

愛知県職員の人材育成について

2024年10月8日（火）

愛知県人事局人事課

本日本話すること

- 1 はじめに（愛知県職員とは）
- 2 人事課の仕事・体制等について
- 3 採用、キャリア形成について

- ・めざす職員像
- ・採用、新規採用職員育成
- ・キャリアアップ型育成のイメージ
- ・人材育成に関する取組 など

はじめに（愛知県職員とは）

- 1 愛知県（庁）とは**
- 2 愛知県職員の身分（地方公務員）**
- 3 地方公務員の義務**

2 愛知県職員の身分

地方公務員法

(この法律の目的)

第一条 この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

3 地方公務員の義務

- 服務の根本基準（第30条）
- 服務の宣誓（第31条）
- 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（第32条）
- 信用失墜行為の禁止（第33条）
- 秘密を守る義務（第34条）
- 職務に専念する義務（第35条）
- 政治的行為の制限（第36条）
- 営利企業への従事等の制限（第38条）

など

勤務時間・休日等について

- 勤務時間・・・8時45分から17時30分まで
- 休日・・・毎週土・日曜日、祝日、年末年始
- 休暇制度・・・年次休暇、療養休暇、介護休暇、特別休暇（慶弔・夏季休暇等）
- その他・・・育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度等

※ 勤務時間・休日が異なる職場もあります。

職員の「休み方改革」の推進について

愛知県では職員の連続休暇の取得促進に取り組んでいます

年次休暇実績 平均16.5日
(2023年度)

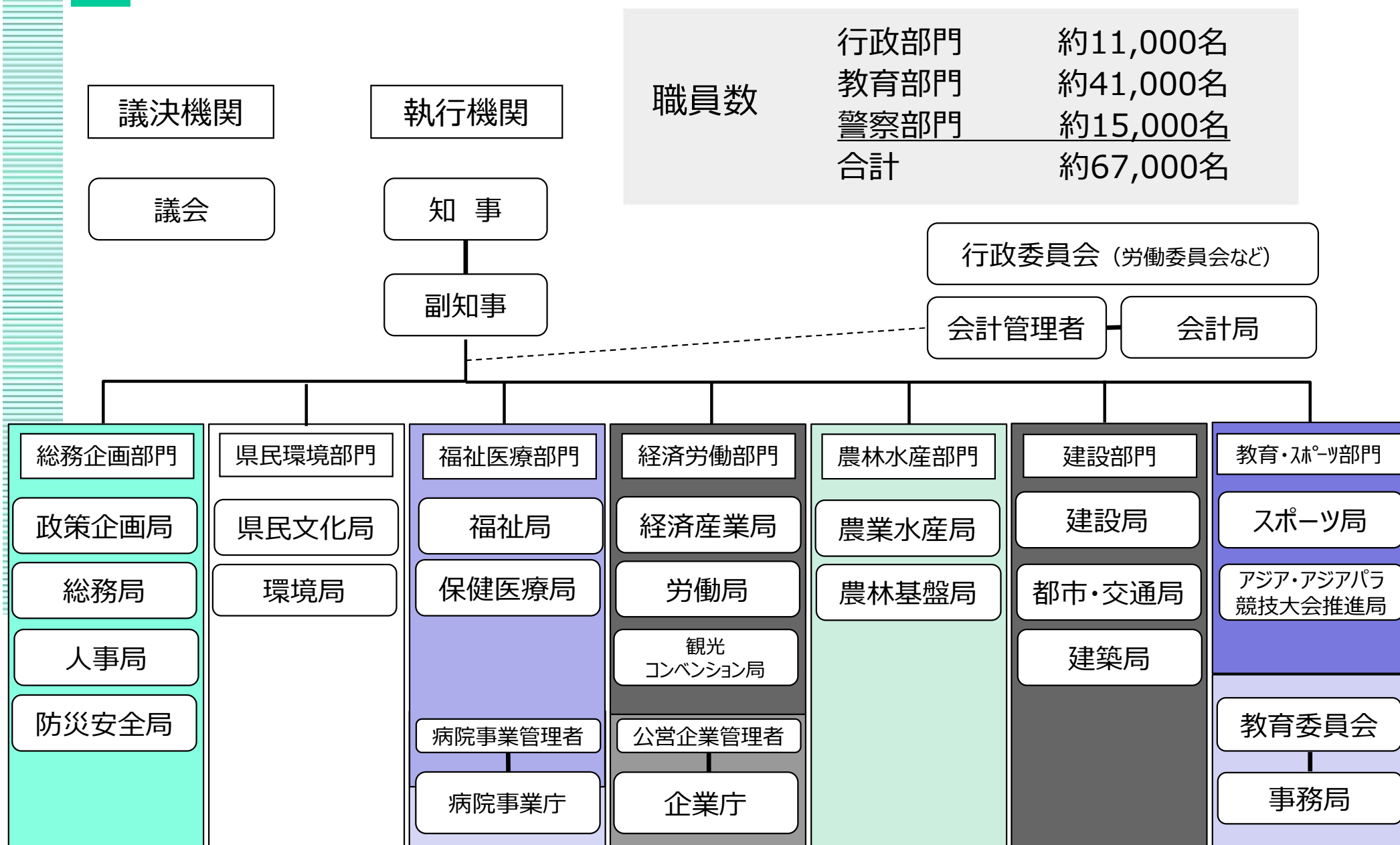
1 大型連休にあわせた連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク・お盆・年末年始の取組期間中の平日に、「半数」を目安に職員が休暇を取得するよう促進

2 「あいち マイ・ウィーク・プラン」の実施

- ・「時期分散型」の連続休暇として、各職員が希望する時期に「マイ・ウィーク」を設定し、7日間のうち、5日間以上(土日・祝日＋平日に休暇2日以上)の休暇を取得
- ・「マイ・ウィーク推進月間（7月及び11月）」を設定

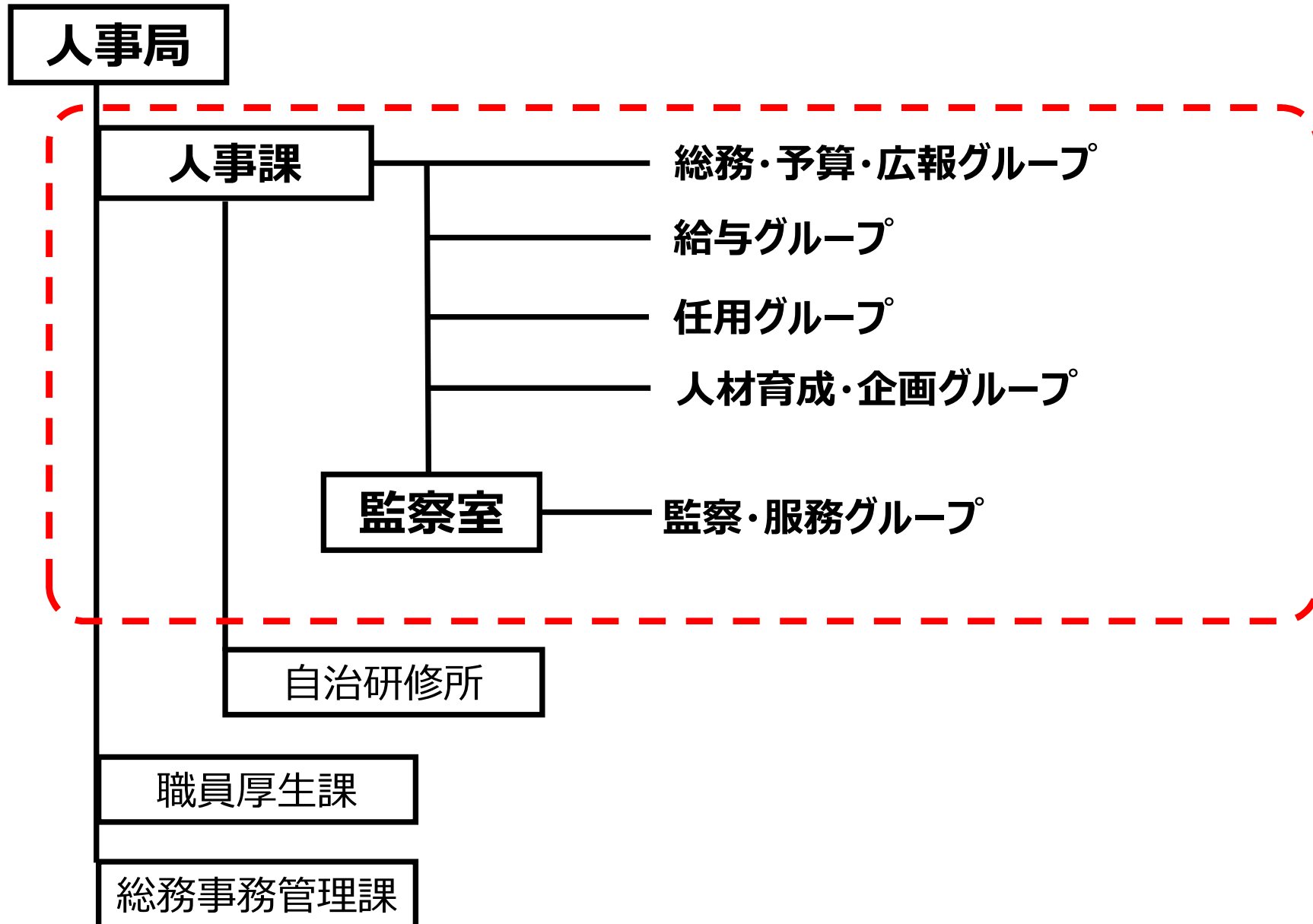
愛知県の組織（概要）



知事部局の仕事

局名	仕事内容	局名	仕事内容
政策企画局	県の重要な政策の企画調整、国際化や広報・広聴などの仕事	観光コンベンション局	観光や国際会議の誘致などの仕事
総務局	県の組織、法規、情報化、予算、税金、財産や市町村の行財政支援などに関する仕事	農業水産局	農業、水産業の振興や食育の推進などの仕事
人事局	県の職員に関する仕事	農林基盤局	農地・森林を守る仕事
防災安全局	地震などの防災対策や国民保護対策、消防、防犯、交通安全対策などの仕事	建設局	道路・河川・下水道などの社会基盤の整備や水資源対策などに関する仕事
県民文化局	消費者被害の防止や女性の活躍促進、文化芸術の振興など心豊かに暮らせる県民生活を確保する仕事	都市・交通局	都市計画、都市公園管理などの都市基盤の整備や港湾、航空、交通などの仕事
環境局	生活環境・自然環境の保全や地球温暖化対策、資源循環推進などの仕事	建築局	建築の指導や県営住宅などに関する仕事
福祉局	障害者、高齢者及び児童の福祉などの仕事	スポーツ局	スポーツ大会を活用した地域振興やスポーツ競技の普及などの仕事
保健医療局	健康づくりや保健、医療などの仕事	アジア・アジアパラ競技大会推進局	第20回アジア競技大会及び第5回アジアパラ競技大会を推進する仕事
経済産業局	商工業の振興や産業立地などの仕事	会計局	県の仕事に必要なお金の出し入れや、収入・支出の決算をする仕事
労働局	産業人材の育成、就業促進、労働者の支援などの仕事		

人事課の体制



人事課の仕事

- 人材の育成・活用に関する企画・立案及び職員の任免等について
- 職員の給与について
- 服務及び事務処理の監察について
- 職員の勤務時間、休暇等について
- 自治研修所について

めざす職員像 ～愛知県人材育成基本方針より

愛知県職員として、組織と個々の職員が進むべき方向性について共通認識を持つため、職種やポスト、職務内容等を問わず全職員の指針となる『共通目標』を掲げています。



共通目標

① 自律的で、スピーディーかつスマートに行動する職員

県民ニーズを的確に把握し、幅広い視野と高い課題解決能力を備え、自ら考え、スピード感を持って、県民目線を大切にしながら効率的・効果的に行動する職員

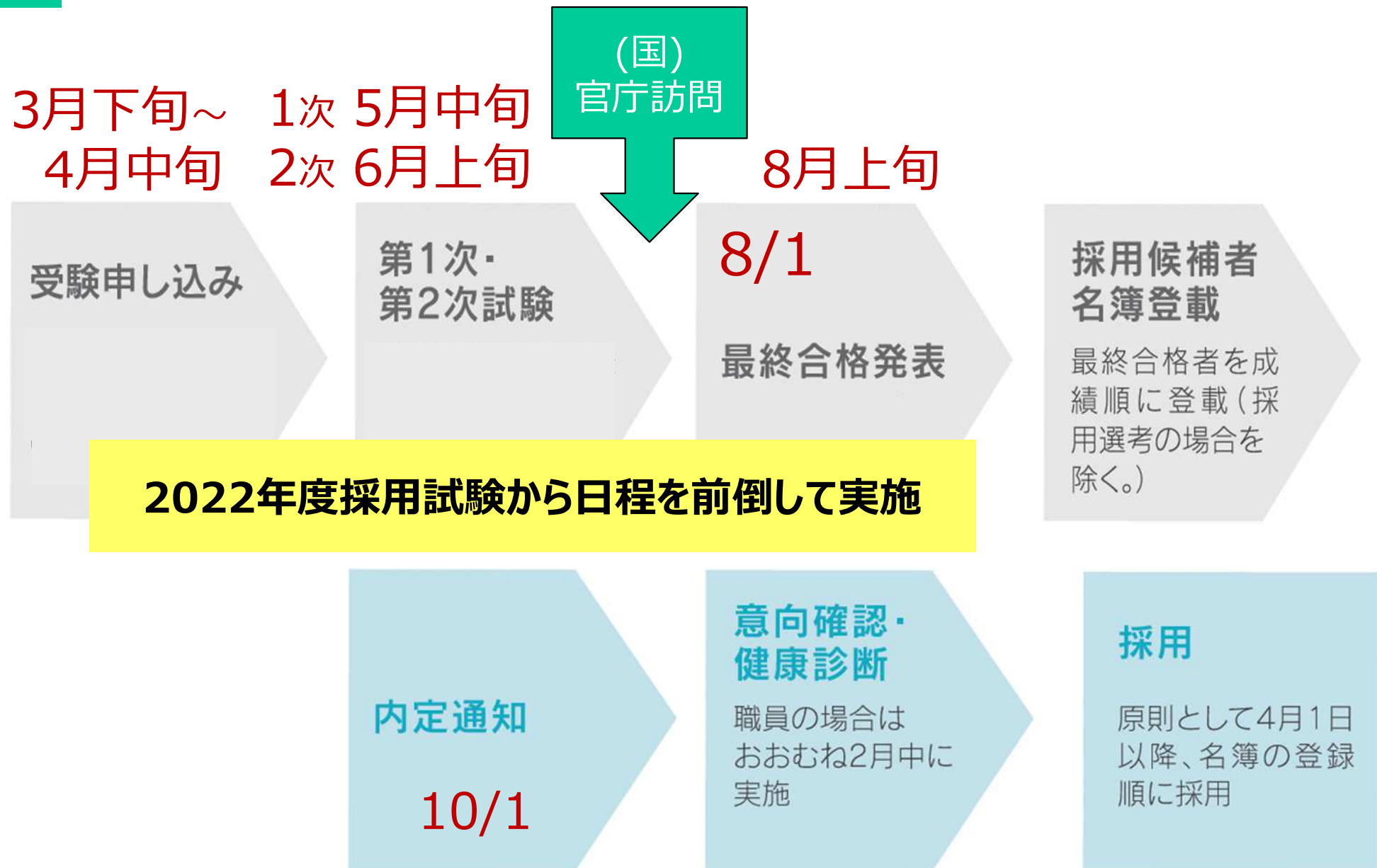
② 行政のプロ意識と高い専門能力を持って行動する職員

公務を担う責任感と使命感を備え、行政のプロ意識と高い専門能力を持って行動する職員

③ サステナブルな県庁を目指し、組織一体となって、いきいきと活躍する職員

将来を見据え、安定的かつ持続的に県民サービスを提供できるよう、組織の一員としての役割を認識し、仕事と人づくりに取り組み、いきいきと活躍する職員

採用までのプロセス



試験区分

<競争試験>

- 行政Ⅰ
- 行政Ⅱ
- 心理
- 社会福祉
- 薬剤師
- 電気
- 機械
- 化学
- 環境工学
- 農学 ・畜産
- 水産 ・林学
- 農業土木
- 土木 ・建築

<選考試験>

- 獣医師
- 保健師
- 看護師
- 保育士
- 児童自立支援専門員
- 精神保健福祉士
- 職業訓練指導員
- 視能訓練士
- 臨床心理士

など

(年度によって募集がない年もあります)

第1回試験の「行政Ⅰ」と「行政Ⅱ」の違い

試験の方法が違っただけで、採用後の処遇は同じ

**「行政Ⅱ」では、専門試験が無く、
教養試験、面接等だけで受験できます。**



民間企業や教員が第一希望の方も対応可能！

＜＜新規採用職員育成のイメージ＞＞

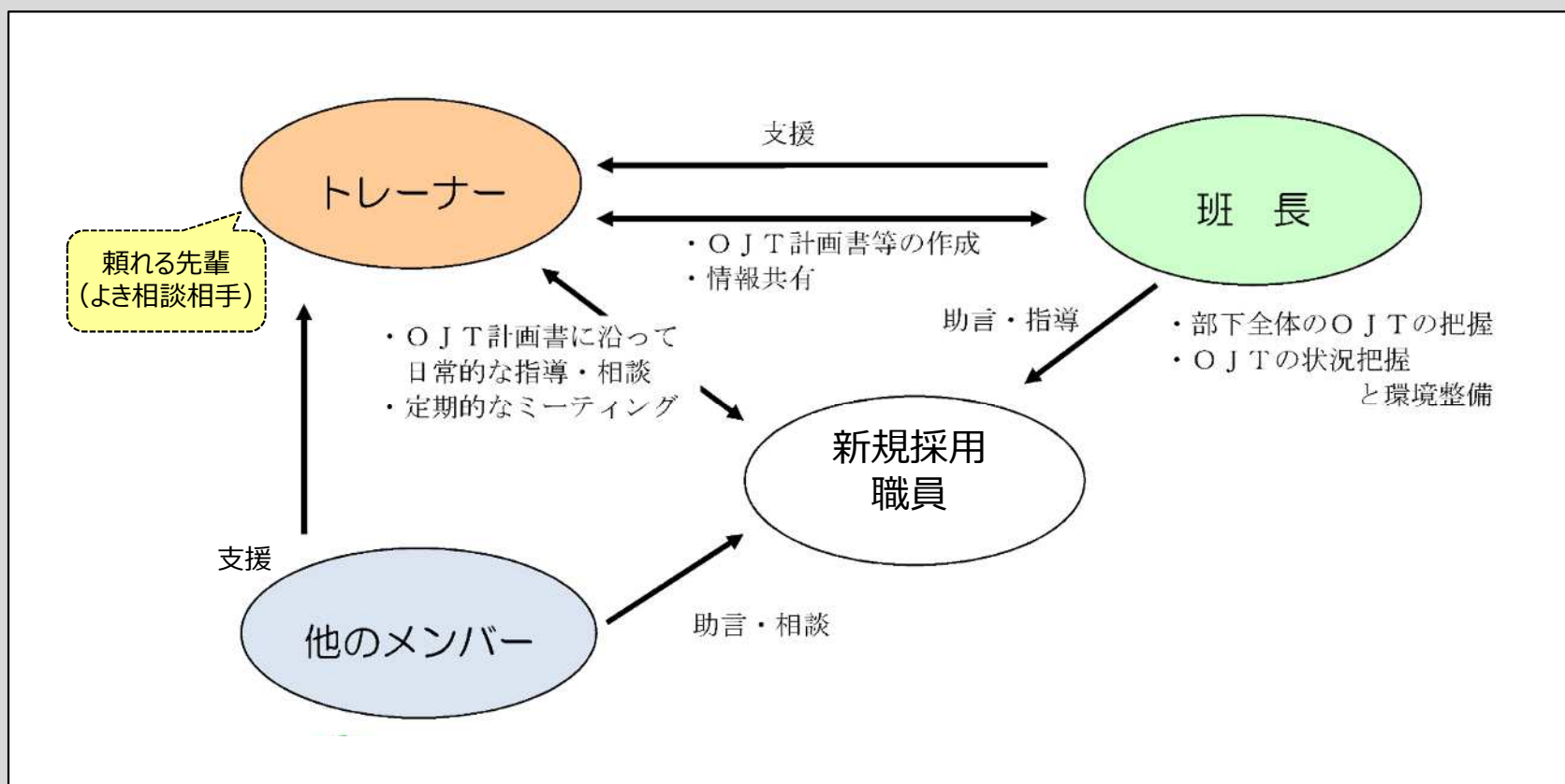
	自己啓発	O J T	局研修	研修所研修
1 年目	主体的・自発的学習	職場でのO J T トレーナー制度による集中的なO J T	新任局研修 職務に特有の専門能力習得のための研修	集合研修により、愛知県職員としての基本的な知識・技能を体系的・集中的に修得
2 年目				現地・現物・現場目線の考え方を学び、仕事に取り組む姿勢や目的意識を修得

2年間で県職員としての基礎固め!!

ジョブローテーションなどを通じて、多様な経験と能力アップ

○ 新規採用職員に対するOJT体制

新規採用職員を早期に育成するためには、職場でのOJTが効果的であるため、トレーナーを選任し、新規採用職員の指導を効果的・計画的に行うための心構えや知識・技能を修得するために必要な研修を実施しています。



○ 新規採用職員の事務分担例

(観光コンベンション局観光振興課勤務)

- ・観光需要平準化促進事業（ワーケーション促進事業等）に関すること
- ・グループの各種照会、文書管理に関すること など

(名古屋東部県税事務所 課税第一課勤務)

- ・法人県民税、法人事業税及び地方法人特別税に関すること
- ・法人事業税及び地方法人特別税に係る過少申告加算金、不申告加算金及び重加算金の賦課及び減免に関すること



「キャリアアップ型育成のイメージ」

職級	ステージ	キャリアアップのイメージ	
主事・技師、主任級	能力開発期 (前半)	・県職員としての基礎を固める ・ジョブローテーションによる多様な職務経験を通じて幅広い視野や知識を身につける	採用 3 年目職員研修
	能力開発期 (後半)	・自分の専門性を高めたい職務分野を考える ・専門知識・技術を修得し、自分の専門性を高める	キャリアマネジメント研修 重点ヒアリング ①
主査級	能力拡張期 (前半)	・行政のプロとして、特定の行政分野の知識をより深め、専門知識・技術をより高める ・本人の適性に応じ、新たな業務分野にも挑戦させ、マネジメント力も養成する	キャリアマネジメント研修 重点ヒアリング ②
課長補佐級	能力拡張期 (後半)		キャリアマネジメント研修
管理職 (課長級以上)	能力発揮期	・特定分野の深い知識に加え、幅広い分野の知識を持ち、組織のリーダーとして県政の課題解決に挑戦する	

《ジョブローテーション》

多様な職務経験を通じて幅広い視野や知識を身に付けるとともに、各職員の適性を見いだすため、若手職員を対象としたジョブローテーションを実施しています。

＜事務職＞

◇採用から7年間

◇複数の局

◇可能な限り本庁を経験

◇3か所の所属

※異なる職務分野を経験

＜専門職＞

◇地方機関の経験

◇複数の部門

（例：行政部門⇔研究部門）

◇複数の所属

※職種によって詳細は異なる

＜事務職の場合＞

【例1】建設局A課 → B県税事務所 → 総務局C課

【例2】D保健所 → 県民文化局E課 → 環境局F課

《事務職のキャリアプラン》

事務職では、専門能力の向上が求められている一方で、その行政分野や職務分野で働き続けた場合の将来の自分の姿を描きづらい状況にあります。

そのため、事務職における今後のキャリア形成の道標として、各職級で身に付けるべき知識・能力・経験などの水準・目安などをまとめたキャリアプランを作成しました。

キャリアプランにより、職員が将来の自分の姿をイメージしやすくとともに、各分野で必要な専門能力を段階的に身に付け、職員の計画的な育成を図ります。

◆キャリアプランの活用のイメージ

各職級で身に付けるべき知識・能力・
経験などの水準・目安などをまとめた
キャリア形成の道標

<分野一覧>

行政 分野	① 総務企画	② 防災安全	③ 県民文化・ スポーツ	④ 環境	⑤ 福祉医療
	⑥ 産業労働	⑦ 農林水産	⑧ 建設	⑨ 企業庁	⑩ 教育
職務 分野	① 税務	② 法務	③ ICT	④ 用地	⑤ 会計

〇〇分野のキャリアプラン

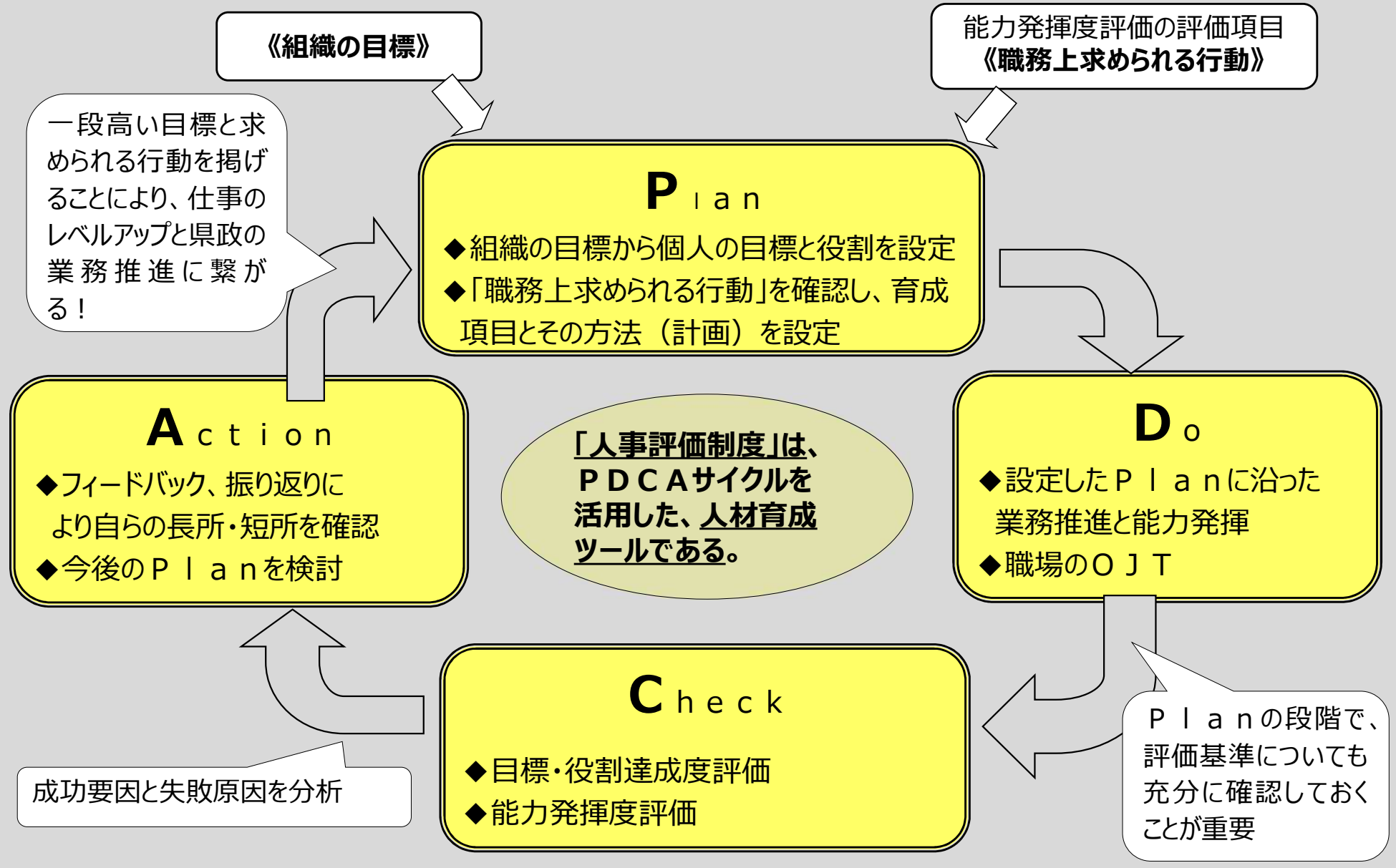
専門能力を発揮して活躍
《将来の姿》

活躍の場の拡大
《職員のレベルアップ》

専門能力の開発、モチベーションの向上
《本人希望のキャリア形成》

○人事評価制度の浸透・定着と評価結果の人材育成面における効果的活用

《人事評価制度を活用した人材育成のイメージ》



◆やりたい仕事挑戦制度による職員募集内容（2023年度の例）

【一般公募型】

こういう仕事
がしたい！



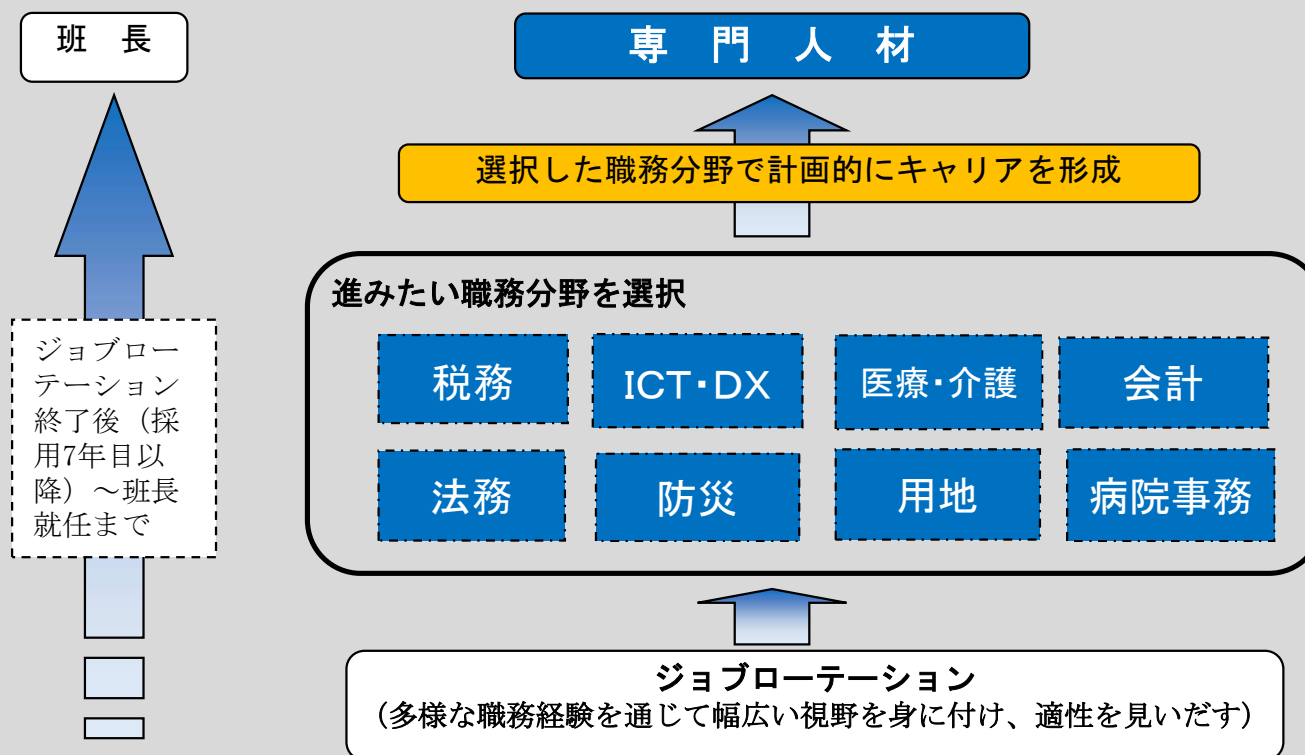
所属名	業務内容	求める人材（抜粋）
社会活動推進課 多文化共生推進室	多文化共生社会の推進	自由な発想を持ち、前例のない業務に前向きに取り組める方。 外国人コミュニティなど、多様な主体との連携を行うためのコミュニケーション能力と調整能力を有する方。
地球温暖化対策課	地球温暖化対策の推進	カーボンニュートラルに向けた地球温暖化対策に携わる意欲のある方。 事業者との調整に行動力、協調性を持って取り組める方。
子育て支援課	子育て支援関連業務	関係機関との調整能力があり、様々な課題に対して柔軟に対応できる方。 明るく前向きで協調性のある方。
スタートアップ推進課	STATION Ai プロジェクト 推進業務	スタートアップ支援やイノベーション創出について興味があり、既存の価値観のみに捉われず、柔軟な思考や行動ができる方。 外部の関係者との調整・交渉・コミュニケーション能力に長けた方。
アジア・アジアパラ競技大会推進課	アジア・アジアパラ競技大会 推進業務	大規模なスポーツ大会の開催に向け、前向きに業務に取り組める方。 協調性を持って前向きに業務に取り組める方。
人事課	民間企業等派遣研修要員	明朗快活で協調性があり、適応力のある方。 自らの能力を高め、成果を今後の仕事に役立てようという強い意欲を持っている方。

【事業提案型】

所属名	業務内容	求める提案の内容
防災危機管理課 災害対策課	防災対策業務	災害から県民の生命や財産を守るための、防災対策の充実に関する施策を幅広く募集。

○「極めたい分野挑戦制度」

ジョブローテーション終了後において、職員が自ら進むべき職務分野を選択し、選択した分野に軸足を置いて職務を行うことにより、主体的・計画的にキャリアの積み上げを行い、当該分野の専門人材を効果的に育成していく制度です。

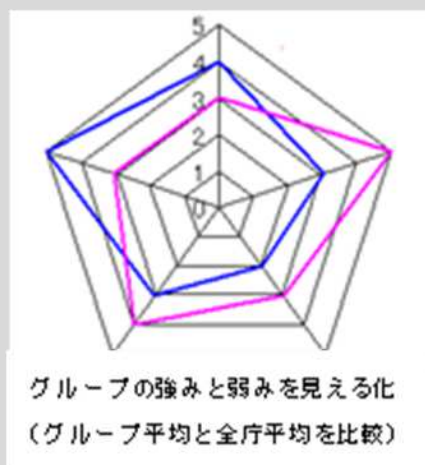


○民間企業等との交流の実施

職員に広い視野と多様な経験、実践的な感覚を身に付けさせるため、民間企業等への研修派遣について拡充を図るとともに、民間企業等の職員を本県へ受け入れることにより職員の意識改革と組織の活性化を図るため、民間企業等との相互交流を実施しています。

○「グループ診断制度」

グループの現状を点数化し、その結果を「見える化」することで、グループの現状を把握し、改善課題等をメンバーが共有することで、組織として力を発揮できる組織づくり、メンバーがより働きやすい職場環境づくりのための情報を提供する仕組み（制度）です。



○「部下からの評価」

人事評価制度を補完するシステムとして、管理職員のマネジメント能力のより一層の向上を図ることを目的に、課室長や担当課長を対象とした「部下からの評価」を、2008年度から実施しています。

○仕事と家庭生活の両立を支援する研修等の充実

仕事と家庭生活（育児・介護、地域の活動等）の両立についての理解を進め、また、男性職員の育児に係る休暇等の取得や育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するための研修等の充実を進めています。



○女性職員の多様な分野への積極的な登用



愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム（2020.12策定）

施策の柱

女性職員の活躍促進に向けた取組

マネジメント力、政策形成能力、意欲などに優れた女性職員をより多く育成し、管理職等へ積極的に登用するなどの取組を行う

仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組

妊娠中及び出産後の女性職員への配慮や
男性職員の育児休業促進、仕事と介護の両立支援等の取組を行う

働き方の見直しに向けた取組

時間外勤務の縮減、年次休暇等の取得促進や、テレワーク及び時差勤務など、多様で弾力的な働き方を推進する取組を行う

地域活動を通じた子育て支援等

職員へ子どもを対象としたイベント等への参加の呼びかけや、来庁者が利用しやすい施設の整備の検討等の取組を行う



○女性職員の多様な分野への積極的な登用

愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム

女性職員の活躍促進に向けた取組

採 用

愛知県で働くことの魅力を発信し、
愛知県職員を志望する女性を増やすような取組を進める

職 域 拡 大

これまで女性職員があまり配置されてこなかった職務、
ポストに広く配置するなど、さらなる職域の拡大を図る

キャリア支援

管理職員の意識を高めるとともに、育児休業等からの
スムーズな復帰とモチベーションの向上を図る

登 用

意欲と能力のある優秀な女性職員の管理職及び
課長補佐級班長への登用を積極的に進める



数値目標

2025年度まで

	目標値	2023年度実績
管理職に占める女性の割合	15%	14.83% (2024年4月現在)
課長補佐級班長に占める女性の割合	25%	27.13% (2024年4月現在)
男性職員の育児休業の取得率※1	1週間以上85%	82.0%
男性職員の育児に係る休暇等の取得率※2	100%	94.4%
女性職員の育児休業の取得率※1	100%	101.2%
職員1人当たりの時間外勤務時間数	2019年度実績から 毎年度減少	174.3時間
年次休暇の平均取得日数	14日	16.5日

※1:当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する新規取得者の割合

※2:子の出生前後8週間において5日以上、育児休業、特別休暇、年次休暇を取得

愛知県職員の採用について



愛知県人事委員会のWebページでは、愛知県職員採用情報として、「愛知県庁の紹介」「仕事を知る」「各種制度・待遇」「試験案内」などを掲載しています。

先輩職員のインタビューや説明会等の日程も掲載しています。

<https://www.pref.aichi.jp/jinji/syokuin/index.html>

ご清聴ありがとうございました。