

# 宮崎県人材育成・確保基本方針

平成 13 年 5 月	策定
平成 25 年 2 月	改定
平成 31 年 2 月	改定
令和 7 年 1 月	改定

宮崎県総務部人事課行政改革推進室

## 目 次

はじめに

宮崎県人材育成・確保基本方針概念図

I	目指すべき職員像	1
II	人材育成・確保の柱	3
III	人材育成・確保に向けた取組	4
	1 人を育てる人事管理の推進と、自ら学び成長する職員の育成	4
	2 優れた資質を持ち、本県の将来を担う人材の確保	9
	3 デジタル人材の育成と確保	11
	4 職員の成長を支える魅力ある職場づくり	12

# はじめに

## 1 人材育成基本方針改定の経緯

本県では、本格的な地方分権時代の担い手である人材を育成するとともに、職員の資質のさらなる向上を図ることを目的として、平成13年5月に宮崎県人材育成基本方針を策定し、本県を取り巻く環境の変化等を踏まえた2度の改定を経て、職員一人ひとりの意欲や能力、適性、経験等に応じた人材育成に取り組んできました。

近年では、少子高齢・人口減少社会の進行をはじめ、価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等により、本県を取り巻く状況は大きく変化しています。

また、今後、若年労働者の確保が困難となることが想定される中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性はより高まっており、特に、行政のデジタル化による業務効率化や県民サービスの向上に向けた取組を支える人材の育成・確保が急務となっています。

このような諸課題に的確に対応していくため、「宮崎県人材育成・確保基本方針」（以下「基本方針」という。）として改定し、職員の資質の一層の向上や優れた資質を持つ人材の確保、デジタル人材の育成と確保、職員の能力が最大限発揮できる職場づくりなど、総合的な取組を進めることとしました。

## 2 人材育成・確保における今後の方向性

本県職員に求められる資質は、職種や職位、担当業務等に応じて様々であり、職員の長所、短所も当然一人ひとり異なります。定年引き上げに伴う60歳超の職員の増加など、従来の職員年齢構成にも変化が生じています。そのため、人材育成を図る上では、人事評価制度を効果的に活用しながら、職員の特性に応じたきめ細かい対応を進め、限られた人的資源を最大限に有効活用する必要があります。

また、若年人口の減少が進み、特に技術職の人材確保が困難となっているほか、デジタル人材の需給も逼迫する中、人材確保に当たっては、多様な経験や高い専門性を備えた即戦力の確保等の短期的な取組と、公務の魅力発信や県内全体のデジタルスキルの底上げ等、継続的な確保につながる長期的な取組をあわせて行っていく必要があります。

## 3 基本方針の役割

基本方針は、県総合計画の基本理念を下支えするみやざき行財政改革プランと連携して、時代のニーズに合わせて求められる職員像を明らかにし、意欲と能力のある多様な職員を育成するため、人事異動や人事評価制度を活用した各種研修、働きやすい職場環境づくりなどの人材育成の具体的な取組の方向性を示しています。

今後、この基本方針に基づき、職員一人ひとりが明確な目標を持って、自己啓発を中心とした自らの意欲と能力の向上や組織の活性化を図る取組を推進していきます。

目指すべき職員像

- ◆深い郷土愛を持ち、人間性豊かで県民に信頼される職員
- ◆チャレンジ精神に富んだプロ意識の高い職員
- ◆目標達成に向けて互いに協力し合い成長する職員

人材育成・確保の柱

人を育てる人事  
管理の推進と、  
自ら学び成長する  
職員の育成

- ◆職員の成長を促す適材適所の人事配置
- ◆多様な長期派遣研修及び人事交流の推進
- ◆効果的な人材育成につなげる人事評価制度の実施
- ◆自己啓発支援の充実・強化
- ◆職場研修(OJT)、自治学院研修、各部局における専門研修等の充実等

優れた資質を持ち、  
本県の将来を担う  
人材の確保

- ◆職員採用における選抜方法の見直し
- ◆専門的知識・経験等を有する多様な人材の確保
- ◆大学・高校での説明会や企業合同説明会への積極的参加
- ◆インターンシップの充実
- ◆受験者確保につながる効果的な情報発信方法の検討

デジタル人材の  
育成と確保

- ◆業務改善とデジタル化をマネジメントできるDX推進リーダーの育成
- ◆デジタル技術を活用し、業務効率化や行政サービスの向上を推進する人材の育成
- ◆デジタルツールを正しく利活用できる人材の育成
- ◆高度専門人材の確保
- ◆県全体のデジタルスキルの底上げによるデジタル人材の確保

職員の成長を  
支える魅力ある  
職場づくり

- ◆人を育てる職場づくりの推進
- ◆コンプライアンスの推進等による、不正等から職員を守る組織風土づくり
- ◆職員の健康管理対策の充実等
- ◆働き方改革による魅力ある職場づくり

## I 目指すべき職員像

県職員に対しては、公務を担う全体の奉仕者であることや、県政を担う行政の専門家であること、地域社会を主体的に担う一県民であること等、公務員という職務の性格からイメージされる職員像があります。

一方で、実際に働く職員一人ひとりの視点から考えると、県という組織で働く組織人としての職員像や、自らが成長し自己実現を図る観点からの、理想とする職員像があると思います。

それらの多様な視点を踏まえ、県民から求められる要素や、県という組織として求められる要素も加味して、職員自らが目指していく職員像を次のように掲げることとしました。

- ◎ 深い郷土愛を持ち、人間性豊かで県民に信頼される職員  
公務員としての高い倫理観・使命感とともに、  
深い郷土愛を持ち、人間性豊かで県民に信頼される職員
- ◎ チャレンジ精神に富んだプロ意識の高い職員  
時代の流れに対するアンテナを常に高くし、  
挑戦意欲や自己啓発意欲に富み、プロ意識の高い職員
- ◎ 目標達成に向けて互いに協力し合い成長する職員  
県政の目標達成に向けて、  
組織の一員としての自覚を持ち、  
互いに連携・協力し合って、業務を遂行する職員

本方針では、この目指すべき職員像に近づけるように、職員同士が切磋琢磨する環境の整備や、組織としての人材育成の取組の方向性を示していきます。

- ◎ 深い郷土愛を持ち、人間性豊かで県民に信頼される職員  
公務員としての高い倫理観・使命感とともに、  
深い郷土愛を持ち、人間性豊かで県民に信頼される職員

県職員は全体の奉仕者であり、公共の責務を担い、それを公平かつ厳正な立場で果たす公務員としての高い倫理観や使命感に加え、「ふるさと宮崎」をよりよくしようという深い郷土愛が当然のものとして求められます。

一方で、「説明が不十分」、「態度が悪い」など、県民目線が十分でない職員であれば、県民の信頼を得ることはできません。

そのため、こうした倫理観や使命感、深い郷土愛に加えて、県民の意見に耳を傾け、真摯に対応するような誠実さや、様々な場面で職員それぞれの持ち味を柔軟に発揮できるような多彩な能力、そして何よりも、社会の一員として誰もが好感を持つ、人間性豊かで県民に信頼される職員となることを目指します。

◎ **チャレンジ精神に富んだプロ意識の高い職員**  
**時代の流れに対するアンテナを常に高くし、**  
**挑戦意欲や自己啓発意欲に富み、プロ意識の高い職員**

我が国や本県を取り巻く社会経済情勢の変化は著しく、海外の事象や全国の動きが、本県にも直接影響を及ぼす時代です。そのため、常日頃から適時の情報収集と、その情報に基づき、本県への影響や今後の展開を意識しておくといった、常在危機にも通ずる心がまえ、いわゆるアンテナの高さが職員の資質の一つとして求められます。

また、少子高齢化が全国よりも早いペースで進み、中山間地域の過疎化等、様々な課題を抱えている本県では、今のままでは、現状維持も困難な状況となる恐れがあります。そのため、職員一人ひとりが、現状を打破するための前向きな姿勢や幅広い視野と柔軟な発想による企画力、新たなことへチャレンジする強い意欲、労力を惜しまず取り組む粘り強さを持つことが重要です。そして、県政を担う一員であり、行政のスペシャリストであるという高い意識を持ちながら、自らを律し、成長意欲を持って公務に取り組まなければなりません。

◎ **目標達成に向けて互いに協力し合い成長する職員**  
**県政の目標達成に向けて、組織の一員としての自覚を持ち、**  
**互いに連携・協力し合って、業務を遂行する職員**

高度化・複雑化する行政ニーズに的確に対応するためには、職員一人ひとりが意欲を持って業務に取り組み、能力を最大限に発揮できる職場環境づくりが必要です。そのためには、公務能率の向上をはじめとする「働き方改革」が不可欠であり、業務の進め方の改善・工夫など、全職員が問題意識を共有し、組織を挙げて取り組まなければなりません。

また、職員一人ひとりが、県の使命や目標をしっかりと理解し、それぞれの業務が目標達成のためにどのような位置づけにあるかを意識しながら、組織の一員としての自覚を持ち、互いに連携・協力し合って、チームワークによって職務を遂行することが大切です。

## Ⅱ 人材育成・確保の柱

先に掲げた目指すべき職員像に近づくためには、職員自身が主体的に能力開発に努め、日々の業務に取り組むことで、自ら成長していかなければなりません。

人材の育成・確保を図るためには、大きく分けると、①職務を通じた成長の機会や、獲得した知識・技能を発揮する機会が十分に付与される適切な人事管理と、職員の主体的な成長を促す制度の整備充実、②本県の将来を担い得る、意欲のある潜在能力の高い多様な人材の確保、③職員が安心して職務に従事し、能力を最大限発揮できる環境づくりが必要だと考えられます。

これらの視点に加え、デジタル社会の進展により、デジタル人材の育成・確保が急務となっている点も踏まえ、次のように、4つの人材育成・確保の柱を掲げることとしました。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1 人を育てる人事管理の推進と、自ら学び成長する職員の育成</li><li>2 優れた資質を持ち、本県の将来を担う人材の確保</li><li>3 デジタル人材の育成と確保</li><li>4 職員の成長を支える魅力ある職場づくり</li></ol> |
|--|

この4つの柱の下に、自発的に育つ職員を育成・確保するために必要な取組を具体的に明示し、実施していくこととします。

### Ⅲ 人材育成・確保に向けた取組

#### 1 人を育てる人事管理の推進と、自ら学び成長する職員の育成

##### (1) 職員の成長を促す適材適所の人事配置

###### ① 職員の成長段階に応じた、職種ごとの計画的な人事配置の実施

職務経験を通じて幅広い視野や専門的な知識・技能を身につけるため、採用後10年程度を経過するまでの間は、複数の異なる分野や所属の職務を経験できるよう、職種ごとに成長段階に応じた計画的な人事配置を行います。

また、主査級以上の職員については、業務への適性や職務の継続性、職務執行体制の状況等に応じて、他の職員よりも在課期間を長期化させるなど、人事ローテーションの多様化を図ります。

###### ② 特定分野におけるスペシャリストの育成と人事配置

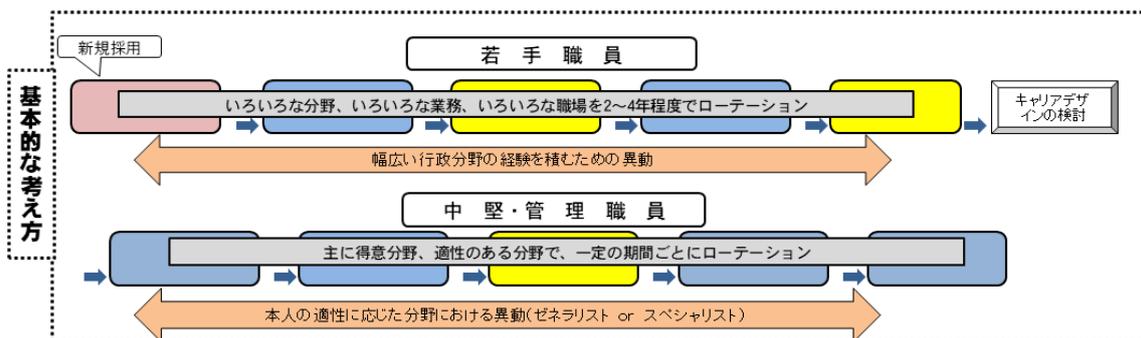
職員のモチベーションを高め、意欲や能力を最大限に引き出すため、専門性の高い特定分野におけるスペシャリストとなることをキャリアデザインとして描く職員については、早期に当該分野の業務を経験させるとともに、主に主査級以降の職位段階において、その適性に応じた人事配置を行います。

###### ③ 社会人枠採用職員に対応した計画的な人事配置の実施

社会人枠採用職員の有する多様な経験や専門性を活かした人事配置に努める一方で、幅広い視野や知識・技能を身に付けるための計画的なジョブローテーションを行い、社会人枠採用職員のさらなるスキルアップを図ります。

#### キャリアデザイン例(基本的な考え方)

職員の皆さんが自らのキャリアデザインを考える上で、採用から退職までの間にどのような人事ローテーションが想定されているのかをイメージするために、キャリアデザインの基本的な考え方を示しています。



###### ④ 職員の主体的なキャリア形成への支援

職員の士気高揚と自律的なキャリア形成の支援を図るため、平成13年度から実施している「庁内公募制」について、その活性化に努めながら引き続き実施します。

また、職員のキャリア選択の意向や人事異動に関する希望などを把握し、可能な限り職員の適性や希望を踏まえた人事配置を行うため、引き続き職員調書の内容を充実させます。

⑤ **長期派遣研修の成果の人事管理への積極的活用**

長期派遣研修については、十分な研修効果の期待できる、意欲ある積極的な職員を引き続き派遣するとともに、その研修効果が組織全体に反映されるよう、人事管理へ積極的に活かしていきます。

⑥ **女性職員の活躍推進**

意欲を持って仕事に取り組む女性職員が、その能力を最大限発揮し活躍するための支援を行うとともに、登用につながるような職域の拡大や、多様な経験を積むことができるジョブローテーションを実施し、女性の登用に努めます。

⑦ **希望降任制度の周知と適切な運用**

職員の職務に対する意欲の維持・向上と組織の活性化を図るため、自身の心身の故障や家族の介護等により現在の職責を果たせない管理職の職員を申し出に基づき降任させることができる希望降任制度の周知を図るとともに、その適切な運用に努めます。

⑧ **定年延長等職員の研修及び適切な人事配置**

定年延長等職員が持つ豊かな知識・経験や高い技術が引き続き活かされ、次の世代へ継承されるよう、定年延長等職員に求められる役割と意識についての研修の実施や適切な人事配置に努めます。

(2) **多様な長期派遣研修及び人事交流の推進**

① **国・民間企業への派遣研修の充実**

幅広い視野や柔軟な発想を身に付けるとともに、専門的な知識や能力を習得することを目的として、少子化・人口減少対策や防災対策など本県の重要課題に対応した新たな研修先を開拓するなど、国や民間企業への派遣研修を充実させます。

また、研修の効果をより一層高めるため、研修に係るニーズと効果の検証を常に行い、派遣研修の適時・適切な見直しに努めます。

② **海外や大学等への派遣研修の推進**

今後の海外展開を担う国際感覚に優れたグローバル人材を育成するとともに、専門的な知識や技術を習得した人材の育成を図るため、海外や大学等への職員の派遣研修を推進します。

③ **技術系職員の積極的な派遣**

事務職と比べて派遣研修の機会が少ない技術職の職員に、専門分野に限らない幅広い経験を積む機会を提供するため、研修先の開拓を進め、積極的な派遣を行います。

#### ④ 広域連携を見据えた都道府県・市町村との人事交流の推進

職員自身の成長と併せて、他の都道府県の先進的な取組からの具体的な施策手法の習得や、複数の都道府県にまたがる広域的な行政課題の把握、又は、職員間の人的ネットワークの構築など、様々な効果が期待できる都道府県間の人事交流を拡充します。

また、市町村と県の相互理解、連携強化及び相互の職員の資質の向上を図るため、市町村との人事交流についても同様に取り組みます。

#### ⑤ 職種や試験区分を超えた人事配置の実施

高い専門性を有する技術職員が、より広い視野を持ち、総合的な行政推進能力を身につけるよう、事務職との人事交流や技術職相互間の人事交流を引き続き推進します。

また、大学卒業程度採用試験や高校卒業程度採用試験などの試験区分にとらわれない、適性や能力を重視した人事配置の実施に努めます。

### (3) 効果的な人材育成につなげる人事評価制度の実施

#### ① 人事評価の適切な運用と研修の実施

職員一人ひとりが自らの強みや課題を把握して自発的な能力開発等に取り組むとともに、部下職員の取組を支援するための指導助言を効果的に行えるよう、人事評価制度に関する研修を実施し、より適切な人事評価制度の運用に努めながら、制度を積極的に活用した効果的な人材育成に取り組みます。

また、人事評価制度の運用に際しては、評価目的や評価基準を明らかにし、評価結果の開示や評価に対する苦情相談窓口を設置するなど、その評価の納得性や透明性の向上に努めます。

#### ② 評価結果の活用

職員一人ひとりの意欲・能力、適性等を把握することにより、目標達成に向けた支援を通じた人材育成を図るとともに、人事配置や昇給等の処遇へ反映するなど、職員の意欲・能力を高められるよう評価結果の効果的な活用に努めます。

### (4) 自己啓発支援の充実・強化

#### ① 自己啓発や資格取得等の支援の充実

人事評価結果により、職員が自らの強みと課題を的確に把握し、それらを踏まえた主体的な能力向上の取組を支援するため、eラーニング研修の推進のほか、職務に関連する公的資格取得者、大学院に進学する者への費用の一部助成など、自己啓発を促進するための支援策の充実に取り組みます。

#### ② 自発的な学習活動等の活性化のための多様な支援策の実施

自発的な自己啓発活動を促進するため、自主的な勉強会やグループ活動のほか、各部局独自で実施している勉強会などに対して、助成金の支給や図書・DVD等の資料の貸出し、会議室の提供など、その活性化のための支援策を引き続き実施します。

### ③ 職員の自主的な地域活動への参加促進

職員一人ひとりが、地域社会の一員という立場から自主的に地域活動に参加し、地域に貢献できるよう、「職員力」地域貢献推進指針に基づき、地域活動に関する情報提供や参加しやすい職場づくりを行うなど、地域活動に参加する意欲を高めるための取組を実施します。

### ④ 育児休業中のスキルアップ支援

育児休業中の職員がスキルアップを図れるよう、eラーニング研修の受講を支援します。

## (5) 職場研修（OJT）の充実

### ① 人事評価制度を活用した効果的な職場研修（OJT）の推進

職員の能力や実績を的確に把握し、職員への指導を効果的に行えるよう、所属長や担当リーダー等の評価者に対する研修を実施し、評価者の評価能力や指導力の向上に努めます。

また、人事評価制度を活用した職場研修（OJT）を積極的に推進し、企画力や調整力の向上など、職員一人ひとりの能力や適性等に応じたきめ細かな能力開発につなげます。

### ② 管理職員を対象とした研修の充実

所属長など職員を管理する立場にある者に対して、部下職員の育成や主体的なキャリア形成支援を効果的に実践するためのスキルアップやマネジメント力の向上に関する研修を実施し、人材育成意識の定着を図ります。

### ③ 職場研修推進員の機能の強化

職場研修を実施する所属長を補佐する職場研修推進員（本庁の課長補佐、出先機関の総務課長等）の機能の強化を図るため、推進員を対象とした研修などを実施し、人材育成意識の高揚を図るとともに、職場研修の考え方や効果的な指導方法の習得を図ります。

### ④ OJTサポーター制度の推進

若手職員の職務遂行能力の早期習得を図るため、OJTサポーターとして選任された職員が、日常のコミュニケーションを通じて、担当業務や仕事の進め方などについて助言等を行う「OJTサポーター制度」の充実に努めます。

また、サポーターを対象とした研修を実施し、サポーターの資質向上に努めます。

### ⑤ 育児休業復帰者のための支援の実施

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、休業期間中も県政全般や当該職員の所属に係る情報を所属から随時提供するなど、復帰に際しては必要な支援を実施します。

また、復帰後においても、一定期間分掌事務の見直しを適宜実施するなど、育児休業復帰者が働きやすい環境の整備に努めます。

## (6) 自治学院研修の充実等

### ① 階層及び人事評価項目に対応した研修内容の充実

それぞれの階層に求められる心構えやその職務を遂行するために必要な知識・技能その他の基礎的教養を習得するための研修を実施します。

また、人事評価結果で認識した課題を効果的に補強できるよう、人事評価項目に対応した研修カリキュラムを作成します。

研修内容は、知識だけでなく実践能力も向上できるよう、演習やロールプレイングなどの多様な技法を活用した参加型を推進します。

### ② 県政の課題や社会の変化に対応した効果的な研修の実施

県政の課題や社会の変化に対応した実践的、具体的な研修を充実させるなど、効果的な研修を実施します。

また、受講しやすい研修の開催日程や動画視聴、オンライン研修などデジタル技術も活用しながら実施方法などを工夫することで、誰もが受講したい、しやすい環境の整備を図ります。

### ③ 職員の成長を支援するための自治学院の機能の充実強化

職員の成長を支援するため、効果的な研修手法の研究やその採用についての検討を行うほか、実績のある講師の選定、職員や所属に対する自己啓発支援、職場研修支援に繋がる研修情報の積極的な提供を行うなど、自治学院の機能の強化を図ります。

### ④ 市町村職員等との合同研修の推進

市町村職員等との相互の意見や情報の交換を通じた研修効果の向上を図るため、市町村職員等との合同研修を実施します。

### ⑤ 特別研修（自治学院以外が実施主体となつて行う研修）との連携

自治学院以外が実施主体となつて行う研修のうち、職員の育成に有効と認められるものを「特別研修」に位置づけ、同研修を受講した場合、選択研修を受講したとみなすこととし、研修内容や受講機会の多様化を図ります。

## (7) 各部局における専門研修等の実施

### ① 各部局所管の専門研修の効果的・効率的な実施等

税務や用地、普及指導、土木技術など、職務に応じた専門知識の習得を図るため、各部局が所管する専門研修の効果的・効率的な実施に取り組みます。

## 2 優れた資質を持ち、本県の将来を担う人材の確保

### (1) 職員採用における選抜方法の見直し

#### ① 多数の受験者を確保するための試験方法の実施

試験結果等の分析や他の自治体、民間企業の人材確保等の動向の把握に努めながら、本県職員を志すより多くの受験者を確保するため、受験者の負担を軽減するような試験方式の検討を行うなど、社会情勢の変化に応じた試験制度への見直しを適時に実施します。

#### ② 受験者の能力を多角的かつ的確に評価するための方策の検討

面接や選考基準等の見直しなど、学力のみならず、より人物を重視した選抜方法の検討を行い、本県が求める優れた資質や能力を持つ人材の確保に努めます。

#### ③ 障がい者が受験しやすい採用試験の実施

障がい者を対象とする採用試験における受験資格の見直しや受験しやすい試験方式の検討を行うなど、障がい者が受験しやすい採用試験を実施します。

また、障がいのある職員がその能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場づくりについても併せて推進します。

### (2) 専門的知識・経験等を有する多様な人材の確保

#### ① 社会人採用や専門的な業務に係る選考採用・任期付採用の実施

高度化・複雑化する行政ニーズに対応するため、民間企業における就業経験のある者などを対象とした社会人採用や専門職等の選考採用・任期付採用を引き続き実施し、多様な経験や高い専門性を備えた人材の確保を積極的に推進します。

#### ② 会計年度任用職員の活用及び研修の実施

多様化する行政事務の種類や性質に応じて、会計年度任用職員の適切な任用を行うとともに、人事評価制度を活用したOJTを推進し、任期中に達成すべき業務目標の明確化や業務上必要な知識・技能の習得のための研修を実施します。

### (3) 積極的な情報発信とリクルート活動の展開

#### ① 大学・高校での説明会や企業合同説明会への積極的参加

本県出身者をはじめとした受験者の確保を図るため、県内大学・高校をはじめ、これまでの採用試験において受験者が多かった県外の大学での説明会、県内外の企業合同説明会に積極的に参加し、受験の呼びかけを行います。

② **獣医師等の人材確保困難職種についての大学等への直接訪問や就職ガイダンスへの積極的参加**

獣医師等の人材確保が困難な職種について、その人材を確保するため、県内外の大学や高等学校への直接訪問や就職ガイダンスへの参加を積極的に行い、就職活動中の学生への直接的なPRに努めるとともに、将来の受験が見込まれる現役学生とのネットワークづくりを図ります。

③ **インターンシップの充実**

学生が県の業務についてより理解を深められるよう、引き続きインターンシップの受入を積極的に行うとともに、受入に際しては、学生の関心の高い県の施策を所管する所属に配置するなど、学生側からの要望も十分に踏まえ、制度の充実を図ります。

また、効果的なインターンシップのあり方についても検討します。

④ **受験者確保につながる効果的な情報発信方法の検討**

多様で優秀な人材を確保するため、公務員志望の有無にかかわらず、広く採用試験の情報等を届けられるよう、学生や社会人といった属性や関心度等に応じた、より体系的で効果的な情報発信について検討します。

また、幅広く試験情報等を周知するため、宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターやホームページ、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等を活用して最新の情報を積極的に発信します。

⑤ **県職員の業務紹介など県の仕事の魅力発信**

県職員としての働きがいや県庁が働きやすい職場であることをPRし、より多くの受験者を確保するため、試験情報のほか、本県の魅力や県の仕事、県職員の業務等について幅広く紹介するなど、県の仕事の魅力の発信に努めます。

また、県内の学生・生徒に対して、公務への関心を持ってもらうような取組を積極的に実施します。

### 3 デジタル人材の育成と確保

#### (1) デジタル人材の育成

- ① **業務改善と必要なデジタル化をマネジメントできるDX推進リーダーの育成**  
行政実務の知識・経験とデジタルに関する一定程度の知識・技能を兼ね揃え、所属のDXの取組をマネジメントする人材として、所属毎にDX推進リーダーを選任し、BPR（業務フローの再構築）の手法等、必要な研修を実施します。
- ② **デジタル技術を活用し、業務効率化や行政サービスの向上を推進する人材の育成**  
所属毎にDX推進員を選任し、業務効率化に資するデジタルツールを実装するスキルやBPRの手法等を習得するための研修を実施します。
- ③ **デジタルツールを正しく利活用できる人材の育成**  
職員が導入されたデジタルツールを活用できる能力を身に付けられるよう、職場研修やeラーニングにより学習環境を整備するとともに、活用事例紹介やわかりやすい利用マニュアルの作成に取り組みます。  
また、グループウェアやチャットツール等でデジタルツールに詳しい職員が他の職員に知識や情報を共有できる庁内コミュニティの場を設置し、所属を超えて知識・情報を共有し、職員同士が学び合う組織風土の醸成を図ります。
- ④ **EBPM<sup>\*</sup>を支えるデータ関係の仕組みづくりに寄与する人材の育成**  
EBPMに取り組む環境を整備するため、情報システム整備や業務データ作成において、データの相互互換性の確保を意識した設計ができるよう、DX推進員等を対象とした研修を実施します。  
※ EBPM：統計データ等の客観的な証拠に基づく政策立案

#### (2) デジタル人材の確保

- ① **高度専門人材の確保**  
全庁的なDXの取組をリードするほか、職員への研修やOJT等を通じて庁内デジタル人材の育成に寄与できる、業務経験が豊富で高度な専門性を持つ外部人材を即戦力として活用します。
- ② **県全体のデジタルスキルの底上げによるデジタル人材の確保**  
産学官共同によるデジタル技術に関する研究やワークショップの開催等を通して、最新の技術やデジタル業界の動向を協働で学ぶ場づくりを進めるなど、県全体のデジタルスキルの底上げを図り、デジタル人材の継続的な確保に努めます。

## 4 職員の成長を支える魅力ある職場づくり

### (1) 人を育てる職場づくりの推進

#### ① オープン＆フラットな職場づくり

所属を超えた連携を一層促進するため、職員間のコミュニケーションを活性化し、自由闊達な意見交換等ができる風通しのよい職場環境づくりを進めるとともに、部局横断的な自主勉強会や職員家族運動会をはじめとした各地域のレクリエーション、クラブ活動などへ参加しやすい雰囲気づくりに取り組み、職員間交流の機会の増加に努めます。

#### ② 新採グループアドバイザー制度の充実

新規採用職員が県庁生活に円滑に適應できるようにするため、アドバイザーとして指定された中堅職員が、新規採用職員からの様々な相談に気軽に応じ、助言等を行う「新採グループアドバイザー制度」の充実に努めます。

また、アドバイザーを対象とした研修や意見交換会を実施し、アドバイザーの資質向上に努めます。

#### ③ 定年延長等職員の知識・経験の活用

若手職員の知識や技術を高めるため、定年延長等職員によるOJTでの指導機会の拡大を図るとともに、定年延長等職員と若手職員の交流機会を確保することで、業務知識や技術の継承に努めます。

#### ④ 管理職員のマネジメント能力の向上のための取組の強化

管理職を対象とした研修の内容の充実等に努めながら、管理職員としての総合的なマネジメント能力や職員とのコミュニケーション能力を高め、職場の活性化や風通しの良い職場づくりを図ります。

#### ⑤ 職員提案制度の実施

職員一人ひとりが、県政の各種課題に率先して挑戦する意欲と姿勢を持ち、県政に自発的、積極的に関わる意識を醸成するため、職員提案制度を検討・実施します。

#### ⑥ 職員表彰等のインセンティブの付与による意欲向上

県政のさらなる進展を図るため、優れた研究成果等の業務上の功績や職員の模範となる行為などに対する職員表彰制度を引き続き実施するとともに、県庁内外に対し広く表彰事案の内容等を紹介するなど、職員の意欲向上に努めます。

#### ⑦ 職員の対人力の向上のための取組の強化

職員の対人力の向上のため、自治学院研修や職場研修によって接遇能力の向上を図るとともに、各所属における具体的な要望や苦情への対応事例を踏まえ、実践的な対応マニュアルの整備やその周知に努めます。

## (2) コンプライアンスの推進等による、不正等から職員を守る組織風土づくり

### ① コンプライアンスの推進や公益通報制度等の周知

不正等から未然に職員を守る組織風土づくりを推進するため、コンプライアンス推進委員会を中心とした全庁的なコンプライアンスの推進を図るとともに、職務上の不当な行為等を外部の窓口へ通報できる公益通報制度や職務に関する不当な働きかけの対応について、職員への十分な周知を行います。

### ② 内部統制制度の適切な運用

不祥事等の原因となるリスクの発生を未然に防止し、公務能率を高め適正な事務を滞りなく執行するための内部統制制度について、職員に十分周知し、意識醸成を図るとともに、定期的にリスク及びリスク対応策の見直しを実施することで、各所属における取組がより効果的に機能するよう推進します。

### ③ ハラスメントの防止対策・事後の迅速かつ適切な対応の実施

ハラスメントの防止等に関する要綱や各種研修などによる職員への十分な周知や職場点検の実施により、ハラスメントが起きない組織風土づくりに努めるとともに、万が一発生した際には、迅速かつ適切な対応を徹底します。

## (3) 職員の健康管理対策の充実等

### ① 予防対策（各種健康診断やメンタルヘルス研修、ストレスチェックの実施）の推進

職員の心と体の健康増進を図るため、定期健康診断の実施や特定健康診査、特定保健指導による生活習慣病の予防対策に努めます。

また、メンタルヘルス対策として、各種研修会の実施やガイドブックの配布、全職員に対するストレスチェックの実施など、メンタルヘルス不調の未然防止に努めます。

### ② 早期発見、早期治療（受診勧奨やメンタルヘルス相談の実施等）の推進

健康診断等の結果に基づき、再検査や専門医の受診を働きかけ、早期発見・早期治療につなげます。

さらに、メンタルヘルス相談では、こころの健康相談専門員を各地区へ配置し、各所属を訪問するアウトリーチ活動による職場環境の確認や職員への声かけを行うなど相談しやすい体制の強化に取り組みます。

### ③ 復職支援対策等（職場復帰支援プログラムや円滑な職場復帰の支援）の充実・強化

「心の病」で休暇や休職中の職員の円滑な職場復帰を支援するため、本人の健康状態を考慮し、職員一人ひとりの状況に応じた職場復帰支援プログラムを実施するとともに、職場復帰予定の職員を受け入れる所属の職員を対象に、復帰前職場研修を実施します。

さらに、再発防止のため、職場復帰後においても、定期的な面接等の経過観察を実施します。

**④ 業務上心身の負担が伴う職員に対する健康管理対策の充実**

時間外勤務が一定時間を超えた職員に対しては、健康管理医の面接指導を実施するとともに、それ以外の職員で、長時間勤務に伴い疲労の蓄積が認められる場合や健康への配慮が必要と認められた場合にも、健康管理医の面接指導等を実施します。

また、災害対応業務に従事した職員など心身に大きな負担が生じる職員に対しストレスチェックの実施やこころの健康相談専門員等によるメンタルヘルス相談を実施します。

**(4) 働き方改革による魅力ある職場づくり**

**① 業務の見直しによる生産性向上・職員の負担軽減**

職員が複雑・多様化する県政の課題に注力できるよう、業務の抜本的な見直しやICT活用等により、事務を簡素・効率化することで、生産性向上や職員の負担軽減を図り、職員が能力を十分に発揮し、モチベーションを高く持ち働くことができる環境を構築します。

**② テレワークや時差出勤等による柔軟な働き方の実現**

テレワークや時差出勤等の制度の積極的な活用のほか、勤務間のインターバル確保やフレックスタイム制など新たな制度の導入についても検討し、職員個々の事情に合わせた柔軟な働き方を実現することで、ワーク・ライフ・バランスの向上を図り、心身共に健康で能力を発揮できる環境を整備します。

**③ 仕事と子育て・介護が両立できる職場環境の整備**

育児や介護に関する各種休暇制度等について、両立支援ハンドブックによる周知等で積極的な活用を促すとともに、代替職員の配置等により円滑な業務執行体制を確保することで、性別を問わず誰もが働きやすい職場環境を整備します。

**④ 働きやすく魅力的な職場環境の整備**

フリーアドレスの導入、ペーパーレスやデジタル環境の推進を通して、業務の効率化や生産性の向上、さらには職場の魅力を向上させることを目的に、執務環境等の整備について検討します。