

件 名

令和 8 年度当初教育局等職員人事異動方針について

提案理由

教育局等職員の人事異動を推進するに当たり、教育局等職員の人事異動方針を別紙のとおり定めたいので、審議願います。

概 要

1 人事異動の目的

人事異動は、適材を適所に配置することにより、職員の能力を最大限に発揮し、組織全体で「第 4 期埼玉県教育振興基本計画」を推進し、教育行政に対する県民の期待と要望に応えることを目的とする。

2 人事異動の基本方針

- (1) 適材適所の人事配置
- (2) 将来を見据えた職員の育成

3 基本方針を踏まえた配置の考え方

- (1) 困難な課題にチャレンジする人材の登用
- (2) 人材の育成と組織力の向上
- (3) 多様な人材の活躍推進
- (4) 積極的な人事交流の推進
- (5) その他

令和 8 年度当初教育局等職員人事異動方針

1 人事異動の目的

人事異動は、適材を適所に配置することにより、職員の能力を最大限に発揮し、組織全体で「第 4 期埼玉県教育振興基本計画」を推進し、教育行政に対する県民の期待と要望に応えることを目的とする。

2 人事異動の基本方針

(1) 適材適所の人事配置

個々の職員の適性、意欲、個性等に着目した人事配置を行う。

(2) 将来を見据えた職員の育成

個々の職員の適性、個性等を見極め、将来を見据え能力の開発を図ることのできる人事配置を行う。

3 基本方針を踏まえた配置の考え方

(1) 困難な課題にチャレンジする人材の登用

ア 困難な課題や今後起こり得る様々な社会変化に想像力を働かせて柔軟に対応し、解決等に向け果敢にチャレンジする職員を積極的に登用する。

イ 自らの担当業務にとどまることのない幅広い視野で業務を遂行する職員を積極的に登用する。

ウ 課題に対して成果・実績を上げた職員を積極的に登用する。

(2) 人材の育成と組織力の向上

ア 職務を通じて部下等の能力・意欲を引き出し、将来を見据え育成を図ることとともに、組織目標達成のため組織マネジメントができる職員を積極的に登用する。

イ 職務の遂行に必要な適性、能力、経験や知識を十分に考慮し配置を行う。

ウ 組織や事業の継続性の確保に配慮し、業務執行体制の整備充実が図られるよう配置を行う。

(3) 多様な人材の活躍推進

ア 女性職員の活躍推進のため、主要な課題に対応するポストや困難度の高いポスト等に配置するなど、積極的な登用を計画的に行う。

イ 能力、意欲、実績のある若手職員については、その適性に応じて積極的に登用し、職務を通じて更なる能力開発を図ることができる配置を行う。

ウ 職員の健康状況、子育てや介護等の家庭状況等について、人事上の配慮を行いつつ、能力が生かせるポストに配置する。メンタルヘルスを確保する観点から、個々の職員の状況を十分に考慮する。

エ 障害のある職員については、人事上の配慮を行うとともに、適性、個性、過去の職務経験等に着目した人事配置を行う。

オ 60歳以上の職員については、特に本人の健康や、社会貢献活動への従事など個々の職業生活設計を踏まえつつ、培ってきた経験や知識等を最大限に活用できる人事配置を行う。

(4) 積極的な人事交流の推進

組織の活性化を図り、併せて広い視野や見識を備えた職員を育成するため、本局、教育事務所、県立学校その他の教育機関、他任命権者及び国等との人事交流等を積極的に推進する。特に若手職員については、職員の適性を考慮しつつ、幅広い経験により知識を習得させるとともに、その能力を向上させられるよう積極的に人事交流等を行う。

(5) その他

職員の配置換え基準は、原則として次のとおりとする。

- ア 役付職員（管理主事、指導主事及び社会教育主事を含む。）…… 2～4年
- イ 一般職員 …… 4年
- ウ 新規採用職員 …… 3年