長野県職員確保・育成基本方針 概要

第1 策定の趣旨

- 長野県行政経営理念に掲げるバリュー「責任・協力・挑戦」を実践する職員の計画的な確保・育成及び、すべての職員が能力を発揮し活躍できる職場づくりを総合的かつ戦略的に推進
- 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を統合して策定
- 方針の期間　令和8年度～令和12年度
  ※実施可能な施策から速やかに着手するとともに、制度の研究・設計が必要なものは準備を整え、順次実施

第2 直面する課題

1 AI技術が驚異的に進歩している
- 生成AIの登場により、AIの活用範囲は定型業務の処理に加え、文書・資料作成や企画立案といった非定型・創造的業務にまで拡大
- 職員として求められる役割・能力が大きく変化していく見込み

2 業務が高度化・複雑化している
- 人口減少社会の到来、気候変動、大規模災害・感染症等、経験したことのない課題への対応が増加
- 7割以上の職員が業務の高度化・複雑化を実感

3 大量定年退職により職員構成が大きく変わっている
- 職員構成の3割を占める50代職員が順次退職
- マネジメント層の不足に加え、専門知識・技術の継承が懸念

4 職員採用が著しく難しくなっている
- 採用試験受験者数の減少　(R2)1,118人 → (R7)622人 ※学卒者
- 特に土木職等の技術職員の確保が困難

5 家庭生活とキャリア形成の両立が難しく、昇任意欲も低迷している
- 男女を問わず育児参画が一般的となっている一方で、仕事との両立や育児休業取得に伴う業務体制の確保が課題
- より責任のあるポジションに就くことを望まない職員の割合が増加　(R2)56.7% → (R6)69.8%

第3 基本的考え方

1 育成する職員像

人と現場から学び、県民の思いをカタチにする職員

- 行政に求められる役割が高度化・複雑化しているほか、生成AIが進歩・普及
- 職員には、AIを効果的に活用しながらも、AIには担うことができない県民一人ひとりの思いや価値観を理解するとともに、現場に足を運んで地域の実情をリアルに確かめるという役割が求められる
- そこから得た問いを政策や日々の業務の改善策へとつなげ、さらに関係者と連携・協働しながら実行し、具体的なカタチにすることができる職員を育成する

2 特に求められる3つの力

共感力	県民や関係者と向き合い、現場から学び、多様な主体と信頼関係を築きながら、課題や可能性に気づく力
政策力	課題の本質を捉え、ありたい姿を描き、AIも活用しながら政策を立案・判断し、多様な主体と連携して政策を前に進め、継続的に改善する力
発信力	必要な情報を必要な人に、相手の立場や理解度に応じて伝わるよう工夫し、届ける力

長野県職員確保・育成基本方針 概要

第4 施策の展開

【1 職員の確保】

・県の仕事に関心のある人に積極的にアプローチし、採用候補者の母集団を形成
・多様な経験、価値観、専門性を有した人材を採用

(1)採用候補者の母集団形成

- 大学が実施する1～2年生向けのキャリア教育と連動した出前講座を実施するなど、段階的に志望度を高める取組の実施
- 採用ホームページやSNS等を活用し、幅広い層へ「働く場としての長野県庁」の認知拡大、県職員として働く魅力発信
- 県の事業立案や業務等を体験する県庁インターンシップの内容充実や魅力向上、参加者への旅費・宿泊費の支援
- アルムナイネットワーク(退職者によるネットワーク)を構築し、ウェルカムバック採用につなげる

(2)多様な人材の確保

- 採用困難な技術職種の確保のため、採用広報活動の強化、採用試験の見直し
- 地域枠採用等により、県外在住者も含めた社会人経験者採用の受験者の裾野の拡大
- 不足するマネジメント層の確保のため、係長職をはじめとしたポスト職の採用枠の導入検討
- 高度化・複雑化する行政課題に対応するため、専門性を有する民間人材等を任用

【2 職員の育成】

・AI時代に即した能力育成
・高い専門性、マネジメント力の育成に重点投資

(1)AI時代に即した能力育成

- AI時代に特に必要となる能力を重点的に育成(県民起点で発想する力、一次情報を集める力、問いを立てる力 等)
- 現場経験を得るための、若手の現地機関への異動・外部機関への派遣研修
- 時代に即した人事評価制度への見直し

(2)専門性の強化

- 技術職員の育成プログラムの明確化
- 事務職員の専門性を高める「ジョブファミリー制度」
- 資格取得や外部講座受講、大学院修学等、職員の学び・リスキリングへの支援を強化

(3)マネジメントを担う職員の計画的育成

- マネジメント行動例の提示、部下からのフィードバック
- マネジメント層の早期育成(若年期プロジェクトリーダーの経験付与、人材育成に関する会議)

(4)キャリア形成の支援

- キャリア相談窓口による職員や上司への支援

(5)デジタル人材の確保・育成

- 高度専門人材の確保、デジタル職の採用、一般職員への生成AI研修

【3 働きやすい職場づくり】

・ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現
・長時間労働の縮減や生産性の向上を推進

(1)多様な人材が活躍できる職場づくり

- 女性職員のキャリア支援の拡充
  - 女性職員の積極的な登用
    部長相当職(R8)18.7%→(R13)20%
    課長相当職(R8)17.8%→(R13)26%
  - 先輩職員によるメンター制度の導入検討
- 職員の子育て支援
  - 男性職員の育休取得
    1か月以上 (R7)66.7% → (R12) 100%
  - 育休取得者をカバーする職員への勤勉手当への上乗せの拡充の検討
- 社会人経験者の受入れ環境の整備、研修の実施

(2)仕事と生活の調和の推進

- AI活用・共通業務の集約化等、しごと改革の推進
- 時間外勤務の縮減
  - 職員1人当たりの平均時間外勤務(年間)
    本庁(R7)249時間→(R12)210時間以下
    現地(R7)109時間 →(R12)100時間以下
- 短時間勤務正規職員の導入検討
- 心理的安全性を含む職場環境の可視化
- 年次休暇等の取得促進
  - 年次休暇の年間平均取得日数
    (R7)13.6日→(R12)17日以上

学ぶ県組織の推進 職員一人ひとりの「個人の学び」を深め、職員同士の学び合いによって「組織の学び」へと高めるサイクルを推進