

第1部 基本的な人材開発方針

1 策定の趣旨

少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展など、埼玉県を取り巻く状況は大きく変化しています。

複雑・多様化する行政課題に、迅速かつ的確に対応するためには、限られた人材の育成・確保にこれまで以上に取組み、職員一人ひとりの能力を最大限活用していくことが重要です。

そのためにも職員自ら働く場所や時間を柔軟に選択しながら、組織目標に応じて成果を出すことを可能とする職場づくりを推進していくことも必要です。

今後、DX^{*1}が進展し、デジタルで効率化するタスクと人が担うべきタスクに業務が仕分けられれば、生産性が向上するほか、業務効率化で生まれた時間について、職務に必要な知識・技術等を習得するアップスキリング^{*2}等や、より創造的な業務の遂行などに振り向けることが可能となります。

職員には、このような働き方の変化等に柔軟に対応し、受け身ではなく主体的に自らの能力を高め、誰もが安心していきいきと活躍できる「日本一暮らしやすい埼玉」の実現を目指していくことが求められているのです。

この「彩の国人材開発ビジョン」は、埼玉県が目指す将来像である「日本一暮らしやすい埼玉」実現の担い手となる職員の人材育成・確保、職場環境整備を進めるに当たっての基本方針となるものです。

* 1 DX (デジタルトランスフォーメーション)
進化したデジタル技術を浸透させることで人々の生活をより良いものへ変革すること

* 2 アップスキリング (スキルアップ)【総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」より】
現在求められている役割の中で職員が知識・技能を向上すること