

方針策定の趣旨

今後15年で、ボリューム層を占める50歳代職員の定年や若年人口の減少が見込まれる中、大きく変化する行政課題に対応するべく、DXに向けた取組による業務変革や政策のレベルアップの担い手である人材の育成・確保が喫緊の課題



人材育成・確保基本方針を策定し、体系的かつ効果的な取組を推進

目指す職員像

- ① 「**変革ファースト**」で新次元の政策実現にチャレンジする職員
- ② 「**ユーザー視点**」で「**県民主役**」「**県民目線**」「**現場主義**」を徹底する職員
- ③ 様々な主体との幅広い「**連携・協働**」に取り組む職員

次の体系で取組を推進

人材育成

- 1 職員に求められる役割
 - 職員に求められる役割を職位別に整理
- 2 人材育成のための研修の着実な実施
 - 体系的なOFF-JT実施による専門知識の習得支援や、適切なOJT実施に向けての環境整備
- 3 人を育てる人的資本管理
 - 適正な人事評価の実施等

職場環境の整備

- 1 選ばれる組織となるための魅力ある職場環境づくりの推進
 - フレックスタイム制やテレワークの導入・活用等柔軟な働き方の実現
 - 性別にかかわらず仕事と家庭の両立を図ることができるよう休業・休暇の取得促進
 - 若者の意見やアイデアを政策に反映する仕組み等を通じて、「前例踏襲打破」による新次元の政策実現に挑戦する組織風土の醸成
- 2 メンタルヘルス対策
- 3 ハラスメントのない職場づくり
 - 年齢・役職を問わず、フラットに意見交換ができる職場環境づくり

人材確保

- 1 受験者数の増加に向けた取組
 - 「県庁インターンシップ」や「OB・OG訪問」の実施
- 2 採用困難職種等への対応
 - WEBでの個別相談会や採用後のフォロー体制整備
- 3 多様な採用枠の設定
 - 「大卒一括採用」の見直しなど採用試験の大胆な見直し
- 4 国・団体・民間企業等との人事交流

DX人材の育成・確保

- 1 DX推進のための組織執行力の確保
 - 組織のあり方、業務プロセス、文化・風土をトランスフォーメーション
- 2 本県に求められるDX人材
 - 俯瞰・牽引・実践の3層のDX人材を育成・確保
- 3 DX人材の育成策
 - 真の課題解決のためのマインドセットなどを習得するための研修実施
- 4 DX人材の確保策
 - 外部デジタル人材の活用や「行政事務（DX）」採用枠の設定