

事業番号	03 02 01	事業改善シート（令和5年度実施事業分）	<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	人事課(旧職員キャリア開発課)
			実施期間	S25 ~	E-mail	career @ pref.nagano.lg.jp

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とともに、「学ぶ県組織」として職員一人ひとりの能力を最大限に活かす組織への転換を進める。

3 事業目的を達成するための取組

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

- ・主体的なキャリア開発を支援するため、職歴に応じたキャリア形成研修を実施
- ・職員の主体的な学びを推進するため、自己啓発支援制度を実施

②管理監督職員のマネジメント力強化

- ・組織マネジメントや人材育成の理論・技法などを習得するため、課長研修及び新任係長研修を実施
- ・職場環境の改善やマネジメント行動の向上を目的とした多面観察（職場環境調査）を実施



R4新規採用職員研修

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	R3年度		R4年度		R5年度		R5年度 目標値	達成 状況	目標値設定理由
			実績	実績	推移	実績	推移				
①	キャリア形成研修の活用度	点	74.2	75.3	↑	72.9	↓	前年を上回る	未達成	キャリア形成研修の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。	
②	リーダー養成研修の活用度	点	69.8	73.6	↑	79.7	↑	前年を上回る	達成	リーダー養成研修の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 本事業が貢献する総合5か年計画の施策分野と達成目標

No.	施策分野（施策の総合的展開名）	達成目標 （★印が付いているものは主要目標）	単位	直近3か年の状況						目標		
				年	数値	年	数値	年	数値	年	数値	


6 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		
R5年度	0	24,144	0	24,144	24,133	20,912	7.0
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

事業番号	03 02 01	事業改善シート（令和5年度実施事業分）	<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	人事課(旧職員キャリア開発課)

7 主な取組実績と成果

<p>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</p> <p>・これまでの経験を振り返りながら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契機とする「キャリアデザイン研修」を実施した。受講者相互の関わりの中から気づきを得ることをねらいとしたワークショップ形式により実施。キャリアの節目の時期を捉えた職層を対象に、採用3年目職員（192名）、採用10年目等職員（168名）、中堅職員（68名）、ベテラン職員（167名）及びシニア職員（133名）が受講。受講者アンケートでは、「日々の生活の忙しさ等からキャリアについて考えるのを避けていたが、自分ごととして深く考えることができた」「今後転機に直面した際に研修の手法を思い出して、キャリアの在り方等について考えたい」といった感想があった。</p> <p>・自己啓発支援制度においては、これまでの「資格取得」「外部講座受講」「大学院等修学」に加え、新たに「海外自主研修支援」を追加。4名の職員が海外での自主的な学びを企画・実践し、国際感覚及び資質の向上に繋がった。</p>	
<p>R5中堅職員キャリアデザイン研修</p>	
<p>②管理監督職員のマネジメント力強化</p> <p>・部下をもつ管理監督職員全員を対象に、コーチングスキルやキャリア支援者としての関わり方を学ぶ「面談スキル研修」を実施。うち新任係長及び採用10年目職員の上司（269名）を対象に、実践的な面談技法の習得を図るためロールプレイ演習を交えた集合研修を実施し、その他の管理監督職員（496名）については、部下支援の具体的な手法や理論を理解するためケーススタディを踏まえたeラーニング研修を実施。受講者アンケートでは、「まず部下の話を聴くこと、部下に考えてもらうこと、『なぜ』ではなく『なに』に焦点を当てることはすぐに活用できる」「ティーチングになりがちな対応を改め、コーチングによるやる気を導き出すという方法は非常に効果的であることが理解できた」といった感想があった。</p> <p>・多面観察（職場環境調査）については、「かえるプロジェクト」における心理的安全性調査の実施や専門能力としてのマネジメント能力の明確化等の議論を踏まえてR6年度に本格実施することとし、R5年度は実施に向けた仕組みづくりの検討を行った。</p>	

8 成果指標の達成状況に関する要因分析

指標①	キャリア形成研修の活用度	R4年度推移	↗	R5年度推移	↘	達成状況	未達成
<p>受講者アンケートでは、職務において「活用できる」が減少し「どちらかといえば活用できる」が増加、一方で「活用できない」の回答は減少する結果となった。未達成となった要因としては、5つの職層で実施したキャリアデザイン研修において、すぐに業務に活用できる知識やスキルの習得ではなく中長期的な視点でのキャリアの在り方を考える機会とすることを目的としたため、研修内容を目の前の業務に活用できる具体的場面を想定しにくかったことが考えられる。</p>							
指標②	リーダー養成研修の活用度	R4年度推移	↗	R5年度推移	↗	達成状況	達成
<p>部下とのコミュニケーションや人材育成手法を学びたいというマネジメント層からの声を受け、グループワークを中心とした実践的な学びを提供するとともに、部下支援や心理的安全性などの基礎知識の習得に講義型のeラーニングを取り入れたことにより、研修のねらいに応じた効果的な学びに繋がったため目標値を上回った。</p>							

9 今後の事業の方向性

<p>(1) 上記7、8及び県民の意見等を踏まえた課題</p> <p>一人ひとりの主体的なキャリア形成支援と多様な成長機会の提供については、「職員満足度調査」において仕事へのやりがいを感じられないとする割合が相対的に高い若手職員に対し、やりがい・誇り・使命感の醸成を図る必要がある。また、「ジョブ・ファミリー制度」の導入も見据え、職員が自らの適性や仕事観を自覚しながら主体的にキャリアを方向づけ自律的に専門性を向上させることができるよう、より多くの職員に対し研修を実施していく必要がある。</p> <p>管理監督職員のマネジメント力強化に当たっては、組織ミッションの浸透や業務マネジメント、心理的安全性の確保を推進していく管理監督職員の能力やスキルを向上させていく必要がある。</p> <p>なお、上記については、共にかえるプロジェクトにおいても提言があったところ。</p>
<p>(2) 事業改善の方策</p> <p>・仕事のやりがい・誇り・使命感の醸成を図るため、採用2年目の職員を対象にジョブ・クラフティング(※)の手法を用いたやりがい醸成研修を実施（※ジョブ・クラフティング…担当業務を「自分らしい視点・新しい視点」で捉え直し、「やりがいのある仕事・楽しい仕事」に自らがつくりかえる）</p> <p>・「ジョブ・ファミリー制度」の導入も見据え、職務経験の振り返り等を通じて自己理解を深めるとともに将来のありたい姿を明確化するため、これまでキャリアデザインを学ぶ機会のなかった30代の職員を対象にキャリアデザイン研修を実施</p> <p>・課室長等のマネジメントスキル向上を図るため、組織理念の浸透・共有、事業見直し、心理的安全性の確保について研修を実施</p> <p>・係長のマネジメント基礎力を強化するため、心理的安全性の確保、ファシリテーションスキル向上のためのプログラム等に加え、マネジメント基礎研修として実施</p>

事業名	職員研修事業費	部局	総務部	課・室	人事課(旧職員キャリア開発課)
-----	---------	----	-----	-----	-----------------

細事業 No.	細事業名	R3年度 決算額	R4年度 決算額	R5年度 決算額
1	職員研修事業費	19,690 千円	19,855 千円	20,912 千円

No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和5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>長野県職員育成基本方針に基づき、キャリア形成研修、リーダー養成研修、職場等支援研修、自己啓発支援等を実施。</p> <p>○キャリア形成研修 新規採用課程① [197名 集合研修] 新規採用課程② [193名 集合研修] 新規採用課程③ [205名 集合研修] 採用3年目研修 [192名 集合研修] 採用7年目研修 [104名 集合研修] 採用10年目等キャリアデザイン研修 [168名 集合研修] 中堅職員キャリアデザイン研修 [68名 集合研修] ベテラン職員キャリアデザイン研修 [167名 集合研修] シニア職員キャリアデザイン研修 [133名 集合研修]</p> <p>○リーダー養成研修 課長級職員研修 [41名 集合研修] 新任係長研修 [189名 eラーニング] 面談スキル研修 [269名 集合研修] [496名 eラーニング] 評価者研修 [109名 集合研修] 心理的安全性基礎研修 [812名 eラーニング]</p> <p>○職場等支援研修 子育て職員研修 [17名 オンライン] 子育て職員支援研修 [679名 eラーニング] ワークライフバランス推進研修 [280名 eラーニング] 女性職員キャリアビジョン研修 [15名 集合研修] OJTトレーナー研修 [233名 集合研修]</p> <p>○選択必修型外部研修 [63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、海外自主研修支援]</p>