山口県人材育成・確保基本方針(概要)

01 策定の趣旨と背景

- 人口減少、少子高齢化の進展等、地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化
- 複雑化・高度化する行政課題への対応に向け、人材育成・確保の取組は一層重要
- 人々の仕事や生活に対する価値観はますます多様化
- 新たな行財政改革や、やまぐちワークスタイルシフト等の実効性をより高める

「山口県人材育成基本方針」及び「山口県デジタル人材育成方針」を改定し、新たに「山口県人材育成・確保基本方針」を定め、計画的・総合的に取組を進める

02 人材育成・確保の方向性

■ 目指すべき職員像 **いきいきと働きながら、自身の能力を最大限発揮し、県民のウェルビーイング向上を目指して行動する職員**

■ 目指すべき職員像に向けた3つの視点と5つの心構え

<3つの視点> 「現場重視」「スピード重視」「成果重視」

<5つの心構え> 1 “県民のための県政” 常に県民の立場で考える

4 “Update” 様々な変化に柔軟に対応していく

2 “情熱をもって挑戦” 新たな課題に果敢に挑戦する

5 “Well-being” 自らと組織のウェルビーイング向上を意識する

3 “連携・協働” 組織内外のあらゆる主体と力を合わせる

03 人材育成の取組

リスキリングやスキルアップできる環境を整え、計画的・体系的な人材育成に努めるとともに、管理職員のマネジメント能力向上や、人材育成の視点に立った人事管理等に取り組む。

(新たな取組)

- 360度評価の導入検討
- キャリアプランシートの導入検討
- 出先機関における研修体制の充実 等

04 人材確保の取組

有為な人材の確保に向け、人事委員会等と連携しながら、公務の魅力発信や採用試験制度の見直しを行うとともに、職務経験者など多様な人材の確保や市町の専門人材確保の支援等に取り組む。

(新たな取組)

- 専門職員による大学へのプッシュ型説明会の開催
- 専門職のショート動画による情報発信
- カムバック採用の導入検討 等

05 職場環境の整備

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、職員の前向きな挑戦を応援する制度の創設や組織風土の醸成等に取り組む。

(新たな取組)

- ハラスメント相談対応者向け研修の実施
- 庁内応援制度の導入検討
- 職員のエンゲージメント把握のための調査 等

06 デジタル人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに求められる人材像を整理し、各種研修の開催等、効果的なデジタル人材の育成を進める。また、情報職の採用やエキスパート職員の育成等によるデジタル人材の確保、外部の専門人材を人材プールとして確保し単独で人材確保が困難な市町の支援等を行う。

(新たな取組) ○ 「市町DX支援員」を県が確保し、県内市町でシェア ○ 情報処理技術者試験等の資格取得支援 等

07 進行管理、数値目標等

「新たな行財政改革推進方針」及び「やまぐちワークスタイルシフト」において数値目標を掲げ、それぞれの取組と一体的に本方針の進行管理を行う。