

「大分県人材育成・確保基本方針」の策定について

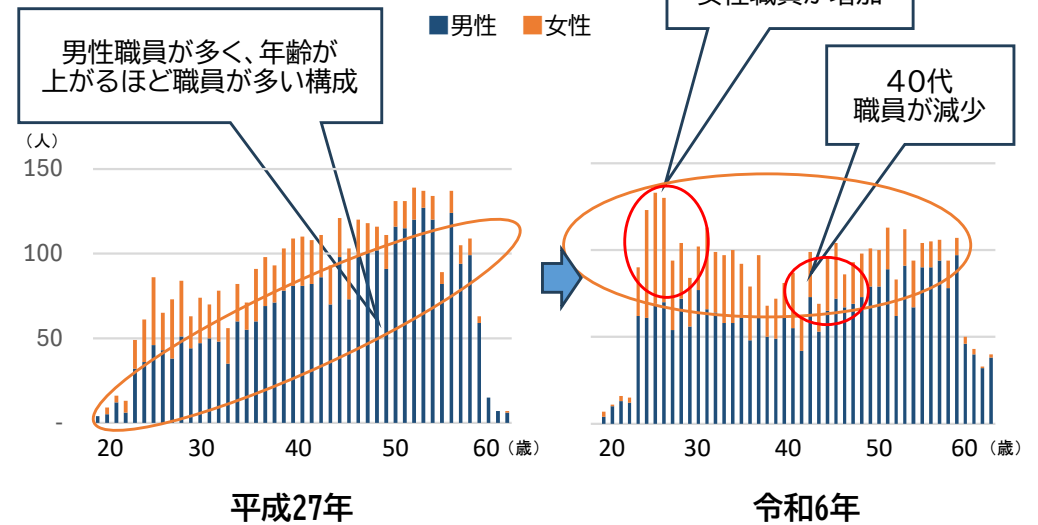
1. 内容

- ・大分県職員の人材育成等に係る基本的考え方を定めた方針
- ・新たな長期総合計画、行財政改革推進計画の内容を踏まえるとともに、国のガイドラインの改定を反映し、令和6年度末に全面的に見直し。
- ・ **I. 人材育成に加え、新たにII. 人材確保、III. 職場環境の整備、IV. デジタル人材の育成・確保を項目立てする。**

2. 人材育成を取り巻く課題

- (1) 人材獲得競争が激化する中、本県においても適正な職員採用数の維持が困難であり、特に技術職については、採用必要数を充足できていない。
- (2) 限られた人的資源で、多様化・高度化する県民ニーズに対応するためには、職員の資質や能力向上が不可欠。また、増加する若手職員の育成も急務。
- (3) 職員が最大限に能力を発揮するために、健康で充実感を得ながら働くことができる職場環境づくりが必要。
- (4) 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職員のリテラシーの向上と専門性を持った職員の育成・確保が必要。

職員構成の変化（H27策定時と現在の比較）



⇒I～IVを連動させ、「選ばれる県庁」となるとともに、職員が働き続けたいと思える大分県庁を目指す。

3. 新方針の概要

*方針の対象期間 令和6～10年度（5年間）

I. 職員の成長を支援する人材育成

- 求められる人材像
- 人材育成
 - ・ 人事評価制度の活用
 - ・ 職員研修の充実
 - ・ 人材を育てる人事管理
 - ・ 市町村との協働



市町村との合同研修

II. 選ばれる県庁になるための取組

(人材確保)

- 県職員の魅力発信
- 多様で優秀な人材確保
- 多様な人材の活用



インターンシップの取組

III. 誰もが働きやすい職場づくり

(職場環境の整備)

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



オフィス改革の推進

IV. デジタル人材の育成・確保

- 求められる人材像
- 必要なスキルに応じた育成
 - ・ 業務改善等の事務への従事を通じた育成（OJT）
 - ・ ICTツール活用等のリテラシー向上研修の拡充
 - ・ デジタル技術やデータに関する専門研修の実施
- デジタル人材のキャリアパスの明確化



DX推進リーダー育成研修