

令和8年度「上司部下キャリア面談力向上研修」業務委託  
に係る公募型プロポーザルの質問と回答

No.	質問内容	回答
1	<p>仕様書 留意事項 (1) に「事前課題として、基本的なキャリアデザイン (Must・Can・Will) に関する動画 (研修所で既に保有のもの) を視聴させることとする」と記載がございます。</p> <p>研修カリキュラムの検討にも反映したく考えており、可能であれば、当該動画を事前に拝見できると大変ありがたく存じます。</p> <p>また、当該動画については、Will (やりたいこと) ・Can (できること) ・Must (組織から求められていること) を整理し、キャリア設計の基本的なフレームワークを解説した内容という理解でありますが、この認識で問題ございませんでしょうか。</p>	<p>動画の視聴については、購入先から、視聴権限のない他者への共有は禁止されているため、配信は出来かねます。</p> <p>なお、研修所で保有している当該動画は、Must (期待される姿に自分を近づける)、Can (戦略的にスキルを身につける)、Will (自分が本当にやりたいことを見つける) で構成する30分程度のもので、これまでキャリアデザインにあまり触れてこなかった受講対象者である所属長の世代にも、キャリアを考えることの大切さがわかる基本的な内容のものです。</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Must・Can・Will 動画の視聴または資料を拝見することは可能でしょうか。</li> <li>・受講者は動画視聴後レポートなどの作成はございますか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質問1で回答したとおりです。</li> <li>・レポートなどの作成は想定していません。</li> </ul>
3	<p>「令和6年5月から職員キャリア相談の実施、年代別研修 (概ね10歳刻み) においてキャリアデザイン研修を盛り込んでいる」と仕様書に記載がございますが、キャリア相談の実績 (実施人数、相談者の年代、そこから得られた課題感など)、及び年代別研修の実施 (各年代における研修の目的・ゴール・実施結果等) をご教示ください</p>	<p>&lt;令和7年4月から令和8年2月までのキャリア相談実績&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・30代が一番多く全体の3割、次いで50代、40代の順です。</li> </ul> <p>&lt;キャリア相談から得られた課題感&gt;</p> <p>主な課題感は次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア教育を受けなかった40代以上と、キャリア教育を受けてきた若年世代とでは、キャリアに対する価値観に大きな差があること。</li> <li>・職員にとっては、キャリア相談でどのようなことが行われるのかがイメージしにくいこと。</li> <li>・職員のエンゲージメント向上には、職場での日常的な取組みと、キャリア相談が、車の両輪となって取り組むことが重要なこと。</li> </ul>

		<p>&lt;年代別研修の実施状況&gt;</p> <p>① 研修のキーワード</p> <p>② 受講後アンケートで「自分のキャリアデザインについて考えが変わったと回答した者の比率</p> <p>③ 受講後アンケートで「今後仕事を進めるにあたり、意識したり実践したりしてみようと思うものがある」と回答した者の比率</p> <table border="1" data-bbox="842 427 1426 891"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>①</th> <th>②</th> <th>③</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3年目</td> <td>土台作りと自己理解</td> <td>約 4割</td> <td>約 5割</td> </tr> <tr> <td>34歳</td> <td>振り返りと自己理解</td> <td>約 3割</td> <td>約 6割</td> </tr> <tr> <td>46歳</td> <td>内的キャリア・役割理解からキャリア再設計へ</td> <td>約 2割</td> <td>約 4割</td> </tr> <tr> <td>55歳</td> <td>キャリアの振り返りから行動変革へ</td> <td>約 3割</td> <td>約 5割</td> </tr> </tbody> </table> <p>※3年目、34歳、46歳向け研修は非役職者対象。55歳研修は全職員対象。</p>	区分	①	②	③	3年目	土台作りと自己理解	約 4割	約 5割	34歳	振り返りと自己理解	約 3割	約 6割	46歳	内的キャリア・役割理解からキャリア再設計へ	約 2割	約 4割	55歳	キャリアの振り返りから行動変革へ	約 3割	約 5割
区分	①	②	③																			
3年目	土台作りと自己理解	約 4割	約 5割																			
34歳	振り返りと自己理解	約 3割	約 6割																			
46歳	内的キャリア・役割理解からキャリア再設計へ	約 2割	約 4割																			
55歳	キャリアの振り返りから行動変革へ	約 3割	約 5割																			
4	<p>仕様書にセルフ・キャリアドックについて、「組織として、キャリア相談、研修、面談を組み合わせ、体系的に職員のキャリア開発を促進、支援する仕組み」として導入されることと記載されていますが、本研修の位置づけを理解するため、セルフ・キャリアドック制度におけるキャリア相談、研修、キャリア面談等の全体的な運用イメージをご教示いただけますと幸いです。</p>	<p>本県の取組状況が「地方公共団体における人材育成・確保推進のための参考事例集（総務省・2025年3月発行）」  <a href="https://www.soumu.go.jp/main_content/001001054.pdf">https://www.soumu.go.jp/main_content/001001054.pdf</a>      に掲載されていますので、P44の「自律的なキャリア開発の支援サイクル」をご参照ください。      なお、「富山県職員人材育成・確保基本方針（令和6年2月）」  <a href="https://www.pref.toyama.jp/documents/38995/04jinzaiikuseikakuhokihonhoushin.pdf">https://www.pref.toyama.jp/documents/38995/04jinzaiikuseikakuhokihonhoushin.pdf</a>      P14には、「組織の活力向上・生産性向上と職員のモチベーション向上・キャリア充実の両立を図るため、セルフ・キャリアドックの導入を検討」する旨の記載があります。</p>																				
5	<p>「キャリアビジョンシート」について          キャリアビジョンシートが今後の上司一部下のコミュニケーションの重要なツールになると思いますが、どのような内容（予定でも可）かご教示ください。</p>	<p>キャリアビジョンシートの主な項目は、仕様書4（1）表中の留意事項(6)に記載しております。</p>																				

6	<p>仕様書では「上司のキャリア開発支援スキルの不足・ばらつき」が課題として示されていますが、県として認識されている具体的な課題（例：面談スキル、キャリア支援に対する理解、面談実施時間の確保等）があればご教示ください。</p>	<p>具体的な課題の例にも挙げていただいているとおり、面談スキルの不足、キャリア支援に対する理解不足、面談時間の確保困難などを課題と認識しています。</p>
7	<p>仕様書では、上司と部下のコミュニケーションを活発化し、日頃からの1対1面談やキャリア面談を通じて部下のキャリア開発支援を行うことが重要とされています。現在、県庁内では上司と部下の面談はどのような形で実施されていますでしょうか。</p> <p>実施頻度、1回あたりの時間、面談の位置づけ（例：業務マネジメント、育成面談等）について、現在の運用状況や推奨されている実施方法があればご教示ください。</p> <p>現在、職員の人事評価制度において、目標設定や評価のフィードバック等を行う面談（いわゆる評価面談）は実施されていますでしょうか。実施されている場合、実施頻度、1回あたりの時間、面談内容の記録方法等について概要をご教示ください。</p>	<p>制度化されている上司と部下の面談及び目標設定や評価のフィードバック等を行う面談は、業績評価の面談です。前期と後期に、それぞれ期首面談と期末面談（年4回）を実施しています。1回あたりの時間は概ね15～30分程度です。</p> <p>また、令和7年度に1on1トライアル研修を実施し一部の職員に受講してもらったところ、気づきや学びの効果が見られたことにより、日頃からの1on1の実施を推奨しているところです。</p>
8	<p>本研修で扱う「1対1面談」については、人事評価面談とは切り分けた、キャリア開発支援を目的とした面談を想定しているという理解でよろしいでしょうか。</p>	<p>お見込みのとおりです。</p>
9	<p>「部下のキャリアを支援する意味や目的を理解・納得したうえで」とありますが、管理職が部下のキャリア支援を行う目的や期待される役割について、県として想定している内容があればご教示ください。</p>	<p>仕様書、1趣旨にも記載していますが、人材マネジメント・部下のキャリア開発支援は、業務マネジメントに身近な場所にいる上司が行うことが、部下にとって最もエンゲージメントを高めるきっかけになると考えます。</p> <p>そのために上司として必要な心構えやスキルをご提案ください。</p>

10	<p>「所属内の係長等が部下とのキャリア開発支援を行う際の指導に当たれるようになることも目指す」とありますが、本研修では所属長自身の面談スキル習得を主目的としつつ、係長等への指導方法まで扱うことを想定されていますでしょうか。</p>	<p>本研修では、所属長自身の面談力向上が主目的であり、所属内の係長等への指導方法まで扱うことは想定していません。</p>
11	<p>本研修において受講者に期待される到達レベル(研修のゴール)について、県として想定されている水準があればご教示ください。</p> <p>例えば以下のような段階が考えられますが、どの程度までを想定されています。</p> <p>例①: 上司と部下の対話の重要性を理解し、キャリア面談における基本的な対話姿勢(相手の話を受け止める姿勢、部下の考えを尊重する姿勢等)を理解している状態</p> <p>例②: 部下の考えや希望を引き出すための基本的な対話スキル(傾聴、質問、要約、フィードバック等)を理解し、面談の進め方のイメージを持てる状態</p> <p>例③: 部下のキャリアに関する考えや希望を対話を通じて引き出し、部下自身の気づきや主体的なキャリア形成につながる対話ができる状態</p>	<p>具体的に挙げていただいている段階で申し上げると、例②までの水準を想定しています。</p> <p>例③については、職員キャリア開発支援センター職員キャリア相談室でフォローしていきます。</p>
12	<p>研修内で実際にシートを使った演習を行う想定はございますか。</p>	<p>想定しているシートはありません。演習に適したシートが必要であればご提案ください。</p>
13	<p>想定している具体的シナリオ(例: 部下の設定が若手・中堅・管理職手前等)があれば提示いただけますでしょうか。</p>	<p>想定している具体的シナリオはありません。なお、受講対象者(所属長)の部下は若手、中堅、管理職手前の者、すべてが対象です。</p>
14	<p>対象となる所属長は、これまでキャリア面談研修を受講されていますか。</p> <p>これまで、上司の部下育成・キャリア支援に関する研修は実施されましたでしょうか? もし実施済みであれば、その際の成果や、さらなる改善点としてどのような点が挙げられましたでしょうか。</p>	<p>令和6年度以降、新任所属長及び新任係長を対象に、キャリアデザイン研修を実施しています。これらは、将来的には部下のキャリア育成を目標とするものの、現時点では、まずは受講者の自己理解に重点を置いた内容としています。新任所属長は、ここ2か年で約100名の職員が受講しています。受講者からは、自分のキャリアを振り返るよい機会になった等の好意的意見が多数でした。</p>

15	<p>対象となる所属長のマネジメント経験年数の平均像（目安）があればご教示ください。</p>	<p>受講対象者は概ね50歳代であり、その多くが40歳代で係長に昇進しているため、マネジメント経験年数は約10年です。</p>
16	<p>本研修における成果測定指標についてのお考えはございますか。</p>	<p>現在は具体的な指標の設定は想定していませんが、将来的には、例えば部下の面談の満足度などが指標になり得る可能性はあると考えています。</p>
17	<p>業務完了報告書に求められる内容の詳細（アンケート集計、改善提案等）の想定がございましたらご教示ください。</p>	<p>必須で求める項目はありません。 なお、研修所では研修後アンケートを集計します。</p>
18	<p>提案書に記載する「導入実績」に関しまして、以下の2点について貴庁の見解をご教示ください。 1 実名での記載範囲について 実績として記載する企業名は、現時点で公表の許諾を得ている企業のみでの記載でよろしいでしょうか。 2 社名を伏せた形式での記載について 守秘義務等の都合により実名の開示が困難な直近の実績等について、「〇〇業（東証プライム上場）」「大手〇〇メーカー」など、社名を伏せた（特定できない）形での記載は有効な実績として認められますでしょうか。</p>	<p>2点とも、御社において差し支えない程度の記載で構いません。</p>
19	<p>現在、富山県では、上司と部下によるキャリア面談や育成面談に関する既存の仕組みやガイドラインはございますでしょうか？ もしございましたら、その運用状況（例：実施頻度、内容、対象者など）および現状の運用における手応えや課題感についてお聞かせいただけますと幸いです。</p>	<p>制度化されている面談は、業績評価の面談があり、全職員が対象で、前期と後期に、それぞれ期首面談と期末面談（年4回）を実施しています。 キャリア面談や育成面談に関する仕組みはありません。 また、質問7で回答した1on1トライアル研修事業の成果として、「1on1ガイド」を職員向けに公表しています。</p>

以上、質問書提出締切までに受け付けた質問については、すべて回答しています。