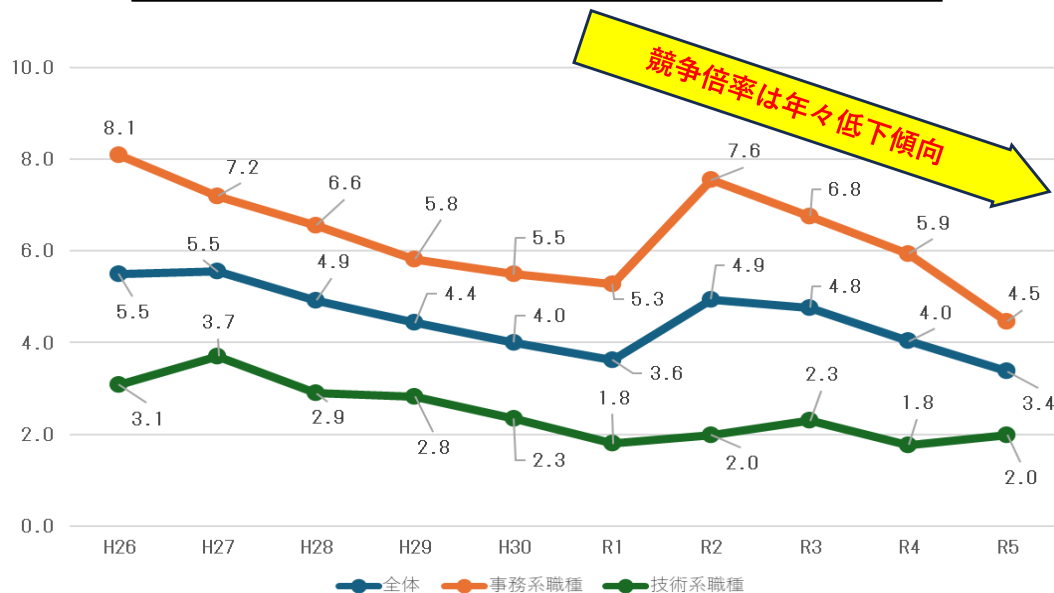


現状

○人口減少が急速に進み、人材獲得競争が激化しており、県庁でも職員確保が厳しい状況

(近年の県庁の採用試験競争倍率) ※受験者数を合格者数で除したものの。

(全体・事務系職種・技術系職種)



- ・合格者の内定辞退が続出
- ・特に技術職（獣医、土木等）における職員確保が困難
- ・若手職員の早期退職

⇒一方で人口減少対策、自然災害・感染症対策、インフラ老朽化対策など、**行政ニーズが多様化・複雑化**している。

多様な人材の確保に向けた取組

○採用試験の見直し

- ・複数回の試験実施による受験機会の拡大
- ・特別の公務員試験対策が不要な試験制度の実施
- ・受験可能年齢の拡大
- ・育児・介護等の事情による県職員辞職者を対象とした「カムバック採用制度」の新設

○効果的な広報・リクルート活動の実施

- ・SNSや動画による情報発信の強化
- ・民間就職サイトの活用
- ・高校への出前講座
- ・大学等へのリクルート活動
- ・インターシップの実施



○内定辞退の防止

- ・最終合格発表の早期化
- ・前倒し採用の実施

(県職員採用パンフレット)

選ばれる魅力的な職場づくり

○ワークライフバランスの推進

- ・職員の事情に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務、時差出勤など）
- ・各種休暇制度の積極的な取得推進（年次休暇、育児・出産関連休暇など）

○魅力的な職場環境づくり

- ・フリーアドレスやサテライトオフィスの導入
- ・デジタルツールを活用した業務の効率化

○人材育成に関する取組の充実

- ・各種研修制度の充実（OJT、デジタル人材育成など）
- ・職員の資格取得支援

今後更なる職員不足が見込まれ、**県民に良質な行政サービスを提供**するためには、**人材確保の取組が急務**