

# 「鹿児島県職員人財育成ビジョン」の概要（令和6年3月策定）

## I 策定の背景

- 社会経済情勢は大きく変化し、行政需要は今後ますます高度化・多様化・複雑化する見込み。
- 将来的には生産年齢人口の減少に伴い、官民間わずあらゆる分野の担い手が不足する見込み。
- やりがい・キャリアを通じた成長の実感を求めるなど働く側の意識も変化。

## II 策定の趣旨

- 県民ニーズを的確に捉え、県民サービスの更なる充実を図っていくためには、県にとって貴重な財産である職員一人一人が成長を実感しながら「人財」として更に成長し、その力を最大限発揮することが不可欠。
- そのためには職員のより一層の育成・成長を図る必要があり、「行財政運営指針」を補完する形で、目指すべき人財像や人財育成の基本的な考え方等を取りまとめた「人財育成ビジョン」を策定。

## III 目指すべき人財像

- 「挑戦」する職員・・・前例踏襲に陥ることなく、常に向上心を持って、従来の取組を改善し新たな取組を進める職員
- 「共感」できる職員・・・相手の立場に立ち、寄り添って理解することができる職員
- 「誠実」な職員・・・県民の声を丁寧に聞き、県政に反映させつつ、真摯に業務に取り組み、県政について丁寧に分かりやすく説明できる職員

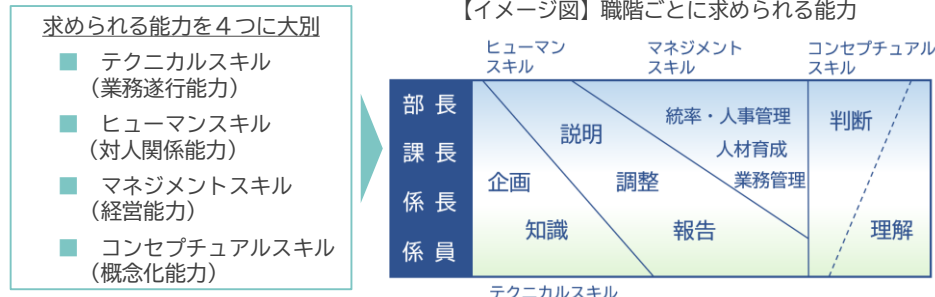
## IV 人財育成の基本的な考え方

- 1 優秀で多様な人材の確保**  
職員の学びの機会の提供や働きやすい職場環境づくり等を通じて公務職場の魅力をもっと高めつつ、その積極的な発信等を通じて人材を確保。
- 2 人材の育成・成長**  
職員の主体的な学びが重要であることから、職員が成長を実感できるような取組を推進するとともに、職員の学びの機会を積極的に提供。
- 3 専門人材の確保・育成**  
専門性が求められる分野において、資格を有する職員の安定的な確保を図るとともに、職員の専門性を更に高めるための機会を提供。
- 4 働きやすい職場環境づくり**  
職員のWell-being（※）を実現することで、その力を公務で最大限発揮できるよう、全ての職員が働きやすい職場環境づくりを積極的に推進。

※ 心身ともに健康で公私ともに充実すること

## V 職階ごとに求められる能力

- 以下の4つの能力は基本的に各職階に必要な能力ではあるものの、職階に応じて求められる能力の内容やウエイトは変化。
- 能力評価や職員研修等は、職階ごとに求められる能力を十分に踏まえた上で実施。



## VI 取組の方向性

人財育成担当課が実施する取組について、以下の6項目を規定。

- 1 優秀で多様な人材の確保
- 2 人材の育成・成長
- 3 専門人材の確保・育成
- 4 働きやすい職場環境づくり
- 5 市町村との連携・市町村への支援
- 6 取組の評価に資する指標の把握

## VII 推進期間・推進体制

- 推進期間は、令和6年度から概ね8年間（行財政運営指針と同じ）。
- 職場と人財育成担当課が連携し、ビジョンの浸透・定着と各般の取組を推進。特に、管理職員等が人材育成で積極的な役割を果たす必要。

# 人財育成ビジョン策定に向けた議論の経緯（令和5年度）

- ビジョンの策定にあたっては、**職員による主体的な議論を重視**し、多様な職種・職階の職員の意見や有識者の助言等を踏まえ、働き方改革ワーキンググループにおいて内容を検討

## 働き方改革ワーキンググループ

- ・ **若手職員を中心に構成**し、人材育成チームにて適宜ミーティング
- ・ 他県事例等を収集しつつ、職員ワークショップや職員アンケートの意見、有識者会議の助言等を踏まえ、**ビジョンの内容を検討**



助言

意見

## 職員ワークショップ

- ・ 7月～8月に4回実施
- ・ **本庁及び出先機関の多様な職種・職階の職員約100名**が参加
- ・ 「目指すべき人財像」「職階ごとに求められる能力」をテーマに議論



意見

## 職員アンケート

- ・ 6月に**広く知事部局等の職員を対象**に実施（回答者：2,159人、回答率：36.2%）
- ・ 県職員として大切にしているキーワードを聴取し人財像に反映

## 人材育成に係る有識者会議

- ・ 6月・8月・11月・3月の4回実施
- ・ **学識経験者、県内企業役員、市町首長等10名**で構成
- ・ 職員が議論し作成したビジョン案（「目指すべき人財像」「人材育成の基本的な考え方」「職階ごとに求められる能力」「取組の方向性」等）について、**専門的見地から助言**



⇒ 令和6年3月 策定