

## 青森県人材育成方針（H27.3）

1. コストとスピードを重視し、県民の満足度を第一に考えて行政運営に取り組む職員
2. 常に改革・改善に向けて積極的にチャレンジし、自ら成長を続ける職員
3. 高い倫理観・使命感を持ち、熱い心で青森の未来を創造していく職員

「採用」と「育成」のバランスが重要

# 県土整備部「人財環境・継続教育プログラム」(平成27年5月)

## 地域と一体となった「人財環境」の醸成（※理工系人財の育成）

### 視点1：リクルート・広報手法の見直し

#### 「発信する」情報から「届ける」情報へ

- 県土整備部キャリアNAVIの開設（H28.2～）
- 各大学就職支援サイトとの情報連携
- エントリー方式採用による登録者に対する確実な情報提供  
※LINE等を活用したSNS時代への対応
- 女性専用企画の立案及びP R（女性セミナー、理工系女子トークなど）

### 視点2：キャリア教育支援

#### 地域と一体となった「人財」環境の醸成

- 小中高生対象  
現「出前トーク」メニューの見直し
- 大学生対象  
インターンシップカリキュラムの見直し
  - ①公募型への見直し（H27～実施済）
    - ・学年、学部・学科フリー
    - ・受入人数の安定化（一括受入など）
  - ②H28～（検討中のもの）
    - ・募集開始時期の前倒し（3月～）
    - ・高校・高専生対応
    - ・社会人枠対応
    - ・女性受験者への対応
    - ・研修期間・カリキュラムの選択制
- 大学、高校等におけるキャリアマッチングセミナーの開催など

### 視点3：採用試験制度の再検証

#### 受験機会の拡大など学生目線での再検証

- 受験生数及び熱意のある人財の確保
  - ・従来以上に企業の学生接触時期が早まった  
→選考開始期の前倒し
  - ・筆記試験への負担を感じている学生が多い
  - ・修士・博士課程への優遇措置がない
  - ・「AO選抜」、「推薦選抜」等を含めた受験機会の拡大検討の必要性など
- 面接重視等の試験制度が十分に知られていない

### 視点4：研修プログラム及び職場環境の再検証

#### WGによる研修プログラム及び職場環境の再検証

- 基礎技術力の習得期間（採用～5年目まで）の研修プログラム充実化
- 非土木系学科出身者への対応
- 職員の資格取得への支援
- 女性技術者キャリアUPプログラム
- 女性技術者の職場環境改善
- 再任用希望職員への研修プログラム
- 研修アウトソーシングの検討など

採用から定年まで一貫した  
継続教育プログラム（CPD）