

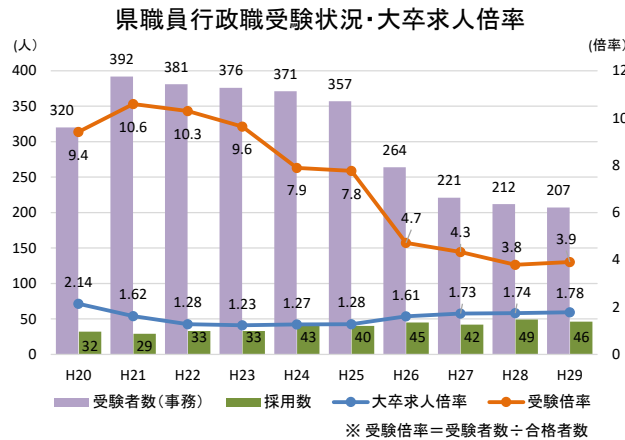
職員確保と人材育成の充実

現状 課題（他県事例）

○県内公務員の確保

<職員採用状況>

- ・ 求人倍率が上昇している一方、県職員採用の受験倍率は低下
- ・ 県に比べ、市町は必要人数確保がさらに困難



県内市町の平成30年4月1日職員採用実績 (人)

主な職種	県内市町			(参考) 県		
	募集数	採用数	充足率	募集数	採用数	充足率
事務	116	124	106.9%	46	46	100.0%
電気	3	2	66.7%	2	2	100.0%
土木	27	18	66.7%	4	2	50.0%
建築	5	3	60.0%	1	1	100.0%
薬剤師	8	6	75.0%	3	3	100.0%
保健師	15	13	86.7%	7	7	100.0%

※募集数が若干名の市町は除く

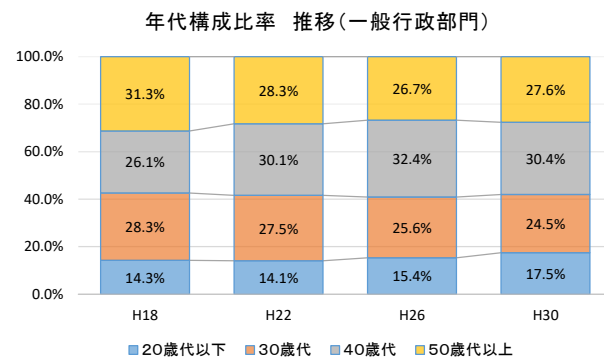
- ・ 県職員の30年4月採用の受験者数はピーク時(21年)と比べ半減。
- ・ 市町では募集人数を確保できない職種があり、職員確保について県と市町の連携・共働が必要

(他県例) ・ 土木技術職員の採用試験を市町と共同で実施

- ・ 技術職員(土木、保健師等)が不足している市町に対し、職員を派遣

<職員の年齢構成>

- ・ 30歳代の職員の割合が低下



年代別職員数推移および増減率(一般行政部門) (人)

	H18	H22	H26	H30	増減(H18→H30)	増減率
20歳代以下	457	413	428	487	30	6.6%
30歳代	908	808	713	681	▲227	▲25.0%
40歳代	835	884	902	846	11	1.3%
50歳代以上	1,003	830	744	769	▲234	▲23.3%
合計	3,203	2,935	2,787	2,783	▲420	▲13.1%

- ・ 30歳代の職員割合の低下など、職員の年齢構成が変化。今後も安定的な組織運営ができるよう中堅職員等の人材育成が必要

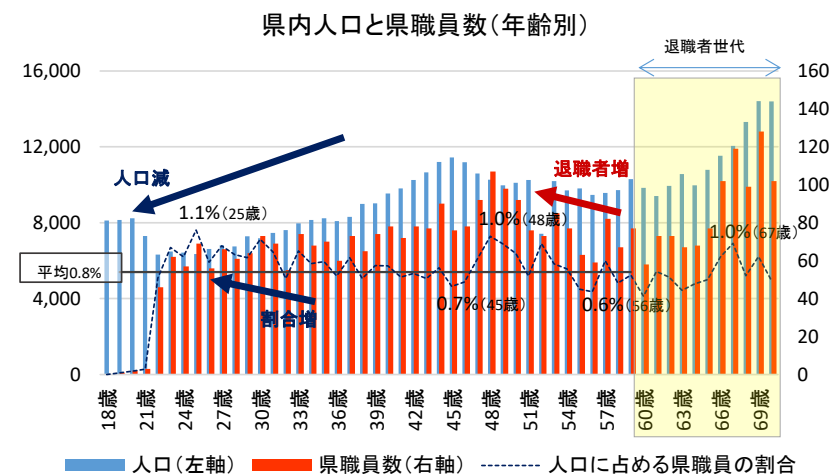
(他県例) ・ 中堅職員にグループのサブリーダーとしてのマネジメント経験を積ませ、次世代の管理監督職を計画的に育成

- ・ 若手職員に部下の指導やマネジメントを経験させるため、グループのサブリーダーの指名を30歳代にまで拡大

○人材確保と技術・知識の継承

<職員数(一般行政部門)>

- ・ 若者の人口減が進む中、増加する退職者に見合う採用確保が困難



- ・ 今後、退職者が増加するが、人口減少時代の中、官民間問わず人材不足が見込まれ、官民のバランスを考慮しながら、職員確保策の検討が必要

(他県例) ・ 定年延長を視野に入れた高齢層職員の職域の拡大

- ・ 職員採用試験の対象年齢の引き上げ等試験の実施方法の見直し

職員確保と人材育成の充実

現状

○グローバル化等に対応する多様な人材の育成

<県職員他機関への派遣状況>

- ・民間（特に海外）への派遣は少数

		H26	H27	H28	H29	H30
国内	国	4	5	2	4	6
	都道府県	3	1	1	1	1
	県内市町	21	22	26	26	23
	民間	3	4	3	2	2
	一般法人等	1	1	2	3	5
海外	民間	2	1	1	0	0
合計		34	34	35	36	37

これまでの海外派遣実績（海外事務所・民間企業派遣（海外駐在）を除く）

	米国大学院等	中国大学等	自治体国際化協会
時期	H4～H16	H6～H12	H5～H8、H24～H26
派遣者総数（うち退職者）	10人（4人）	6人（1人）	2人（0人）

<外国人の配置>

- ・国際交流員の配置（広報課（1人）、国際経済課（2人））

福井の魅力を、SNS等を活用し海外へ発信

〔フェイスブック、インスタグラムの開設・投稿〕
〔ユー・チューブ動画の配信〕

外国からの訪問客やイベント等における通訳、国際交流事業の企画

<職員研修の実施状況>

- ・階層別研修

新規採用職員（前期5日、中期2日、後期4日：計11日間）、採用3年目、ステージ1（30歳）、ステージ2（35歳）、新任主任等

H30から政策提案力向上（採用5年目）、グループリーダー育成（38歳）を追加

※新規採用職員を除き、研修日数は1～3日

- ・パワーアップ研修

政策提案力、説明力・折衝調整力、マネジメント力、女性職員の能力向上等、テーマごとの研修（1～2日）

- ・特別研修

異業種交流研修（県、市町、民間企業）

語学研修（英語、中国語）（9か月）※TOEIC 730点以上：96人

H30から民間の「課長塾」への派遣を追加

課題（他県事例）

- ・限られた職員数で県民サービスの維持、向上を図るには、職員一人ひとりの意識改革や能力開発が重要
- ・階層別研修や民間派遣など研修を充実させてきているが、多様な人材育成のため、更なる内容の充実や職員派遣先の拡充が必要
- ・国は、観光・産業分野に従事する自治体職員として外国人を受け入れやすくする新たな制度を検討しており、その対応が必要

（他県例）・職員の国際力や専門性の向上、組織的なネットワークの構築を図るため、国内外の人事交流を大幅に拡大（H30～：シンガポール国立大学など）

- ・民間企業や大学・海外の機関などとの交流を進め、県組織に新たな発想と活力を導入（H29～：ドイツ フラウンホーファー研究機構など）

- ・国際的な視野を持った職員を育成する派遣研修、民間企業や大学院への派遣（自治体国際化協会など）

他都道府県の海外機関への派遣例（H29）

	海外大学等
宮城県	中国 吉林省東北師範大学
埼玉県	ピッツバーグ大学行政大学院
新潟県	中国 黒竜江省
静岡県	韓国 延世大学語学堂 イースト・ウエスト・センター（ハワイ） スタンフォード大学特別研究員 中国 浙江省対外科学技術交流中心・衛生 計画生育委員会
和歌山県	オランダ ワーゲニンゲン大学
鳥取県	中国 吉林省東北師範大学

※その他：自治体国際化協会
日本貿易振興機構
国際協力機構
国際観光振興機構

人口100万人未満の県における
民間企業・海外機関との人材交流状況（H29）

	民間企業		海外機関
	派遣人数	受入人数	派遣人数
福井県	2	5	—
山梨県	5	1	—
和歌山県	5	3	4
鳥取県	2	3	4
島根県	—	—	—
徳島県	4	1	1
香川県	1	—	2
高知県	4	—	2
佐賀県	2	1	—
平均	3.1	2.3	2.6

（参考）

石川県	3	1	1
富山県	3	4	—