

(5) 多様な人材の効果的な確保

近年、採用試験の受験者数が減少しているほか、民間企業や国・他の自治体との採用競合が激しくなっています。今後、若年労働力の絶対量が不足することが想定される中、この傾向は加速していくものと考えられます。

公務運営に必要なかつ有為な人材を継続して確保するため、県職員として働くことの魅力を広く情報発信し、県政への関心を高めてもらうことと併せ、試験制度の必要な見直しを進めていきます。

さらに、行政課題が複雑・多様化していく中、それらに対応できるようなスキルや経験を持つ多様な人材を受け入れ、その専門性を活かす取組も進めていきます。

52. 県職員の仕事や働きがいについての情報発信の強化

多くの人に県職員を目指してもらうため、県の事業や施策等に関する情報発信に加え、埼玉県を目指す将来像の実現に向けて生き生きと働く職員の姿や多様で柔軟な働き方などの情報についてもSNSやホームページを活用して発信することで、県職員の仕事や働きがいを分かりやすく紹介し、公務に携わる魅力をアピールする。

また、実際の仕事が体験できるインターンシップや、職員の声を聞くことができる説明会・大学訪問などの取組も積極的に実施する。

とりわけ、設備・総合土木・建築などの技術系職種や免許資格職種の一部では人材確保が困難な状況であることから、アプローチを強化する。

53. 試験制度の見直し

官民での人材獲得競争が激化する中で、受験者数の減少傾向が続いていることから、国や他の自治体の先進例を研究するなどして試験方法や内容の見直しを図り、多くの人材が受験しやすく、かつ「県の求める職員像」に向かって成長可能な人材を採用できる試験制度に向けて検討を進める。

54. 外部人材も含めた多様な人材の確保・活用

公務のみでは得られない多様な経験や価値観を持ち、即戦力の働きが期待できる経験者採用を実施するとともに、DXを推進するための専門人材の採用枠を設けるなど、必要な人材を効果的に採用する。

また、任期付職員としての任用や、契約に基づいたアドバイザー業務の委託など、常勤職員としての採用以外の手法も活用して、高度な専門的知識や経験を有する多様な人材を確保・活用する。