

(参考) 昨年度の行財政改革懇談会での意見を踏まえた取組

例 職員獲得につながる取組

インターンシップの実施

- 多様なインターンシップの実施
  - ・従来実施していた短期体験型に加え、実務研修型インターンシップや1 dayインターンシップといった、多様なインターンシップの実施

(R7実施)

- 短期体験(従来)型：5日間で県の業務を体験、現場の見学
- 実務研修型：技術系職種について、2週間有償で受け入れ、より具体的な業務に従事
- 1 day見学ツアー：県庁の雰囲気を感じてもらうため、単日で県施設を見学

- 効果的なインターンシップの実施
  - ・インターンシップの受入手法やプログラム内容を学ぶ研修会を実施

高校等への出前講座、大学等へのリクルート活動

- 高校等への出前講座
  - ・県内中学校及び高校での出前講座
- 大学等へのリクルート活動
  - ・各大学就職支援担当者との意見交換
  - ・合同企業説明会への参加

例 職員定着につながる取組

職員の資格取得支援

- 専門職の資格取得支援
  - ・職員の成長意欲を促し、エンゲージメントを高めることで職員の離職防止につなげるため、業務に関連し、職員のキャリアアップが図られる資格の取得に係る経費を支援

(対象職員)

土木職、農業職、農業土木職、林業職の職員

(対象資格)

技術士、1級及び2級土木施行管理技士

デジタルに関する国家試験受験費用の補助

- 国家試験受験費用の補助
  - ・デジタル技術への関心を高め、デジタルツールを活用した業務の効率化に向けた体制を整備するため、職員のデジタルスキル向上が図られる資格の取得に係る経費を支援

(対象職員)

庁内DXを牽引する意欲のある職員

(対象資格)

IPAが実施する情報処理技術者試験など

(実績)

累計60名 (R5事業開始)

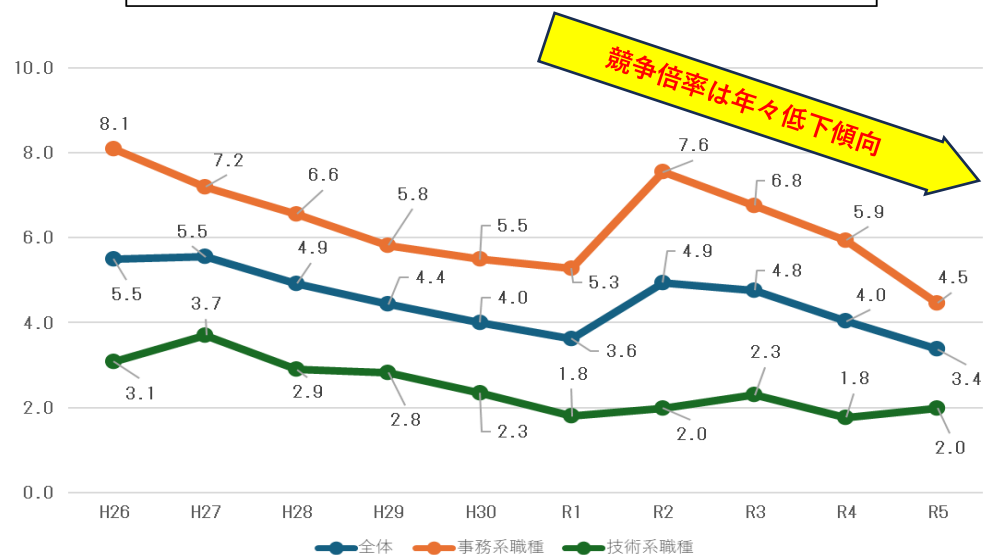
## (参考) 昨年度の行財政改革懇談会資料

### 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。

(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

### 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**