

## 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6年度～令和8年度

### 2 人材開発の基本的方向

「埼玉県を求める県職員像」を実現するため、①社会人基礎力<sup>\*1</sup>の育成 ②複雑・多様化する課題の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」「アップスキリングの推進等」「デジタル人材の育成・確保」を柱とします。

今後、DXの推進により、生産性向上と業務効率化が進めば、生み出された時間を人材開発にも振り向け、これらの取組をより一層進めることも可能となります。

加えて、ワークエンゲージメント<sup>\*2</sup>の向上を図り、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、人材獲得競争が激化し、行政課題も複雑・多様化している中であって、公務運営に必要なかつ有為な人材をしっかりと確保していくことが求められています。

多様な人材が持てる能力を最大限発揮し、県政の課題解決に主体的に取り組むことができるよう、人材確保・育成、職場環境づくりの取組を進めていきます。

#### \*1 社会人基礎力【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

#### \*2 ワークエンゲージメント【令和元年度労働経済白書より】

「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態

