

エンゲージメント調査(R5から年1回実施)

- エンゲージメント(組織や仕事への主体的な貢献意欲)が高い組織には、職員一人ひとりが組織を信頼し、自身と組織の成長に向けて意欲的に取り組むという特長があると言われており、労働生産性の向上及び退職率の低下と相関性があるとの研究成果もあることから、昨年度、人材育成・確保基本方針策定の参考とするため初めて実施したものの。

質問項目 (ワーク・エンゲージメントスコア) ※ユトレヒト尺度を採用

【質問項目】

(活力)

- ① 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
- ② 職場では、元気が出て精力的になるように感じる
- ③ 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる

(熱意)

- ④ 仕事に熱心である
- ⑤ 仕事は、私に活力を与えてくれる
- ⑥ 自分の仕事に誇りを感じる

(没頭)

- ⑦ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる
- ⑧ 私は仕事にのめり込んでいる
- ⑨ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう

<属性として回答>

- ① 性別
- ② 部局
- ③ 勤務場所 (本庁、出先)
- ④ 職の区分
- ⑤ 年齢 (10代~60代)
- ⑥ 勤続年数
- ⑦ 子育てや介護等の状況

【回答】

- 0点：全くない
1点：ほとんど感じない (1年に数回以下)
2点：めったに感じない (1ヶ月に1回以下)
3点：時々感じる (1ヶ月に数回)
4点：よく感じる (1週間に1回)
5点：とてもよく感じる (1週間に数回)
6点：いつも感じる (毎日)

キャリア開発支援 ①キャリア相談(R6.5.1~)

- ▶ 基本方針Ⅲ1(2) 職員のキャリア開発支援～「与えられる人材育成」から「自ら描くキャリア開発」へ～(14P)
新たに設置する「職員キャリア開発支援センター」において、職員のキャリア開発支援策として、体系化されたキャリア開発研修の実施、キャリアコンサルタント等によるキャリア相談を実施します。
- ▶ 基本方針Ⅵ2(1) DX人材の育成・確保に向けた取組み等(32P)
デジタル職の公募にあたっては、本県のDXビジョンや方針を広く発信し、魅力的な職場環境やキャリアパスを提示することが重要です。

	外部窓口(1名)	内部窓口(職員キャリア相談室5名)
相談員 保有資格	国家資格キャリアコンサルタント、日本産業 カウンセラー協会認定産業カウンセラー	国家資格キャリアコンサルタント(一部)
相談形態	対面、メール	
受付 相談内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職場や仕事に関する悩み、相談 ・自分自身のキャリア開発の相談 ・部下のキャリア開発支援に関する相談 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場や仕事に関する悩み、相談 ・自分自身のキャリア開発の相談 ・部下のキャリア開発支援に関する相談 ・県組織や公務員制度に関する相談
対応の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の業務内容と相談者の希望のミスマッチが起こって転職とならないよう、相談者のニーズに合う職場を紹介 ・相談者の「できる(Can)」と「ありたい(Will)」を埋める手段を一緒に考える 	
利用実績(件) R6.5~9	6	9

課題

- ・認知度向上
- ・相談時に示せるキャリアパスの作成

キャリア開発支援 ②キャリアデザイン研修の拡充(R6～)

▶ 基本方針Ⅲ2(2) 職員のキャリア開発を支援する研修の充実(18P)

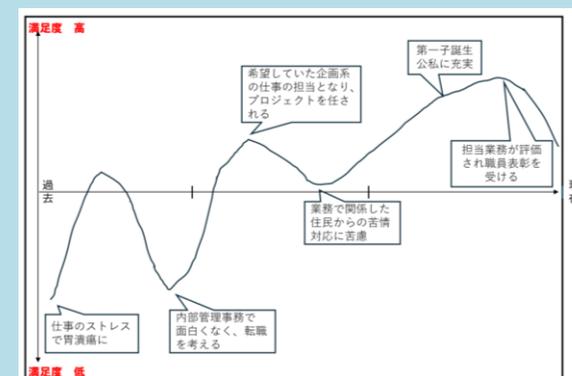
職員のキャリア開発を支援する研修について、「キャリア開発研修」及び「繰返し研修」として実施されているものを体系化し、「キャリアデザイン研修」として拡充を図ります。具体的には、繰返し研修において、およそ10年ごとにキャリアデザイン研修を受講できる体制を整えます。

令和6年度 キャリアデザイン研修の拡充

区分	研修名	対象	備考
繰返し研修	キャリアデザイン研修(職員3年目)	職員3年目研修で実施(採用3年目の職員)	今年度から、概ね10歳刻みにキャリアデザイン研修を設定し、外部相談窓口受託事業者に一括して委託
	キャリアデザイン研修(ステップ1)	ステップ1研修で実施(満34歳の職員。ライン登用済職員を除く)	・職員3年目はR5から実施 ・ステップ4はR6新設
	キャリアデザイン研修(ステップ3)	ステップ3研修で実施(満46歳の職員。ライン登用済職員を除く)	
	キャリアデザイン研修(ステップ4)	満55歳の職員	
	部下のキャリア開発支援・育成(新任所属長)	新任所属長研修で実施	所属長、係長となった時点で、部下向けとして受講。R6新設
	部下のキャリア開発支援・育成(新任係長)	新任係長研修で実施	大手民間企業でキャリア開発支援に携わったのち、大学に轉身された講師による講義
	ステップ5研修	満60歳の職員(次年度以降も引き続き県での勤務を希望する者)	定年延長を見据え、R5から新たに実施
その他	キャリアデザイン研修	概ね35歳～40歳代の職員(ライン登用済職員を除く希望者)	希望者対象に従来から実施
	キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ	45歳以上の希望者	〃

<参考> キャリアデザイン研修での課題例

○ライフラインチャートの作成



課題

・官民協働事業レビュー意見「研修と個人のキャリア形成をマッチングさせることが重要」
⇒10年ごとの研修のほかにも上司部下によるキャリア面談などきめ細かいキャリア形成支援の体制づくりが必要

キャリア開発支援 ③管理職の人材育成力の向上

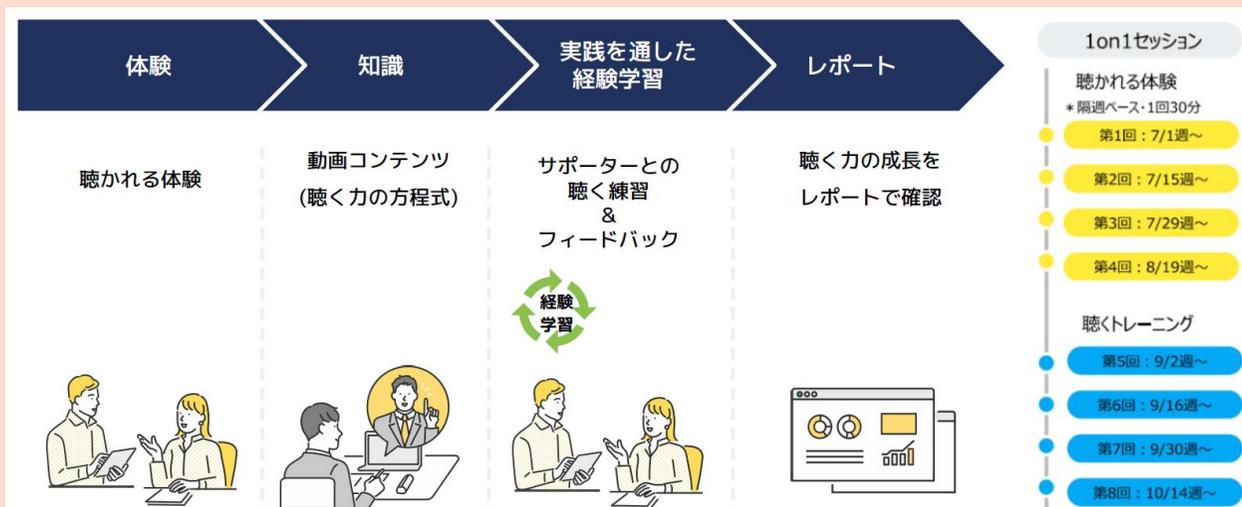
▶ 基本方針Ⅲ3(2) 職員と上司との面談を通じた育成(P23)

「目標による管理」における職員と上司との面談を通じ、業務の目的や目標を共有し業務の効果的で着実な進捗を図ることにより、職員の育成につなげるほか、職員の特性に応じた人材育成・キャリア開発の観点からのアドバイスも行い、職員的能力開発・自律的なキャリア開発につなげます。

- 1on1面談時に必要な傾聴力や、目標設定、評価・フィードバック等のスキル習得のため、管理職を対象に「聴く」スキルを習得することに特化した研修を試行的に実施(R6.7~)

※対象:新任所属長のうち12名、実施回数:30分/回×隔週8回

研修概要(全8回)

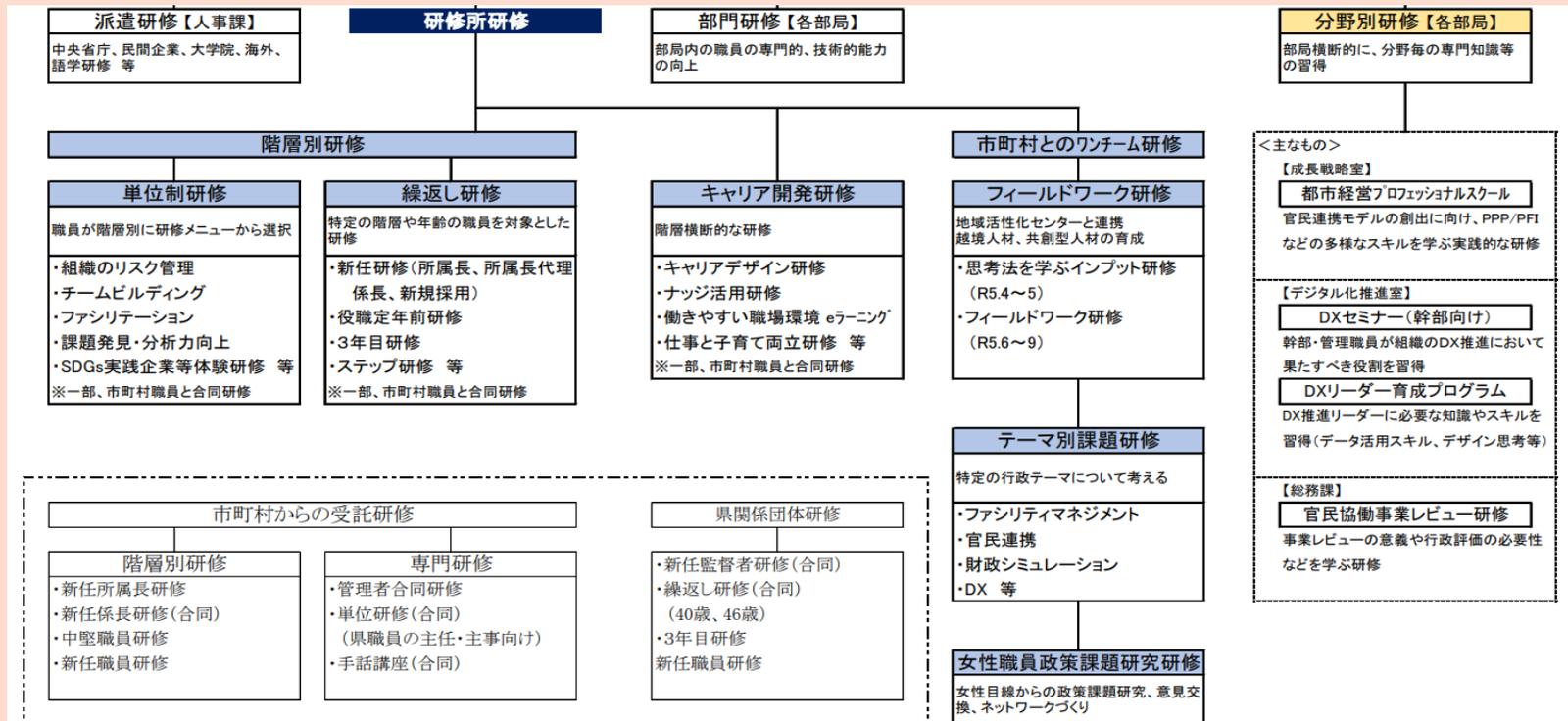


【受講者の意見】

- ✓ セッションを通じて自分なりに聴くということについて気を付けるポイントを意識することができた。
- ✓ 毎セッション後に、自身の振り返りとそれに対するサポーターのフィードバックがあり、より気づきを深めることができた。
- ✓ 自分のコミュニケーションの課題が認識できた。

研修実施計画の見直し

R5職員研修体系(抜粋)



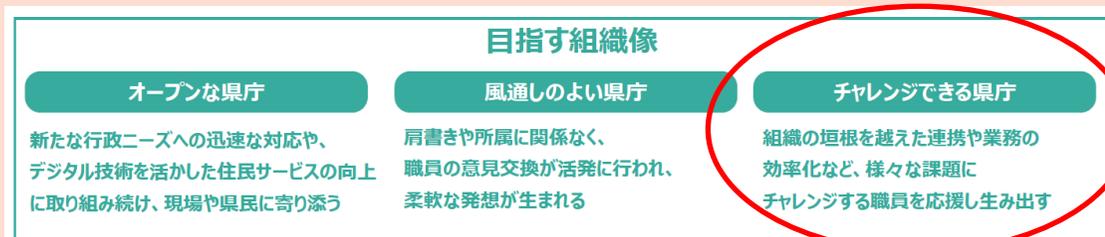
官民協働事業レビュー(R5.8)意見

- 各職員が本当に必要なスキル・知識を適切なタイミングで習得できるよう、研修内容の見直し、研修頻度の見直しが必要と感じる
- PDCAを回し研修の効果を見極めるため、効果測定、評価方法を見直したほうが良い

研修実施計画の見直し

▶ 基本方針Ⅱ 1 目指す組織像及び職員像(6P)

目指す組織像及び職員像を以下のとおりとし、職員の意識改革や育成に取り組みます。



Q 自分にとって特に不足している能力や特性は何ですか (令和5年度職員アンケートより)



課題

・チャレンジ精神涵養のための研修のあり方