

＜参考②＞：各部局での人材開発の取組例

◎ 企画財政部

本県DXの担い手となる人材を計画的に育成・確保するため、「埼玉県デジタル人材育成研修実施方針」に基づき、研修やOJTを通じた人材育成を推進する。特に、今後のタスク・トランスフォーメーション（TX）の推進に当たっては、各課所等の現場におけるDXのけん引役となる「デジタル実践リーダー」の育成が重要となることから、各課所1～3名の速やかな配置を目指し、的確な研修の実施や資格取得の支援等を行う。また、県庁のあらゆる部門において、デジタルを前提とした業務プロセス改革が進むことから、一般職員のデジタルスキルの底上げが必須であり、IT研修やOJTの充実をはじめ、デジタルカフェなどのコミュニティ活動を活性化する。

◎ 総務部

法的な知識を活用し、担当業務を遂行する上でトラブル等を予防するとともに、政策的な課題や法的問題を主体的に発見し、自ら解決し、又は解決策を提案できる職員を育成するため、政策法務研修やe-ラーニングを活用した法務トレーニングを実施するほか、県政に関連する法令情報等の庁内への発信及び所管課への情報提供を行うなど、政策法務分野への関心を高める取組を実施している。

税務局においては、税務局人材育成指針に基づき、年度ごとに税務職員研修実施要綱を策定し、新任税務職員研修、管理監督者研修、徴収担当及び税目担当ごとの専門研修を実施するほか、自治大学校が主催する長期宿泊研修に税務局職員を参加させている。また、市町村との人事交流や徴税マイスターなど専門性の高い職員によるノウハウの伝授によるOJTを人材育成の柱として積極的に実施し、税務行政を担う人材育成に取り組んでいる。

◎ 県民生活部

毎年度定める「埼玉県広聴広報実施方針」に基づき、効果的な広聴広報を実施するために、広報研修や広報コンクールを開催している。

広報研修は、広報監や広聴広報主幹、担当者を対象とし、広報業界などの経験豊かな外部講師を招き、広報の先進的事例、具体的な広報技術を学ぶ機会としている。

また、広報コンクールは、優れた広報を評価し、全庁にフィードバックする

ことにより、広報力向上を図っている。

さらに、職員の広報力強化のため、広報課職員を広報セミナー等へ派遣している。

◎ 危機管理防災部

危機管理防災部の本庁各課や災害発生時に支部となる地域機関に新たに着任した職員に対して、災害発生時の初動対応や、平常時の危機管理体制など、危機管理防災部の業務について研修を行い、危機事案や災害が発生した際に迅速に対応できるようにしている。

また、県職員が非常時に迅速に活動できるよう、初動対応訓練や業務継続計画に係る訓練などを実施している。

◎ 環境部

環境部内の新規採用職員及び新任職員で希望する者を対象に、部内各課所の職員が講師となって研修を実施している。新任者が、環境行政の基礎知識やタイムリーなテーマなどの部の業務全体を広く学び、所属を越えた横のつながりを持つことで、自らの仕事に対する一層の理解促進、モチベーション向上を図っている。

◎ 福祉部

県・市福祉事務所生活保護事務担当者を対象に、生活保護業務の適正実施を図るため、必要とされる知識及び技能の習得を目的として研修会等を実施している。

生活保護業務の遂行に必要な福祉や社会保険の制度は毎年のように変更が行われ、また、申請件数の急増により一層の効率的な事務処理が求められている状況下であり、これらの研修の実施によって担当者の資質向上につなげている。

◎ 保健医療部

平成18年3月に策定し随時改定している「保健師人材育成プログラム」において、分野別・レベル別に求められる能力をキャリアラダーとして提示することにより、OJTと体系的な研修の充実を図り、保健師人材の育成を推進している。

平成28年3月には、目的意識の明確化や一層の意欲向上を図ることにより

効果的な人材育成を推進するため、「埼玉県職員（保健師）の基本的なキャリアパスの考え方」を策定し、各職位において必要とされる能力を積み上げるための道筋を可視化した。

また、地域医療構想の推進や国民健康保険制度の広域化など、保健医療政策の推進において増大する都道府県の役割を確実に遂行するため、平成30年11月、「専門分野人材育成方針」に「保健医療政策人材」を新設し、保健医療関係者との確にコミュニケーションを取れる知識と調整力を有する人材の育成を図っている。

◎ 産業労働部

高等技術専門校の職業訓練指導員の育成に当たっては、専門分野の指導と就職指導・生活指導の能力向上を図るため、日常業務（OJT）や職業能力開発総合大学校・企業等への派遣研修（Off-JT）、本庁との人事交流などを通じて人材開発を実施している。

◎ 農林部

普及指導員の資質向上のため、「埼玉県普及指導員等研修要領」に基づく各階層別研修（新任期、中堅期、管理期）を実施するとともに、国等への派遣研修を計画的に実施している。

また、農業施策の企画・立案、執行能力を養成するため、職位に合わせた派遣研修（農林水産省、政策研究大学院大学）を実施している。

◎ 県土整備部

土木技術職員（他部局の職員を含む）の技術力向上を図るため、職位に応じた階層別研修や技術力養成研修（測量、設計、施工管理等）、国土交通大学校、（一財）全国建設研修センターへの派遣研修などを計画的に実施している。

また、民間企業経験者を講師として、民間で培った技術、経験、ノウハウを講義させる「技術研修会」などを開催し、技術力の向上に努めている。

さらに、県内の土木系学部を有する大学との連携により、職員を大学に派遣し、講義を行わせるなかで、担当する業務に関する知識のレベルアップを図るとともに、プレゼンテーション能力の向上を図っている。

◎ 都市整備部

建築技術職員（他部局の職員を含む）が、建築技術の進歩に的確に対応し、

技術力の向上を図るため、平成25年度に「建築技術職員研修実施要領」を策定した。建築技術を体系的に学習するため、「建築行政」、「営繕」、「住宅」の3分野の研修及び一級建築士などの資格取得を支援する講座を実施している。

また、設備技術職員（他部局の職員を含む）についても、技術力向上と技術継承を図るため、「設備技術職員研修実施要領」を策定し、職位に合わせた階層別研修や技術力養成研修（設計、先端技術習得、施工管理等）などを平成27年度から実施している。

◎ 出納

出納では、職員の財務事務処理能力の向上により県全体の適正な財務会計事務を確保するため、①会計実地検査、②財務研修、③相談業務などを行っている。

①会計実地検査については、検査員としての資質向上を図るため、検査員研修及び検査員連絡調整会議を行っている。さらに、財務会計事務に精通した職員の育成のため、他部局の職員を会計実地検査に補助員として参加させる会計実地検査同行研修を行っている。

②財務研修については、庁内各所属の財務会計事務を担当する職員を対象として、職員の知識レベル、職位及び職務に応じ、経理員・出納員向けの「会計職員研修」、財務の基本事項を学ぶ「基本事項研修」、実務を中心に財務事務を分野別に学ぶ「財務研修」、オーダーメイドによる「実践・実務研修」の4種類の研修を行っている。

財務事務の適正化だけでなく、感染症の拡大防止、業務の効率化、及び経費の削減を図るため極めて少人数である一部の財務研修を除き、オンライン形式で実施している。

また、職員が必要な部分についていつでも復習できるように研修動画のアーカイブを保存している。

③相談業務については、出納職員を対象として、研修等の受講などにより能力の向上を図るとともに、令和元年度から、自動応答による財務相談を導入し、職員がいつでもどこでも財務を学習できるようにした。

◎ 企業局

独自の「人材開発計画（令和4年度～令和8年度）」を策定するとともに、毎年度「研修計画」を作成し、「使命感と向上心を持ち、課題や変革にチャレンジする職員」の育成のため、局主催研修の実施や外部主催研修への参加、技術継

承の仕組みづくり、自己啓発の促進、県内及び海外での技術支援への派遣等により、積極的に職員の能力開発と技術力継承に取り組んでいる。

◎ 下水道局

専門的知識・技術はもちろん、広い視野と経営感覚を持ち合わせた職員を計画的に育成するため、令和2年2月に「下水道局人材開発計画」を策定した。この計画に基づき、計画的・体系的な研修の実施などに取り組み、下水道局職員全体のレベルアップと、今後の下水道事業の核となる職員の育成に努めている。

◎ 議会事務局

議会事務局に新たに着任した職員に対し、「埼玉県議会事務局新任職員研修会実施要領」に基づき、議会事務局職員としての心構え及び各課・室の事務などについて研修を行うことにより、議会事務局の業務全般を理解し、着任当初においても支障なく議員への補佐業務を務めるのに必要な基礎的知識の習得を図る。

◎ 監査事務局

毎年度「監査事務局職員研修実施要領」を定め、新任職員を対象とした基礎研修をはじめ経験年数に応じた階層別研修を実施する。

また、監査業務に係る視野を広げるとともに監査実務能力の向上を図るため、監査委員または外部講師による専門研修を実施するほか、会計検査院が主催する「地方自治体監査職員事務講習会」をはじめ各種の外部研修会に職員を派遣し、監査技法の習得を促進する。

◎ 人事委員会事務局

業務で必要とされる知識の習得や実務能力の向上を図るため、職種別民間給与実態調査研修会や職員相談員研修会を実施している。

◎ 労働委員会事務局

労使紛争の早期解決に必要な職員の専門性を確保するため、中央労働委員会研修や民間主催の労働法学会等々の専門的な外部研修に派遣している。

また、最近の労使紛争事件に関する判例等について職員が持ち回りで研究発表する「判例・事例研究会」を毎月実施し、職員の専門的知識の習得と能力向上に取り組んでいる。

こうした能力開発に努めた上で、紛争事件の審査や調整の進め方等について、弁護士、学者、労働組合幹部、経営者である労働委員会委員と直接議論する場面を増やし、実践力も身に付くようにしている。

◎ 教育局

新規採用職員に対しては、教育行政の基本的施策、財務等の各種事務、キャリアプランニング等について研修を実施している。また、学校や教育機関等からの異動等により教育委員会事務局職員として新たに着任した職員に対しては、財務・議会制度や報道対応等について研修を行い、必要となる基本的知識の習得や職務遂行能力の向上を図っている。

司書・学芸員などの専門職については、上記の研修のほか専門研修を実施し、専門的人材の育成に努めている。