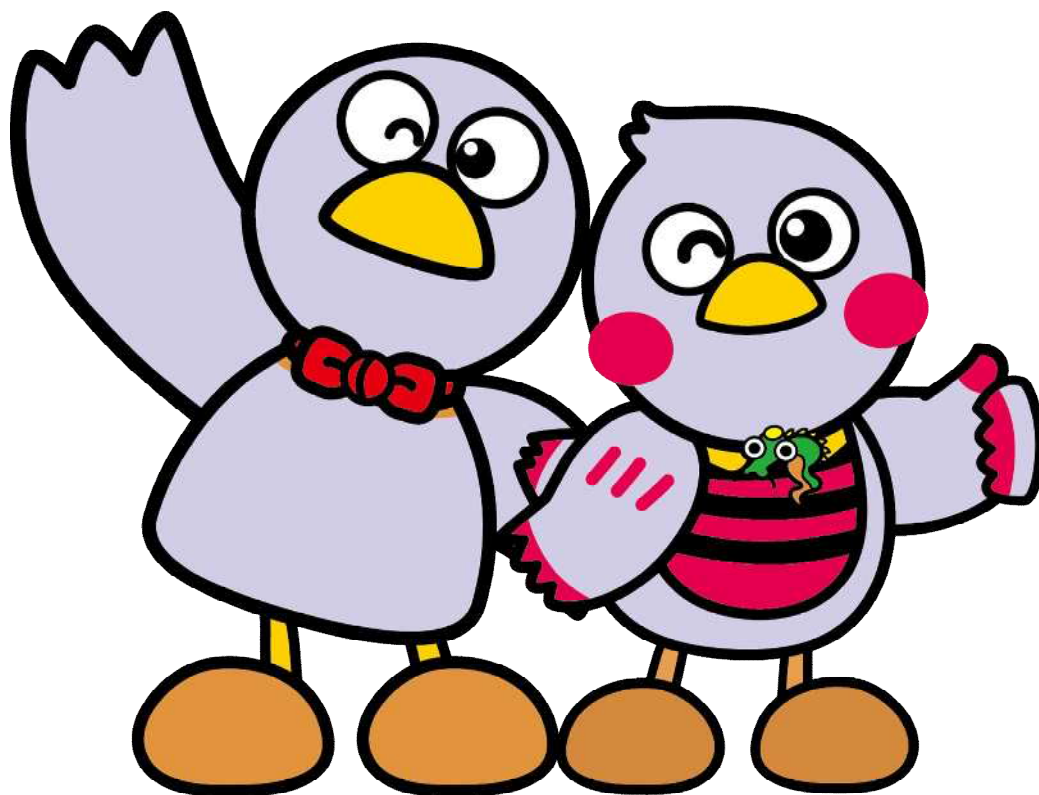




埼玉県職員採用試験 最終合格者の皆さんへ



埼玉県マスコット「コバトン」「さいたまっち」



埼 玉 県



■ はじめに

職員採用試験の合格、おめでとうございます。

また、様々な進路の選択肢から埼玉県に関心をお持ちくださりありがとうございます。

埼玉県は、人口減少や危機対応などの歴史的課題に直面しています。

そうした課題を解決するため、時代の変化にチャレンジしながら自ら時代を切り開いていける点が、埼玉県の業務の大きな魅力のひとつです。

「埼玉県に入庁してこんな仕事をしたい、こんな課題解決をしたい」などの希望を実現できます。

また埼玉県は、やりがいを持って様々なことに挑戦できる職場です。

新規採用職員研修を始めとする階層別研修や、他の所属の仕事を体験できる庁内ジョブトライアル制度など、皆さんの成長を支援する制度を用意しています。

さらに、家庭、育児などと両立できる制度が充実しており、ワーク・ライフ・バランスを大切にしながら、キャリアを築くことのできる環境が整っています。

皆さまと一緒に働くことを心待ちにしています。

埼玉県の求める人材像



**「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」**

～ 職員に求める重要な姿勢や能力 ～

1. 県民目線で県民の声を実現する。
2. 成果を最大限重視し、実行する。
3. 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。

目 次

本資料は、皆さまに埼玉県に入庁した後の働き方等について理解を深めていただくために、県の組織体制や公務員としての心構え、給与・福利厚生等の待遇などについて整理したものです。

本日の説明会では詳細をお伝えできませんが、ぜひ後ほどじっくりとお読みいただき、埼玉県職員として働くための準備に役立ててください。

1 県の組織と業務 1

入庁後に働く職場となる組織とその業務内容についての紹介です。

多岐にわたる業務分野があり、いずれも県民の生活を支える重要な役割を担っています。

2 公務員のあり方 5

全体の奉仕者である公務員としての心構えや、勤務時間・休暇等の制度の紹介です。

県民に信頼される存在であるための公務員としての責務と、仕事と生活を両立しながらキャリアを構築できる休暇制度等について説明しています。

3 職員の給与 13

職員の給与に関する制度と仕組みについての紹介です。

職員の給与は職務と責任に応じて定められ、給料（基本給）と手当（住居手当や通勤手当等）で構成されています。

4 福利厚生 16

職員の福利厚生に関する制度と事業についての紹介です。

職員の健康管理、生活支援、年金制度など、職員とその家族のための様々なサポートを行っています。

5 県のシンボルやマスコット等 17

「県の鳥」や「県の木」、県章、県民の日、マスコットなどの紹介です。

「県歌」は、4月1日の新規採用職員就任式で歌う予定です。

6 入庁後のキャリア支援や 入庁までに活用できる制度 20

入庁後のキャリア支援制度について紹介しています。

また、「正直、他の自治体と迷っていて…」 「県での仕事ってどんな感じ」などの悩みや疑問をお持ちの皆様へ。先輩職員がそんな悩みや疑問にお答えする「入庁サポーター制度」があります。

1 県の組織と業務

県には、議決機関としての議会、執行機関としての知事及び行政委員会並びに企業性の高い事業部門を受けもつ公営企業管理者、下水道事業管理者が置かれています。

行政委員会の種類

教育委員会、公安委員会、選挙管理委員会、監査委員、人事委員会、労働委員会、収用委員会、内水面漁場管理委員会

知事の権限に属する事務を分掌させる組織として企画財政部、総務部、県民生活部、危機管理防災部、環境部、福祉部、保健医療部、産業労働部、農林部、県土整備部及び都市整備部の11部があります（令和8年4月1日現在）。また、知事直轄の秘書課、会計事務をつかさどる会計管理者が置かれています。

これらの部局には、本庁に課がそれぞれあります。

また、地域機関は、法令で設置が義務付けられているものと、本庁で扱うより現場で処理する方が住民サービスの提供方法として適切であり、また事務効率が高められると思われる場合に、本庁組織からある程度独立して業務を執行する機関として設けられたものとがあります。

ア 地方行政機関

地方自治法第156条の規定に基づき設置された行政機関で、法令により設置が義務付けられている児童相談所、保健所などと、条例により設置されている地域振興センター、県税事務所などがあります。

イ 地方機関

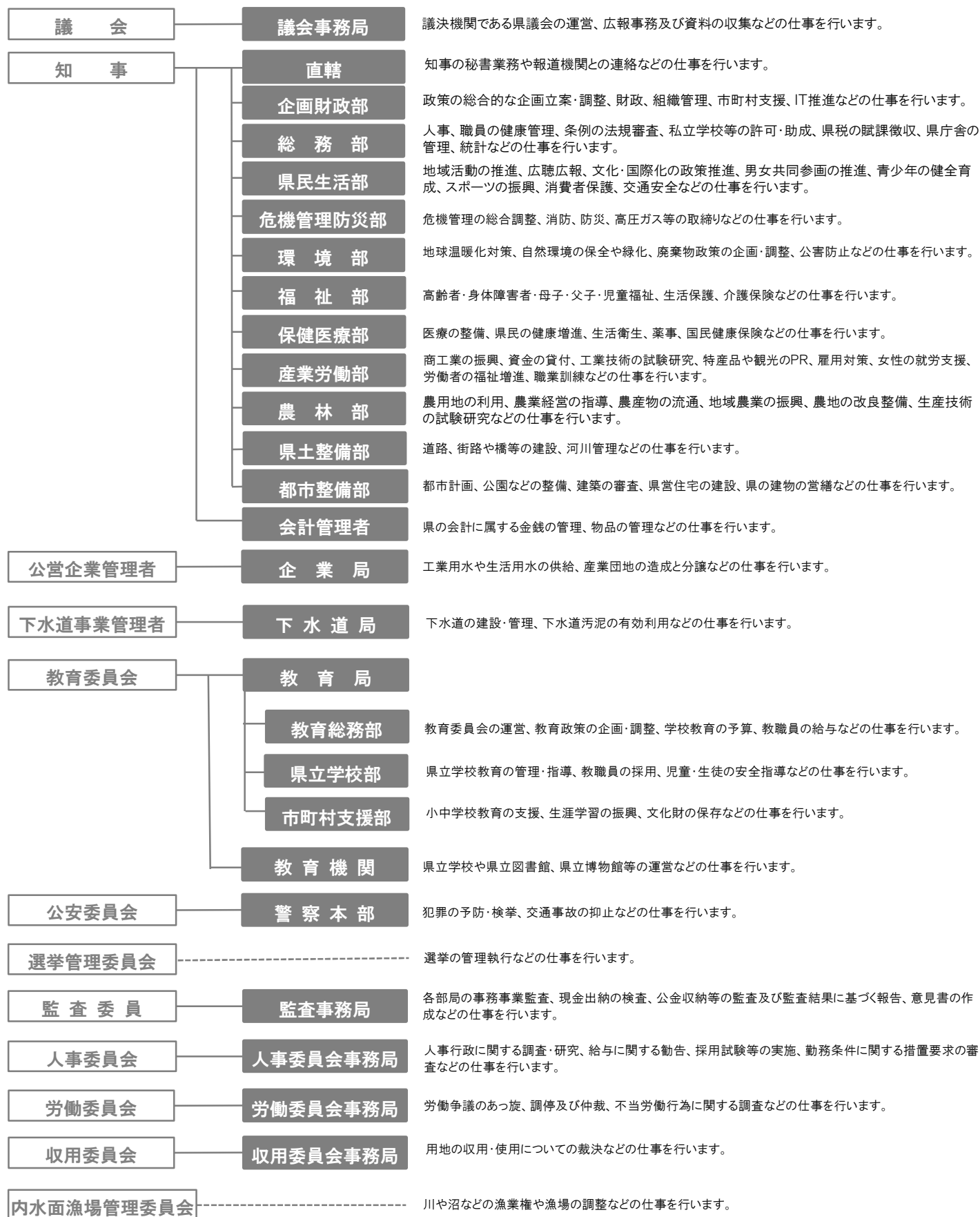
地方自治法第158条の規定に基づき設置された知事の直近下位の内部組織の事務を分掌させるために設置された事務所、試験場、研究所等で本庁に属するもの以外の機関で、パスポートセンター、衛生研究所、食肉衛生検査センターなどがあります。

ウ 公の施設

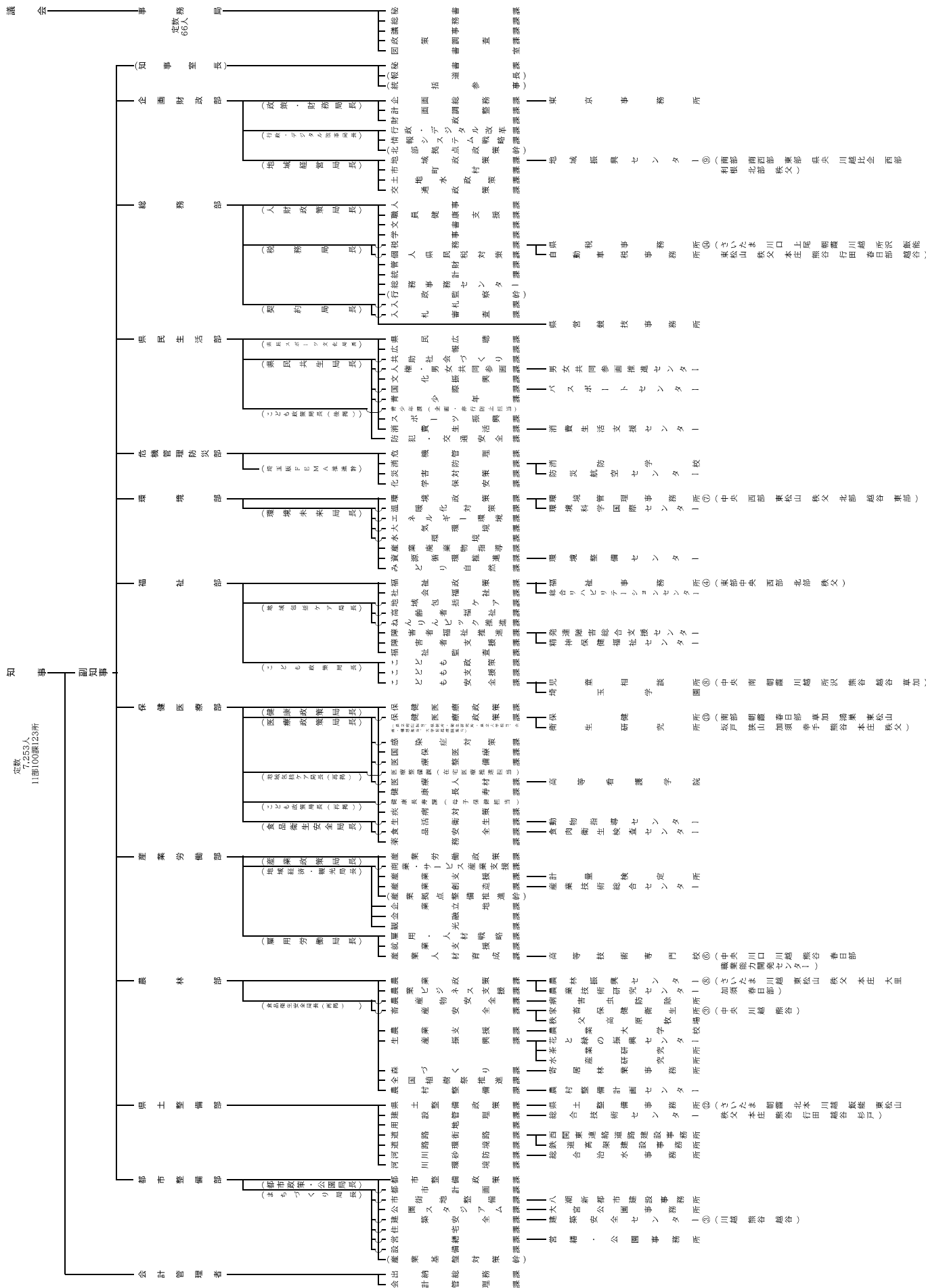
地方自治法第244条の規定に基づき住民の福祉を増進する目的をもって住民の利用に供するために設置された施設として男女共同参画推進センター、環境科学国際センターなどがあり、それらを管理する機関です。

なお、各部局等における業務の概要は、次のページのとおりです。

組織概要



埼 玉 県 機 構 図 (令和七年四月一日)



2 公務員のあり方

(1) 服務

公務員は、憲法において、全体の奉仕者として職務に従事するよう定められており、民間の労働者とは異なる特殊性を有しています。

このため、地方公務員法は、職員が守るべき義務として、次のア及びイのとおり定めています。

また、職員倫理を徹底するため、埼玉県職員倫理規程等を制定し、職員が守るべき事項等を具体的に定めています。

ア 職務遂行に際し守るべき義務

(ア) 職務に専念する義務（地方公務員法35条）

勤務時間中は、全力をあげて職務に専念しなければならないという義務で、職務を遂行するに当たって、最も基本的な義務です。

(イ) 法令や上司の命令に従う義務（地方公務員法32条）

行政は、法律や条例・規則など法令に基づいて執行される必要があります。また、秩序ある行政の執行を確保するため、職員は、上司の職務上の命令に従う義務があります。

イ 身分を保有することにより守るべき義務

(ア) 信用失墜行為の禁止（地方公務員法33条）

公務員は、全体の奉仕者として公務に従事しますが、そのような公務員の信用を損なう行為をしてはならないとされています。

汚職や飲酒運転などはもちろんこれに当たりますが、具体的にどのような行為が該当するかは、個々のケースに応じ、社会通念に従って判断されます。

(イ) 秘密を守る義務（地方公務員法34条）

公務の公正な執行を図るため、職務上知り得た秘密を他人に漏らしてはいけないことになっています。退職後も同様です。

(ウ) 政治的行為の制限（地方公務員法36条）

職員（企業局及び下水道局職員を除く。）は、全体の奉仕者として、中立的な立場で職務を執行する必要があるため、政治的団体の役員になるなど、一定の政治的行為は制限を受けます。

(エ) 争議行為等の禁止（地方公務員法37条）

職員は、民間の労働者と比べ、全体の奉仕者として公共の福祉のために勤務するという特殊な地位にあることから、ストライキなどを行うことは禁止されています。

(オ) 営利企業への従事等の制限（地方公務員法38条）

職員は、職務に専念するとともに、公正に職務を執行する必要があることから、営利企業を営んだり、報酬を得て事務に従事することなどは、許可を受けなければならないことになっています。

ウ 埼玉県職員倫理規程

埼玉県職員倫理規程は、公務の公正さに対する県民の信頼を確保することを目的として、職員は県民全体の奉仕者であることなど、公務員としての基本的な心構えを明記したほか、公費支出事務に関する留意事項、関係業者等との接触に関する禁止事項などを具体的に定めています。

(2) 勤務時間、その他の勤務条件

勤務時間や休日、休暇など職員の基本的な勤務条件については、国や他の地方公共団体と均衡を失しないよう考慮しながら、条例によって定められています。

ア 勤務時間

職員の勤務時間は、1週について38時間45分で、病院の医師や看護師、図書館等特殊な勤務に従事する職員を除いて、月曜日から金曜日までの間に次のように割り振られています。

曜日	勤務時間	休憩時間	(1日の勤務時間)
月～金	8：30～17：15	12：00～13：00	(7時間45分)

ただし、原則、全ての職員が、特例により休憩時間を45分に短縮することや任意の時間に設定すること、フレックスタイム制により勤務時間を通常の勤務時間（8:30－17:15の7時間45分）以外の時間に変更することができます。

イ 週休日

日曜日及び土曜日（特殊な勤務に従事する職員にあっては、これに相当する日）を週休日としています。

ウ 休暇

休暇には、年次休暇、特別休暇、病気休暇、組合休暇、子育て部分休暇、介護休暇及び介護時間の 7 種類があります。このうち、年次休暇、特別休暇及び病気休暇は、有給です。

（ア）年次休暇

1 年につき、20 日の年次休暇を受けることができます。ただし、年の途中で採用された職員については、その年は、在職期間により比例付与されます。

（イ）特別休暇

次の事由に該当する場合は、特別休暇を受けることができます。

出 産 の 場 合 (出産休暇)	産前 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間) 産後 8 週間 (特に必要と認められる場合は、産前又は産後に 2 週間の範囲内で加算できる。)
妊娠中又は出産後 1 年以内の間に母子保健法による保健指導又は健康診査を受ける場合 (通院休暇)	妊娠経過月毎にそれぞれ定められた回数及び産後 1 年以内に 1 回 (医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についても、その指示された回数)
妊娠中の職員が混雑する交通機関を利用して通勤する場合 (通勤休暇)	勤務時間の始め又は終わりに、1 日を通じて 1 時間の範囲内
妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合(妊娠障害休暇)	14 日の範囲内
生後 1 年 6 月に達しない生児を育てる場合(最大生後 2 年に達する日まで)(育児休暇)	1 日を通じて 90 分を超えない範囲内の期間 取得単位 30 分、45 分、60 分

義務教育終了前までの子の看護等のために勤務しないことが相当な場合（子育て休暇）	7日の範囲内 (子が2人以上の場合、10日の範囲内)
家族の看護のために勤務しないことが相当な場合（家族看護休暇）	3日の範囲内
要介護者の介護のために勤務しないことが相当な場合（短期介護休暇）	5日の範囲内 (要介護者が2人以上の場合、10日の範囲内)
生理のため勤務が著しく困難な場合（生理休暇）	3日の範囲内
忌引の場合 (忌引休暇)	配偶者 10日 (血族) (姻族) 一親等の直系尊属(父 母) 7日 3日 同 卑属(子) 7日 1日 二親等の直系尊属(祖 父 母) 3日 1日 同 卑属(孫) 1日 ー 二親等の傍系者(兄弟姉妹) 3日 1日 三親等の傍系尊属(伯叔父母) 1日 ー
配偶者、父母及び子の追悼のための特別な行事の場合	それぞれ1日
夏季において健康増進を図る場合（夏季休暇）	5日の範囲内
感染症法による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合	その都度必要と認める期間
災害、交通機関の事故等の不可抗力により出勤することが著しく困難な場合	同 上
災害時等において、退勤途上における危険回避のためやむを得ず勤務しない場合	同 上

災害による職員の現住居の滅失又は損壊の場合	7日の範囲内
結婚の場合（結婚休暇）	連続する7日の範囲内
不妊治療に係る通院等の場合（出生サポート休暇）	5日（通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合は10日）の範囲内
妻の出産の場合（出産補助休暇）	3日の範囲内
妻が出産する場合において、当該出産に係る子又は上の子（小学校就学前）を養育する場合（男性職員の育児参加のための休暇）	5日の範囲内
骨髄等の提供希望者として登録の申出又は提供に伴い必要な検査、入院等をする場合（ドナー休暇）	その都度必要と認める期間
日本赤十字社が行う血液事業に協力するため、献血をする場合（献血休暇）	同上
自発的かつ報酬を得ないで災害救助及び、福祉活動を行う場合（ボランティア休暇）	5日の範囲内

（ウ）病気休暇

負傷や疾病のため、療養を必要とする場合は、病気休暇を受けることができます。

事 由	日 数
公務災害及び通勤災害による負傷又は疾病の場合等	療養に必要な期間
その他の場合	90日

（エ）組合休暇

職員団体の業務に従事する場合、1年につき30日以内で組合休暇を受けることができます。ただし、休暇中、給与は支給されません。

(オ) 子育て部分休暇

小学校1年生から小学校3年生までの子を養育する場合、1日につき2時間の範囲内で子育て部分休暇を取得することができます。

また、始業時と終業時など分割して取得することもできます。

ただし、子育て部分休暇を取得した時間は、給与は支給されません。

(カ) 介護休暇

職員の配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により1週間以上にわたって日常生活を営むのに支障がある者の介護を行う場合、介護休暇を取得することができます。

休暇の期間は介護を要する状態ごとに、通算して6か月を超えない範囲内で取得することができます。また、取得期間を最大3つに分割することもできます。

ただし、休暇中、給与は支給されません。

(キ) 介護時間

職員の配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により1週間以上にわたって日常生活を営むのに支障がある者の介護を行う場合、介護時間を取得することができます。

休暇の期間は介護を要する状態ごとに、介護時間を取得する初日から3年間、1日につき2時間の範囲内で取得することができます。また、始業時と終業時など分割して取得することもできます。

ただし、介護時間を取得した時間は、給与は支給されません。

エ 育児休業等

(ア) 育児休業

3歳に満たない子を養育するために、1日の勤務時間のすべてを勤務しないことができます。

育児休業中は、給与は支給されませんが、子が1歳に達するまでは育児休業手当金が支給されます。

また、子の出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合、育児休業支援手当金が最大28日間支給されます。

(イ) 部分休業

小学校就学前の子を養育するために、1日の勤務時間の一部（2時間まで）または全部（年間10日相当の範囲内）について勤務しないことができます。

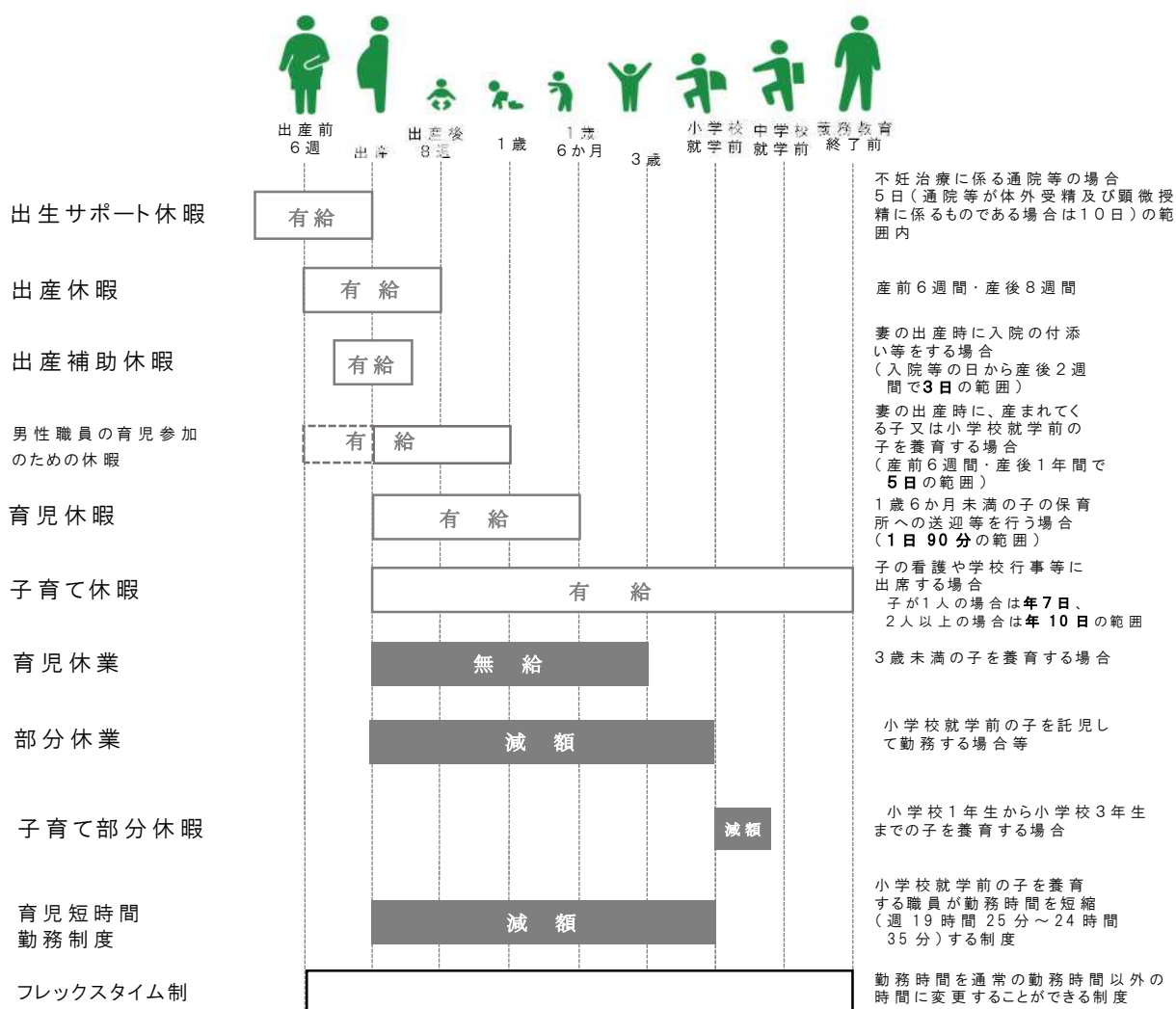
部分休業中は、休業の時間に応じて給与は減額支給されますが、子が2歳に達するまでは育児時短勤務手当金が支給されます。

(ウ) 育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育するために、1週間の勤務時間を19時間25分、24時間35分等に短縮することができます。

給与については、勤務時間数に応じた給料月額等が支給され、子が2歳に達するまでは育児時短勤務手当金が支給されます。

子育て支援制度



(3) 公務（通勤）災害補償

職員が公務に従事し、その公務が原因で負傷したり病気になったり、あるいは死亡したときは「公務災害」として、また、出退勤の途上において負傷等の災害にあったときは、「通勤災害」として、治療費をはじめ各種の補償を受けることができる制度が設けられています。

3 職員の給与

(1) はじめに

皆さんが県職員として勤務すると、その対価として給与が支給されます。

県職員の給与は、民間企業と異なり、人事委員会の勧告に基づき、県議会の議決を経て、条例によって定められています。

人事委員会は、県職員の人事・給与制度などを調査・研究する専門的な第三者機関です。毎年、県内民間事業所の給与実態を調査し、これと職員給与との比較を行い、生計費及び国家公務員の給与なども考慮して、改定する必要がある場合、県議会議長と知事に対して、職員の給与に関する報告及び勧告を行うことになっています。

(2) 給与に関する原則

地方公務員法において、給与に関する原則が定められています。

この原則は、給与の決定と給与の支給に関する原則に分かれます。

職員の給与は、この原則によって定められ、また支給されるものです。

ア 給与の決定に関する原則

職員の給与は、職務と責任に応じたものでなければなりません。

また、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等の事情を考慮したものでなければなりません。

さらに、法律又は条例に基づかなければ給与を支給することができません。

イ 給与の支給に関する原則

職員の給与は、原則として通貨で直接職員にその全額を支払わなければならないこととされています。

(3) 給与の種類

ア 職員の給与は、給料（いわゆる基本給）と手当に区分することができます。

給料は、正規の勤務時間中の勤務に対する報酬であり、その額は給料表によって明示されています。給料表は、職務の内容に応じそれぞれ条例で定められています。そして、各給料表では、その適用を受ける職員の職務の複雑、困難及び責任の度合いに応じて、複数の級が設けられており、各級は更に複数の号給に分けられています。

職員がどの級に決定されるかなどは、別途基準が定められています。

主な給料表の種類及び適用される職員の範囲は、次のとおりです。

名 称	適 用 範 囲
行 政 職 給 料 表	一般行政職の職員など他の給料表の適用を受けない全ての職員
研 究 職 給 料 表	試験研究等の業務に従事する職員
医療職給料表(1)	医師、歯科医師
医療職給料表(2)	薬剤師、獣医師、栄養士等
医療職給料表(3)	保健師、看護師等

イ 手当は、各職員の生活実態や勤務条件の違いなど、給料だけでは具体的に措置することが技術的に困難なものについて、補充的な給与として支給されるものです。

手当の種類は、地方自治法で定められており、手当の額や支給方法等は条例で定められています。

主な手当は、次のとおりです。

扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、在宅勤務等手当、
特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、
管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、
管理職手当、期末手当、勤勉手当、退職手当

(4) 昇給

昇給とは、職員が現に受けている給料月額の手給を1号給以上上位の手給に変更することです。昇給は、毎年4月1日に、同日前1年間における勤務成績に応じて行われます。

(5) 給与の支給日等

給与の支給日等は、原則として次のとおりです。

ア 給料及び諸手当

毎月21日

イ 期末手当及び勤勉手当

6月30日、12月10日

※ 新規採用者の給与の標準的な例（概算）は次のとおりです。

（地域手当を含む初任給。ただし、獣医師については初任給調整手当を含む初任給。）（R8.4.1現在）

・ 上級（大学卒）	行政職	1級29号給	約262,500円
・ 初級（高校卒）	行政職	1級9号給	約228,400円
・ 薬剤師（大学6卒）	医療職(2)	2級17号給	約285,200円
・ 獣医師（大学6卒）	医療職(2)	2級17号給	約320,200円
・ 保健師（大学卒）	医療職(3)	2級15号給	約300,800円
・ 管理栄養士（大学卒）	医療職(2)	2級5号給	約270,600円

4 福利厚生

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第42条には「地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。」と規定されています。

このため、本県では地方職員共済組合埼玉県支部及び埼玉県職員互助会（職員健康支援課内）や公立学校共済組合埼玉県支部及び埼玉県教職員互助会（教育局福利課内）を中心に福利厚生事業を計画して実施しています。

これら事業主体が行う事業の概要は、次のとおりです。

（１）県の実施事業

厚生事業として職員を対象に各種健康診断及び健康相談の実施、ライフプラン（職員の生涯生活設計）の推進（共済組合と共催）、職員住宅の管理、各種スポーツ大会の開催等を行っています。

（２）共済組合の実施事業

組合員である県職員とその家族の生活の安定及び福祉の向上に寄与するため、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）に基づいて、組合員からの掛金と県からの負担金を主な財源として組合員及びその家族の病気、負傷、出産、死亡、休業及び災害に関して給付を行うとともに、組合員の退職、障害及び死亡に関する年金の支給、その他保健事業（人間ドック、元気回復事業等）、福祉事業（資金の貸付、コンビニエンスストア、食堂の運営）等を行っています。

（３）互助会の実施事業

埼玉県職員の互助共済団体に関する条例（昭和40年埼玉県条例第33号）に基づいて、県職員の相互救済及び福利の増進を図るため、医療費等の給付、資金の貸付、グループ保険、健康管理事業その他の福利厚生事業を行っています。

5 県のシンボルやマスコット等

■ 県章の由来

まが玉16個を円形にならべたもの。まが玉は、古代人が装飾品などとして大切にしたもの。埼玉県名の由来である「幸魂（さきみたま）」の「魂」は、「玉」の意味でもあり、まが玉は、埼玉県にゆかりの深いものとなっている。

また、まが玉を円形に配置したデザインは、「太陽」「発展」「情熱」「力強さ」を表している。

昭和39年9月「県章」に制定。



■ 「県民の日」の由来

明治4年に廃藩置県が行われ、県の統廃合を経て、その年の11月14日太政官布告によって、現在の埼玉県の県域に「埼玉県」と「入間県」が誕生した。

この明治4年から数えて100年目に当たる昭和46年に、これを記念して、11月14日を「県民の日」とすることが、県条例によって定められた。

■ 埼玉県の愛称「彩の国」

四季折々の豊かな自然に恵まれ、産業や文化、学術など、さまざまな分野で発展する埼玉県。その多彩な姿や美しさを表し、21世紀に向けての大きな発展の可能性を象徴する言葉として生まれた。

全国から寄せられた2万点を超える作品の中から、平成4年11月14日に県の愛称として決定した。

また、平成5年11月14日には、この愛称にふさわしい「彩の国キャンペーンマーク」も選定された。



■ 埼玉県マスコット「コバトン」「さいたまっち」

○コバトン

県民の鳥として指定されている「シラコバト」をモチーフに、彩の国まごころ国体・第4回全国障害者スポーツ大会（平成16年開催）のマスコットとして誕生。大会終了後の平成17年1月4日、正式に埼玉県のマスコットとなった。

コバトン



さいたまっち

○さいたまっち

テレビ朝日のインターネット番組「バナナTV」の中の企画で、設楽 ^{おさむ} 統さん（秩父出身）と日村勇紀さんのコンビ「バナナマン」が開発したキャラクター。平成26年11月14日「県民の日」に誕生。「埼玉県の新マスコット」としてコバトンと共に活躍している。

■ 郷土のシンボル

県民の鳥「シラコバト」



ハト科に属しシラバト、ノバトなどとも呼ばれ、山鳩（キジバト）の仲間だが、やや小型で尾だけが長く、ほっそりしている。首に黒い横線が走っているのが特徴で、国内では、主に本県の東部地域を中心に生息している。国の天然記念物に指定されていて、昭和 40 年 11 月 3 日に、「県民の鳥」に指定された。

県の木「ケヤキ」



ニレ科の落葉樹で春に新しい葉とともに、うすい黄緑色の小さな花をひらく。県内に古くから自生し、「清河寺の大ケヤキ（さいたま市）」をはじめ、各地に県の天然記念物に指定されたケヤキがある。昭和 41 年 9 月 5 日に、「県の木」に指定された。

県の花「サクラソウ」



サクラソウ科に属する多年草で、川のほとりや野原に自生し、春先にハート形の花びらの花を咲かせる。北海道南部から、本州、九州に分布し、県内でも、かつては荒川沿岸に広く自生していた。田島ヶ原（さいたま市）の自生地は、今も昔ながらの面影を残し、国の特別天然記念物になっている。昭和 46 年 11 月 5 日に「県の花」に指定された。

県の蝶「ミドリシジミ」



シジミチョウ科に属し、ハンノキやヤマハンノキの葉を食べる。埼玉県には、ハンノキが幅広く分布しているので、県内に広く生息している。大きさは約 4 センチメートル。夏の夕方、羽根をキラキラと緑色に輝かせて飛ぶ。平成 3 年 11 月 14 日、「県の蝶」に指定された。

県の魚「ムサシトミヨ」



トゲウオ科の淡水魚で、清く澄んだ小川に生息する。現在では、熊谷市の元荒川上流部でしか見られなくなり、その生息地の一部が、県の天然記念物に指定されている。大きさは、4～6 センチメートル。オスが巣を作り、子育てをする。平成 3 年 11 月 14 日、「県の魚」に指定された。

■ 県 歌

昭和42年の第22回国民体育大会を本県で開催するに当たり、躍進する埼玉県を象徴し、郷土を愛し、県民意識を高揚するもので、県民すべてに親しまれ愛唱されるにふさわしい歌詞を募集し、選定した。昭和40年9月に「県歌」に制定。

埼 玉 県 歌

岸上のぶを 作詞
神保光太郎 補作
明本 京静 作曲



1. 秩父の雲の むらさきに
風もみどりの むさし野よ
恵み豊かな この山河
われら生まれて ここにあり
おお 埼玉 埼玉 輝く埼玉

2. 古き伝統 新しい
生命をこめて しあわせの
未来をひらく この文化
われらつどいて ここにあり
おお 埼玉 埼玉 輝く埼玉

3. 日に日に進む 産業に
こぞちからも たくましく
希望はもえる このあした
われら明るく ここにあり
おお 埼玉 埼玉 輝く埼玉

4. 北に大利根 荒川は
南をめぐり 人和して
県旗はまがたま この理想
われらちかつて ここにあり
おお 埼玉 埼玉 輝く埼玉

※県歌は下記URLからダウンロードできます。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0314/saitama-profile/kenka.html> (埼玉県HP > 県政情報・統計 > 埼玉県の紹介 > 埼玉県の県章・県歌 > 埼玉県歌)

6 入庁後のキャリア支援や入庁までに活用できる制度

埼玉県では、「日本一働きやすい県庁」の実現を目指し、職員の皆さんがいきいきと働き、自己実現を図れるよう、キャリア形成支援に力をいれています。

職員一人ひとりの主体的なキャリア形成や成長を支援するためのポータルサイト「きやりあ Navi」では、県のキャリア形成支援に関する様々な取組を、体系的に分かりやすくご紹介しています。自らのキャリアを描き、主体的にチャレンジできるようサポートしていますので、入庁後はぜひご活用ください。

ここでは、新規採用1～3年目の職員を対象とした制度の一部をご紹介します。

■ 新規採用職員指導員制度（ブラザー・シスター制度）

○対象：新規採用1年目の職員

新規採用職員が安心して県職員としてのスタートを切れるよう、所属内の年齢が近く指導力のある先輩職員が指導員となり、「OJT 見える化シート」を活用しながら、1年間丁寧に指導やアドバイスを受けることのできる制度です。

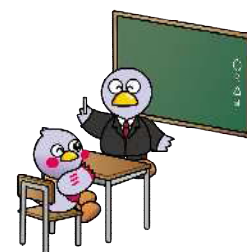


■ 階層別研修制度

○対象：新規採用1年目～課長級の職員

職位に応じた能力を身につける階層別基本研修や一人一人のキャリア形成に必要な知識を身に付ける階層別選択研修などにより、職員の能力向上を支援しています。

採用されてから3年目までは研修が多く用意され、新規採用職員研修では1クラス30～40名程度に分かれて、割り振られたクラスごとに研修を受けます。研修はグループワークを行うことが多く、配属先の異なる同期と交流することができます。



■ スキルアップ支援助成金

○対象：全職員（教育局の職員は対象外）

県業務に関連する資格等取得に係る費用を助成し、職員の主体的なスキルアップを支援する制度です。

- ・資格取得助成：ITパスポート、日商簿記2級、1級建築士など全55種の対象資格に合格した場合、受験料等の費用（上限5万円）を助成します。
- ・講座受講助成：特定の資格取得に係る講座の受講費について、受講費の半額（上限20万円）を助成します。



■ 庁内ジョブトライアル制度

○対象：新規採用3～4年目かつ配属1課所目の職員

（一般事務職のみ、教育局の職員は対象外）

若手職員の主体的なスキルアップやキャリア考察を支援するため、自身が希望する職場の業務を体験する制度です。自所属に在籍したまま受入所属の業務を体験し、業務知識やノウハウの吸収に努め、自身のスキルアップやキャリア考察につなげていただきます。



■ 異職場体験研修

○対象：採用2年目の職員（競争試験により採用された技術職のみ）

自身の専門分野以外の職場・仕事を体験する研修です。県行政の視野を広げるとともに、専門外の部署の職員と関わることで、庁内の人脈を広げることができます。



■ 庁内副業制度

○対象：主幹級以下の職員

週の勤務時間の一部を充てて他の部署での業務に従事する制度です。職員が有する能力を発揮する場として、また、自らのスキルアップやキャリア形成に取り組んでいただく機会を提供することを目的として実施しています。



■ 職員応募制度

○対象：本県に2年を超えて在職し、かつ、現在課所に2年以上在籍する職員（教育局の職員は対象外）

職員の皆さんの意向と意欲を一層重視した人事配置を行うことを目的とする制度です。

自ら取り組みたい県政の課題とその取組方針などを提案する「仕事挑戦型」と、提示された業務に関して、取り組みたい課題とその取組方針などを提案する「庁内公募型」の2種類があります。



埼玉県 入庁サポーター制度 (メール相談)のご案内

「入庁サポーター制度」
とは？

頼れる先輩職員（入庁サポーター）が、
埼玉県へ入庁を考えている方や、合格した方
をフォロー・応援していく制度です！

入庁にあたり、不安や聞きたいことがあれば、
メールで相談してください！

いつでもメールで相談してね♪



あなたのお悩み
先輩職員が答えます！

- 正直、他の自治体と迷っていて…
- 県での仕事ってどんな感じ？
- 先輩職員のルーティンが知りたい！



埼玉県マスコット
「さいたまっち&コバトン」

問合せ先

埼玉県 総務部 人事課 人事管理担当

埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目15番1号

☎ 048(830)2428 ✉ a2425@pref.saitama.lg.jp

「メール相談」について

事前登録いただいた皆さんを、先輩職員がサポートします。
不安に思うことや、質問等があればメールで直接先輩に質問ができます。

手続きの流れ

- ①右の二次元コードから事前登録を。
- ②登録いただいたアドレス宛に案内メールが届きます。
- ③いつでも好きな時にメールで相談してください。
- ④入庁サポーターから返事がきます。

メール相談申込フォーム【入庁サポーター制度】



- ※ 登録は任意です。
- ※ 登録いただかなくても、採用にあたり不都合は生じません。
- ※ メール相談に回数制限はありません。
- ※ 入庁サポーターとのマッチングに時間をいただきます。案内メールの送付まで時間がかかる場合がございます。
- ※ 業務の都合上、入庁サポーターからの回答に時間がかかる場合がございます。予めご了承ください。

【予告】最終合格者も応募できる個別面談を計画中！
埼玉県人事委員会事務局のHPや公式Xで随時お知らせしますので要チェック！！

埼玉県職員採用情報



公式Xはこちら



問合せ先

埼玉県 総務部 人事課 人事管理担当

埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目15番1号

☎ 048(830)2428

a2425@pref.saitama.lg.jp



埼玉県マスコット「さいたまっち」「コバトン」

