

事業番号	03 04 01	<b>事業改善シート（令和4年度実施事業分）</b>				<input type="checkbox"/> 当初要求	<input type="checkbox"/> 当初予算案	<input type="checkbox"/> 補正予算案	<input checked="" type="checkbox"/> 点検
事業名	職員研修事業費	部局	総務部	課・室	職員キャリア開発課				
		実施期間	S25 ~	E-mail	career@pref.nagano.lg.jp				
総合5か年計画（しあわせ信州創造プラン2.0）との対応関係									
重点目標									
総合的に展開する重点政策									

### 1 現状と課題

社会環境の急速な変化や行政課題の高度化、複雑化に対応していくため、職員が新たな知識や技術を主体的に学び続けるとともに、組織力を高め、成果を生み出すために管理監督者のマネジメント力を強化していくことが必要。

### 2 事業目的

長野県職員育成基本方針に基づき、「外部環境の変化を自ら分析し、自律的に行動する職員」を育成するため、研修の充実や自己啓発活動の支援など、職員の主体的な能力開発への支援を実施する。

### 3 予算のポイント・主な取組（当初予算又は補正予算時の実施予定）

#### ① 一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援と多様な成長機会の提供

職員が自らのキャリア形成に具体的なイメージを持てるようにするため、節目となる採用10年目職員（行政事務職）及びその上司を対象としたキャリアデザイン研修及びキャリア支援者研修を新設。

職員個々の主体的な学びを積極的に支援するため、自己啓発支援制度の支援対象となる資格等を追加。



R4採用10年目研修

#### ② 管理監督職員のマネジメント力向上の支援

前年度の試行結果を踏まえ、職場環境の改善や課長等のマネジメント行動の向上等を更に推進するため、多面観察（職場環境調査）の対象所属を拡大。

### 4 成果指標

（推移の凡例 ↗：改善 ↘：悪化 →：変化なし —：数値なし）

No.	指標名	単位	R2年度	R3年度		R4年度		R4年度 目標値	達成 状況	設定理由
			実績	実績	推移	実績	推移			
①	職員研修の活用度	点	71.1	72.6	↗	74.9	↗	前年を上回る	達成	受講者アンケート結果に基づき、職務における研修の活用度を数値化した指標を目標とする。

### 5 事業コスト

（単位：千円、人）

区分	予算額					決算額	職員数
	前年度繰越	当初予算	補正予算等	合計 (予算現額)	うち一般財源		
R4年度	0	23,399	0	23,399	23,393	19,855	7.0
R3年度	0	23,705	0	23,705	23,698	19,690	8.0
R2年度	0	24,502	△ 1,910	22,592	22,586	17,960	8.0

事業番号	03 04 01	事業改善シート（令和4年度実施事業分）	□当初要求	□当初予算案	□補正予算案	■点検
事業名	職員研修事業費	部局	総務部	課・室	職員キャリア開発課	

## 6 主な取組実績と成果

### ① 一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援と多様な成長機会の提供

採用10年目職員（行政事務職）61名及びその上司41名を対象としたキャリアデザイン研修及びキャリア支援者研修を集合研修により実施。キャリアデザイン研修受講者からは「自身の強み・弱みなどの自己理解が深まった」、「自分のありたい姿が明確になり、行動計画を策定することで真剣に自分のキャリアを考えることができた」などの意見があり、キャリア支援者研修受講者からは「部下のキャリア形成の考え方を共有できた」、「面談時のスキルアップにつながった」などの意見があった。

研修内容の満足度についてアンケートを実施したところ、満足又は良かったと回答した者の割合はキャリアデザイン研修が91%、キャリア支援者研修が85%となっている。



R4キャリア支援者研修

### ② 管理監督職員のマネジメント力向上の支援

管理職のマネジメント行動や職場環境に関する所属職員の意識を調査する「職場環境調査」の結果を踏まえ、管理職が職場環境改善に向けた行動計画の策定等を学ぶ職場風土づくり研修を本庁の課・室長及び地域振興局の課長、農業農村支援センター所長181名に実施。部次長等がアドバイザーとして必要に応じ課長等との面談や職場改善に関する助言等を行う仕組みを導入。

管理職に「気付き」を与え自身のマネジメントを振り返る機会となっているほか、研修実施後のアンケート結果では回答した者の95.3%の所属において職場の改善に向けた職場ミーティングが実施され、職員間のコミュニケーション促進にも寄与した。

## 7 成果指標の達成状況に関する要因分析

指標①	職員研修の活用度	R3年度推移	↗	R4年度推移	↗	達成状況	達成
新型コロナウイルス感染症対策を徹底して集合研修を増やしたことにより、受講生同士の人的ネットワーク形成が促進されるとともに、グループワークや質疑応答機会の増等が実践的な学びに繋がったため、目標値を上回った。							

## 8 今後の事業の方向性

### (1) 令和4年度の取組実績、成果指標の分析及び県民の意見等を踏まえた課題

一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援と多様な成長機会の提供に当たっては、キャリアの節目の時期を捉え、自らの適性や仕事観を見つめ直し、今後のキャリアの方向性や能力開発について考える機会が重要であるため、職位や年齢を踏まえ、より多くの職員にキャリアデザインに係る研修を実施していく必要がある。

多面観察（職場環境調査）は、実施後のアンケートの回答で調査項目が県組織に馴染まないあるいは回答しにくい等の意見があり、今後の実施方法を検討していく必要がある。

### (2) 翌年度以降の事業改善の方策

キャリアデザインに係る研修の対象者を拡大するため、採用10年目研修の対象者に技術職を加えるとともに、新たに年度年齢40歳、50歳及び60歳の職員を対象とした研修を実施する。

管理監督職のマネジメント力向上に向け、多面観察（職場環境調査）の調査項目の見直し、調査対象所属拡大など制度の全般的な見直しを検討していく。

事業番号	03 04 01	<b>細事業一覧（令和4年度実施事業分）</b>	□当初要求 □当初予算案 □補正予算案 ■点検		
事業名	<b>職員研修事業費</b>		部局	総務部	課・室 職員キャリア開発課

細事業 No.	細事業名		R2年度 決算額	R3年度 決算額	R4年度 決算額
1	<b>職員研修事業費</b>		17,960 千円	19,690 千円	19,855 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和4年度実施内容（実績）（上段：事業概要、下段：活動によるアウトプット）		
1	職員研修	直接	<p>受講者数 研修様式</p> <p>○キャリア形成研修</p> <p>新規採用課程① [ 221名 集合研修 ]</p> <p>新規採用課程② [ 220名 集合研修 ]</p> <p>新規採用課程③ [ 222名 集合研修 ]</p> <p>採用3年目研修 [ 160名 集合研修 ]</p> <p>採用7年目研修 [ 110名 eラーニング ]</p> <p>採用10年目研修 [ 61名 集合研修 ]</p> <p>○リーダー養成研修</p> <p>課長級職員研修 [ 40名 集合研修 ]</p> <p>新任係長研修 [ 134名 eラーニング ]</p> <p>評価者研修 [ 70名 オンライン ]</p> <p>キャリア支援者研修 [ 41名 集合研修 ]</p> <p>職場風土づくり研修 [ 181名 その他 ]</p> <p>○職場等支援研修</p> <p>子育て職員研修 [ 29名 オンライン ]</p> <p>子育て職員支援研修 [ 642名 eラーニング ]</p> <p>ワークライフバランス推進研修 [ 100名 eラーニング ]</p> <p>女性職員リーダービジョン研修 [ 18名 集合研修 ]</p> <p>OJTトレーナー研修 [ 168名 集合研修 ]</p> <p>再任用職員研修 [ 69名 eラーニング ]</p> <p>○選択必修型外部研修 [ 166名 eラーニング ]</p> <p>○自己啓発支援制度 [ 資格取得支援、外部講座受講支援、大学院修学等支援 ]</p>		