

人材の確保・育成等の取組みについて



① 職員採用試験の見直し

➤ 受験申込開始時期の前倒し(R5~)

- ・ 上級試験の申込開始時期の前倒し及び受付期間の長期化
- ・ 獣医師・薬剤師選考採用の申込開始時期及び試験日の前倒し

➤ 技術職の確保対策(R5~)

- ・ 上級試験技術職の教養試験の廃止、採用候補者名簿の有効期間の延長（1年→3年）

➤ 採用枠の新設、その他

- ・ 初級試験「総合土木」、薬剤師選考採用「病院採用枠」新設、就職氷河期世代試験の実施延長及び住所要件の撤廃（R5~）
- ・ 職務経験者及び就職氷河期世代試験に「デジタル」新設（R3~）
- ・ 上級試験に「総合行政（デジタル）」新設（R4~）

② 「カムバック採用」制度の創設

- **結婚、出産、育児・介護などやむを得ない事情により退職した職員を対象に、再び正規職員として採用できる「カムバック採用」制度を創設（退職してから10年以内）(R5～)**

③ 適材適所を基本とした人事異動

➤ 意欲・能力のある職員の登用

- R4.4月より、異動サイクルをライン職は2～3年、非ライン職は4～5年を基本に見直し
⇒専門性の向上、効率性・生産性の向上、時間外勤務の縮減、新たな課題への対応能力の強化

➤ 女性職員の登用

- R5.4月時点で課長級以上484人中、女性91人（18.8%）
（目標：R7.4：25.0%）

④ 職員の評価



能力評価の実施

- ・ 勤勉性や責任感、協調性などの要素毎に、職員の直属の上司等が評価を実施



業績評価の実施

- ・ 年度前半・後半の各期における職務の目標達成度や貢献度等を、職員の直属の上司等が評価し、面談を通じて被評価者に評価結果を開示
- ・ 評価結果を査定昇給及び勤勉手当の成績率に反映

⑤ 人事交流

➤ 民間との連携

…富山地方鉄道、NTTドコモ、ANAグループ、JR東日本、第一生命保険（企業版ふるさと納税）等

➤ 国等との連携

…総務省、農水省、国交省、中小企業庁、デジタル庁 等

➤ 市町村との連携

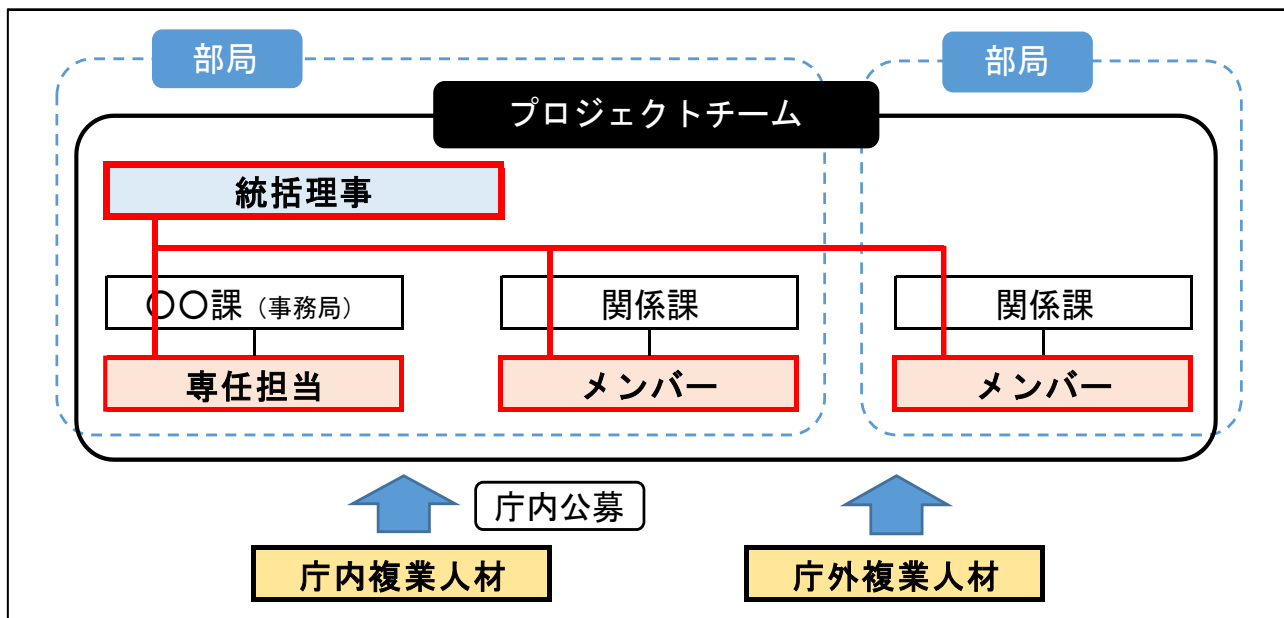
…市町村の幹部職員の養成などを目的に22人を受入れ
また、市町村からの求めに応じ、17人を派遣

⑥ 外部人材の活用

- 「高度専門人材」の専門的な知識・経験、民間の発想を県政に反映
- 地域課題を解決する熱意とスキルを持つ外部人材を副業・兼業により積極的に活用

⑦ 庁内プロジェクトチーム(PT)の設置

➤ 多様化する行政課題に対応するため、個別の重要課題ごとに部局の枠を越えて設置 (R5:6PT)



	名 称	事務局
1	こども未来PT	こども家庭室
2	農林水産物等輸出促進PT	市場戦略推進課
3	県庁周辺県有地有効活用検討PT	管財課
4	大阪戦略PT	商工企画課
5	伝統工芸品産業振興PT	地域産業支援課
6	土木農林DX・働き方改革PT	管理課

⑧ 庁内複業制度

- 現所属に籍を置きながら、庁内の他部署の業務に従事
(R4~)
※R5. 11現在、9事業に26名が従事

⑨ ジョブチャレンジ制度

- 職員の挑戦意欲に応えるため、事業単位で行う庁内公募制度
(R4~)
※R4:3名、R5:2名

⑩ 職員研修所による研修の実施

「研修実施計画」に基づき、以下の研修を実施。

➤ 繰返し研修

- 新任職員、職員3年目、34歳、40歳、46歳、係長登用時、所属長代理登用時、所属長登用時に受講するもの

➤ 単位制研修

- 現在の職位より一つ上の職位に登用される前に、その職に必要な基本スキルなどを受講するもの

➤ その他

- キャリア開発研修や市町村とのワンチーム研修を実施

⑪ リスキリングの機会の拡充

- リスキリング（＝変化への適応に必要なスキルの獲得）を職員研修体系に位置づけ、取り組みやすい環境を整備（大規模オンライン講座の活用）

⑫ 業務に必要な資格取得への助成

- 業務に必要な簿記の資格取得に対し助成

⑬ 越境人材の育成

➤ **組織や地域の枠を越えて、多様な主体と連携し、地域課題の解決に取り組む職員を育成**

- フィールドワーク研修
県・市町村職員でチームを組み、地域住民や外部人材と連携して地域課題の解決策を立案
- 都市経営プロフェッショナルスクール
PPP／PFIなど官民連携の多様なスキルを習得



⑭ DX人材の育成

➤ 市町村連携

- 県と市町村が共同で新たにDX研修を実施
- 市町村のDX支援を強化するため、新たに専任の主幹を配置するとともに、民間人材を雇用

➤ 官民・大学連携

- 最新のDX知見を有するシンガポール国立大学と連携し、官民連携でDX施策を高度化
- 県立大学の学生と協働して県庁の業務を効率化

⑮ テレワークの拡充

➤ 希望する職員がテレワーク可能な体制の整備

- テレワーク対応PCを順次拡大（1,750台→2,750台）
- サテライトオフィスの拡充や実施場所の検討

<R4サテライトオフィス設置場所>

• 各総合庁舎（高岡・魚津・砺波） ・ 本庁舎 共創スペース「コクリ」

- ペーパーレス化など仕事の進め方の見直し

①⑥ フリーアドレスの一部導入

- 防災危機管理センターの整備を機に、フリーアドレスにも対応した執務環境を整備

①⑦ 働き方改革の全庁展開

- 全庁で「定期ミーティングによる進捗共有」、「内部打ち合わせのペーパーレス化、効率化」を実施

⑱ 通勤混雑緩和のための時差出勤制度の導入

- 通勤時における公共交通機関の混雑緩和や職員の通勤に係る疲労軽減により、公務能率の一層の向上を目的に導入

⑲ 特定事業主行動計画の改訂

- 男性育休をさらに促進するため、男性職員の育児休業取得率の目標を改定
 - 令和7年度までに一般行政部門及び公営企業部門で85%

⑳ 勤務間インターバル試行制度の導入

➤ 業務の効率化・組織の生産性の向上を目的に導入 (R5～)

⇒勤務終了後、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）
を設けて、生活時間や睡眠時間を
確保することで、「疲労回復」、
「仕事への集中力・生産性の向上」、
「健康保持・ウェルビーイングの向上」
に期待



R5.5.17 勤務間インターバル宣言

②1 県庁内保育所「にこっと保育園」 の開設

- **北陸銀行及びJAグループと連携し、防災危機管理センター棟内に地域型保育事業(認可)による事業所内保育所を設置**
 - ・ 県職員枠を設け、職員の子育てと仕事の両立を支援

② 職員のエンゲージメント調査の実施

- 職員が「働きがい」をもって働くことができる環境の実現に向け、職員へのエンゲージメント調査を実施
- 今後も同様の調査を実施し、人材育成方針や職員行動指針の策定、それを踏まえた施策の実施効果や課題抽出に活用

②③ 庁内広報「BEYOND」の発行

- **チャレンジする職員や地域・組織の枠を越えて活躍する職員を紹介し、職員の挑戦を応援するマインドを醸成**
（概ね隔週で、これまで22号を発行）

②④ 共創スペース「コクリ」の活用

- 予約不要で使用できる“新たなワークスペース”の設置により、部局の垣根を越えた職員間のコミュニケーションを創出



共創スペース「コクリ」



R5.10.12 男性育休ランチタイム座談会