

第2部 人材開発の戦略的取組

第1部 基本的な人材開発方針に基づく具体的な取組を定めるものです。

1 取組期間

令和3年度～令和5年度

2 人材開発の基本的方向

「埼玉県の求める県職員像」を実現するため、①**社会人基礎力の育成** ②**専門分野で課題解決を図れる人材の育成** に重点をおきながら、人材育成の要素である「職場における能力開発」「研修所研修や派遣研修等での能力開発」「能力開発型の人事管理」「自己啓発の促進」を柱とします。加えて、職員誰もがやりがいを持ち、能力を発揮できる職場づくりを進めることを重視し、取組を行っていきます。

また、今後も高齢層の職員が大量に退職することが見込まれ、知識や技術などの継承が課題となっています。また、それに伴い大量の採用が続く一方で、中堅層（30代後半～40代前半）の職員が少ないことによる将来のマネジメント層不足も想定されます。こうした本県職員の年齢構成に起因する課題を補完するための人材育成を行うとともに、今後の県政を担う若手職員の人材育成にもしっかりと取り組んでいきます。

<参考> 社会人基礎力とは・・・（経済産業省による定義）

「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」具体的には下の3つの能力から成ります。

- ・前に踏み出す力 ⇒ 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力
- ・考え抜く力 ⇒ 疑問を持ち、考え抜く力
- ・チームで働く力（チームワーク） ⇒ 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力

人材開発の基本的方向

社会人基礎力の育成

専門分野で課題解決 を図れる人材の育成

- 職場における能力開発
- 研修所研修や派遣研修等での能力開発
- 能力開発型の人事管理
- 自己啓発の促進

誰もが能力を発揮
できる職場づくり

「新たな課題にチャレンジし、
成果を生み出す職員」