

愛媛県人材育成・確保方針の概要～改定の趣旨と基本姿勢～

改定の趣旨

時代背景

平成24年3月の「愛媛県人材育成方針」改定から一定の期間が経過する今、行政課題は複雑化・多様化し、不安定な国際情勢ともあいまって、先行き不透明な時代を迎えており、未来を生きる若者やこれから生まれてくる子どもたちに、魅力あるふるさと愛媛をしっかりと引き継いでいくためには、全職員が官民共創による課題解決意識を持ち、これまでの延長上ではない新たな取組みを進め、創造的かつ成果を重視した政策展開を図っていく必要性

主な社会環境変化

人口減少の進行

個人のライフプラン・価値観の多様化

デジタル社会の進展

大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化

必要となる対策

□社会環境変化に応じて必要となる知識や能力等の着実な習得

- ・階層や採用区分毎に必要とされる知識等の効果的な習得
- ・全職員が、政策立案型行政の担い手となるよう、マネジメント能力やデジタルリテラシーの向上、官民共創意識の醸成

□人材獲得競争が激化する中、優れた人材を確保・育成・定着

- ・風通しがよく男女の区別なく仕事と育児などの家庭生活を両立できる「働きやすい」職場づくりに加え、県民・組織への貢献や自身の成長を実感できる「働き甲斐」のある組織づくりによる、組織全体の活力と魅力向上
- ・県で働くことの魅力や意義の積極的な発信などによる、有為な人材の獲得

上記を踏まえ、人材育成、人材確保、職場環境の整備、デジタル人材の育成・確保について、全庁一体となって総合的に進めるため、「愛媛県人材育成方針」を「愛媛県人材育成・確保方針」として改定する。

基本姿勢

「愛媛県総合計画」と「愛媛県行政改革大綱」を踏まえ、「創造」「協働」「改革」を基本姿勢とし、総合計画に掲げる目標の達成に向け、県民目線に立った成果を追求する人材の育成・確保を目指す。

愛媛県人材育成・確保方針の概要～求められる職員像～

求められる職員像

困難な課題に、“スピード感”を持って、“前向き”に取り組み、
限られた時間の中で、“成果を追求”する実践型職員

高い使命感と倫理観・遵法精神、危機管理能力を具えた職員

- 全体の奉仕者であることを自覚し、高い使命感と倫理観を保持
- 法律や社会規範の遵守を意識し、公正・公平に業務執行
- 県民の命を守る使命感の保持

変動要因を踏まえ、県民の目線に立って考え、自ら行動できる職員

- 住民に最も身近な存在である基礎自治体重視の意識
- 県民目線に立った県民主体・行政参画理念の実践、市町と連携した総合力の発揮
- エビデンスに基づく課題把握、変化への柔軟な対応力、
関係者への説明能力・真摯な姿勢

経営感覚を身につけた職員

- 最少のコストで最大の県民満足を提供するためのスピード感、リスク管理意識
- 全ての職員が業務や組織のマネジメントに参画していく姿勢
- デジタル技術等を駆使した業務効率化や課題解決・新たな価値創造を行う姿勢

官民共創意識を持ち、創造的な政策を立案し実行できる職員

- 将来を見据えた広い視野と創造的な思考で、挑戦的に新たな施策を提案・
企画・実行し、検証・改善につなげていく姿勢
- 官民共創意識を強く持ち、多様な主体と連携した課題解決の企画・実行

仕事と家庭生活を両立しながら成果を追求できる職員

- 限られた時間で成果をあげる職務遂行や能力の向上
- 仕事と家庭生活の両立に向けた風通しの良い職場づくり
- 自発的な学習意欲の向上に向けた雰囲気づくりへの配慮

5つの意識改革を実践する職員

【普遍的に求められるもの】

高い使命感と倫理観・遵法精神、危機管理能力を具えた職員

【特に求められるもの】

変動要因を踏まえ、県民の目線に立って考え、
自ら行動できる職員

『やってあげる』から『一緒にやる』へ

経営感覚を身につけた職員

官民共創意識を持ち、創造的な
政策を立案し実行できる職員

『自治体に倒産はない』から
『自治体に倒産はありえる』へ

『何故できないか』から
『どうすればできるか』へ

『デジタル技術に振り回される』から
『デジタル技術を駆使する』へ

『失敗を隠す』から
『失敗を積極的に明らかにする』へ

仕事と家庭生活を両立しながら
成果を追求できる職員

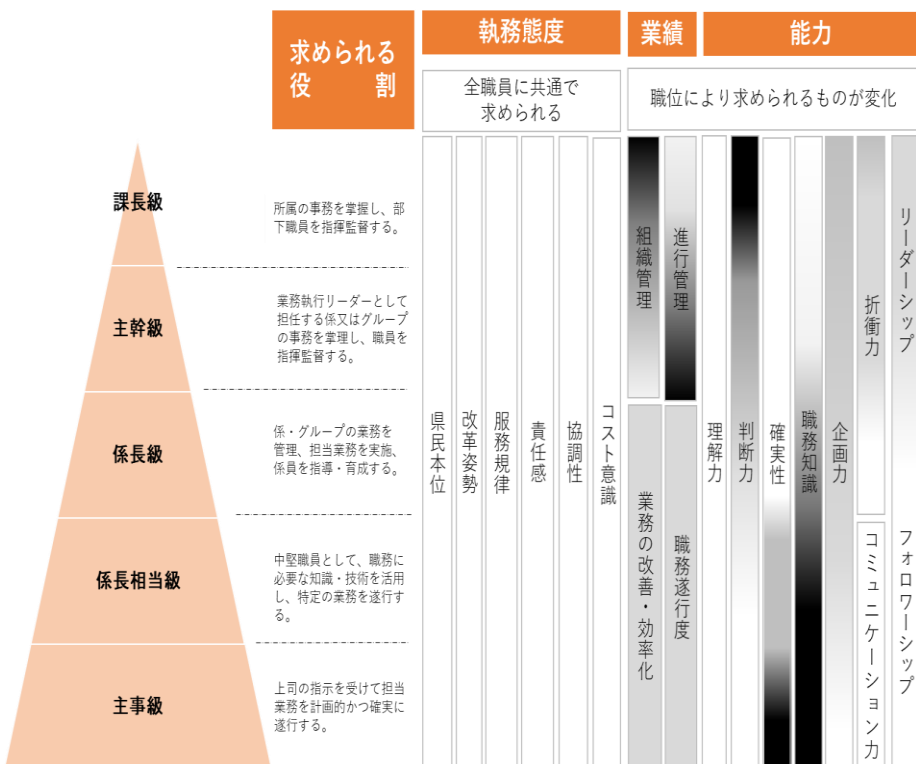
5つの意識改革を実践する職員

職員に求められる能力・資質・姿勢を、職員の特性
に留めることなく、政策課題の解決に向けて
実践で活かすことのできる職員

困難な課題に、“スピード感”を持って、
“前向き”に取り組み、
限られた時間の中で、“成果を追求”する
実践型職員

愛媛県人材育成・確保方針の概要～職位毎の求められる役割と姿勢・能力等と推進体制～

職位毎の求められる役割と姿勢・能力 等



デジタル分野において職員に求められる人材像

- 1 DXの重要性や価値、理念を理解し、変革に挑戦し続ける職員
(変化への適応、多様な関係者とのコラボレーション など)
- 2 課題に応じて適切なデジタル技術を駆使することができる職員
(デジタル技術やデータに関する基礎的な知識・スキル、データに基づく判断 など)
- 3 情報セキュリティ等を常に意識しながら業務執行できる職員
(情報セキュリティ意識、コンプライアンス意識 など)

本方針の推進体制

「職員」「管理職」「人事・研修担当部門等」が、それぞれの役割と責任を十分認識し、相互に連携して取り組む。

特に、人事・研修担当部門等は、庁内会議や研修所研修など、あらゆる機会を通じて本方針の浸透・実践に取り組む。

職員(本人)の役割

- ☐ 高い使命感、倫理観等を持って、誠実に職務を遂行
- ☐ これまでの延長上ではない取組みの実行に必要な能力開発
- ☐ 職場づくりを担う一員として、コミュニケーション促進、仕事と家庭生活の両立を実践

管理職の役割

- ☐ 職場において意欲や能力を活かした人事管理と人材育成を行い、求められる職員像等を理解したうえで、日々の業務を通じ、所属職員を指導・助言
- ☐ 風通しの良い職場づくりや部下職員が自ら能力開発に取り組む環境整備

人事・研修担当部門等の役割

- ☐ 職員一人ひとりが本方針を理解し、実践できるよう本方針の浸透
- ☐ 人材育成・確保に関する全庁的な方策の実施に、主導的に取り組む

愛媛県人材育成・確保方針の概要～人材育成・確保に向けた取組み～

人材育成、人材確保、職場環境の整備、デジタル人材の育成・確保について、全庁を挙げて取り組んでいく内容を記載

1.人材育成【拡充】

求められる能力・資質の向上に必要な組織的な支援と、職員自身の自発的な学習意欲の向上に取り組む。

1 人材育成の基本的な考え方

- (1) 個々の職員に応じた多様な能力開発
- (2) 職場における人材育成意識の醸成
- (3) 意欲・能力を活かす人事管理や組織づくりの推進

2 人材育成プログラムの整備

- (1) 研修所研修、(2) 職場研修(OJT)、(3) 自発的な学習支援

3 意欲・能力を活かす人事管理システムの推進

- (1) 課長級昇任試験の継続実施
- (2) 職員の能力・業績を重視した評価と反映
- (3) 研修等の能力開発と人事管理との連携
- (4) 管理職のマネジメント能力の向上

2.人材確保【新規】

有為な人材を確保するため、公務の魅力発信、採用制度の拡充、専門人材の活用に取り組む。

1 公務の魅力発信

- (1) SNSやイベントなどを活用した魅力発信
- (2) インターンシップの受入拡充や訴求力の高いプログラムの実施

2 多様な人材の確保に向けた制度の拡充

- (1) 採用試験の見直し
- (2) 新たな職種の設置
- (3) 辞退者対策等の強化

3 専門的な知識・経験を有する人材の活用

3.働き甲斐と働きやすさを両立できる職場環境の整備【新規】

組織全体の活力と魅力を高めていくため、働き甲斐と働きやすさを両立した職場づくりに一体的に取り組む。

1 働き甲斐のある職場づくり

- (1) 多様な経験を積む仕組みづくり
- (2) 成果を実感し、チャレンジを応援する体制づくり
- (3) 政策立案型で機動的な執行体制づくり

2 働きやすい職場づくり

- (1) 風通しが良い職場環境づくり
- (2) 働き方改革の推進
- (3) 効率的な働き方の推進

3 仕事と家庭生活の両立

- (1) 更なる意識改革と行動変容
- (2) 多様な働き方の推進
- (3) 男性職員の家事・育児参画の推進

4.デジタル人材の育成・確保【新規】

全職員が、DXの重要性や価値・理念を理解し、行動できるよう、デジタルリテラシー向上に取り組む。

1 育成方法

- (1) 研修
全職員向け基礎研修、特定テーマ等に係る研修、市町合同研修 等
- (2) 職場研修(OJT)
 - ① 職場内での意識改革やセキュリティー対策指導
 - ② 業務遂行を通じたデジタルの実践的な知識やスキルの習得
- (3) 自発的な学習支援
- (4) IT企業との人事交流

2 外部人材の確保・活用

- (1) 専門的な知識・知見を有する外部人材の登用
- (2) 各種デジタル施策の企画・立案への助言、職員向け研修の講師への活用 等