

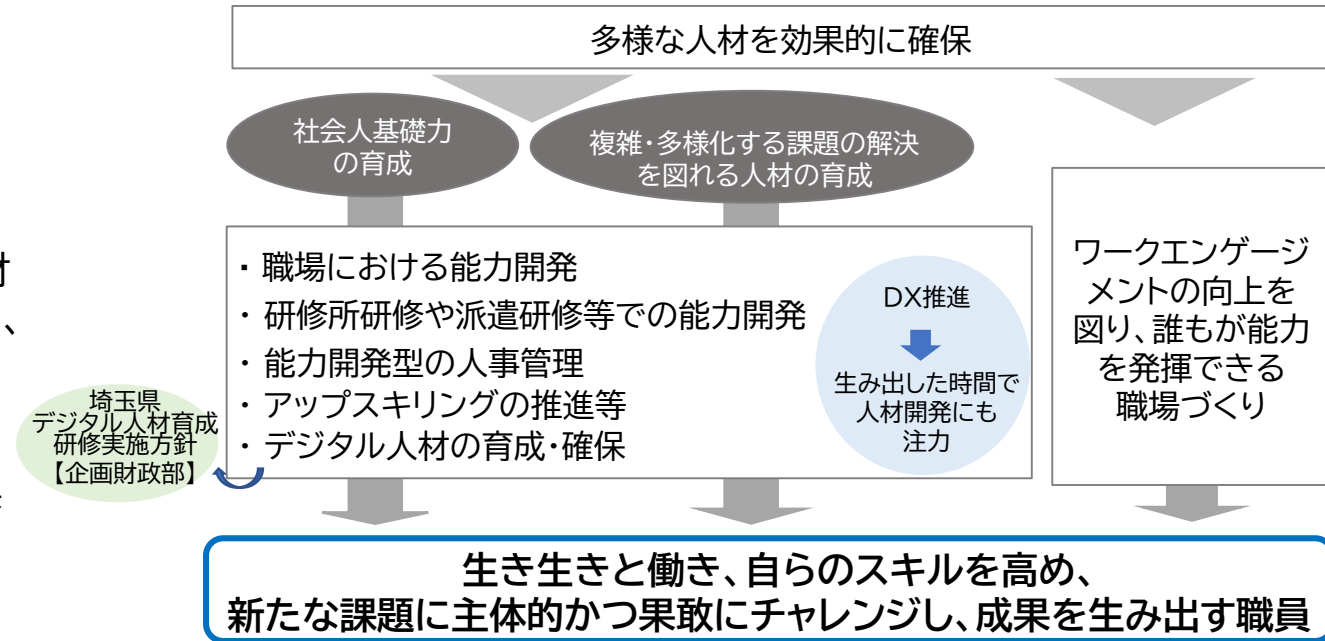
「彩の国人材開発ビジョン(第8版/R6～8年度)」概要

基本的方向

- 「社会人基礎力の育成」、「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」「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、加えて、ワークエンゲージメントの向上を図り、誰もが能力を発揮できる職場づくりを推進する。
- DXの推進を人材開発の強化にもつなげていく。
- 若年人口が減少し、人材獲得競争が激化する中、多様な人材を効果的に確保していくための取組を進める。

主な具体的取組

職場における能力開発	OJTの推進、新規採用職員の計画的な育成、キャリア形成の支援(多様なロールモデルの提示) 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、大学院派遣・海外派遣の実施 等
能力開発型の人事管理	女性職員の積極的な登用、シニア層職員の活躍を促す人事配置、若手職員等の自己実現の機会を確保するための庁内公募制度の充実 等
アップスキリングの推進等	eラーニングの充実、獲得したスキル等を生かせる場の提供、職員の地域活動への参加支援、アップスキリングの推進、リスキリングの促進等、大学院等での自主的な修学への支援 等
多様な人材の効果的な確保	県職員の仕事や働きがいについての情報発信の強化、試験制度の見直し、外部人材も含めた多様な人材の確保・活用
デジタル人材の育成・確保	デジタル人材の育成、外部人材も含めた多様な人材の確保・活用
ワークエンゲージメントの向上による、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、職員のヘルスケアの支援 等



「彩の国人材開発ビジョン(第8版/R6～8年度)」概要

策定の趣旨

「日本一暮らしやすい埼玉」を実現するため、その担い手となる人材を確保・育成し、能力を発揮をしてもらうための基本方針

人材開発の目的

- ・ 「県民本位・県民が主語」の県政を実現する
- ・ 「変化に迅速に対応」する県政を推進する
- ・ 女性職員をはじめとした全ての職員が能力を発揮し、活躍できる県庁とする

埼玉県の求める県職員像

「生き生きと働き、自らのスキルを高め、新たな課題に主体的かつ果敢にチャレンジし、成果を生み出す職員」

- ・ 県民目線で県民の声を実現する
- ・ 成果を最大限重視し、実行する
- ・ 働き方の変化等に柔軟に対応し、職務を遂行する上で自ら必要な知識・技術を身に付け成長できる

人材開発の主体

- ・ 職員本人
- ・ 職場の上司
- ・ 周囲の職員
- ・ 人事管理部門
- ・ 採用部門(人事委員会)

人材開発推進体制

人材開発推進委員会を設置
(彩の国さいたま人づくり広域連合、人事委員会と連携)