

# 令和7年度 農林水産部人材育成・確保計画

2025年（令和7年）5月



## 目 次

1	策定の背景・位置づけ	P. 3
2	人材育成・確保における現状・課題	P. 4
3-1	人材育成の取組	P. 5
3-2	人材確保の取組	P. 10
3-3	職場環境の整備	P. 11
3-4	デジタル人材の育成・確保	P. 11

# 1 策定の背景・位置づけ

急速に進む人口減少や国際情勢の変化、多様化する市場・消費者ニーズ、頻発する自然災害、環境への配慮の要請など、農林水産業を取り巻く情勢は日々大きく変化しています。

こうした変化に柔軟に対応しながら、本県農林水産業の成長産業化を実現するため、農林水産部では令和6年9月に大分県農林水産業振興計画「おおいた農林水産業元気づくりビジョン2024」を策定しました。

本ビジョンの基本目標である「自ら考え・動き・みんなで実現する元気な農林水産業」の実現のためには、職員自身の成長と組織の活性化が不可欠です。農林水産部ではこれまでも「大分県人材育成方針」及び「農林水産部人材育成計画」に基づき職員の人材育成に取り組んできましたが、令和7年3月に「大分県人材育成方針」を全面改定した「大分県人材育成・確保基本方針」が策定されたことを踏まえ、部の人材育成計画についても見直しを行いました。

今後はこの「農林水産部人材育成・確保計画」に基づき、計画的に職員の人材育成及び確保に取り組んでいきます。

## 大分県農林水産業振興計画 「おおいた農林水産業元気づくりビジョン2024」

### ■基本目標

「自ら考え・動き・みんなで実現する元気な農林水産業」

### ■計画のねらい

- ・人口減少が進む中、農林水産業の成長産業化を実現するため、主体的に生産活動を拡大する「元気な担い手」が地域をけん引することで、収益性の高い「元気な産地」が形成され、さらに新たな担い手を呼び込むといった好循環を多く生み出すことが肝要
- ・基本施策の主な取組により担い手や産地を下支えするとともに、次世代につながる代表的な指標を「チャレンジ指標」と定め、重点的に取組を推進

### ■基本施策

- I 園芸・畜産の生産拡大を中心とした農業の成長産業化
- II 循環型林業の確立による林業・木材産業の持続的な発展
- III 環境変化に対応し豊かな海を次世代につなげる水産業への転換

### ■計画の目標指標

#### ① チャレンジ指標

- ・元気な「担い手」のチャレンジ指標（令和15年度目標）  
経営拡大を行った中核的経営体数 ※R 6～15までの累計値  
農業：1,695経営体 林業：200経営体 水産業：314経営体
- ・元気な「産地」のチャレンジ指標（令和15年度目標）  
農業：園芸基幹品目の生産拡大面積…600ha  
高能力な繁殖雌牛の保留頭数…10,500頭  
林業：早生樹による再造林面積…830ha  
水産業：基幹魚種の漁協取扱額…7,910百万円

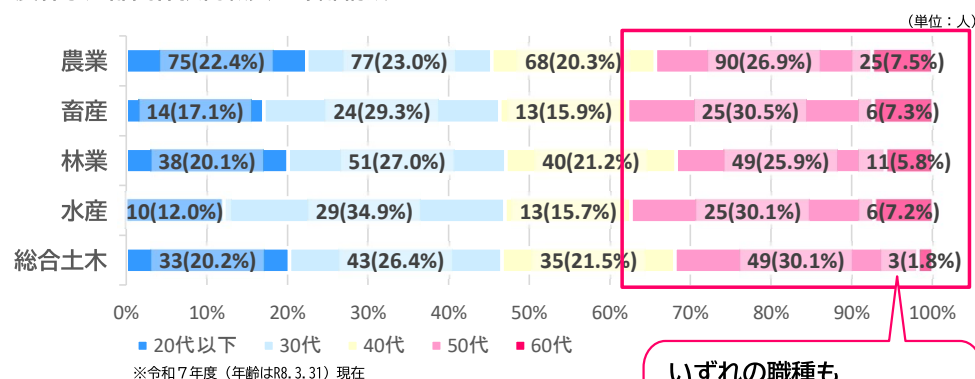
#### ② 結果指標

- ・産出額（令和15年度目標）  
農業：1,219億円 林業：216億円 水産業：409億円
- ・輸出・付加価値額  
農業：183億円 林業：114億円 水産業：73億円

## 2 人材育成・確保における現状・課題

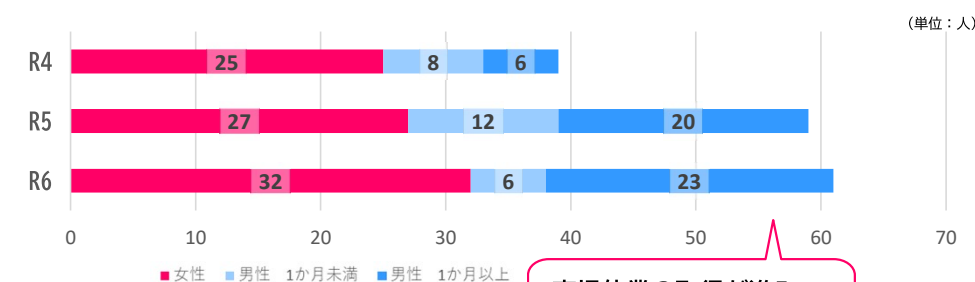
- ・**新規採用職員の増加**：定年退職者等の増加に伴い、新規採用職員が増加しています。若手職員がいち早く農林水産業の各現場で活躍できるようになるためには、採用1～2年目での徹底した技術習得が重要です。
- ・**育児休業等の取得促進**：県では育児休業等の取得を促進しており、男性職員を含め、育児休業等を取得する職員が増えています。育児休業等を取得しやすい環境整備とともに、育児職員等の業務をフォローする周囲の職員に過重な負担がかからないように人材確保にも取り組んでいく必要があります。
- ・**様々なキャリアを持つ新規採用職員の増加**：採用区分の多様化により、様々な職務経験を持つ職員が増えています。そうした職員が過去の職務経験を生かしながら、行政職員としてスキルアップできるように支援していく必要があります。
- ・**高齢期職員の増加**：定年引上げにより60歳以降も働く高齢期職員が増えています。このような職員がこれまでの経験等を生かして十分に活躍できるようにしていく必要があります。
- ・**普及指導員の役割の増加**：農林水産業を取り巻く情勢の変化から普及指導員が担うべき役割はますます大きくなっています。普及指導員資格を持つ職員を計画的に育成していく必要があります。
- ・**幅広い職務経験の必要性（ジョブローテーション）**：若手職員の基礎力の定着、中堅職員の総合力の向上、施策立案能力・遂行能力を備えたリーダーの育成が課題です。職員の能力や資質を最大限引き出せるよう、「普及」、「試験研究」、「行政（地方機関及び本庁）」の各職場をバランスよく経験させるとともに、OJTの強化や専門研修等により、職員の能力や資質を最大限引き出すことが重要です。また、大規模災害や鳥インフルエンザを始めとした特定家畜伝染病対策などに機動的に対応できる職員の育成も急務となっています。
- ・**班総括の役割の増加・係長級職員の不足等による影響**：班総括は班のマネジメント業務以外に、場合によっては一担当として特定の事業を担当するなど、多様な役割を果たしています。一方で、過去の職員採用抑制等により30歳代後半から40歳代前半の職員が少なくなっており、いわゆる班の「ナンバー2」として班総括を補佐する職員が不足しています。班総括が多忙のため若手職員の育成ができないということにならないよう対策が必要です。
- ・**人材の確保**：近年、計画どおりに採用者を確保することができない状況が続いており、組織の弱体化が懸念されています。優秀な人材の確保に向けての取組が急務です。

農林水産部関係技術職員の年齢構成



いずれの職種も  
30%以上が50～60代の職員  
今後10年で大量退職の  
時期に突入

農林水産部関係職員における育児休業取得状況



育児休業の取得が進み、  
男性職員の取得も増加

## 3 - 1 人材育成の取組

### 1 求められる人材像

「自ら考え・動き・みんなで実現する元気な農林水産業」に向けて活躍できる職員

### 2 組織別位置づけ（役割分担）

所属名	役 割
農林水産企画課	部内調整、人材育成・確保計画の作成・改訂
工事技術管理室	公共事業関連業務に係る研修の企画・実施（農地計画課・農地・農村整備課・林務管理課・森林保全課と連携）
地域農業振興課	農業普及指導員等に係る研修の企画・実施（部内関係課室と連携）
畜産振興課	獣医師業務及び畜産関連業務に係る研修の企画・実施（地域農業振興課・畜産技術室と連携）
農地計画課	農業農村整備事業に係る研修の企画・実施（工事技術管理室・農地・農村整備課と連携）
林務管理課	林業全般、林業普及指導員に係る研修の企画・実施（工事技術管理室・林業各課室と連携）
漁業管理課	水産全般、水産普及指導員に係る研修の企画・実施（水産振興課と連携）
農林水産研究指導センター	研究員に係る研修の企画・実施（部内関係課室と連携）

## 3－1 人材育成の取組

### 3 人材育成の具体的な内容

#### (1) 重点研修項目（抜粋）

##### ① 若手職員を中心とした基礎力定着

- ・普及方法（1年目、2年目）【農業・畜産／普及・一般】【農林水産／試験研究】  
現地での普及活動及び経営指導の進め方に関する基礎知識及び実践的な手法を学ぶ。  
特に県の農業施策やみどりの食料システム戦略等の新しい施策に対する理解を深める。
- ・経営研修【農業・畜産／普及・一般】  
経営の基礎知識、経営指導手法を学ぶ。
- ・繁殖等技術研修【獣医師】  
牛や豚等の保定、採血、繁殖検診等の基礎的かつ実践的な知識・技術を演習により学ぶ。
- ・新任農業農村整備技術者研修【農業土木】  
農業農村整備事業の事業制度等、新任農業農村整備技術者に必要な全般的知識を学ぶ。
- ・林業全般基礎研修（Ⅰ）【林業／普及・一般・森林土木】【農林水産／試験研究】  
林業全般の施策概要及び基礎技術を習得する研修（座学・現地）により、  
林業技術者として必要な基礎知識を学ぶ。
- ・新規採用研究員・農業技術員研修【農林水産／試験研究】  
県の試験研究指針等を理解するとともに、研究員としての心構えや研究倫理等、研究員に必要な基本知識を学ぶ。
- ・生産現場体験研修【農林水産／試験研究】  
新規採用者を県内の先進生産者や企業体へ派遣し、生産現場の体験を通して生産活動に対する理解を深める。
- ・若手研究員研修【農林水産／試験研究】  
所属の枠を超えて若手研究員同士の交流や連携を強化し研究員として必要な多角的視点を培う。
- ・漁業取締船若手職員研修【船舶】  
取締業務に必要な基礎的知識や技術の習得のため、漁業関係法令、漁業者・遊漁者への指導方法などを学ぶ。



▲普及方法（2年目）



▲繁殖等技術研修



▲林業全般基礎研修（Ⅰ）



## 3－1 人材育成の取組

### ② 中堅職員研修

- ・組織マネジメント研修（中堅職員、トレーナー、人材育成）【農業・畜産／普及・一般】  
組織として成果を出すために中堅職員として必要な意識や若手職員との接し方等を学ぶ。
- ・特定家畜伝染病研修【獣医師】  
高病原性鳥インフルエンザや豚熱等の特定家畜伝染病にかかる防疫措置等に関する実践的な知識・技術を学ぶ。
- ・農業農村整備技術者係長級研修【農業土木】  
農業土木技術者としてのキャリアにおいて核となる幅広い知識とマネジメント技術を学ぶ。
- ・林業全般基礎研修（Ⅱ）【林業／普及・一般・森林土木】【農林水産／試験研究】  
林業全般の実務的な基礎技術を習得する研修（座学・現地）を実施し、  
林業技術者として核となる幅広い知識を学ぶ。
- ・広域普及プロジェクト研修【林業／普及・一般】  
県政課題に対し普及員として取り組むべき業務等について課題解決手法を検討する。
- ・普及指導員特別研修（長期・短期派遣）【水産／普及・一般】  
職員を水産総合研究センターや水産系大学等に派遣し、水産物流通の実態の把握や専門技術、新技術、高度技術を習得する。
- ・中堅研究員研修【農林水産／試験研究】  
効率的に試験研究に取り組むために必要な幅広い視野を培う。
- ・研究高度化研修（長期・短期派遣）【農林水産／試験研究】  
依頼研修制度等を活用して研究員を国の研究機関や大学等に派遣し、高度かつ専門的な課題等の解決のために必要な知識・技術を習得する。
- ・学位取得【農林水産／試験研究】  
高度な知見を有する指導的な研究員を育成するため、社会人枠での学位取得を支援する。
- ・漁業取締船中堅職員研修【船舶】  
船長及び機関長を補佐する立場の中堅職員のスキルアップに必要な実務的知識等を学ぶ。



▲林業全般基礎研修（Ⅱ）

## 3 - 1 人材育成の取組

### ③ 班総括研修

- ・組織マネジメント研修（班総括）【農業・畜産／普及・一般】  
組織として成果を出すため班総括として必要な意識や部下への接し方、班の運営等について学ぶ。
- ・チームリーダー研修【農林水産／試験研究】  
研究の企画・管理、部下育成能力など、研究リーダーとして必要な知見を学ぶ。

### ④ 新たな農林水産業の課題解決力の向上

- ・課題解決研修【農業・畜産／普及・一般】  
各分野の現地課題に対し、技術的な観点からの解決手法について具体例等を基に学ぶ。  
特に安全農業については、みどりの食料システム戦略や耕畜連携に関して強化を図る。
- ・農地整備を契機とした園芸産地づくり推進研修【農業土木／農業】  
新たな園芸品目の導入に向けて、水田畑地化や遊休農地の再造成等の農地整備を契機とした園芸産地づくりを進めるにあたっての問題点や課題について学ぶ。
- ・農林水産業先端技術習得研修【農林水産／試験研究】  
省力・高品質生産を可能にするスマート技術の開発や改良、実装を進めるための基礎知識や専門技術を学ぶ。
- ・民間派遣研修【農林水産】  
職員を農林水産物の生産や流通等に関する民間企業へ派遣し、民間企業ならではのノウハウ等を習得することで、幅広い視野を持った人材を育成する。

### ⑤ その他

- ・一般研修【農林水産】  
公務員倫理や交通安全、人権等の基本的な研修や時勢に応じた内容の研修を部単位や各職場単位で実施する。



▲ドローンによる肥料散布など普及が進むスマート技術



## 3－1 人材育成の取組

### (2) 人事配置

#### ① 基本方針

成果を生み出し努力する職員が報われる人事配置を行います。

- ・現場主義を徹底し、生産現場での活動を重視した異動とする。
- ・適性や能力を判断するため、早期に普及現場・研究現場・本庁など多くの分野を経験させ、その後は本人の適性・希望等を踏まえながら人事配置を行う。

#### ② 人事異動基本パターン

##### 【採用時】

- ・基本的に現場（振興局又は地方機関）に配置する。

##### 【採用から概ね10年の職員】

- ・初任地で現場課題等を把握した後、他分野でその経験を生かす。
- ・基本的技術や知識を習得し、幅広い職務を臨機応変にこなせる力を身につけさせるとともに、本人の適性や能力を判断するため、1所属につき2～3年程度のサイクルで本庁・地方機関での業務をひとつとり経験させる。

##### 【中堅職員（概ね35～45歳）】

- ・班総括のサポート及び若手職員の育成を行う職員を本人の適性に応じて各分野に配置する。
- ・異動サイクルは3～4年程度とする。

##### 【総括・管理職ポスト】

- ・各分野における経験・実績を勘案しながら、施策の推進、職員の育成などマネジメント能力を有する職員を配置する。
- ・異動サイクルは原則2年以上とする。

## 3 - 2 人材確保の取組

### 1 インターンシップの充実・受入強化

- ・インターンシップへの参加がその後の入庁に結びついていることから、引き続き大学生・高校生等を対象としてインターンシップの受入れを拡大していきます。  
また、参加学生の掘り起こしについても積極的に行っていきます。
- ・「短期インターンシップ（無給・実習期間2～3日）」に加えて  
「有給インターンシップ（会計年度任用職員として任用・実習期間2～3週間）」を実施することで学生等がさらに一歩踏み込んだ就業体験ができる機会を確保します。

### 2 積極的なリクルート活動

- ・大学や高等学校等を対象とした学校訪問やキャリア教育への参加を積極的に実施します。
- ・特に、農林水産部の技術職員を多く輩出している大学等を「重点校」と位置づけ、卒業生ならではの学校・学生とのつながりを生かして集中的にリクルート活動を実施していきます。

### 3 受験者確保に向けた試験制度等の工夫

- ・受験者の確保に向け、就職・採用活動の早期化に対応した先行実施枠試験や社会人経験者、行政実務経験者を対象とした試験などを実施しています。
- ・令和7年度は、先行実施枠の二次試験の手法の見直し（記述式の専門試験から技術面接に変更）や農業職における初級試験を新設しました。今後も効果的な試験方法を検討・実施していきます。

### 4 ベテラン職員の活躍

- ・定年引上げを踏まえ、再任用や再雇用、専門職サポーターなどの多様な働き方を推進するとともに、ベテラン職員がこれまでに培ってきた知識・経験・技術などを十分に生かして活躍できるような人事配置や役割の明確化（班総括の支援や若手職員の指導など）を行っていきます。



▲インターンシップの様子

## 3－3 職場環境の整備

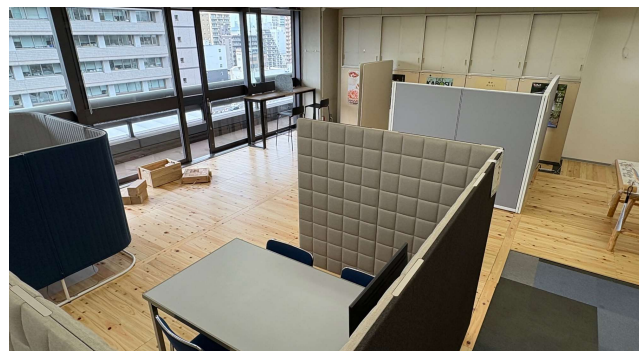
全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、県では令和4年3月に「大分県庁働き方改革基本方針」を定めました。この方針を踏まえ、農林水産部としても誰もが働きやすい職場づくりの実現に向けて取り組みます。

### 1 部独自の定時退庁日の取組

- ・毎月13日（一次産業の日）、第3水曜日（全庁定時退庁日）、第4金曜日（県産魚の日）を農林水産部の定時退庁日としています。定時退庁日に際しては、全職員が前日のうちからメリハリのある計画的な業務遂行を意識し、定時退庁率100%を目指します。

### 2 目的に応じた会議室の整備・確保

- ・業務の効率化やコミュニケーションの活性化のため、「ウェブ会議」や「少人数での打合せ」など目的に応じた会議室の整備・確保に取り組みます。令和7年度には部で管理する会議室の一つを大幅にリニューアルし、個人用集中ブースや予約なしで気軽に使えるスペースなどを整備しました。



▲リニューアルした会議室の様子。床板にはヒノキの地域材を使用

## 3－4 デジタル人材の育成

少子高齢化・人口減少が進む中、今後限られた人材で行政サービスを維持・向上していくためには、ICTツールを活用した業務改善が不可欠です。また現在、農林水産業の現場において活用が進むスマート技術の導入推進にあたっては、職員のDXリテラシーの向上は重要です。ICTツールの積極的な活用とデジタル人材の育成に取り組んでいきます。

### 1 ICTツールを活用した業務改善

- ・県が令和6年9月に策定した「大分県行財政改革推進計画2024」を踏まえ、各所属に1名ずつ「DX推進リーダー」を指定しています。各所属長とDX推進リーダーのもとICTツールを活用した業務改善に積極的に取り組みます。

### 2 スマート技術に関する知識・技術の習得

- ・スマート技術を生産者に指導し、生産現場の効率化を推進するため、専門研修やセミナーの受講等を通じ、職員のスキルアップに取り組みます。