

件 名

令和5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3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5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3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、個性等に着眼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うる様々な社会変化に柔軟に対応し、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意欲・能力を引き出し、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、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、主要な課題のあるポストや困難度の高いポスト等に配置するなど、職域の拡大や積極的な登用を行う。
- イ 能力、意欲、実績のある若手職員を積極的に登用する。
- 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、人事上の配慮を行う。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、個性等に着目した人事配置を行う。

(4) 積極的な人事交流の推進

組織の活性化を図り、あわせて広い視野や見識を備えた職員を養成するため、本局、教育事務所、教育機関、県立学校、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。

(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

新旧対照表

改正案	現 行
<p>令和5年度当初教育局等職員人事異動方針</p> <p>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3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。</p> <p>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。</p> <p>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うる様々な社会変化に柔軟に対応し、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意欲・能力を引き出し、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。</p>	<p>令和4年度当初教育局等職員人事異動方針</p> <p>1 人事異動の目的 人事異動は、適材を適所に配置して、行政組織の効率的運営、人材の育成、職務能力の効率的活用及び職員の勤務意欲の向上を図り、「第3期埼玉県教育振興基本計画」を強力に推進し、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。</p> <p>2 人事異動の基本方針 (1) 職員の登用 ア 困難な課題に正対し、果敢にチャレンジする姿勢を重視し、積極的な登用を図る。 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姿勢を重視し、積極的な登用を図る。 ウ 課題の迅速な解決等の実績や改革等に向けた意欲を重視するとともに、職務の遂行に必要な知識、経験、能力、適性等を十分に考慮し、積極的な登用を図る。 エ 教育行政の課題に対して、目に見える成果・実績を上げた職員を積極的に登用する。 オ 女性職員の意欲と能力を高めるとともに、職域の拡大と積極的な登用を図る。 カ 組織の目標達成のため、職員個々の意欲・能力を引き出し、組織の力を結集させるマネジメントができる職員を積極的に登用する。 キ 組織の活力の向上を図る観点から、実績・意欲・能力のある若手職員の登用に努める。 (2) 職員の配置換え ア 個々の職員の適性・長所・意欲に着目し、職員の将来を見据えながら、職員が最大限能力を発揮し、業務遂行の効率を高めることができる配置を行う。</p>

改正案	現 行
<p>ウ 組織や事業の継続性の確保に配慮し、執行体制の整備充実が図られるよう配置を行う。</p> <p>(3) 多様な人材の活躍推進</p> <p>ア 女性職員の活躍推進のため、主要な課題のあるポストや困難度の高いポスト等に配置するなど、職域の拡大や積極的な登用を行う。</p> <p>イ 能力、意欲、実績のある若手職員を積極的に登用する。</p> <p>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、人事上の配慮を行う。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。</p> <p>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、個性等に着目した人事配置を行う。</p> <p>(4) 積極的な人事交流の推進</p> <p>組織の活性化を図り、あわせて広い視野や見識を備えた職員を養成するため、本局、教育事務所、教育機関、県立学校、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。</p> <p>(5) その他</p> <p>職員の配置換え基準は、原則として次のとおりとする。</p> <p>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</p> <p>イ 一般職員 …… 4年</p> <p>ウ 新規採用職員 …… 3年</p>	<p>イ 誰もが自分らしくいきいきと活躍できる組織を実現するため、多様性のある職員一人ひとりを生かせるよう適材適所の配置を行う。</p> <p>このために、配置に関しては、特に次の事項について留意するものとする。</p> <p>(ア) 職員の健康状況、子育てや介護等の家庭状況等について、可能な範囲で人事上の配慮を行う。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。</p> <p>また、これらの配慮事由が解消した場合には、再び、積極的に能力の活用を図る。</p> <p>(イ) 障害のある職員については、可能な範囲で人事上の配慮を行うとともに、職員の能力を積極的に活用する。</p> <p>ウ 組織や事業の継続性の確保に配慮し、執行体制の整備充実が図られるよう配置を行う。</p> <p>エ 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養成するため、本局、教育事務所、教育機関（県立学校を含む。以下同じ。）、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。</p> <p>オ 職員の配置換え基準は、原則として次のとおりとする。</p> <p>(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</p> <p>(イ) 一般職員 …… 4年</p> <p>(ウ) 新規採用職員 …… 3年</p>