

### 3 人材開発の具体的な取組

(1) 職場における能力開発	
①社会人基礎力の育成	②複雑・多様化する課題の解決を図れる人材の育成
1. OJTの推進 2. 新規採用職員の計画的な育成 ア 新規採用職員育成プランに基づく育成 イ 新規採用職員指導員制度（ブラザー・シスター制度）の実施 ウ 採用前における意欲の醸成 エ 県職員としての幅広い視野の育成 3. 上司による部下職員の育成 ア 管理職の職員育成能力の評価 イ 多様な働き方の推進 ウ ワークライフバランスの推進 4. 各職位に求められる能力の育成 5. キャリア形成の支援 ア キャリアプランニング支援制度の実施 イ キャリアに関する相談機会の提供 ウ 多様なロールモデルの提示 6. TXの取組を通じた職員の意識改革	7. 専門分野人材育成・確保方針の運用 8. OJTの推進（再掲） 9. 民間人材の受入

(2) 研修所研修や派遣研修等での能力開発	
①社会人基礎力の育成	②複雑・多様化する課題の解決を図れる人材の育成
10. 階層別研修の実施 ア 階層別基本研修 イ 階層別選択研修 11. キャリア形成のための研修の実施 12. 他団体との合同研修の実施 13. 県民視点を学ぶ研修の実施 14. 変化する社会環境に対応し、課題解決に導く力を育成する研修の実施 15. 民間企業等への派遣研修や国等との人事交流の実施 16. 上司の意識改革に向けた研修の実施 17. 外部セミナーへの参加支援 18. オンライン研修等の実施	19. 部局専門研修の実施 20. エキスパート型派遣研修の実施 21. 大学院への派遣研修の実施 22. 海外派遣研修の実施 23. 外部セミナーへの参加支援（再掲） 24. 民間人材の受入（再掲）

(3) 能力開発型の人事管理	
①社会人基礎力の育成	②複雑・多様化する課題の解決を図れる人材の育成
25. 計画的な人事配置による実践能力養成 26. キャリアプランニング支援制度の活用 27. 自己申告制度の活用 28. 本庁地域機関間・職種間の積極的な人事交流の実施 29. 女性職員の積極的な登用 30. 人事評価システムの適切な運用 31. 民間企業等への派遣研修や国等との人事交流の実施（再掲）	32. 計画的な人事異動などによる専門性が高い職員の育成 33. エキスパート型派遣研修の実施（再掲） 34. 大学院への派遣研修の実施（再掲） 35. 海外派遣研修の実施（再掲） 36. 派遣研修等を経験した職員の経験や能力を生かした人事配置 37. シニア層職員の活躍を促す人事配置 38. 若手職員等の自己実現の機会を確保するための庁内公募制度の充実

(4) アップスキリングの推進等	
①社会人基礎力の育成	②複雑・多様化する課題の解決を図れる人材の育成
39. 変化する社会環境に対応し、課題解決に導く力を育成する研修の実施（再掲） 40. 通信教育講座の受講への支援 41. e-ラーニングの充実 42. アップスキリングの推進、リスキリングの促進等 43. 職員の地域活動への参加支援 44. 自主的な勉強グループへの支援 45. 育児休業中の職員に対する支援	46. 職務に役立つ資格等の取得支援 47. 大学院等での自主的な修学への支援の実施 48. 通信教育講座の受講への支援（再掲） 49. e-ラーニングの充実（再掲） 50. 若手職員等の自己実現の機会を確保するための庁内公募制度の充実（再掲） 51. 獲得したスキル等を生かせる場の提供

(5) 多様な人材の効果的な確保
52. 県職員の仕事や働きがいについての情報発信の強化 53. 試験制度の見直し 54. 外部人材も含めた多様な人材の確保・活用

(6) デジタル人材の育成・確保
55. デジタル人材の育成 56. 外部人材も含めた多様な人材の確保・活用（再掲）

(7) ワークエンゲージメントの向上による、誰もが能力を 発揮できる職場づくり
57. 多様な働き方の推進（再掲） 58. ワークライフバランスの推進（再掲） 59. 研修等を通じた上司の意識改革 60. 職員のヘルスケアの支援