

# 生活環境部人材育成計画（令和7年度版）

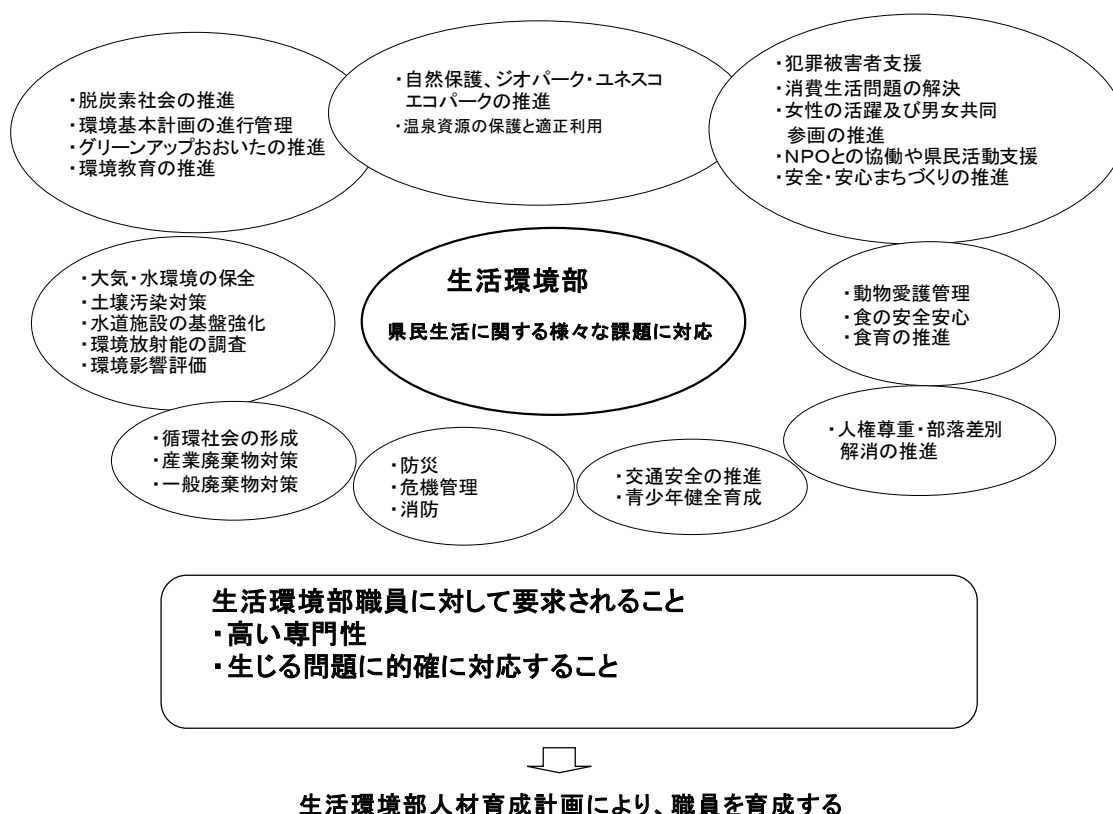
## 第1 策定の目的

生活環境部が担う県民の安全・安心な暮らしの実現などを着実に推進するため、「大分県人材育成方針（平成28年3月策定）」及び「安心・活力・発展プラン2015（平成27年12月策定）」に基づき、生活環境部の職員として求められる資質・能力の確保と向上を目指して本計画を策定する。

人材育成については、もとより職員一人ひとりが主体的に自己改革に取り組むことが重要であるが、合わせて、職員がその能力を十分に発揮して生き生きと職務が遂行できるよう支援する職場環境づくりが重要な課題となっている。

また、地方公務員法の改正に伴い、「人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用する」ことが明確にされ、政策県庁を実現できる人材の育成がますます重要となっている。

このため、生活環境部は、人材育成計画を策定し、当部の所管する県民の安全・安心な暮らしの実現等に向けた人材育成に取り組むこととする。



## 第2 現状、課題

### (1) 当部の現状

生活環境部の所掌事務は、脱炭素社会の推進、グリーンアップおおいたの推進、自然保護、大気・水環境の保全、循環社会の形成、廃棄物処理対策等の環境分野をはじめとして、動物愛護管理の推進や食の安全確保、私学の振興、青少年の健全育成、消費生活、男女共同参画、交通安全、温泉資源の保護と適正利用等の生活分野、さらには人権尊重・部落差別解消の推進や防災・危機管理等、幅広い分野にわたっている。特に、昨今の地震や風水害などの甚大な災害を受けて、県民から防災対策の充実が強く求められている。いずれも、県民生活に密着し、県民が安全に安心して暮らせる社会を実現するためのものであり、今後、ますます重要度や専門性が高くなっていくものである。

### (2) 人材育成上での課題

#### (共通)

県民が安全に安心して暮らせる社会を実現する上で、県民生活において生じる行政需要、課題が専門化、高度化されており、高い専門性と技術とともに、迅速かつ的確な対応が求められる新たな問題が生じている。これらに対応する職員の資質の向上が求められる。

#### (専門職種)

経験豊かな職員の退職が見込まれており、若い職員への技術の継承を円滑に行う必要がある。専門職種（獣医師、薬剤師、化学、無線通信電話、消防職）については、職種ごとの世代間の偏りが著しい。

専門職種年齢構成状況（職員数）

年齢・職種	獣医師	薬剤師	化学	無線通信電話	消防職	計	割合
61以上	1					1	0.6%
60	3	1				4	2.3%
59	1	2				3	1.8%
58					1	1	0.6%
57	2		1			3	1.8%
56		1				1	0.6%
55		1				1	0.6%
54	2		1			3	1.8%
53	1	3	1			5	2.9%
52	1	1	1			3	1.8%
51	1	1				2	1.2%
50	2					2	1.2%
50以上計	14	10	4	0	1	29	17.0%
50未満	18	72	44	4	4	142	83.0%
計	32	82	48	4	5	171	

（年齢R8.3.31時点、病院局薬剤師を含む。）

① 獣医師

職員採用募集に対する応募者が少なく、採用予定者数に及ばない状況が数年続いている。このため、５０歳以上の割合が高く、３０代後半から４０代前半の職員が少ないことから、採用確保と技術継承が課題。

年 齢	５０歳以上	４９～４０	３９～３０	２９歳以下	計
人数（うち女性）	14（3）	5（2）	11（4）	2（0）	32（9）
年齢構成割合％	43.8%	15.6%	34.4%	6.3%	100%

② 薬剤師

若手職員の確保・育成が課題となっており、近年、採用予定者数を増やしている。４０代後半以上の職員が少ないことから、技術継承が課題。

年 齢	５０歳以上	４９～４０	３９～３０	２９歳以下	計
人数（うち女性）	10（6）	29（13）	31（17）	12（5）	82（41）
年齢構成割合％	12.2%	35.4%	37.8%	14.6%	100%

③ 化学

県の公害対策により採用した世代が退職し、若手職員が多い年齢構成となり、若手職員の育成が課題。

年 齢	５０歳以上	４９～４０	３９～３０	２９歳以下	計
人数（うち女性）	4（0）	13（5）	18（3）	13（2）	48（10）
年齢構成割合％	8.3%	27.1%	37.5%	27.1%	100%

④ 無線通信電話

無線通信電話設備（無線設備）の操作又は監督を行うためには、総務大臣の免許が必要であり、有資格者の計画的な採用と育成が必要。

年 齢	５０歳以上	４９～４０	３９～３０	２９歳以下	計
人数（うち女性）	0（0）	1（0）	2（0）	1（0）	4（0）
年齢構成割合％	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	100%

⑤ 消防職

主として消防学校で消防教官として教育訓練に従事するため、計画的な採用と育成が必要。

年 齢	５０歳以上	４９～４０	３９～３０	２９歳以下	計
人数（うち女性）	1（0）	4（0）	0（0）	0（0）	5（0）
年齢構成割合％	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	100%

### **（事務職員）**

専門性の高い事務職員の人材育成上の課題

#### ○脱炭素社会の推進業務

脱炭素社会の推進に関する業務遂行のためには、地球温暖化問題の発生要因や現状、国内外における具体的な取組の動向や対策技術等について高い専門知識を有した職員を育成する必要がある。

#### ○温泉関係業務

近年、温泉関係業務で地熱発電関連の申請案件が増加しており、申請資料の分析や申請者との協議に関し地球熱学に関する専門知識を有する職員の育成が急務となっている。

#### ○循環社会形成・リサイクル推進業務

循環社会形成のためには、県民による３Ｒ（リデュース、リユース、リサイクル）の推進が重要であり、フロン、小型家電、リサイクル認定製品など各種リサイクルに関して高い専門知識を有した職員を育成する必要がある。

#### ○ＤＶ相談業務

ＤＶ相談における緊急事例や困難事例への対応、相談員への指導、関係法の理解、女性相談支援センター、警察等関係機関との連絡調整など、ＤＶ被害者の支援業務に関する専門知識を有し、適切かつ円滑に対応できる職員を育成する必要がある。

#### ○消費生活相談業務

デジタル技術の飛躍的進歩で複雑化、困難化する消費生活相談への対応、消費生活相談員の育成指導、関係法規の理解、市町村消費生活センターや県警との連絡調整など、消費者行政推進に必要な専門知識を有し、適切かつ円滑に対応できる職員を養成する必要がある。

#### ○県民活動支援業務

行政、ＮＰＯ、企業などの多様な主体が一体となって、地域課題の解決を図る「新しい形の公共」の実現に向けた協働を推進するため、ＮＰＯの活動や組織等をよく理解し、対等な立場で地域課題を解決するするノウハウと意欲をもち、協働を推進できる職員を養成する必要がある。

#### ○人権尊重・部落差別解消推進業務

人権尊重施策の全庁的な連携や関係団体との連絡調整、人権・部落差別問題の啓発等に対応できる職員を養成する必要がある。

#### ○防災・危機管理業務

災害等の突発的な事案、事故等に迅速かつ的確に対応できるよう、職員の危機管理能力の向上、専門人材の確保をする必要がある。

### **（３） 当部の今後の方向性**

今後はこれらの状況を踏まえ、技術の継承及び専門性の修得など適正な人事管理を行うことにより、当部が抱える種々の問題に対応できる職員を育てる。

### 第3 求められる人材像・能力

#### (1) 求められる人材像

- 通常業務を地道に一つひとつ処理し、現場即応力を身につけた職員
- 問題意識とチャレンジ精神を持ち、何事にも積極的に取り組む職員

通常業務（日常業務）は業務の性質上、成果が表に出にくいものであるが、県民生活に直結しており、重要である。例えば、通常業務である許認可業務等においては、最初の許可（認可）の事務処理を誤ると、その修復に何年も要することになるため、通常業務を大切と考える職員の育成を基本とする。

また、限られた職員数で、最大限の行政効果を上げるためには、職員の業務に対する問題意識、地域で生じる課題等にチャレンジする精神、何事にも積極的に取り組む姿勢が求められる。

更に、生活環境部においては、県民の生命・身体・財産を守るという極めて重要な業務を所管しており、平時において危機管理意識を有し、自然災害をはじめとするあらゆる事態の発生に迅速に対応でき、併せて、総合調整を行う危機管理能力を有する職員の育成を図る必要がある。

#### (2) 求められる能力

生活環境部の職員は、県民生活に直結した食品・生活衛生、また環境保全や県民生活関係業務等に従事することにより、県民が安全に安心して暮らせる社会を実現する役割を担っている。このため、県民に接することにより、現場の課題を的確に把握し対応することや、業務上必要な専門知識を有することが必要である。

##### ① 高度な専門知識、技術と的確な判断能力

現場において生じる事案に対しては、高度で専門的な知識・技術が問われることが多い。生じる事案の内容が、非常に専門的なことが多くなっているため、職員が現場対応を行う上で問われる知識・技術の専門性については、技術の進歩等により、最新のものであるかが問われる。

現場において生じている課題、問題を解決するには、専門的な知識・技術が要求されるが、更に、事案に対し対応をどうするのか等の判断能力が問われる。

##### ② コミュニケーション能力

県民に生じている真の課題を把握すること、課題解決を図るためには、現場において県民とコミュニケーションを行い、その課題を引き出すこと等が重要である。このためには、県民との粘り強いコミュニケーション能力が職員に要求される。

また、県民にわかりやすく、的確な表現をもって情報提供を行ったり、意見交換等を踏まえて、調整や指導ができる人材が必要である。

##### ③ 政策立案、遂行能力

現場における専門知識・技術や判断能力に加え、現場での経験により、今後の事業推進をどう行うか等長期的展望の中で政策を組み立て、必要に応じて関係団体等と調整を図り、具体的に施策を推進していく政策立案・遂行能力が必要である。

## 第4 具体的な育成策

### 人材育成方針と人材育成策

#### I 人材育成方針

「大分県人材育成方針（平成28年3月策定）」は、大分県の求める人材像として「自ら考え自ら行動する職員」、また組織風土として「人を育て人を活かす組織」の実現を掲げている。

「大きな社会変革の中、人への投資を拡大し、あらゆる環境変化に対応することで、次世代に向けた未来づくりを進める」ことを生活環境部のパーパス（求められる姿）とし、以下の3つを行動指針とする。

「外部連携（External linkage）」所属から飛び出して、積極的に外部と連携する。

「挑戦（Challenge）」新しい目線で、時代の変化に適応する取組を考える。

「現場主義（On-site）」いろいろな現場にアンテナを配置し、現場の声を集める。

県民が安全に安心して暮らせる社会の実現等に向け、「高い専門性の確保と継承」、「現場即応力」、「挑戦心と実行力」を基本に、次のとおり人材育成に取り組むこととする。

#### 1 職員に仕事への自信と誇りを持たせる

所属長は、職員に目的意識を持たせ、目立たなくても地道に努力することを積極的に評価することによって、やる気と自主性を涵養するとともに、職員一人ひとりが仕事の達成感を実感できるようにする。

（具体案）

- ・職員が主体的に仕事ができるように務め、仕事の内容が県民に広く周知されるよう、率先してメディアを通じた事業の広報の機会拡大に努める。
- ・職場研修等の場において、職員自らの職務内容や、職務遂行上行った工夫等を発表する機会を設ける。

#### 2 仕事が楽しく、風通しの良い職場づくりを行う

所属長は職員の話をよく聴くとともに、自由闊達な議論ができる雰囲気をつくり、職員が生き生きと仕事ができる明るい職場づくりに努める。

（具体案）

- ・職員と所属長（生活環境部長）の意見交換を行う機会を設ける。

#### 3 地道に頑張っている職員を認め、活かす

所属長は問題意識とチャレンジ精神を持ち、何事にも積極的に取り組む職員を育てるため、職員の個性を尊重し、能力を伸ばす。

（具体案）

- ・地道に職務を遂行する職員をしっかりと評価するとともに、職員が職務に関して自由に発想、企画して取り組めるよう指導、奨励し、評価する。
- ・既存の研修だけではなく、職員が自ら企画した職務に関連する研修を受けられる機会を設ける。
- ・職員が自由に事業を企画する「自主研修グループ」の活動を支援し、企画した事業案

については、事業化に努める。

#### 4 高い専門性ととも、現場の課題を的確に把握し、迅速に対応できる職員を養成する

感染症対策などのグローバル化した課題に対し、新しい技術と広い視野を持ち、柔軟に対応できる職員を養成していく。

また、ベテラン職員の退職等により、構成割合が増加する若手職員を指導する中堅職員の指導力を向上させる。

さらに、専門性の高い業務を現場で行っているものの、担当業務以外について現場を知る機会が少ない状況にあるため、職員一人ひとりの視野を広げる。

(具体案)

- ・子育て・育児中の職員は遠隔地での研修参加が難しいため、これら職員の参加に配慮し、外部講師を招き実践的な専門技術研修を行う。
- ・食品衛生監視員、環境衛生担当者など保健所職員を対象とした中堅技術職員研修を充実させる。
- ・職員の視野を広げ、県民視点の政策形成ができるよう、部内関連施設の現場体験研修を行う。
- ・新採用職員（新任担当職員含む）、中堅職員、管理・監督職員ごとの専門研修を行う。
- ・試験研究機関においては、大学や試験研究機関との共同研究等を通して専門的知識、技術の向上を図る。

#### 5 デジタル技術に対応できる人材の育成・確保

業務の効率化及び事務負担の軽減を図ることを目的に、生活環境部 DX 推進ワーキンググループを設置し、kintone を利用した台帳システムの検討を進めている。これに伴い、デジタル技術を積極的に活用できる人材の育成・確保に努め、行政のデジタル化を推進するとともに、将来にわたって柔軟に対応できる職員体制の整備を図る。

#### 6 各所属の個別方針・目標

各所属はそれぞれの実情に即した個別方針を定め、人材育成に取り組む。

所 属 名	個 別 方 針
生活環境企画課	1 高い倫理観と使命感を持ち課題解決に向け業務を遂行できる能力を備えた人材の育成 2 部内外や関係団体等に対しアンテナを高く掲げ、現場の声に耳を傾け、広い視野で前例にとらわれず、常に業務改善の意識を持ち、スピード感をもって業務を遂行できる情報収集能力と判断力を備えた人材の育成 3 自ら考え自ら行動するとともに、部内外や関係団体等との連携など、協調性と調整能力を備えた人材の育成 4 心身ともに健康を大事にし、ワークライフバランスの充実を実践する人材の育成
協働・共助推進室	1 状況に応じた最適な判断と迅速な行動ができる人材を育成 2 社会情勢の変化にも対応しつつ、県民の多様なニーズや課題を理解し対応できる人材を育成。 3 心身の健康を大切に、ワークライフバランスを実践できる人材を育成

所 属 名	個 別 方 針
環境政策課	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 県民の目線に立ち、チーム力を発揮して、学び合い助け合う職場づくりを行う</li> <li>2 専門的知識を持ち、グローバルかつ長期的な視点から政策立案できる人材を育成</li> <li>3 部局の枠を超え、多様な関係部署と連携し事業推進ができる人材を育成</li> </ol>
自然保護推進室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 報連相等の基本姿勢を備え、使命感を持ち業務に臨む人材を育成</li> <li>2 現場を大切にし、必要な情報を的確に集め、課題の把握とその解決に向けた行動がとれる人材を育成</li> <li>3 専門的知識の修得に努め、適切な判断ができる人材を育成</li> </ol>
県民生活・男女 共同参画課（消費生活 ・男女共同参画プラザ）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 専門的知識を持ち、多様な県民の立場を理解し共感できる力や、合意形成に向けた熱意とスキルをもった職員を育てる</li> <li>2 班の垣根を越えて情報や課題を共有し、自由に意見交換ができるとともに、職員が相互に尊重し合いサポートができる職場づくりを行う</li> </ol>
食品・生活衛生課	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 専門的知識を持ち、幅広い見方ができて、施策の企画立案や 総合調整ができる職員を育てる</li> <li>2 専門力を集積し、共有し、危機管理対応能力を高めるとともに、その技術を伝承する</li> <li>3 保健所、食肉衛生検査所、動物愛護センター、衛生環境研究センターと連携して事業推進能力を高める</li> </ol>
環境保全課	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 専門性を発揮することができる人材育成</li> <li>2 事案発生時の適切な危機管理対応ができる人材育成</li> <li>3 情報共有を図り、技術の継承をすることができる人材育成</li> <li>4 現場感覚を持ち、県民目線で考えることができる人材育成</li> </ol>
循環社会推進課	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 現場を知り、現場に学ぶ姿勢を持った職員を育てる</li> <li>2 困難な事案にも粘り強く対応する職員を育てる</li> <li>3 初動対応と問題解決能力に優れた職員を育てる</li> <li>4 専門的知識をもとに施策を企画立案し、関係機関と連携しながら施策を実行できる職員を育てる。</li> </ol>
人権尊重・部落 差別解消推進課	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 専門的知識を有し、人権尊重を基本として効果的な施策を企画、推進できる職員を育てる</li> <li>2 社会情勢の変化を的確に捉え、現場感覚を持った職員を育てる</li> </ol>
防災局防災対策 企画課	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 災害に関する知識を有機的に結合し、状況に応じた最適な判断と迅速な行動がとれる職員を育てる</li> <li>2 専門性を高め、市町村や関係機関等と連携して計画立案や施策の効果的な推進ができる職員を育てる</li> </ol>
防災局危機管理 室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 危機事象に対し、起こりうるあらゆる事案を想像し迅速な行動がとれる職員を育てる</li> <li>2 専門性を高め、市町村や関係機関等と連携して計画立案や施策の効果的な推進ができる職員を育てる</li> </ol>
防災局消防保安 室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 県民にわかりやすく、的確な表現をもって専門分野の情報提供と説明ができる職員を育てる</li> <li>2 関係機関との連携・調整により施策の効果的な推進ができる職員を育てる</li> </ol>



所 属 名	個 別 方 針
衛生環境研究センター	健康危機事案や環境問題に迅速、的確に対応できる試験・検査技術と県の保健衛生及び環境分野における科学的、技術的根拠を提供する中核機関としての役割を担える高度な専門知識を身につけた人材を育成する
動物愛護センター	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 県民にわかりやすく、的確な表現をもって専門分野の動物福祉、愛護教育ができる職員を育てる。</li> <li>2 収容動物の健康管理、不妊去勢手術等に関する高い知識・技術を持つ職員を育てる。</li> </ol>
食肉衛生検査所	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 県民に安全・安心な食肉を提供するため、厳正かつ科学的な検査ができる職員を育てる。</li> <li>2 食肉輸出に対応するため高度な衛生管理や動物福祉などの豊富な知識を有する職員を育てる。</li> </ol>
消防学校	学生から尊敬と信頼される、豊かな人間性と高い技術や深い知識を持った教官を育てる
保健所（衛生課、健康安全・衛生課）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 職員がお互いに協力し合う職場づくりに努め、日常業務の中で現場即応力を身に付けた職員を育てる</li> <li>2 業務に精通し、高い専門能力を有する職員を育てる</li> </ol>

## Ⅱ 人材育成策（キャリア開発プログラム）

平成２６年度から職員のキャリア（目指す職員像、職業人生そのもの）に着眼した人材育成の仕組みとして「キャリア開発プログラム」を導入し、県の目標（使命）を実現するため、より中長期的な展望に立った職員の一層の専門性の向上を図ることとされた。

生活環境部においても、専門性の高い人材の育成として、次の職務分野を職員に提示し、キャリアプランの作成、自発的・主体的な能力開発を進める。

### ○事務職員

職務分野	目標（使命）
環 境	県民共通の財産である、本県の豊かな自然、生物多様性の保全と持続可能な利用を推進する。 環境への負荷を極力抑えた循環型社会づくり、健全な大気・水環境の保全を推進する。
防 災	県民の生命、身体及び財産を災害から保護するため、災害予防対策、災害応急対策及び災害復旧・復興対策を推進する。
県民生活	県民が自らの暮らしの質を高め、豊かな地域社会を築いていけるよう、安全で快適な交通社会の実現、未来を拓く青少年の育成、適切な犯罪被害者の支援、安全・安心な消費生活、安全・安心なまちづくり、男女共同参画の実現、人権を尊重する社会づくりを推進する。
県民活動	少子・高齢化や過疎化の進行、地球環境問題の高まりの中、ＮＰＯの活躍が求められており、ＮＰＯ活動の活性化・持続的発展を推進する。

### ○技術職員

職務分野	目標（使命）
環 境 (獣医師、薬剤師、化学)	県民共通の財産である、本県の豊かな自然、生物多様性の保全と持続可能な利用を推進する。 環境への負荷を極力抑えた循環型社会づくり、健全な大気・水環境の保全を推進する。
食品衛生・ 食肉衛生 生活衛生 (獣医師、薬剤師、化学)	食品偽装表示事件や食品添加物の不正使用などによる県民の食に関する不安や不信を払拭する。 食に起因する健康被害防止のため、事案発生時の迅速な情報収集・提供とともに、食品関連事業者に対する監視・検査体制を整備する。 生活衛生関係営業施設等に対する生活衛生指導や動物由来感染症対策を推進する。
動物愛護管理 (獣医師)	動物愛護啓発や適正飼育を推進する。
薬務 (薬剤師)	医薬品等の品質、有効性及び安全性を確保し、県民に安全・安心な医療を提供する。
(調査) 研究 (獣医師、薬剤師、化学)	健康危機事案や環境問題に迅速・的確な試験検査技術で対応し、県の保健衛生及び環境分野における科学的、技術的根拠を提供する。

### Ⅲ 人材育成策（専門職種の人事配置）

生活環境部では、新採用職員を中心とした若手職員を対象に、部の研修会などを通して、幅広い分野を所管する当部の業務内容を理解する場を設ける。特に、専門職種においては、自らのキャリアプランを描けるよう、概ね採用から10年までは概ね2～4年のスパンでの異動を行い、多様な職務を経験していく。また、以下の人事配置を考慮し、求められる能力、専門性を高めていく。

その後は、適性、能力、希望を考慮しながら、各分野の中核を担う人材、また、将来の管理・監督者として育成する。

#### 1 獣医師

食肉衛生（と畜検査）業務（食肉衛生検査所）や食品・環境衛生、動物愛護管理業務（本庁、保健所、動物愛護センター）を経験し、求められる能力、専門性を高める。適性等を見ながら検査・調査研究業務（衛生環境研究センター）などに従事させる。

#### 2 薬剤師

食品・薬事・環境衛生業務（本庁、保健所）や検査・調査研究業務（衛生環境研究センター）を経験し、求められる能力、専門性を高める。適性等を見ながら病院局とも適宜人事交流を行い、病院薬剤師の業務に従事させる。

#### 3 化学

環境衛生業務（本庁、保健所）や検査・調査研究業務（衛生環境研究センター）をひととおり経験し、求められる能力、専門性を高める。衛生環境研究センターでは、高い分析精度の維持・向上に必要な技術の習得に重点を置く。

#### 4 無線通信電話

主として防災局危機管理室において防災行政無線等、無線設備の管理を経験し、無線や災害関係システム等の専門技術と対応力を深め、求められる能力、専門性を高める。

#### 5 消防職

主として消防学校において消防教官として消防職員、消防団員等の教育訓練に従事し、求められる能力、専門性を高める。

### Ⅳ 人材育成策（研修等）

生活環境部は、県民の安全・安心な暮らしに直結する広範な業務を行っており、そのため職員は高度な専門的知識と現場の課題を的確に把握し、迅速に対応する能力をもつことが求められている。

また、人事評価制度を人材育成に活用し、職員の能力と意欲を高め、組織力向上を図るには、職員一人ひとりの意識改革はもとより、所属長のマネジメント力、班総括のリーダーシップ及び育成力の向上も求められている。

課長会議や所属内の班総括会議等を通じ、所属長や班総括のマネジメント力向上意識の徹底を図り、人事課主催の研修を受講させるとともに、職員一人ひとりが自ら掲げる目標を達成するためには、上司等からのOJTが有効であると同時に、職員の立場や能力に応じた研修を計画・実施していくことが重要である。

については、「安心・元気・未来創造ビジョン2024」や「大分県行財政改革推進計画2024」を着実に実行するため、特に以下の5項目を中心に研修を計画・実施し、「安

心」「元気」「未来創造」の大分県づくりの土台を支えていく人材を育成する。

## 1 専門性

生活環境部では、獣医師、薬剤師、化学、無線などの多くの技術職員を配置し、県民の暮らしに関わる広範な業務を行っている。感染症対策などの課題がグローバル化する中で、新しい技術と広い視野をもち、実践的な専門技術を継承し、若手職員を指導できる中堅職員の指導力の向上を図る。

また、消費生活、男女共同参画、危機管理、人権・部落差別問題など、県民の暮らしに直結する業務の専門的知識を必要とする分野もあるため、専門知識を習得し様々な事案にも対応できる職員の養成を図る。

### 【取り組み内容】

- ・環境衛生等の専門技術や消費生活等の専門知識を習得するために国の研修機関等への派遣
- ・子育て、育児中の職員の参加に配慮した実践的な専門技術研修の実施

## 2 危機管理能力

近い将来発生が懸念されている南海トラフ巨大地震、また、台風や集中豪雨などの自然災害、新型コロナウイルス感染症、ノロウイルスやO157などの食中毒、鳥インフルエンザや口蹄疫などの動物由来感染症、さらにはテロや東シナ海、朝鮮半島等の海外情勢に起因した突発的国民保護事象等、これまでの想定を超えた危機管理事象にも迅速で確かな対応ができる職員の養成を図る。

### 【取り組み内容】

- ・多岐にわたる危機管理に対応できる職員を養成するための危機管理研修の実施

## 3 現場感覚

県民の視点に立って積極的に課題解決ができる職員を養成するため、現場体験研修を行う。

### 【取り組み内容】

- ・生活環境部が所管する地方機関や関連企業等での現地視察、調査と講義による現場体験研修の実施

## 4 現場対応能力

環境、交通安全、男女共同参画、人権・部落差別問題など、県民との協働や教育・啓発を行う事業を所管していることから、職員の説明力やクレーム対応力、コミュニケーション能力などの現場での対応において求められる資質の向上を図る。

### 【取り組み内容】

- ・交通安全、人権・部落差別問題、公務員倫理などをテーマにした一般研修の実施
- ・現場対応型研修を活用した、接遇などの現場対応能力を向上させる研修の実施

## 5 政策形成能力

県民ニーズを的確に捉えた政策を立案・実行するために、各課の若手職員によるプロジェクトチームを形成し、業務改善や新規事業立案などについて話し合う等、政策県庁を実現できる職員を養成する。

また、県民中心の県政を行う上で「知識・技術」や「説明力・調整力」が重要な能力であることから、これらが高めるため、毎年主務課の主催する研究発表大会（成績

優秀発表者は九州大会や全国大会へ出場）を支援するなど、職員のモチベーションを維持し、職員が各々のキャリアプランに沿って自らの能力開発が行えるよう努める。

#### 【取り組み内容】

- ・職員ニーズに基づき、O J Tや外部講師を活用した自己啓発や能力開発に資する研修の実施
- ・若手職員を中心に政策研究グループを結成し、政策立案能力を養う研修の実施
- ・毎年主務課が主催する「食品衛生監視員・と畜食鳥検査員・狂犬病予防員研究発表大会」や「環境衛生監視員等事例研究発表会」への支援

## V 研修体系

### 1 専門・技術研修

#### 環境分野

##### ●自然保護、温泉

- ・自然環境研修（派遣）
- ・野生生物研修（派遣） 等

##### ●リサイクル推進

- ・フロン排出抑制法に関する研修（派遣）
- ・リサイクル認定製品認定制度に関する研修
- ・小型家電リサイクル法、自動車リサイクル法、家電リサイクル法及び容器包装リサイクル法に関する研修（派遣） 等

##### ●環境衛生

- ・保健所等衛生主管課長会議
- ・保健所等環境衛生担当者会議
- ・環境衛生監視員等事例研究発表会
- ・騒音・悪臭等研修会
- ・地域循環共生圏構築研修（派遣）
- ・環境教育研修（派遣）
- ・環境パートナーシップ研修（派遣）
- ・環境影響評価研修（派遣）
- ・化学物質対策研修（派遣）
- ・大気・交通環境研修（派遣）
- ・騒音・振動防止研修（派遣）
- ・水環境研修（派遣）
- ・地下水・土壌・地盤環境研修（派遣）
- ・廃棄物・リサイクル基礎研修（派遣）
- ・気候変動対策研修（派遣）
- ・機器分析研修（派遣）

- ・ 特定機器分析研修（派遣）
- ・ 環境モニタリング技術研修（派遣）
- ・ 大気分析研修（派遣）
- ・ 臭気分析研修（派遣）
- ・ 水質分析研修（派遣）
- ・ V O C s 分析研修（水質）（派遣）
- ・ 環境汚染有機化学物質（P O P s）分析研修（派遣）
- ・ 環境放射能分析・測定研修（派遣）
- ・ レジオネラ症防止に関する研修
- ・ 市町村環境担当課長会議 等

#### ●水道

- ・ 保健所水道担当者職員研修
- ・ 水道事業実務講習会（派遣）
- ・ 浄水技術学習プログラムによる技術研修 等

#### ●廃棄物対策

- ・ 浄化槽行政担当職員研修会（座学・現地研修）
- ・ 建設リサイクル法担当者会議
- ・ 産業廃棄物監視員研修会
- ・ 産業廃棄物担当者専門研修会
- ・ 産業廃棄物対策研修（派遣）
- ・ 廃棄物分析研修（派遣） 等

### 防災分野

#### ●防災・危機管理

- ・ 防災スペシャリスト養成研修（派遣）
- ・ 災害時連絡体制合同研修会
- ・ 防災機器取扱研修
- ・ 防災気象情報研修
- ・ 防災訓練企画研修
- ・ 防災通信担当者実務研修会（派遣）
- ・ 担当者危機管理研修
- ・ 防災士養成研修 等

#### ●保安・消防

- ・ 高圧ガス保安法研修（派遣）
- ・ 消防大学学校教育訓練（派遣） 等

## 県民生活分野

### ●交通安全推進

- ・交通安全指導者養成講座（派遣）
- ・交通事故相談員中央研修会（初任者）（派遣）
- ・交通事故相談員総合支援研修（派遣） 等

### ●青少年健全育成

- ・青少年健全育成立入調査員研修 等

### ●DV相談業務

- ・女性関連施設相談員・相談事業担当者研修（派遣）
- ・配偶者からの暴力被害者支援基礎・応用セミナー（派遣）
- ・女性に対する暴力被害者支援のための官官、官民連携促進ワークショップ（派遣）
- ・DV相談員等研修（基礎、中堅）
- ・DV防止啓発研修、DV予防教育指導者研修
- ・女性総合相談スーパービジョン 等

### ●消費生活

- ・消費者行政職員研修（管理職、基礎、広報・啓発、相談支援）（派遣）
- ・消費者行政関連法研修（基礎、専門）（派遣）
- ・消費者庁所管法令執行担当者研修（基礎、専門）（派遣）
- ・消費生活相談員研修（基礎、専門）（派遣）
- ・消費者教育に携わる講師養成講座（基礎、応用）（派遣）
- ・消費生活相談員研修（事例検討、法律相談、レベルアップ） 等

### ●男女参画推進

- ・男女共同参画に関する基礎研修及び苦情処理指導者研修（派遣）
- ・男女共同参画推進リーダー研修（派遣）
- ・おおいた人権相談ネットワーク協議会相談担当職員研修（派遣） 等

### ●人権・部落差別問題

- ・国及び（公財）人権教育啓発推進センター主催の研修
- ・各種人権課題に関する研修

## 県民活動分野

### ●県民活動支援

- ・県職員NPO現場体験型研修
- ・協働事業等におけるNPOとの情報、意見交換
- ・各地域における多様な事業に取り組むNPO事務局や事業実施現場の個別訪問
- ・県内外の中間支援NPO等が実施する各種セミナー、交流会
- ・市町村災害ボランティアネットワーク会議

- ・災害ボランティアセンター運営リーダー研修 等

## 食品衛生・食肉衛生・動物愛護分野

### ●食品衛生

- ・食品衛生監視員・と畜食鳥検査員・狂犬病予防員研究発表会
- ・健康危機管理（感染症・食中毒）研修会
- ・食品衛生監視指導研修（派遣）
- ・全国食品衛生監視員研修会（派遣）
- ・食品安全行政講習会（派遣）
- ・食品衛生検査施設信頼性確保部門責任者等研修会（派遣）
- ・食品偽装表示対策チーム研修会
- ・新任食品衛生監視員研修会
- ・食品衛生監視員九州ブロック研修会（派遣）
- ・獣医学術九州地区学会（派遣）
- ・H A C C P 食品衛生監視員養成講習会（派遣）
- ・指名食品衛生監視員養成研修（派遣）
- ・H A C C P 研修会
- ・食品衛生監視機動班視察研修（派遣）
- ・検査区分責任者研修（派遣）
- ・食品微生物学会（派遣）
- ・食品衛生学会（派遣）
- ・食品衛生監視機動班実地研修 等

### ●食肉衛生

- ・と畜検査初任者研修
- ・食鳥検査員研修
- ・九州地区食肉衛生検査所協議会研修会（派遣）
- ・食肉衛生検査研修（派遣）
- ・食肉衛生（病理・微生物・理化学）部会研修（派遣）
- ・と畜検査員・食鳥検査員研修
- ・対米等指名検査員研修（県内・派遣）
- ・指名検査員パフォーマンス評価者研修（派遣）
- ・海外政府職員研修（派遣） 等

### ●動物愛護管理・狂犬病予防

- ・動物愛護管理研修（派遣）
- ・動物愛護管理研修会
- ・狂犬病防止等対策研修
- ・全国動物管理関係事業所協議会研修会（派遣）
- ・シェルターメディシン研修 等



●生活衛生

- ・生活衛生関係技術担当者研修会（派遣）等

**薬務分野**

●薬務

- ・国立保健医療科学院薬事衛生管理研修（派遣）
- ・新任薬事監視員研修
- ・GMP研修
- ・麻薬取締職員研修（派遣）
- ・九州ブロック医薬品GMP合同模擬査察研修（派遣） 等

**衛生検査分野**

●試験検査全般

- ・九州衛生環境技術協議会（派遣）

●理化学検査

- ・全国衛生化学技術協議会（派遣）
- ・農薬残留分析研究会（派遣）
- ・質量分析講習会（派遣）
- ・日本分析・科学機器説明会（派遣）
- ・地方衛生研究所全国協議会 衛生理化学分野研修会（派遣）
- ・地方衛生研究所全国協議会 近畿支部自然毒部会（派遣）
- ・指定薬物分析研修会（派遣） 等

●微生物検査

- ・細菌研修（派遣）
- ・ウイルス研修（派遣）
- ・新興再興感染症技術研修（派遣）
- ・衛生微生物技術協議会研究会（派遣）
- ・希少感染症診断技術研修会（派遣）
- ・腸管出血性大腸菌感染症研究会（派遣）
- ・抗酸菌個別研修（派遣）
- ・抗酸菌トレーニング研修（派遣）
- ・SADI（ダニと疾患のインターフェースに関するセミナー）（派遣）
- ・日本細菌学会（派遣）
- ・日本ウイルス学会（派遣）
- ・日本臨床微生物学会（派遣）
- ・大分県試験検査精度管理研修会 等

## 2 一般研修

- ・ 人権・部落差別問題研修
- ・ ハラスメント防止研修
- ・ 交通安全の推進と交通事故防止研修
- ・ 環境教育研修
- ・ 健康管理研修
- ・ 情報セキュリティ研修
- ・ 公務員倫理研修
- ・ 接遇研修
- ・ クレーム対応研修
- ・ コミュニケーション能力向上研修
- ・ NPO協働研修 等

## Ⅵ 人材確保

以下の3項目を中心とした人材確保に向けた取り組みを進める。

- 1 獣医師及び薬剤師の確保に向け、全国の大学にリクルーターを配置し、リクルート活動を実施する
- 2 リクルーターは、就職説明会や講義への参加を通じて本県への就職を促進する
- 3 活動実績は人事評価に反映することで、若手人材の確保を強化する

## 第5 役割分担

「第4 具体的な育成策」により職員、班総括、所属長で取組を行う。

各所属においては、所属独自で定めた個別方針・目標により、実情に即した人材育成を行う。

また、部長は、職員のキャリアプランを尊重し、所属長との協議等も踏まえ、その実現に配慮する。

- ① 職員は作成したキャリアプランをもとに日常業務や研修等を通じた能力開発や自己啓発に努める。

（公財）大分県自治人材育成センターにおける集合研修のほか、生活環境部の専門・技術研修を受講することにより、高い専門性を身につける。

- ② 所属長、班総括は、職員のキャリアプランを考慮しながら、個々の職員の特性や知識・技能等の習熟状況に応じたきめ細かな指導・支援を行う。

- ③ 食品・生活衛生課長および環境保全課長は、衛生関係職種の人材育成を所掌業務に加え、生活環境企画課と協働し、職員の特性や知識・技能等を伸ばすための指導・支援策の構築に取り組むものとする。

班総括は、職員のキャリアプランを考慮しながら、個々の職員の特性や知識・技能等の習熟状況に応じたきめ細かな指導・支援を行う。