

生活環境部人材育成計画

人材育成方針と人材育成策

1 策定の目的

大分県人材育成方針（平成27年度策定）に基づき、生活環境部が担う県民の安全・安心な暮らしの実現などを着実に推進するとともに、人事評価制度の運用開始を踏まえた人材育成を推進するため、生活環境部の職員として求められる資質・能力の確保と向上を目指して本計画を策定する。

2 現状、課題

1 高い専門性と技術、迅速かつ的確な対応が求められる取組課題

- | | |
|-------------------|---------------------|
| (1) 脱炭素社会の推進 | (2) グリーンアップおおいたの推進 |
| (3) 自然保護 | (4) 大気・水環境の保全 |
| (5) 循環社会の形成・廃棄物対策 | (6) 消費生活問題・男女共同参画 |
| (7) 交通安全の推進 | (8) 青少年健全育成 |
| (9) 動物愛護管理、食の安全安心 | (10) 昨今の災害を踏まえた防災対策 |
| (11) 消防力確保対策 | (12) 人権・部落差別問題 等 |

2 専門職種（獣医師、薬剤師、化学、無線通信電話、消防職）育成上の課題

- 団塊世代の大量退職による技術の継承問題
- 獣医師の応募が少なく採用困難な状況
- 近年、採用数が減少傾向にある薬剤師の確保が困難な状況
- 化学職員の中堅層が少ない等年齢構成の不均衡問題
- 無線通信電話職員の確保と技術の継承問題

3 専門性の高い事務職員の人材育成上の課題

- 発生要因や現状など地球温暖化の対策についての高い知識が必要
- 循環社会形成に必要なフロン、レアメタルなど専門分野への対応
- 緊急で対応困難なDV相談対応、DV被害者への専門的な支援
- デジタル技術の飛躍、グローバル化など複雑化、困難化する消費生活相談への対応
- 新しい公共の実現に向けたNPO等と協働の推進
- 突発的な災害や事故に迅速、的確に対応できる危機管理対応

3 求められる人材像

1 求められる人材像

- 通常業務を地道に一つひとつ処理し、現場即応力を身につけた職員
- 問題意識とチャレンジ精神を持ち、何事にも積極的に取り組む職員

2 求められる能力

- 高度な専門知識、技術と的確な判断能力
- コミュニケーション能力
- 政策立案、遂行能力

I パーパス(求められる生活環境部の姿)

～大きな社会変革の中、人への投資を拡大し、あらゆる環境変化に対応することで、次世代に向けた未来づくりを進める～

【行動指針】～ECO～

- 外部連携（External linkage）：所属から飛び出して、積極的に外部と連携する
- 挑戦（Challenge）：新しい目線で、時代の変化に適応する取組を考える
- 現場主義（On-site）：いろいろな現場にアンテナを配置し、現場の声を集める

人材育成方針

県民が安全に安心して暮らせる社会の実現に向け、「高い専門性の確保と継承」「現場即応力」「挑戦心と実行力」を基本とした人材育成を推進

- 職員に仕事への自信と誇りを持たせる
- 仕事楽しく、風通しの良い職場づくりを行う
- 地道に頑張っている職員を認め、活かす
- 高い専門性とともに現場の課題を的確に把握し、迅速に対応できる職員を養成する
- デジタル技術に対応できる人材の育成・確保
- 各所属の個別方針・目標

II 人材育成策(キャリア開発プログラム)

より中長期的な展望に立った職員の一層の専門性向上を図るため、「キャリア開発プログラム」等に基づくキャリアプランの作成、自発的・自主的な能力開発を進める。

○事務職員

環境、防災、県民生活、県民活動分野

○技術職員

環境、食品衛生・食肉衛生・生活衛生、動物愛護管理、薬務、(調査)研究分野

III 人材育成策(専門職種の人事配置)

専門職種については、概ね採用から10年までは、それぞれの専門職種の職務内容を幅広く経験し、自らのキャリアプランとともに、職員の能力と専門性の向上が図られるよう、人事配置を行う。その後は、適性、能力、希望を考慮しながら、各分野の中核を担う人材として育成する。

○獣医師

と畜検査業務(食肉衛生検査所)や食品・環境衛生、動物愛護管理業務(本庁、保健所、動物愛護センター)を経験し、求められる能力、専門性を高める。
適性等を見ながら検査・調査研究業務(衛生環境研究センター)などに従事する。

○薬剤師

食品・薬事・環境衛生業務(本庁、保健所)、検査・調査研究(衛生環境研究センター)を経験し、求められる能力、専門性を高める。
適性等を見ながら病院局とも適宜人事交流を行い、病院薬剤師の業務にも従事する。

○化学

環境衛生業務(本庁・保健所)や検査・調査研究業務(衛生環境研究センター)をひとつおり経験し、求められる能力、専門性を高める。
衛生環境研究センターでは高い分析精度の維持・向上に必要な技術の習得に重点を置く。

○無線通信電話

主として防災局危機管理室において防災行政無線、無線設備の管理等を経験し、無線や災害関係システム等の専門技術と対応力を深め、求められる能力、専門性を高める。

IV 人材育成策(研修等)

職員一人ひとりの意識改革はもとより、所属長のマネジメント力、班総括のリーダーシップ及び育成力の向上により人事評価制度を人材育成に活用し、職員の能力と意欲を高め、組織力向上を図る。

以下の5項目を中心とした各種専門・技術研修、一般研修を実施する。

- 専門性（国の研修機関への派遣、女性職員の参加に配慮した実践的な専門技術研修）
- 危機管理能力（多岐にわたる危機管理に対応できる職員を養成するための危機管理研修）
- 現場感覚（生活環境部が所管する地方機関等での現地調査と講義による現場体験型研修）
- 現場対応能力（環境、交通安全、人権・部落差別問題、公務員倫理、NPOとの協働などをテーマにした研修）
- 政策形成能力（職員ニーズに基づきOJTや外部講師を活用した自己啓発・能力開発研修、若手職員を中心とした政策立案能力養成研修）

V 人材確保

以下の3項目を中心とした人材確保に向けた取り組みを進める。

- 獣医師及び薬剤師の確保に向け、全国の大学にリクルーターを配置し、リクルート活動を実施する
- リクルーターは、就職説明会や講義への参加を通じて本県への就職を促進する
- 活動実績は人事評価に反映することで、若手人材の確保を強化する