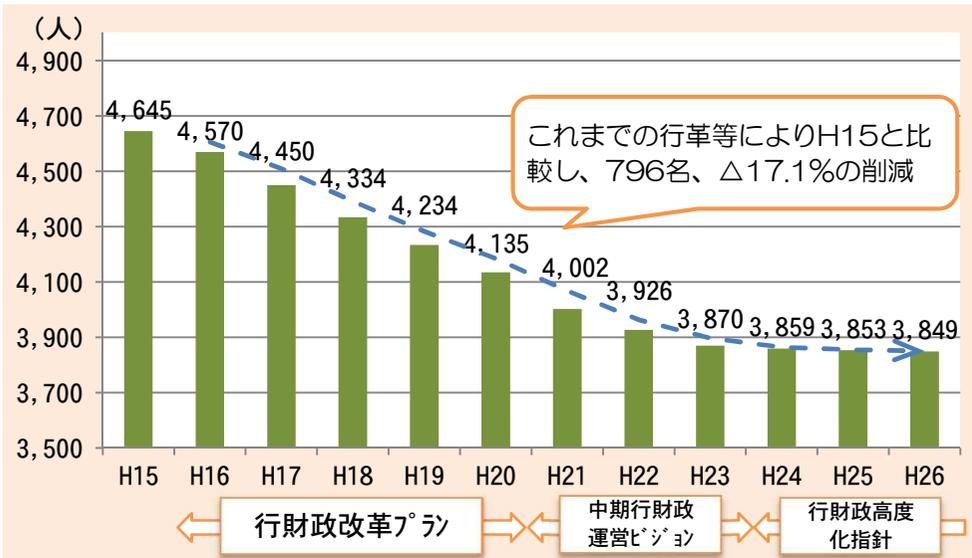
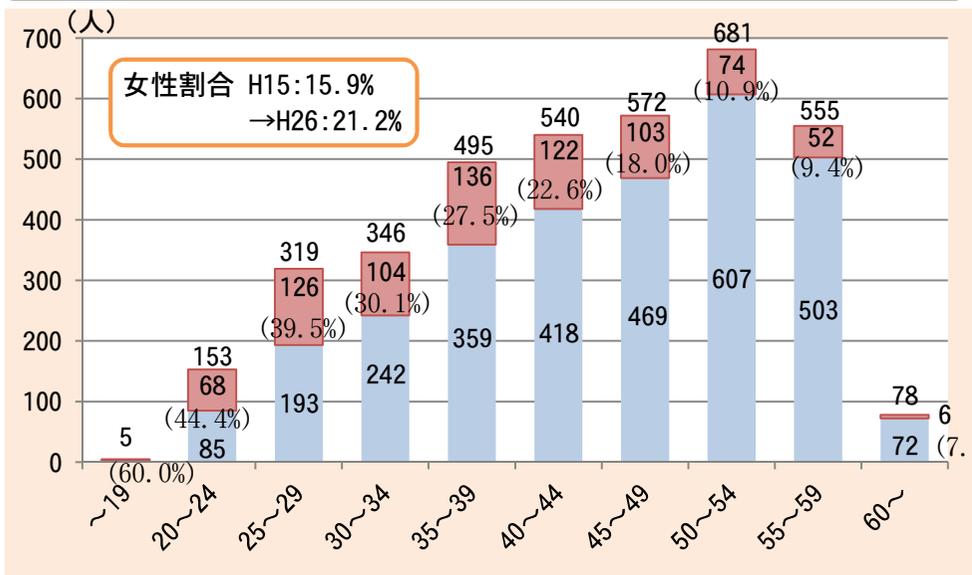


知事部局における職員構成等の状況

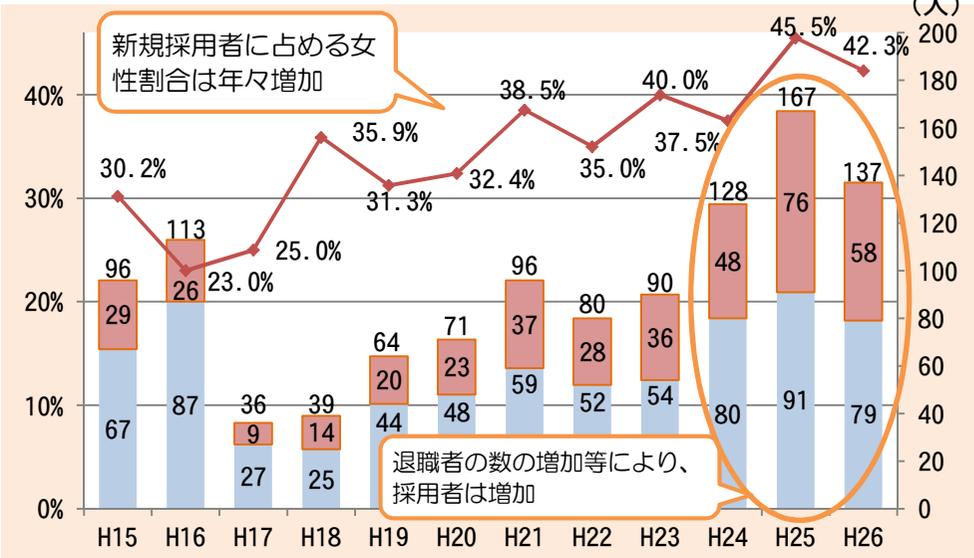
1. 職員定数削減の取組状況



2. 職員構成(男女別職員数・女性割合)(H26.4.1現在)



3. 新規採用職員数と女性割合の推移



4. 職種別の職員数状況(H26.4.1現在)

事務			
職種	人数	職種	人数
一般事務	1,759	児童自立支援専門員	16
心理判定員	24		

(注)その他、教員や消防職、保育士等あり

技術			
職種	人数	職種	人数
農業	326	薬剤師	62
土木 ※	310	建築	53
林業	194	職業訓練指導員	50
総合土木 ※	135	研究員	45
獣医師	113	化学	31
農業土木 ※	109	医師	27
保健師	90	船舶	24
畜産	80	栄養士	13
水産	75	臨床検査技師	13

(注)その他、電気や機械、診療放射線技師、作業療法士等あり
※17年度以降、土木と農業土木を合わせて総合土木として採用している。

技能労務職	
技能労務職	人数
技能労務職	220

大分県職員の人材育成について

現状と課題

- ① 県民ニーズの複雑化・高度化
 - ⇒ 専門知識を持った職員の採用・育成
 - ⇒ 県民中心の県政、行政のプロとしての意識づけ
- ② 職員定数の削減
 - ⇒ 公務能率の向上、メンタルヘルス対策
 - ⇒ 職員一人ひとりを組織として育成していく意識
- ③ 年齢構成の高年齢化
 - ⇒ 若手職員を責任あるポストへ早期配置
 - ⇒ 再任用職員の活用とモチベーション維持
- ④ 新採用職員、女性職員の増加
 - ⇒ 将来を見据え若手職員の意欲・能力を向上
 - ⇒ 積極的な女性職員の育成・登用
- ⑤ フラット化した組織への対応
 - ⇒ 人材育成に資する組織づくり
 - ⇒ 班をマネジメントするポストの負担軽減
- ⑥ 市町村との連携強化の要請
 - ⇒ 県と市町村の連携による人材育成・活用

解決への取り組みの方向性

【大分県人材育成方針の改定（平成25年度）】

- 人材像 『自ら考え自ら行動する職員』
- 組織風土 『人を育て人を活かす組織』

◇方向性

「政策県庁の実現」とそれを支える職員個々の能力・価値を高めるため、より中長期的な展望に立った職員の一層の専門性の向上



将来を見据えた主体的・自発的な能力開発を促進するための仕組み

- ・ 自身の能力・知識等についての現状を認識し、到達目標としてのキャリア（目指す職員像）を描くこと（キャリアプラン）
- ・ 職員の意向を踏まえた所属長との定期的なコミュニケーションを通じたキャリア形成（職員と組織の相互理解の深化）

具体的な取り組み ～今まで以上にやる気を引き出す人材育成策～

《キャリア開発プログラムの導入》

- 職員がキャリア形成意識を持ち、自らの能力開発に取り組み、組織としてその能力を発揮させ活かしていく仕組みづくり
 - 職員は自身の理想とするキャリアの実現に向け行動組織は職員のキャリア形成に向けた行動を支援（ジョブローテーション、部局別人材育成計画 庁内公募制度、エキスパート職員の養成 等）
- ⇒ キャリアプランを活かした人材活用が効果的に行えるか

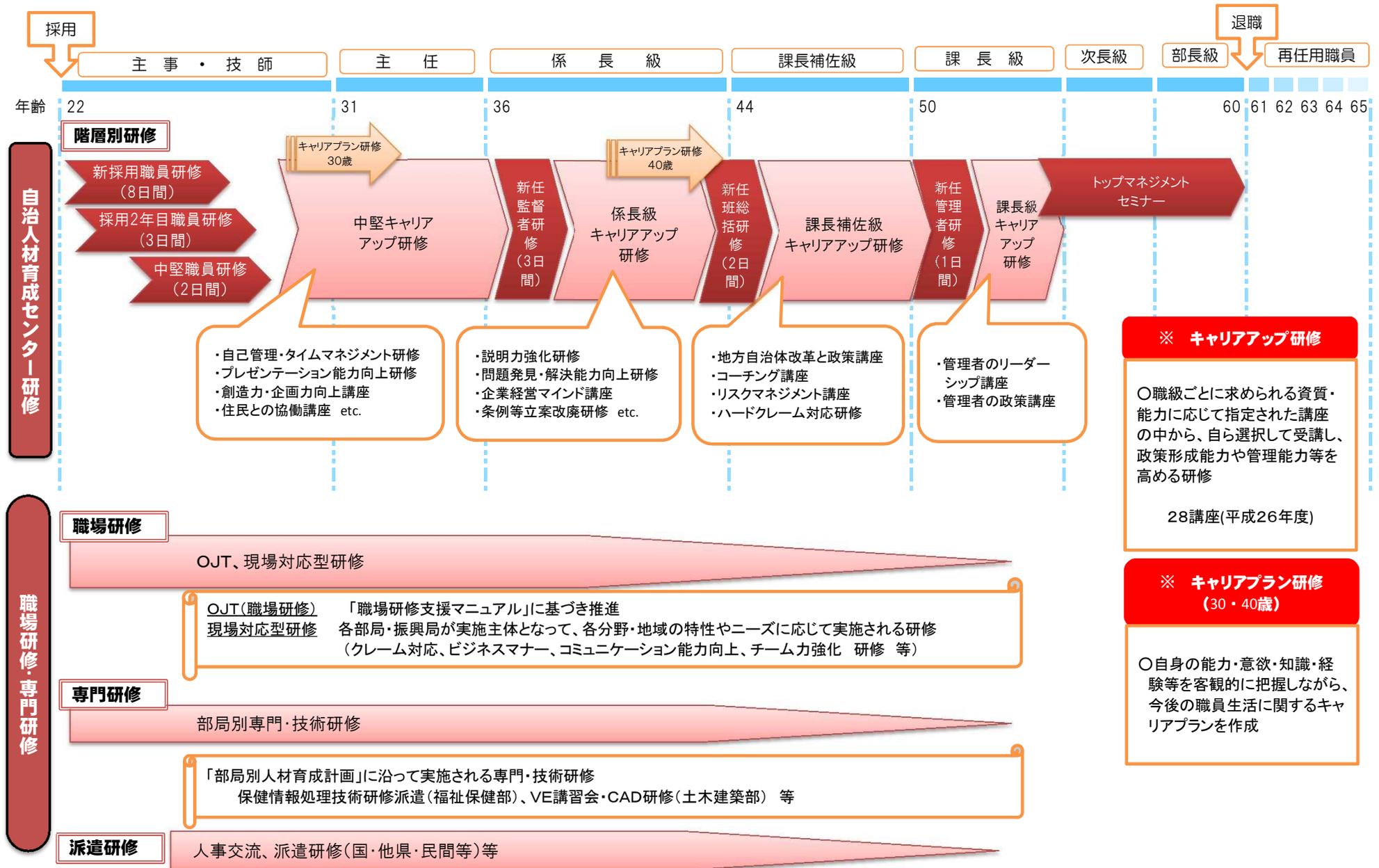
《女性職員の育成》

- 企画・事業、予算・人事部門への女性職員の配置
 - 安心して働くことのできる職場環境の整備（専門職産育休サポーター制度、育休中の職員への研修受講機会の提供）
 - 職員の意識改革（メンター制度、交流セミナーの開催）
- ⇒ キャリア形成をイメージさせ、意識改革・自己啓発にいかにつなげるか

《職員研修の充実》

- 自治人材育成センター研修（市町村との一元化）
 - 職場研修
 - 部局別専門・技術研修
 - 派遣研修
- ⇒ 主体的・自発的な行動をいかに促すか

大分県職員 職員研修体系図



教職員の人材育成について

教育改革のめざすところ（子どもの夢をはぐくむ教育県大分の創造）

☆20年の贈収賄事件 …○教員採用・管理職任用・人事異動をめぐって発生、信頼の失墜
 ～「すべての教育関係者に忍せにできない課題を突きつけられた」～
 ☆信頼回復の取り組み…○教育改革の推進
 (1) 教育行政システムの改革(再発防止策の実施)
 (2) 子どもの挑戦や自己実現を支える学校教育の推進(学力・体力向上の取り組み)とそのための環境整備

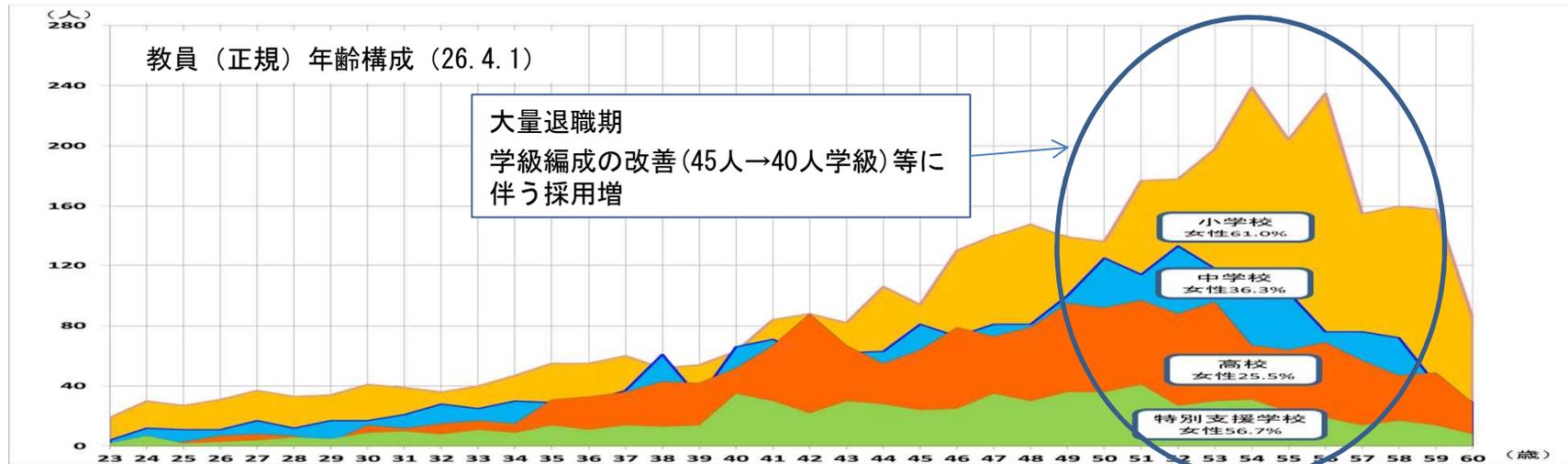
	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
教育行政システムの改革	【再発防止策の実施】 ○県教委組織の改正(権限と責任の明確化) 審議監制度の廃止、教育人事課の創設 ◎教員採用試験の徹底した見直し ◎教頭・校長採用試験の徹底した見直し ○指導主事試験の廃止や事務職員等の各種試験の見直し ◎新たな人事評価制度の導入と各種試験への全面活用 ○人事管理システムの導入 ◎学校支援センターの設置 ◎人事の主体性確保の徹底 ○指導の不適切な教員の支援システムの見直し			○改革の徹底と深化 ◎職員団体との関係の更なる適正化 交渉の見直し(法令遵守の徹底) 在籍専従の見直しなど			
				◎管理職試験の資格化 【学校の組織的課題解決力の向上について(提言)】 ↓ 【新しい学校マネジメントの導入】 ☆学校教育目標等の具体化・重点化 ◎学校管理規則改正 運営委員会制度の導入と職員会議の位置づけの明確化など 主任制度の確立と職員団体への通知 ◎学校評価制度の全面改定 ◎目標管理制度の全面改定 ◎職員研修、教育事務所の支援体制の見直し ↓ 【芯の通った学校組織推進プラン】 ◎学力向上アクションプランの推進 ◎体力向上アクションプランの推進 ◎組織力向上プランの推進…主幹教諭、指導教諭の活用など ※学校教育目標等の具体化とマネジメントツールの活用 (重点目標→達成指標→重点的取組→取組指標の検証) ※教職員評価システム・学校評価制度の活用			
学力・体力向上施策実施と環境整備	【学力・体力向上の取り組み】⇒「点から面へ」「徹底」 ◎学力向上対策事業 1時間完結型授業の徹底・板書の構造化 基礎基本の定着状況調査 学力向上支援員制度の導入と組織的支援体制の整備など ◎学力向上ステップアップ事業 ◎体力パワーアップ・向上事業 体育専科教員制度の導入など 【新しい価値の発見】 ◎民間人校長の配置 ◎新しい職の導入 ～副校長、主幹教諭、指導教諭～ ◎コミュニティスクール			教職員の 人材育成方針 (H23.10)			
				【人材育成と学校長のリーダーシップ】 ◎広域人事の推進～人材育成・全県的な教育水準の維持向上・意識改革 ・「新採用からおおむね10年以内に3つ以上の人事地域を勤務…」など ◎人事異動の全面的見直し…「希望の尊重→求められる人材へ」 ・「人事計画」の廃止と「適材適所の人事」の推進～年数・希望にとらわれない人事 ・人事評価結果の研修・人事異動への全面活用 ・「勤務拠点(出身地)」の廃止など教職員人事についての考え方を全面改定 ◎研修の見直し(初任研の拡大～1年から3年へ拡大 など)			

☆校長・副校長・教頭先生へ ⇒ リーダーシップ発揮のためのツールの提供と環境整備

公立学校教職員の人材育成

- ◆教育委員会では平成20年の不祥事以来、権限と責任が明確で透明性の高い教育行政システムを確立するため、各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする教育行政の改善策を実施してきた。
- ◆県民の教育への信頼回復を確かなものにするため、教職員の一層の資質能力の向上と意識改革が不可欠である。

現状と課題



①教育への信頼回復

→子どもたちの学力・体力の向上等教育の現場で成果をあげ、県民の期待に応えることが必要

②多様化する教育課題への対応

→多様化する課題を克服するため、教職員一人ひとりの高い指導力、対応力とともに学校の組織的課題解決力が必要

③大量退職時代への対応

→量、質の両面から教育課題に対応できる人材を確保するとともに、ベテラン教職員の持つ教育指導に関するノウハウの継承等若い教職員の計画的な育成が必要

④ライフステージを通じた人材の育成

→教職員のライフステージ全般を通じた総合的かつ体系的な育成策が必要

- ・働きやすい職場環境の整備や心身ともに健康の維持が必要

〈23年10月策定 大分県公立学校教職員の人材育成方針より〉

【年齢構成の是正に向けて】

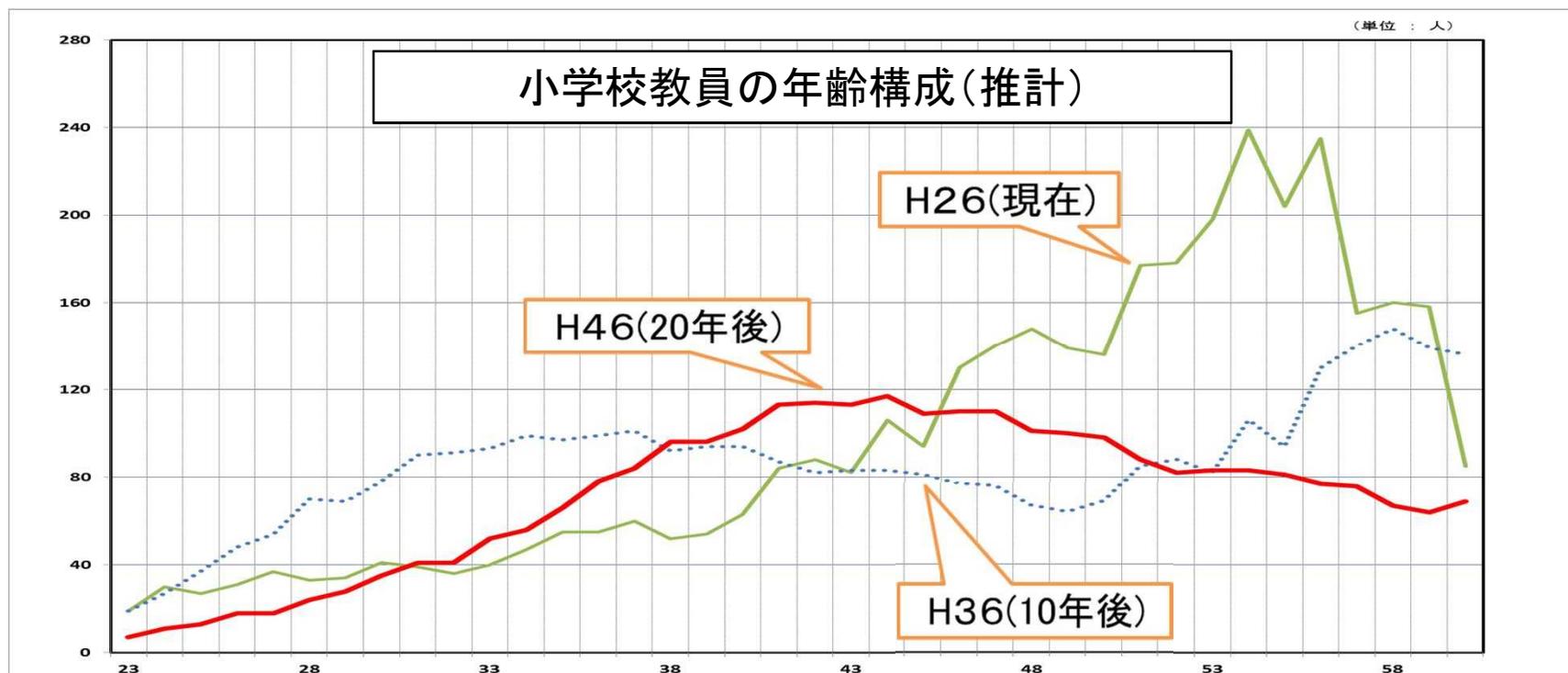
- ・現在大量退職のピークを迎えており、単年度の退職者数に応じた新規採用では年齢構成の是正が難しい。そのため、中長期的に退職者数、児童生徒数及び教員定数等を勘案し、計画的に新規採用している。
→20年後(平成46年)頃には、教員の年齢構成の平準化を見込む

【計画的な採用に伴う財源確保について】

- ・年齢構成の是正のためには、年度によって一定数の前倒し採用が必要であり、増員分は加配定数を充てることになる。
そのため、安定的な財源確保を行うためにも、国に対して単年度毎の加配定数の増員ではなく、法改正による基礎定数の改善を引き続き要望していく。

※都道府県の教職員定数＝基礎定数＋加配定数

加配定数とは、習熟度別指導のための少人数指導の実施、いじめや不登校等への対応など、学校が個々に抱える課題解決のために学級担任等の基本的な教職員定数(基礎定数)とは別に毎年度予算の範囲内で特例的に措置しているもの。



取組の方向性

【大分県が求める教職員像】

1. 専門的知識を持ち、実践的指導力のある人
2. 使命感にあふれ、高い倫理観と豊かな人間性を持つ人
3. 柔軟性と想像力を備え、未知の課題に立ち向かう人
4. 学校組織の一員として考え行動する人

具体的な取組

(1) 人材の確保

項目	取組内容
①教員志望者の確保	教員志望者への情報提供・支援
②教員採用選考試験の見直し	大量退職への対応 試験制度の見直し
③多様な人材の確保	民間人校長・教諭の採用と活用

(3) 人材の登用・活用

項目	取組内容
①職能に応じた適材の任用	管理職、指導主事の任用 管理主事の活用
②新しい職の活用	副校長、主幹教諭、指導教諭の活用
③主任制度の構築	芯の通った学校組織の構築

(2) 人材の育成

項目	取組内容
①大分県が求める教員の育成	県内大学等の教員養成機関連携 市町村教育委員会との連携
②自己啓発の促進・支援	土曜セミナー等研修機会の提供 インターネット活用による研修資料提供
③職務を通じた能力開発	校内研究(研修)の充実 ベテラン教員のノウハウ継承の支援
④教職員研修の充実	ライフステージに応じた研修や管理職研修、主任研修等の充実
⑤人事異動を通じた育成	人事評価結果の活用 広域異動の推進
⑥教職員評価システムによる育成	目標管理による育成
⑦勤務状況に応じた指導と支援	特別支援プログラム等の活用
⑧職務に応じた処遇	給与上の処遇の検討

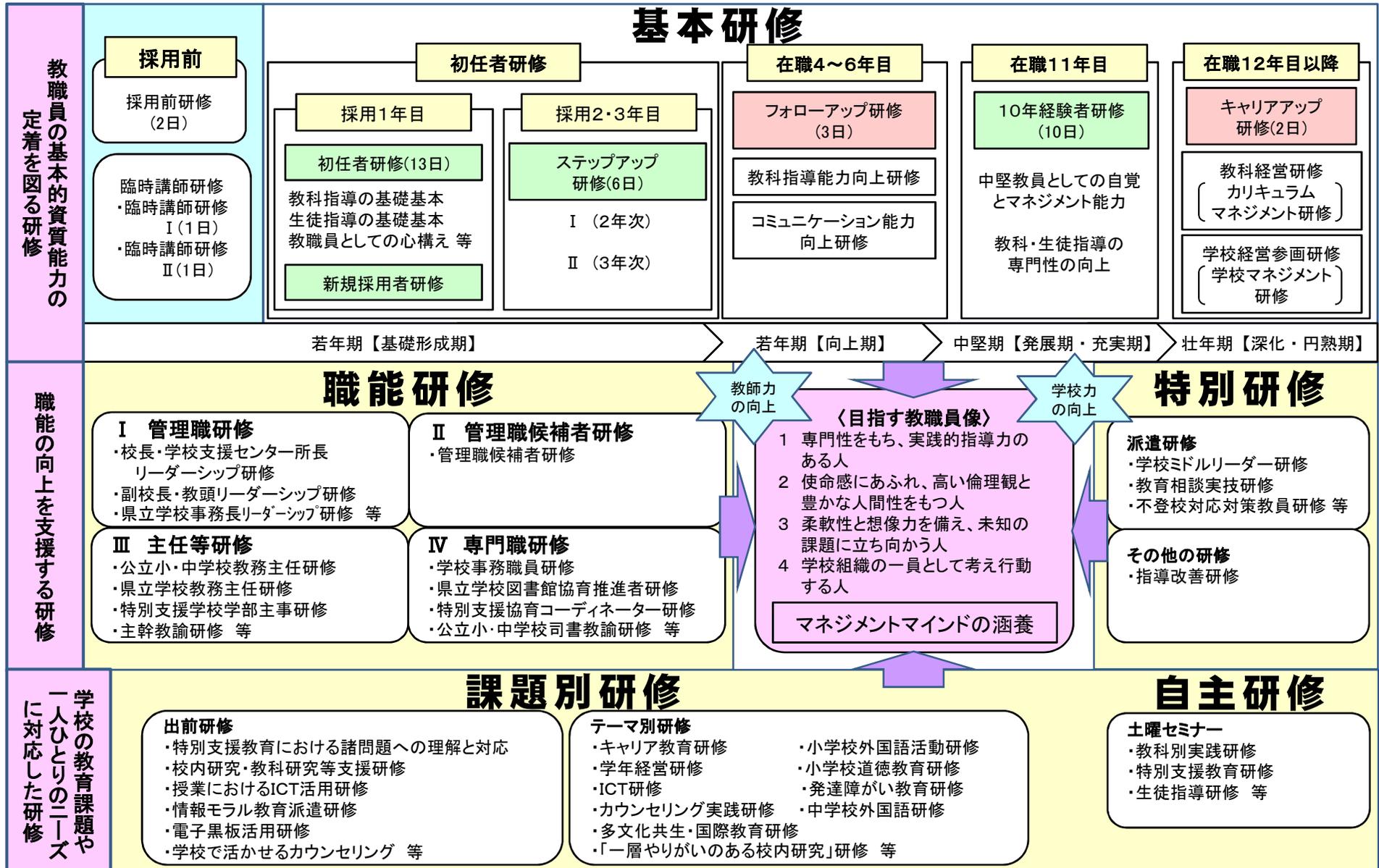
(4) 人材育成のための支援

項目	取組内容
①教職員が教育活動に専念できる環境整備	学校現場の負担軽減PTの活用 学校問題解決支援チームの設置
②健康管理	メンタルヘルス対策 定期健診による健康管理の充実
③ワーク・ライフ・バランスの推進	年休取得促進 育児関係休暇等取得促進

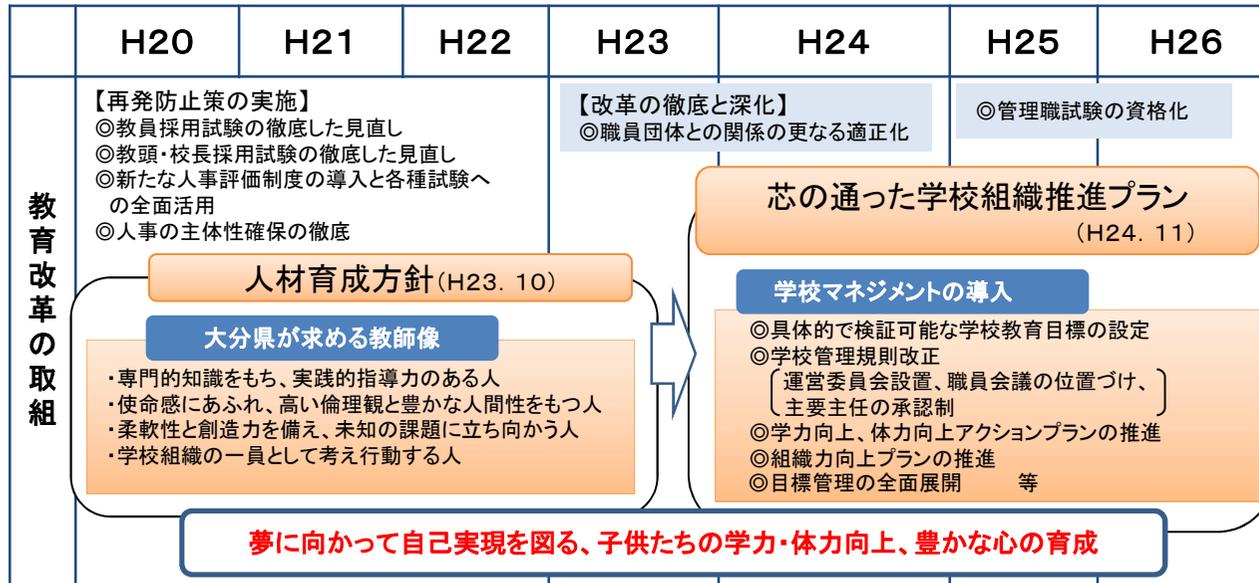
平成26年度 教職員研修の概要

【研修の理念】

高い専門性と豊かな人間性を持ち、大分県の教育課題解決を担う優れた人材を育成することで、子どもたちが生き生きと充実した学習活動を展開し、県民に信頼される学校づくりを行うことができるよう、教師力・学校力を向上させる。



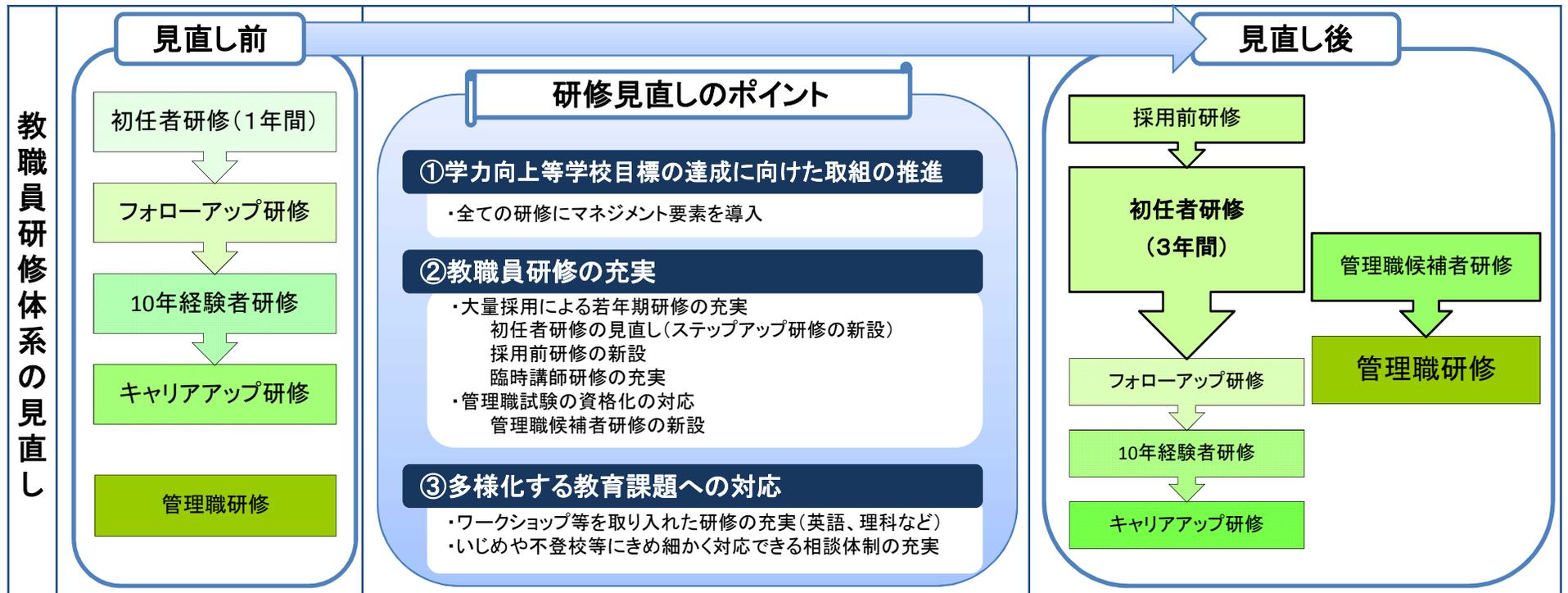
教職員研修体系の見直し



大規模改修工事後の教育センター(H27. 3)

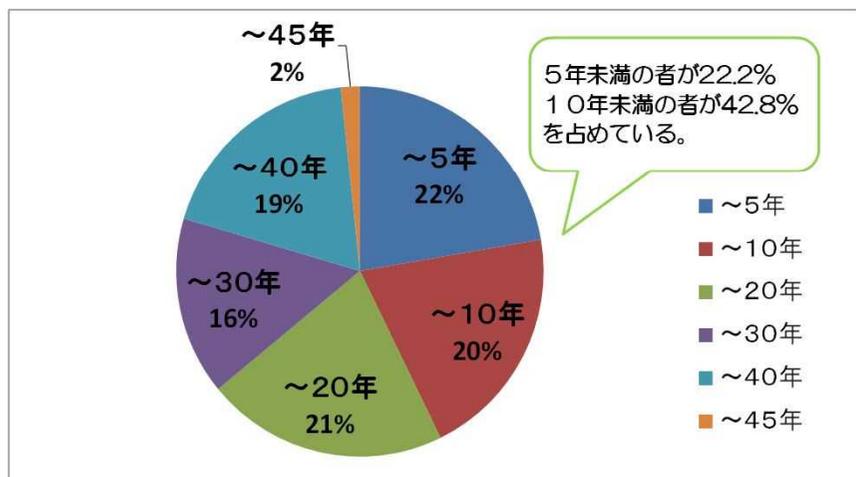


- ・グループ討議等を取り入れた研修が可能な中規模研修室の充実
- ・小学校理科実験研修に対応可能な総合理科実験室の新設
- ・いじめや不登校等にきめ細かく対応できる教育相談室の充実

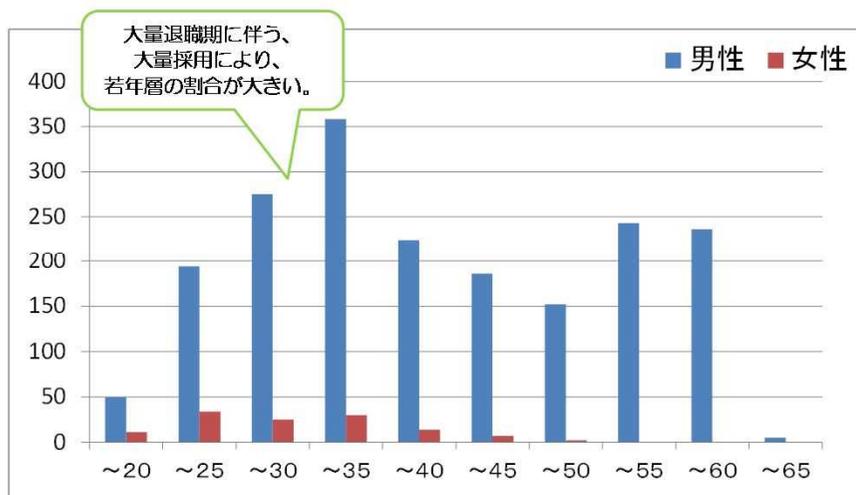


大分県警察官の現状について

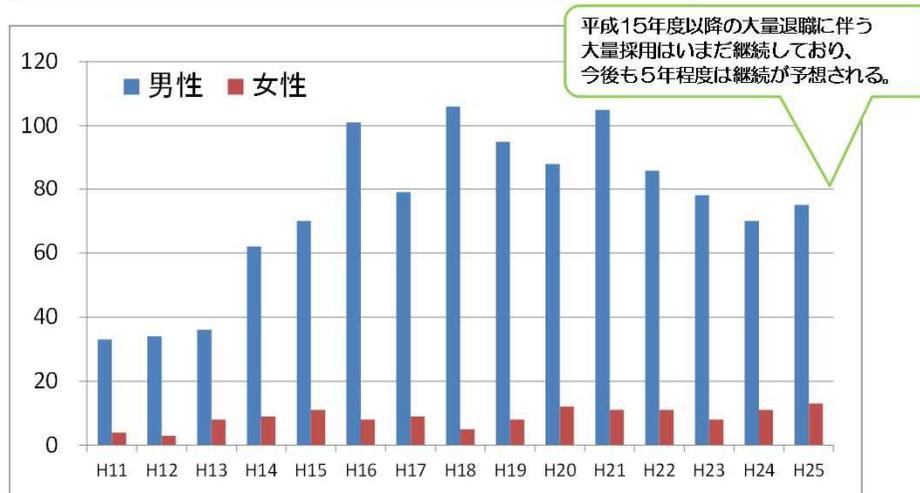
1 警察官の勤務年数割合



2 警察官の年齢構成



3 警察官の採用状況



4 現状と課題

- ◇ 各種事象の複雑化、高度化、匿名化等に的確に対応していくため、専門的な教養が必要（特殊詐欺、ストーカー・DV、サイバー犯罪等）
- ◇ 平成15年度以降の大量退職・大量採用により、
 - ・ 勤続10年未満の者が42.8%
 - ・ 30歳未満の者が26.4%
 と若手警察官の構成率が高くなっていることから、早期育成が必要
- ◇ 女性警察官については、平成4年度以降採用を行っており、現在、全警察官の約6.0%を占めている。今後、
 - ・ 平成34年度までに全警察官のおおむね10%となるように計画的に採用・登用の拡大を推進中
 女性警察官の幹部については、警部2名、警部補10名

大分県警察官の人材育成について

大分県警察官育成の重点

◇若手警察官の早期育成

◇女性警察官の現場執行力の強化

◇幹部の資質向上

具体的な取り組み

○ 警察学校における教養訓練

- ◇ 採用時 ～ 職責を自覚し、使命感を培うとともに、基礎的な知識・技能の修得
 - ※ 採用時教養期間中、県警察学校において実施する初任教養
- ◇ 昇任時 ～ 巡査部長・警部補→管区警察学校(福岡)、警部・所属長任用前→警察大学校(東京)
- ◇ 専門分野 ～ 特定の業務の分野に関する高度な専門的知識・技能の修得
 - ※ サイバー犯罪捜査、DV・ストーカー対策 etc.
 - ※ レベルに応じ、県警察学校、管区警察学校、警察大学校において教養



※ 条件付採用期間中の職員の免職規程を整備

○ 警察署等における教養訓練

- ◇ 本部主催による専門的分野に関する集合研修
- ◇ 警察署における研修会や個別指導
 - ・ 職務執行能力向上のため、研修会や個別指導
 - ・ ベテラン職員やOBによる専門的知識・技能の伝承
- ◇ 部外有識者による講義
 - ・ 講師～市町村長、弁護士、大学教授、医師…
 - ・ 内容～マネージメント、メンタル、市民応接…

○ 術科訓練の充実強化

- ◇ 警察術科の推進
 - ・ 柔道、剣道、逮捕術、拳銃の警察術科訓練
- ◇ 実践的な訓練の推進
 - ・ 実際の現場を想定した対処訓練
 - ・ 映像射撃シミュレーターによる拳銃訓練
- ◇ 女性警察官の執行力強化
 - ・ 女性警察官を対象とした術科集中訓練



○ その他

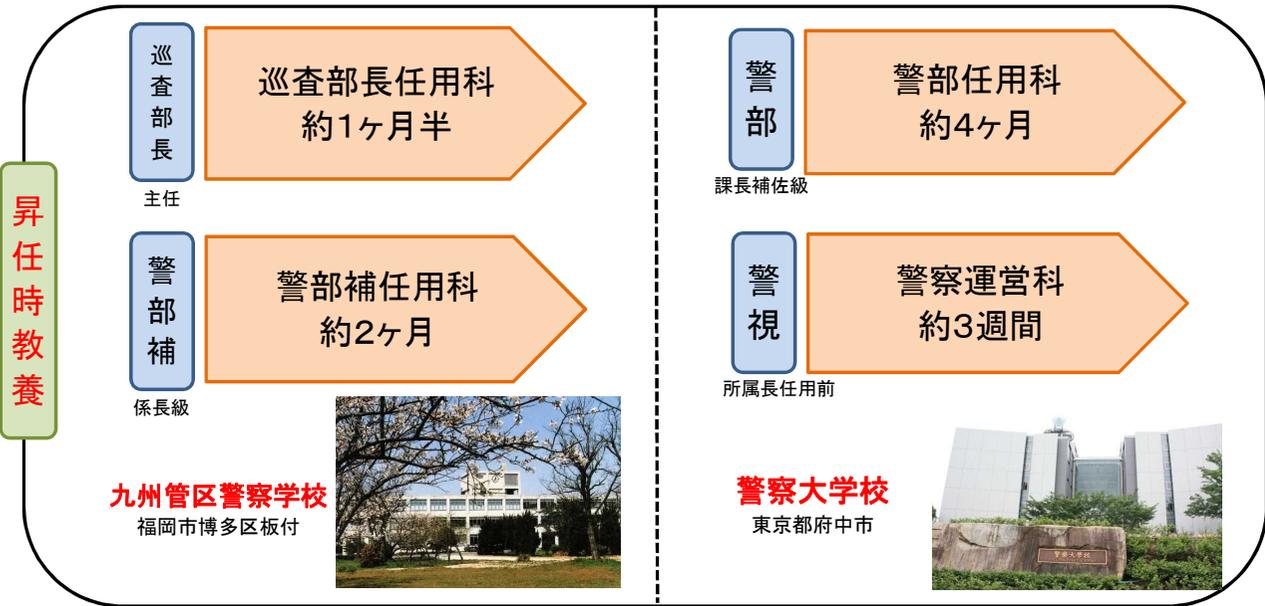
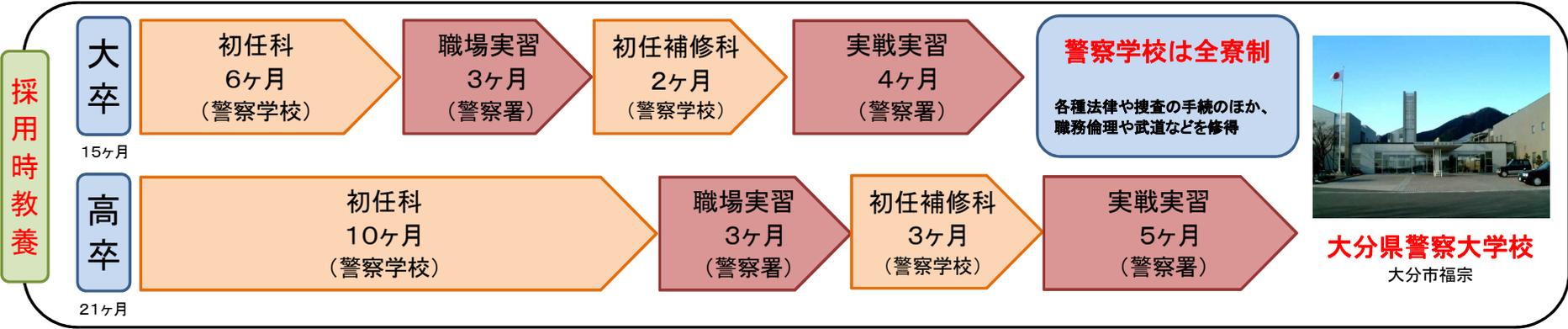
◇ 技能指導官の運用
(職務質問、鑑識)

◇ 作り手ではなく、職員の立場
に立ったマニュアルの整備

◇ 職員からの相談体制の整備

etc.

大分県警察官の教養体系



警察官の昇任制度

警視正	本部の部長、大規模警察署長	選考
警視	本部の課長、警察署長	選考
警部	本部の課長補佐、警察署の課長	試験
警部補	本部・警察署の係長	試験
巡査部長	本部・警察署の主任	試験
巡査	本部・警察署の係員	

↑ 昇任

専門教養

各種事象の複雑化、高度化、匿名化に対し、的確に対応するための専門知識や技能を修得するための専科教養(概ね1~2週間程度入校)を実施
サイバー犯罪捜査、ストーカー・DVへの対応、特殊詐欺捜査 etc. 教養内容や入校者のレベルに応じて、県警察学校、管区警察学校、警察大学校で実施