

# 令和7年度研修計画

## 1 愛媛県人材育成方針の改定について

各年度における研修計画は、「愛媛県人材育成方針」（以下「人材育成方針」という。）を基に、毎年度策定しているところであるが、平成24年3月の同方針の改定から一定の期間が経過する今、行政課題は複雑化・多様化し、不安定な国際情勢ともあいまって、先行き不透明な時代を迎えており、未来を生きる若者やこれから生まれてくる子どもたちに、魅力あるふるさと愛媛をしっかりと引き継いでいくためには、全職員が、総合計画の目標達成に向け成果重視マネジメントの実践に努めるとともに、官民共創による課題解決意識を持ち、これまでの延長上ではない新たな取組みを進め、創造的かつ成果を重視した政策展開を図っていく必要がある。

そこで、人材育成、人材確保、職場環境の整備、デジタル人材の育成・確保について、全庁一体となって総合的に進めるため、令和6年度末に人材育成方針を「愛媛県人材育成・確保方針」（以下「人材育成・確保方針」という。）として改定することとしている。

## 2 基本的な考え方

令和6年度末に改定することとしている「人材育成・確保方針」の見直し方針等を踏まえ、愛媛県政に求められる職員像に対応し、困難な課題に、「スピード感」を持って、「前向き」に取り組む、限られた時間の中で、「成果を追求」する実践型職員の育成に努める。

### 【求められる職員像】

- (1) 高い使命感と倫理観・遵法精神、危機管理能力を具えた職員
- (2) 変動要因を踏まえ、県民目線に立って考え、自ら行動できる職員
- (3) 経営感覚を身につけた職員
- (4) 官民共創意識を持ち、創造的な政策を立案し実行できる職員
- (5) 仕事と家庭生活を両立しながら成果を追求できる職員
- (6) 5つの意識改革を実践する職員

研修所は、一定期間集中的に研修に専念することができる、人材育成の中核機関として、職員一人ひとりが「求められる職員像」を体現するために、伸ばすべき能力・知識を自ら把握し、意欲的に開発・向上に努められるよう、「人材育成・確保方針」を踏まえた計画的で効果的な研修課目を提供する。

### 3 重点を置く研修等

#### (1) 階層別研修の実施

採用時や昇任後など、決められた時期に受講する階層別研修については、それぞれの職位ごとに求められる基本的な能力や資質に関する課目はもとより、民間経営のノウハウ、仕事と家庭生活の両立支援など、県政を取り巻く時代の潮流の変化に対応した研修を、採用形態の多様化にも対応しながら効果的に実施する。

また、二重行政の解消や市町職員の人材育成支援の観点も踏まえ、市町との階層別研修の合同実施などに取り組む。

#### (2) ステージアップ研修の実施

ステージアップ研修は、採用時、主任級・係長級・主幹級昇任時を能力開発の節目とし、それぞれの間を3つのステージ(重点研修期間・専門性習得期間・総合力開発期間)として位置付け、次の職位で必要とされる能力開発の課目を自ら選択して受講する研修である。

時代の変化に応じた講座内容の見直しを行い、新しいアイデアや豊かな発想を涵養する能力の強化や、業務効率の更なる向上などの新たな視点も盛り込みながら、ビルドアンドスクラップにより、引き続き、研修メニューの拡充などに取り組む。

### 4 令和7年度の主な変更点

#### (1) 採用区分に応じた新規採用職員研修の実施 【階層別研修】

従来の新規採用職員研修においては、職員の採用区分(行政事務〔通常型、アピール型〕、民間企業等経験者など)に関わらず、同じカリキュラムを設定していたが、効果的・効率的に研修を実施するためには、採用区分ごとにきめ細かにカリキュラムを設定することが有効である。

このため、民間企業等経験者や公務員経験者採用の職員について、「仕事の進め方」や「接遇」の課目等を受講対象外とする一方で、本県組織における仕事の進め方や県内産業を知る課目を新設する。

なお、すべての採用区分共通のカリキュラムを設定し、原則宿泊の集合研修体制を維持することで、引き続き、同期職員間での連帯感醸成を図っていく。

#### (2) 官民共創で政策立案・実行できる人材育成に向けた研修の充実

##### 【階層別研修】

行政課題の複雑化・多様化に伴い、官民共創意識を強く持ち、行政だけ

ではなく民間企業も含めた様々な関係者が持つ多角的な視点や強みを活かして課題解決につなげることが重要であり、創造的な政策を立案し実行できる人材が求められている。

これまでも、階層別研修やステージアップ研修で、政策立案・課題解決に係る新たな視点を養ってきたところであるが、今後は、多様な主体と連携し、現場起点で創造的な政策を立案・実行できる人材を育成するため、官民共創の意識の醸成に資する研修の拡充を図る。

具体的には、新規採用職員研修では、民間企業での実務体験研修を、中堅職員研修では、従来行っている政策づくり研修において官民共創の視点を取り入れた研修を、新任係長級研修では、民間企業とのワークショップ等を通じた政策立案研修をそれぞれ実施し、研修内容の充実強化を図る。

### **(3) 全階層別研修におけるマネジメント研修及びキャリア研修の実施**

#### **【階層別研修】**

ワーク・ライフ・バランスの充実や職務を通じた成長を重視した職業選択など職員の意識や価値観が多様化している中、職員一人ひとりに対し、自らの役割を理解し、上司や他の職員と協力して業務を執行する意識が求められている。

これまで、マネジメント研修やキャリア研修については、特定の階層の職員を対象に実施してきたところであるが、世代間の相互理解の促進を図り、働き甲斐と働きやすさを両立できる職場環境を整備することで、職員の意欲向上、多様な人材の確保と定着につなげることを目的に、全ての階層別研修において、それぞれの立場に応じたマネジメント研修及びキャリア研修を実施する。

### **(4) デジタル化の促進**

#### **【階層別研修】**

デジタル技術を駆使した業務効率化、行政サービスの仕組みの再構築などDXへの取組みが急務の中、業務のデジタル化への対応を一層進めていく必要がある。

このため、新規採用職員研修においてシステム操作研修を行い、庶務事務、旅費システム、文書管理システム等の庁内システムの理解とデジタル化の一層の促進を図っていく。

また、研修の効率化と職員のデジタル化に関する更なる意識醸成を図るため、原則、パソコン利用による研修を実施する。