

(4) アップスキリングの推進等

人口減少・超少子高齢社会の到来や激甚化・頻発化する災害、危機への対応など県を取り巻く環境は大きく変化するとともに、県庁における行政のデジタル化が進展しています。

職員に求められるスキルが変わりつつある中、このような状況に適応して、仕事の成果を出し続ける職員となるためには、現在求められている役割の中で知識・技能を向上させていく「アップスキリング」に取り組んでいくことが必要です。

また、今後、県を取り巻く環境変化により生まれた行政課題や、これまで経験していない職務に対応するために、新たなスキルを獲得していく「リスキリング」も求められてくるでしょう。

さらに、職務に関わらず、自己啓発に取り組み資質向上を図ることや、様々な活動を通じて県庁組織以外の価値観、考え方に触れることで、県民の声に耳を傾け県民の心に寄り添う姿勢を身につけ、人間力を高めていくことも大切です。

こうしたアップスキリング等を推進するためには、個々の職員の自発的な意欲向上はもちろんですが、それを組織として推進していく視点が欠かせません。

DXの推進により生み出された時間の活用など、全庁をあげて職員がアップスキリング等に積極的に取り組めるよう支援していきます。

① 社会人基礎力の育成

39. 変化する社会環境に対応し、課題解決に導く力を育成する研修の実施(再掲)

変化する社会環境に対応し、様々な課題を解決していく力が求められることから、現場の声や他自治体の視点を取り入れて分析・立案する演習を行うなど、物事の本質を捉え、実効性のある政策形成ができる能力の向上を図る。

40. 通信教育講座の受講への支援

意欲ある職員の自主的な学習意欲を積極的に後押しするために、通信教育講座の受講を支援し、職員の資質や職務遂行能力の一層の向上を図る。

41. eラーニングの充実

行政課題が複雑化・多様化する中、eラーニングシステムにより多様な分野の動画を配信し、自由に学ぶことができる機会を提供することで、職員の主体的な学びを支援する。

42. アップスキリングの推進、リスクリングの促進等

スキル向上の取組を進めていくため、職員のニーズを踏まえた研修や支援金制度など各種支援策について、ポータルサイト等で職員に分かりやすく周知する。

アップスキリングについては、職員の適性・能力を踏まえた上での業務効率化等によって生まれた時間の割り振りや、声かけ、面談等を通じた状況把握など所属長のマネジメントが重要となる。併せて、職員の知識や技能の習得に向けた取組を人事評価に適切に反映することで効果的な推進を図っていく。

なお、就業時間中のリスクリングについては、県民の理解が得られるよう、所属長が、所属の状況に応じて推奨するスキル等をマネジメントしていくことが必要である。

こうした取組を円滑に進めるとともに、職員自らスキル向上や自己啓発等に取り組めるよう、ポータルサイトを随時見直し、職員に分かりやすく提示していく。

43. 職員の地域活動への参加支援

自分の時間を活用し、福祉、子育て、地域づくり、自治会、PTA等の地域活動に参加して、県庁組織以外の価値観や考え方に触れることは重要である。ボランティア情報の提供や職員表彰制度等により、職員が地域活動に参加しやすくなるための環境づくりやきっかけづくりを行う。

44. 自主的な勉強グループへの支援

高度な課題解決能力を持つ職員を育成するためには、庁内の「学ぶ気風」を高めていく必要がある。職員が自主的に集う勉強グループで開催する講演会や勉強会等に関する情報発信や学ぶ環境の提供をすることにより、広い知見や専門知識の習得を支援する。

45. 育児休業中の職員に対する支援

育児休業中の職員がキャリアアップを図れるよう、通信教育や e-ラーニングの受講支援を行う。また、スムーズな職場復帰を支援するため、子育て・しごと応援研修などを実施する。

② 複雑・多様化する課題の解決を図れる人材の育成

46. 職務に役立つ資格等の取得支援

現在の職務を遂行する上で役立つ資格等の取得を促進させるため、全職員向けに資格に関する情報を発信する。各職場においても、情報提供の場などを積極的に創出し、職員の資格取得を支援する。

47. 大学院等での自主的な修学への支援の実施

職員の専門性の向上を目的とした自主的な能力開発を推進するため、自己啓発休業制度、部分休業制度等を実施する。併せて、勤務時間外に大学に通う職員への支援など、自主的な修学に対する支援を行う。

48. 通信教育講座の受講への支援(再掲)

意欲ある職員の自主的な学習意欲を積極的に後押しするために、通信教育講座の受講を支援し、職員の資質や職務遂行能力の一層の向上を図る。

49. eラーニングの充実(再掲)

行政課題が複雑化・多様化する中、eラーニングシステムにより多様な分野の動画を配信し、自由に学ぶことができる機会を提供することで、職員の主体的な学びを支援する。

50. 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(再掲)

職員の育成・活用、士気高揚等を目的に実施している職員応募制度について、スキルの活用・取得に焦点をあてつつ、職員の応募を促進する。また、自らの配属先とは異なる所属の業務に従事する機会を提供し、スキル活用による事業の推進・活性化、若手職員の自己実現と離職防止等を図る。

51. 獲得したスキル等を生かせる場の提供

自らの配属先とは異なる所属の業務に従事する庁内副業制度の実施や、職員の特技・知識・経験等の情報を庁内で共有する「埼玉県庁ナレッジバンク（埼玉県職員互助会）」の取組を通じて、獲得したスキルや特技等を公務やボランティア活動に活かし、職員が自己肯定感を高めながら生き生きと活躍できる場を提供する。