

「彩の国人材開発ビジョン（第7版）」概要

策定の趣旨

「日本一暮らしやすい埼玉県」を実現する職員の人材開発を進めるに当たっての基本方針

人材開発の目的

- (1) 「県民本位・県民が主語」の県政を実現する
- (2) 「変化に柔軟に対応」する県政を推進する
- (3) 女性職員を始めとした全ての職員が活躍する県庁とする

埼玉県が求める県職員像

「新たな課題にチャレンジし、成果を生み出す職員」

①県民目線で県民の声を実現する。

「現場主義」で県民の声に耳を傾けニーズを把握し、県民の声に心を寄せて課題解決手法を考え、スピード感を持って課題解決に取り組む。

②成果を最大限重視し、実行する。

持続可能な発展・成長を続けるため、経営感覚を常に意識しながら、知恵を絞り、最も効果的な手段を検討・選択し、実行する。

③既存の殻を破り物事を考える。

DXの推進を通じた行財政改革等により、これまでの行政プロセスや既存の働き方に変革を起こす。

「彩の国人材開発ビジョン（第7版）」概要

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」に重点を置く。
- 「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、加えて、職員一人ひとりがやりがいを持ち、「誰もが能力を発揮できる職場づくり」を進めることを重視し、取組を進める。
- 中堅層不足という年齢構成の課題を補完するための人材育成を行うとともに、今後の県庁を担う若手職員の育成にしっかりと取り組んでいく。

主な具体的取組

職場における能力開発	○ J T の推進、新採職員の計画的な育成、キャリア形成の支援（メンター制度）等
研修所研修や派遣研修等での能力開発	研修所研修の実施、民間企業等への派遣研修や国等との人事交流の実施、部局専門研修の実施、大学院派遣・海外派遣の実施、民間人材の受入 等
能力開発型の人事管理	計画的な人事配置による実践能力養成、女性職員の積極的な登用 等
自己啓発の促進	職員の地域活動への参加支援、大学院等での自主的な修学への支援 等
誰もが能力を発揮できる職場づくり	多様な働き方の推進、ワークライフバランスの推進、研修等を通じた上司の意識改革 等

取組期間

令和3年度 ～ 令和5年度

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」