

監査委員公表第739号

令和7年2月20日付け監査第921号の行政監査の結果に関する報告に基づき、大分県知事から、地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第14項の規定により措置を講じた旨の通知があったので、同項の規定により次のとおり公表する。

令和7年9月16日

大分県監査委員	長	谷	尾	雅	通
大分県監査委員	長		野	恭	子
大分県監査委員	太		田	正	美
大分県監査委員	二	ノ	宮	健	治

- 1 令和6年度行政監査テーマ 「人材育成について」
- 2 令和6年度行政監査の結果に関する報告に基づく措置（令和7年6月30日現在）
 - (1) 概 要 「措置済」6件（うち、検討事項6件）
「検討中」1件（うち、検討事項1件）
 - (2) 措置の状況

報告における項目	監査の結果（要旨）	措置の内容及び監査対象所属
1 人材育成に関する方針等の状況 (2) 方針はDXなど新たな課題に対応した内容に随時更新されているか。 (検討事項)	（現 状） 大分県人材育成方針に基づき各部局が策定している人材育成計画には目標指標が設定されており、取組の成果測定が難しい状況にある。 （検討事項1） 各部局人材育成計画について、目標指標の設定と外部有識者等の意見を取り入れた実績評価を行うよう、人材育成方針に盛り込むことを検討されたい。	令和7年3月に新たに策定した「大分県人材育成・確保基本方針」に、人材育成の取組について外部有識者等の意見を聞きながら、新たな目標値の設定も含め検証・見直しに取り組むことを記載した。今後、効果検証の考え方について、専門家からのアドバイスを受けながら具体的な検討を行っていく。 （人事課）【検討中】
	（現 状） 現場で業務に従事する職員が意見等を出し合い、課題の解決や施策の推進を図っていくことが、組織の活性化やモチベーシ	

	ョンの向上につながる。 (検討事項 2) プロジェクトチームの設置など、職員の提案が確実に業務改善につながる仕組みづくりを検討されたい。	プロジェクトチームの設置に限ることなく、随時、職員がアイデアや意見を提案できる場をe-office上に設定した。 これにより、職員の自由な提案を着実に把握するとともに、好事例について横展開を図ることで全庁的な業務改善に繋げていくこととしている。 (行政企画課) 【措置済】
2 職員研修の実施状況 (1) 研修が年代や職種等に応じて計画的かつ効果的に実施されているか。 (検討事項)	(現 状) トップマネジメント研修(部・次長級及び所属長を対象)や新任課長級研修については、座学を主として構成されている。 (検討事項 3) 公益財団法人大分県自治人材育成センター(以下「O J I C」という。)の研修にはケーススタディが取り入れられているものが多いが、特に所属長のマネジメント能力向上のために、グループワークやケーススタディ等を充実し、多角的な手法により研修を行うよう検討されたい。	O J I Cで行う対面研修では、グループワーク等も取り入れた講義を実施しているところであるが、より実践的な内容となるよう、適宜見直しを行っていく。 また、令和7年度の新任課長級職員が受講対象となる研修については、マネジメント能力向上に資する講義の時間を増やし、研修を実施することとしている。 (人事課) 【措置済】
	(現 状) 企画振興部人材育成計画に定めている新任職員を対象とした研修は毎年度実施しているものの、地域活力づくり総合補助金現地研修会は、新型コロナの影響もあり、令和元年度以降未実施で再開に至っていない。 (検討事項 4) 部局で定めた人材育成計画について、取組状況は一様ではなかった。 特に、知識と経験が必要な地域活力づくり総合補助金等を担当する振興局地域創生部の新任職員について、研修の充実・強化	令和7年度から企画振興部人材育成計画を見直し、振興局地域創生部の新任職員向けの「地域創生部基礎研修」では、補助制度の基礎的な内容に加えて、業務経験が長い振興局職員の講演を実施した。 また、地域振興の事例を学ぶ「地域

	を図るよう検討されたい。	創生部事例研修」では、具体の事例をもとに意見交換を行う予定であり、上記の研修を通じて職員の知見を広げることとしている。 (おおいた創生推進課) 【措置済】
3 多様な人材育成の状況 (2) 庁内公募や人事交流、民間企業研修等が効果的に実施されているか。 (検討事項)	(現 状) 専門的な能力向上に資する派遣研修は、自治大学校等を対象として実施されているが、民間企業等への長期派遣研修を実施する所属は少ない状況である。 (検討事項 5) D Xや産業振興、地域活性化など、県が進める重要施策について、民間企業研修を積極的に実施する必要があると考える。 トップランナーの育成により県政推進の一助とするため、特に、若手職員を対象とした民間企業研修の充実を検討されたい。	国際感覚を持った職員を育成するため、海外への派遣を行っていくとともに、各部局の施策の課題解決や取組の強化につながる民間企業等への派遣を積極的に進めていく。 (人事課) 【措置済】
(3) 年齢や性別に応じた人材育成が効果的に行われているか。 (検討事項)	(現 状) 60歳超職員に対しては、これまでの業務経験に配慮した人員配置を基本としているが、活躍を支援するための研修体系は十分とは言えない状況であった。 (検討事項 6) 若手や女性職員に対するキャリア形成のための専門研修等は実施されていることから、60歳超職員の活躍につながる研修・支援制度の充実を検討されたい。	60歳超職員の知識・経験・技術を活かすことができる人事配置を行うほか、班総括の支援や若手職員の指導など相談役として役割を明確化する。 また、デジタルスキルや文書管理、会計等、必要とするスキルに関する研修について、所属長が積極的に情報提供や受講勧奨を行う。 (人事課) 【措置済】
4 各種支援制度の整備状況 (2) 通信講座受講や資格取得、自主研究グループへの支援など職員	(現 状) 通信講座は、職員のニーズを踏まえ、メニューを見直しながら実施しているが、受講者数は減少傾向にある。 (検討事項 7) 人材育成方針に掲げる「自己	職員の自主的な能力向上に向けた

が自己研鑽(さん)に取り組むための環境整備が図られているか。 (検討事項)	啓発・自己研鑽」の取組について、職員が自主的に新しい技術に係るスキル向上等の学び直しに取り組むことが重要である。 そのため、O J I Cが実施する通信講座の受講者を増やす取組や隙間時間に視聴できる動画研修を増やすなど、学習環境の充実、改善を検討されたい。	取組として、令和7年度から資格取得を奨励する制度や、eラーニング講座を新たに導入する。若手職員の成長を後押しする環境を整え、ワークエンゲージメントを高める取組を推進していく。 (人事課) 【措置済】
---	--	---