各所属間）○職場研修実施に関する支援
各部局	<ul style="list-style-type: none">・複雑・多様化する県民ニーズに対応していくために、それぞれの行政分野において必要とされる人材の育成を主体的に行います。・特に事務分野で専門性が求められる分野や技術分野の専門職については、具体的な育成方針等を「人材育成計画」として定め、計画的な人材育成を行っていきます。	<ul style="list-style-type: none">○部局別人材育成計画(研修計画)の策定○部局別専門・技術研修の実施
所属・班	<ul style="list-style-type: none">・組織として業務を行う上での最小の単位であり、職員はそれぞれの所属や班に与えられた課題を解決するため、自ら目標を設定して業務を遂行する必要があります。・最も重要な「人材育成の場」とであるとともに、職員一人ひとりの事情に合わせた「相互支援」を行うための「調整」の場でもあります。	<ul style="list-style-type: none">○OJTの実施○職場研修の実施○人事評価を通じた人材育成
(公財)大分県自治人材育成センター	<ul style="list-style-type: none">・人材育成に関する専門機関として、人事課と連携を取りながら、研修の企画・実施や職場研修の実施に関する支援を行います。・研修を通して得られた職員の意見等を人事課や各部局に提供するとともに、人材育成のあり方等を提案していきます。	<ul style="list-style-type: none">○研修基本計画(職員研修機関研修)の策定支援と計画に基づく研修の実施○職場研修実施に関する支援

I 職員の成長支援（人材育成）

3 人材育成の具体的な内容

(1) 人事評価制度の活用

人事評価制度では、職員が発揮した能力と挙げた業績を客観的かつ公正・公平に評価するとともに、その評価結果を正しく伝えることにより、職員のモチベーションを向上させ、職員の能力向上や成長に大きく寄与し、組織全体を活性化させることに取り組みます。



① 人材育成のための認識の共有・フィードバック

- 所属長との面談によるコミュニケーションを通じて、業務の目的や目標を共有し、効果的・着実な進捗を図ることにより、職員の育成につなげていきます。(Plan)
- 評価の際は、これまでの職務遂行状況や目標の達成状況等について、調書のみでは把握することのできない職員の思いや考え方、努力した点なども面談を通じて把握することに努めます。(Do, Check)
- 評価結果を正しく伝えることにより、職員が自らの「強み」、「弱み」を自覚し、行動変容に繋がられるよう、効果的なフィードバック面談の実践に取り組みます。(Check, Action)

② 人事評価制度の客観性・公正性の向上

- 「標準職務遂行能力」及び「期待し求められる水準」を職員に明示し、その基準に基づいた能力評価を行います。
- 組織目標を踏まえ、「目標レベル基準」に基づき設定した個人目標に対し、「目標達成度基準」に基づいた業績評価を行います。
- 新任所属長等評価者に対する研修を継続的に実施するとともに、評価者・被評価者双方に評価制度の内容や評価のポイントを分かりやすく周知するなど、評価制度の客観性・公正性の向上に向けて取り組みます。

I 職員の成長支援（人材育成）

(2) 職員研修の充実

職員研修は、職員が目的に沿って学び、自ら育っていくための手段として「人材育成」の中心的役割を担うものです。

大分県自治人材育成センター^(*)での研修を基本にリスキリングやスキルアップにより、変化する行政課題を解決できる県職員を育成していくため、研修の更なる充実を図るなど、きめ細やかな人材育成を推進します。

*県と市町村がそれぞれ実施してきた職員研修を一元的に行うことを目的として平成26年1月に設立された公益財団法人。

① 大分県自治人材育成センター研修

- ・職務遂行に必要な資質・能力・技能等について体系的な習得を目指す階層別や組織支援研修等の推進
- ・研修ニーズの把握による適時に適切な内容のカリキュラムへの反映
- ・職員同士のつながり創出に向けた研修の機会を活用した交流促進



大分県自治人材育成センター（OJIC）

② 職場研修

- ・OJTによる職員一人ひとりの特性や、知識・技術等の習熟状況に応じたきめ細かな能力開発
- ・全職員が習得すべき基礎的な知識・技術について、各部局・各振興局等を単位とした研修の推進

③ 部局別専門・技術研修

- ・各部局が実施する専門人材の育成に向けた支援

④ 研修環境

- ・限られた経営資源の中で研修を効果的・効率的に実施するためのオンライン研修の充実
- ・職場の人材育成への理解を推進し、職員が研修に参加しやすい環境づくりを推進

⑤ 自主的な学び

- ・職員の自発的な学びを支援するための制度充実
- ・eラーニング導入や資格取得の奨励、自主活動グループ等が活動しやすい職場風土づくり

I 職員の成長支援（人材育成）

（3）人を育てる人事管理

① 効果的な人事配置等による人材育成

組織のパフォーマンスを最大限に発揮するため、人事配置等を通じて、幅広い行政経験や専門性等を持った職員を育成していきます。

- ・ジョブローテーションによる様々な行政経験を通じた若年層の育成
- ・専門的な分野における、職員が培った能力・専門性等を最大限発揮できる人事配置
- ・中長期的な視点からの人材育成を意識した人事異動
- ・意欲や実績による若手職員、女性職員の積極的な登用

② 職員の主体的なキャリア形成の支援

職員の主体的な業務遂行や自発的な能力開発を促進するため、自らのキャリアに向き合う機会の提供や、職員の希望を踏まえたキャリアパスなどによりキャリア形成を支援していきます。

- ・職員が将来目指すキャリアに必要な知識・能力、キャリアパス等の明示や、希望するキャリアを踏まえた人事配置
- ・職員の資質向上や行政サービスの向上に繋がる研修派遣等について、各部局の提案をもとに希望する職員を募る、庁内公募制度の実施
- ・特別相談員との面談による対話を通じたキャリア形成支援

③ 人事交流・研修派遣

幅広い視野や様々な視点を持った職員を育成し、多様化する県民ニーズに対応するため、県以外の団体等との人事交流を行うとともに、県の組織内においても、従来の職種等の枠にとらわれない事務と技術の交流を行います。

- ・国、他の地方公共団体、民間企業等との人事交流（研修派遣等）
- ・事務・技術間や異なる職種間での配置ポストの入れ替え
- ・職員の専門的知識・技能の向上に向けた自治大学校等専門機関や海外への派遣

（4）市町村との協働

人材不足が深刻化する中、県と市町村が、地域や組織の枠を越えて、それぞれの資源を融通し、連携・協働していくことが重要です。それぞれのニーズをとらえた研修の充実に取り組みます。

- ・自治人材育成センターにおける県・市町村職員の合同研修の充実



市町村との共同研修
（大分県自治人材育成センター）



令和6年度海外派遣
プログラムの様子（アメリカ）

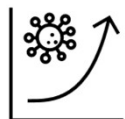
Ⅱ 選ばれる県庁になるための取組（人材確保）

県民の思いを政策として実現できる人材の確保に向け、対象者にしっかりと県職員の魅力を届けるとともに、受験しやすい試験方法を採用していきます。また、複雑高度化する行政課題に対応するため、多様な人材の確保・活用に向けた取組も行っていきます。

選ばれる県庁になるための取組

1 県職員の魅力発信

- ・ 受験者のニーズに合わせた採用説明会の開催
- ・ インターネットを積極的に活用した情報発信
- ・ 技術系職員の確保に向けた取組
- ・ インターンシップの充実・強化



2 多様で優秀な人材確保

- ・ 受験者確保に向けた試験制度等の工夫
- ・ 多様な経験や知識、専門性等を持った人材の採用
- ・ 人材を着実に確保する取組の実施



3 多様な人材の活用

- ・ 高齢期職員等の活用
- ・ 高い専門性やスキルを持った職員の活用
- ・ 外部人材の活用



【目標数値】

- 採用必要数(技術)の充足率100%

Ⅱ 選ばれる県庁になるための取組（人材確保）

1 県職員の魅力発信

少子高齢化等により、人材確保が困難となる中で、多様で優秀な人材を確保するため、本県職員の魅力や採用試験情報の発信を行うとともに、学校等へのリクルート活動を強化していきます。また、人事担当部署のみならず、職員一人ひとりが人材確保の課題を自分事としてとらえながら、県庁で働く魅力をインターンシップ等の機会を活用しながら発信していきます。

(1) 受験者のニーズに合わせた採用説明会の開催

- ・公務員希望者や保護者を対象とした採用説明会、職場見学ツアーイベントの実施
- ・大都市圏における少数対面型イベントの開催
- ・希望者のニーズに応じたオンライン説明会の開催

(2) インターネットを積極的に活用した情報発信

- ・県職員の採用に特化したポータルサイト（大分県職員採用ポータル）や民間就職サイトを活用した情報発信
- ・若者に訴求しやすいSNS等を活用したデジタル広報活動
- ・県職員の魅力ややりがいなどを、若年層・UIJターン希望者等のターゲット別に発信する動画コンテンツの更なる充実

(3) 採用困難となっている技術系職員の確保に向けた取組

- ・大学や高等学校を対象とした学校訪問、キャリア教育への参加等の積極的な実施
- ・職場や現場を見学できるツアーイベントの実施

(4) インターンシップの実施

- ・県職員の業務を知る機会を設け、キャリア形成支援に資する短期インターンシップの実施
- ・技術系公務員が行う業務に対する、学生の理解を深めるためのインターンシップ実施



大分県職員採用ポータルサイト



インターンシップの受け入れ

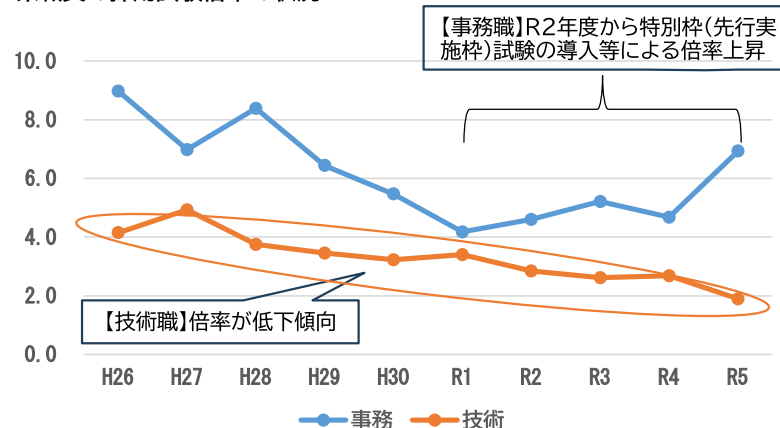
Ⅱ 選ばれる県庁になるための取組（人材確保）

2 多様で優秀な人材確保

多様で優秀な人材の確保を図るため、県職員への志望者を増やす取組に加えて、受験しやすい試験の実施や、多様な経験、専門性等を持った人材の採用など、着実な人材確保に向けた取組を行います。

- （1）受験者確保に向けた試験制度等の工夫
 - ・就職・採用活動の早期化に対応した先行実施枠試験等の実施
 - ・全国各地で受験可能なテストセンター方式による基礎能力試験の実施
 - ・採用困難な技術職等における効果的な試験方法の検討・実施
- （2）多様な経験や知識、専門性等を持った人材の採用
 - ・職務経験等により培われた、広い視野、コミュニケーション能力、柔軟な発想力、主体的な行動力等を持った社会人経験者や専門的な知識等を持った人材の採用
 - ・ICTや国・他都道府県の行政実務経験など、行政に活かせる経歴に着目した試験等の実施に加え、本県職員をやむを得ず途中で退職した者（アルムナイ）を対象とした採用制度の検討
- （3）採用予定者へのフォローなど着実に人材を確保する取組の実施
 - ・採用予定者交流会等による採用にあたっての不安解消や顔の見える関係づくり

県職員の採用試験倍率の状況



3 多様な人材の活用

複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、次世代へ知識・経験・技術などを継承するため、高齢期職員等を活用するとともに、より専門性の高い分野への対応のため、外部人材の活用を図ります。

- （1）高齢期職員等の活用
 - ・定年引上げを踏まえた60歳を超える高齢期職員の活用（知識・経験・技術を活かすことができる人事配置、班総括の支援や若手職員の指導など相談役としての役割の明確化）
 - ・再任用短時間勤務や高齢者部分休業など多様な働き方の推進
- （2）高い専門性やスキルを持った職員の活用
 - ・専門的な分野における、職員が培った能力・専門性等を最大限発揮できる人事配置（再掲）
- （3）外部人材の活用
 - ・デジタルなど専門性の高い分野における民間人材の積極的な活用