事例No.	3219
公表年度	R6
団体の属性	都道府県
団体名	静岡県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・専門人材の確保 ・ICT

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

静岡県における人材確保の取組

出典

地方公務員月報2024年5月号（グラビア）

人材確保に向けた取組

静岡県における人材確保の取組

静岡県経営管理部人事課

1　はじめに

多様で有為な人材を確保し、より良い県民サービスを提供していくため、本県では、採用試験制度の改善や戦略的な広報活動などにより、採用試験における応募者数の増加や専門人材の確保・育成に努めています。

2　採用試験の応募者確保対策

（1）採用試験制度の改善

本県では、近年、事務職・技術職を問わず、採用試験の受験者数が全体的に減少傾向となり、人材確保が困難な状況にあります。そのため、多様な方法による職員の確保が必要となっています。

このような状況から、令和五年度からは、民間企業との併願者の確保を目的として、一部の技術職について、六月に実施している定期の採用試験に加え、四月に実施する早期試験を導入し、応募者数の拡大を図りました。（令和五年度は、「土木」、「薬剤師」、「建築」の三職種で実施。令和六年度から「農業土木」を追加。）

また、近年、応募者数が採用予定者数を下回っていた獣医師の採用については、人事委員会による競争試験から任命権者による選考試験に移行したことにより、従来の試験日程、試験回数、試験科目にとらわれず柔軟な試験の実施が可能となり、受験しやすい環境を整備することができました。

さらに、結婚・出産・介護・転職などの事情により一度静岡県を退職された方を再度、県職員に採用するキャリアリターン採用試験制度を新たに導入し、即戦力となる人材の確保につなげました。

その他、令和六年度からは専門・技術職における従来の教養試験を、論理的思考力、理解力、判断力など知能的側面を重視した「基礎能力試験」に変更して、受験しやすい試験内容とする予定です。（従来の専門試験は継続するこ



とで、専門性の水準を担保。）

（2）戦略的な広報

採用試験の応募者確保には、静岡県職員として働くことの魅力をいかに発信するかが重要になります。

本県では、各大学での説明会・合同企業説明会への参加、ホームページ・ＳＮＳを活用した情報発信のほか、インターンシップや現場見学会の実施による職員との対話機会の確保を重視した広報活動を実施しています。

令和五年度からは、通常のインターンシップに加え、「１ＤＡＹインターンシップ」を新たに実施しました。これまでのインターンシップは、大学生等を対象として概ね一週間程度の期間で実施してきましたが（二〇〇名程度受入れ）、例年、受入れができない参加希望学生が多数発生する状況にありました。そのため、通常のインターンシップの申込みから漏れてしまった学生を対象とした「１ＤＡＹインターンシップ」を開催し、県の業務内容の紹介や、先輩職員を交えたグループワークなどを実施しました。

また、令和五年度は、一六の専門・技術職において、現場見学ツアーを実施しました。参加者は、若手職員を中心とした職員の案内で、工事中の現場や施設等を見学しました。これらの活動を通して、本県における業務の魅力や雰囲気・やりがいを発信するとともに参加者にとっても、県政に対する理解を深めていただく機会となりました。

また、令和五年一二月下旬から翌年一月上旬にかけて、ＪＲ東海道本線の一部車両の中吊り広告と壁面広告をジャックし、「仕事もプライベートも充実している」若手職員の姿をポスターにして掲出しました。本県職員として働くことのイメージアップと就職の選択肢としての静岡県の認知度の向上を図りました。

３　専門人材の確保・育成

近年、高度化・多様化する行政課題に的確に対応するため、専門人材の確保・育成が課題となっていることから、本県で



は、即戦力となる外部人材の確保に向けた取組を進めています。

令和五年度からソフトバンク株式会社との職員の相互交流を開始し、本県職員のデジタルリテラシーの向上を図るとともに、デジタル技術を活用した地域の活性化や県民サービスの向上を目指しています。

また、民間企業において、スマートワーク（新たな働き方）の導入や各種システムの開発などの業務改善に向けたＩＣＴ環境の設計・構築の経験を持つ人材を任期付職員として採用しました。この職員は、県庁内のスマートワーク推進に向けた業務を担当しています。

さらに、コロナ後のインバウンド需要を本県に取り込むため、効果的な誘客促進策の実施が急務であったことから、令和三年度からＡＮＡグループの社員を受け入れ、魅力的な観光コンテンツの発信方法や旅行商品企画のノウハウなどを本県施策に活用しています。

なお、今後の取組として、県内におけるスタートアップの創出・成長支援のため、民間企業等でのスタートアップ支援等の実務経験がある人材の採用を予定しています。

4　今後の展望

厳しい行財政環境が続く中で、全体最適という視点で現場に立脚した施策の着実な推進を図っていくためには、適切な行政運営を行うための人材が重要です。

このため、本県では、引き続き、採用試験の改善、戦略的な広報の実施や、専門人材の確保により、高度化・多様化する行政課題に的確に対応できる様々な能力、知識、技術を持つ人材の確保・育成に努めていきます。

