

香川県人材育成・確保方針の概要

令和7年3月

➤ ① 策定の背景

外部環境の急速な変化

進展する少子高齢化
と人口減少

デジタル技術の
目覚ましい進歩

働き方や意識の変化

内部環境の課題

職員の年齢構成の
二極化への対応

ベテラン職員が豊富な知識や経験を
生かして活躍できる職場づくり

子育て・介護との両立が
できる職場づくり

人材獲得競争が厳しい
状況下での人材確保

人材育成・確保に
あたっての様々な課題

年齢構成の
二極化への対応

GLや管理職を
目指す者が少ない
ことへの対応

県政全般への
広い見識を持つ
職員の育成

OJTの推進

若手を中心とした
職員のキャリア
形成意識の向上

多様な人材の
確保

環境の変化に対応しながら、人材育成・確保の取り組みを
さらに総合的・効果的に進めていくため、
「**人材育成・確保方針**」を策定

➤ ③ 求められる職員像

香川県の総合行政の主体として、**真摯に地域と向き合い、**

県民起点の行政サービスを提供し、**県民一人ひとりの幸せと、**

生きがいのある社会の実現に貢献する職員

➤ ② 人材育成・確保方針の基本的考え方

香川県人材育成・確保方針

I 人材育成の方向性

○「求められる職員像」及び「職階ごとに求められる役割」を明確化。

II 重点施策

○課題を踏まえ、人材育成・確保に
向けた6つの重点施策を設定し、
取り組みを進める。

- ①人事考課制度の見直し
- ②組織を活性化させる
人事ローテーション
- ③キャリア形成支援
- ④実務を通じた人材育成
(OJT)
- ⑤多様で優秀な人材の確保
- ⑥デジタル人材の育成・確保

III 取組一覧

人材育成

- ①人材の育成プログラムと手法の充実
- ②人を育てる人事管理
- ★所属内における柔軟な人事配置の推奨
- ★県政全般の見識が得られる部署への配置
- ★職種にとらわれない職員配置の推進
- ★市町との連携強化、人事交流の推進
- ★庁内ジョブチャレンジ制度
- ★地域社会貢献に繋がる兼業の推奨
- ★キャリアプランに沿った成長支援
- ★人事考課制度の見直しの検討

職場環境の整備

- ①コミュニケーションが活性化する職場
づくり
- ★担当業務のローテーションの推奨
- ★サブリーダー（SL）の役割の見直し
- ★ベテラン職員が活躍できる職場づくり
- ②仕事と家庭生活の両立支援
- ★女性職員の活躍推進
- ③職場の健康管理等に関する取組

人材確保

- ①県職員の魅力ややりがいの発信・多様
な試験方法の工夫
- ★採用試験の実施方法の見直し
- ★リクルーター制度の新設
- ★インターンシップの魅力向上
- ②多様な人材の確保

デジタル人材の育成・確保

- ①デジタル人材の育成方針
- ★DX推進リーダーの育成・活躍
- ★一般行政職員のデジタルリテラシー
の涵養
- ②スペシャリストのキャリアパス
イメージ
- ③庁内の推進体制

➤ ④ 職階ごとに求められる役割等

職員は自身の職階に**求められる役割等を理解するとともに**、将来において**求められる役割等も意識しながら**、必要な能力開発に努め、成長していくことが求められる。

職階		求められる役割	業務遂行能力				組織運営能力	姿勢等
部長級		・部局の重要課題に対する方針を決定し、課題解決に向けて業務を推進するとともに、 部局内職員が能力を発揮できる環境整備・組織風土を醸成 する。	決断力、管理・統率力など					
次長級		・部局長を補佐するとともに、部局内の各課の調整や他部局との調整を行い、業務の円滑な遂行を図るとともに、 部局内職員の人材育成及び組織の活性化 を図る。	幹部職員に必要な知識・識見 専門分野の新しい知識・技術	決断力	折衝・調整力	政策形成力	管理・統率力 指導育成の実績	
課長級	所属長	・課の事務を総括し、所属職員を指揮監督する。 ・ 所属の基本理念及び目標を設定し 、所属職員と共有するとともに、 目標を達成するための進捗管理 を行う。 ・年度途中においても必要に応じ、 所属内の事務分担の見直しや人員配置の見直し を行い、グループ間の業務量の平準化や新たな業務への迅速な対応に留意する。 ・ 所属全体で人材育成を進める意識を醸成 するとともに、 職員へのキャリア支援の観点で、業務分担の決定・調整等を行い、主体的な成長につなげる 。 ・所属職員の心身の健康面に気を配り、 所属職員の超過勤務の縮減や働き方の改善 に向け、必要な見直しを行う。						
	副課長等	・課長を補佐しながら、所属目標の達成に向け、 課内の複数のグループにまたがる業務の調整 、課の業務の進捗管理等の業務の遂行に加え、課内の人事管理、サービス管理及び業務を通じた所属職員の育成を主体的・積極的に推進。 ・GLと定期的に情報を交換する場を設けるなど、十分なコミュニケーションの確保に努め、 各グループの業務の状況を把握 する。風通しのよい職場づくりや働きやすい職場づくりを推進し、職場内の コミュニケーションの活性化 を図る（所属長も共通）。						
課長補佐級	グループリーダー（GL）	・グループの事務を総括し、グループ員を指揮監督する（GLによる担当業務の処理は、グループの規模に応じて調整）。 ・グループの中心として、 グループ員の指導育成 に取り組むとともに、 グループ内のOJTが円滑に行われるよう業務の調整 を行う。 ・ 職員のキャリアプランに沿った成長を支援し、グループ員の主体的な成長につなげる 。 ・グループ員の時間外勤務や健康の状況及び育児・介護などの家庭の状況にも留意しながら、 グループ員間の業務量の平準化 に努める。 ・グループ員の活発な討議を促し、意見を取りまとめるなどして、 グループ員間での情報の共有化 に努める。	職責に必要な知識・技術 専門分野の新しい知識・技術	情報収集活用能力	判断力	表現力	指導育成の実績	
	副主幹等 役職定年者含む	・実務の中核として行政課題達成のための政策立案等を担うだけでなく、 若手職員をはじめとする後輩職員や後継者の指導育成にも主体的に取り組む 。						
係長級	サブリーダー（SL）	・GLの総括的業務をサポートし、 若手職員をはじめとする後輩職員等の指導育成にも主体的に取り組む とともに、自らもグループ員の一人として特定の事務を処理。 ・ 担当するグループ員の指導・育成に取り組む とともに、 自身の担当業務以外であっても、進捗管理や困り事がないか気を配る 。	担当業務に必要な知識・技術 専門分野の新しい知識・技術			企画・開発力	指導育成力	
	主任等	・実務の中核として担当業務の企画・開発等を担うだけでなく、 若手職員をはじめとする後輩職員の指導育成にも主体的に取り組む 。						
	再任用職員	・豊富な知識・技術、経験等を生かして担当業務を担うだけでなく、 若手・中堅職員に着実にその知識・技術等を引き継ぐ 。	担当業務に必要な知識・技術 担当業務の新しい知識・技術					
一般職員	主任主事・主任技師～主事・技師	・担当業務については、自身が最も業務に精通しているという自覚を持って主体的に業務に取り組むだけでなく、 後輩職員の相談に積極的に応じるなど指導育成にも主体性 に取り組む。						

改革姿勢とチャレンジ精神、
公金の大切さとコスト意識、
目的意識・目標管理、
協働性

県職員としての使命感・主体性と責任感
県職員にふさわしい規律・倫理性

➤ ⑤ 取組みの概要

01 人材育成

①人材の育成プログラムと手法の充実

マネジメント能力を高める研修の充実、キャリア形成に関する研修の充実

②人を育てる人事管理

【所属内における柔軟な人事配置の推奨】

これまで能力育成期の職員に対して行っていたポスト指定を廃止して、課内異動やグループ内での担当業務のローテーションを推奨

※組織を活性化させる人事ローテーションとして、職員の能力や適性に応じて、県政全般の見識が得られる部署や市町との連携部署への配置、職種の枠を超えたポスト（職域拡大）への配置、庁内ジョブチャレンジ制度、地域社会貢献に繋がる兼業の推奨を推進していく

【キャリアプランに沿った成長支援】

職員育成面談等において、管理職やGLが部下に対してキャリアプランの実現に向けた支援を行う

【人事考課制度】目標設定や効果的なフィードバックの検討

組織全体
として計画的に
人材育成・確保
に取り組む

03 職場環境の整備

①コミュニケーションが活性化する職場づくり

【職場全体でOJTが進む仕組みづくり】

課内異動やグループ内での担当業務のローテーションを推奨し、業務の属人化を防止するとともに、中堅職員が指導・育成に取り組むやすい業務分担となるようにしていく

【ベテラン職員が活躍できる職場づくり】

役職定年者や再任用職員を含むベテラン職員には、豊富な知識・技術、ノウハウを生かして活躍してもらうとともに、次世代を担う若手・中堅職員にこれらを着実に引き継ぐため適材適所の人事配置に努めるほか、指導力を発揮できるポストや役割を検討していきます。

②仕事と家庭生活の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員の活躍推進

③職場の健康管理等に関する取組

安全衛生・健康管理、ハラスメントのない職場づくり

02 人材確保

①県職員の魅力ややりがいの発信・多様な試験方法の工夫

【採用試験の実施方法の見直し】

社会経済情勢の変化に即した採用試験の実施方法について、幅広く検討

【採用に関する広報・情報発信の充実・強化】

ソーシャルメディア等を活用して県政情報や県職員の採用関連情報などを継続的に発信

【リクルーター制度の新設】

若手職員等をリクルーターとして、個別に業務内容等を説明する機会を設け、学生等へのアプローチを強化

【インターンシップの魅力向上】

インターンシップの拡充と魅力向上を図る

②多様な人材の確保

職務経験者採用の継続実施や育児休業等に係る代替職員の確保

04 デジタル人材の育成・確保

①デジタル人材の育成方針

全職員をデジタルへの携わり方から、「スペシャリスト」、「DX推進リーダー」、「一般行政職員」の3つに属性を分け、各方針の下で育成・確保を進める

②スペシャリストのキャリアパスイメージ

将来的にグループリーダーや管理職として専門的知識のみならず行政経験を生かし庁内のデジタル化を牽引するほか、後進の育成等に力を発揮できるようキャリアアップを図る

③庁内の推進体制

デジタル人材の育成・確保については、幹部職員による強いリーダーシップやコミットメントが重要であり、知事を本部長とする「香川県デジタル化戦略推進本部」など3つの階層による会議の下で着実に取組みを進める