

I・II 策定の背景、目的

- 令和6年度に策定された大分県人材育成・確保基本方針を踏まえ、福祉保健部として必要とされる人材の育成を主体的に行うため、具体的な育成・確保策を定める。
- 県政執行の方針である「安心」「元気」「未来創造」に基づき、県民の生命と生活を守るための施策を迅速かつ的確に遂行することが必要。
- 多様化・高度化する行政ニーズに的確に対応するため、職員の資質・能力の向上が重要、保健・医療・福祉行政の中核を担う技術・専門職員の育成が急務。
- 自己研鑽に励み、自ら考え、行動する職員の育成するとともに、組織として福祉保健部の将来を担う人材を育てる職場環境・体制づくりや人材確保を計画的に行う。

III 現状・課題・今後の方向性

①現場業務の減少

県福祉事務所の廃止・縮小、市町村への権限移譲、保健所の福祉部門の減少により現場を知らない職員が増え、実情を踏まえた施策実施が困難に。
→現場で生じる様々な行政課題をすみやかに施策へ反映させるためには、職員が現場を経験する機会の確保が重要

②専門能力の向上

児童虐待やヤングケアラー、生活困窮者対策などの社会情勢の変化等によって様々な政策課題が発生する中、解決へ導くためには複雑な法令・制度を理解し、その背景等を熟知するなど、より高度な専門性を持つ人材が求められている。
→政策形成能力・企画力に磨きをかけ、複雑化・高度化する行政課題に対応することが不可欠

③働き方改革

長時間労働の是正が重要な課題となる一方で、福祉保健部では保健・医療・福祉分野の様々な施策を進めていることから、時間外勤務は高止まりとなっている。
→業務改革・改善に取り組むには担当業務を持つ職員一人ひとりの意識変化が必要であり、ICTツールを活用した業務改善など、職員の新たな取組を後押しすることが重要

④若手職員の増加

行財政改革の影響によって30代後半～40代前半の中堅職員が不足する一方で、団塊世代の大量退職により、近年は職種を問わず新採用職員が急増しており、本人の適性と能力を引き出し、職種ごとに必要とされる人材への育成がより重要に。
→本人の適性と能力を引き出し、職種ごとに必要とされる人材への育成がより重要

V 職場環境・体制づくり

- 所属長のマネジメント能力の強化
 - ①職員の人材育成
 - ②3つの魅力あふれる職場環境づくり（風通しのよい職場（組織）づくり、学び合う職場（組織）づくり、助け合う職場（組織）づくり）
- 班総括のマネジメント能力の強化

IV 具体的な育成・確保策

人材育成の重点

- ①キャリア開発プログラムを活用した人材育成
- ②自律型の人材育成
- ③循環型の人材育成
- ④現場との交流
- ⑤組織・特命による人材育成

【一般職員】

- ①先進自治体（施設）視察研修の推進
 - ・海外視察研修も含めた、先進自治体（施設）視察研修を実施
- ②集合型研修の充実・活性化
 - ・政策形成能力向上のための現場対応型研修
 - ・新規採用職員等を対象とした職員研修など
- ③職場研修の徹底・活性化
 - ・職場での職場研修（OJT）の徹底
 - ・職場研修推進員による職場研修の活性化など
- ④専門・技術研修の充実
 - ・階層別研修や専門分野別・テーマ別研修等の専門・技術研修を実施
 - ・専門職種ごとに策定した人材育成方針を踏まえた専門研修の充実
- ⑤国・自治体への派遣研修（長期・短期）の実施
 - ・国及び自治体（県内市町村）への派遣研修の実施
 - ・国立保健医療科学院への研修派遣や関係学会への派遣研修の拡充
 - ・精神科医療機関への派遣など課題解決型公募派遣研修の活用

⑥民間施設での実習研修の実施

【管理職】

- ①業績評価を通じた人材育成
- ②定例課長会議での研修の充実

【人材確保】

- ①インターンシップの受入、②リクルート活動、③採用試験制度・内容の検討