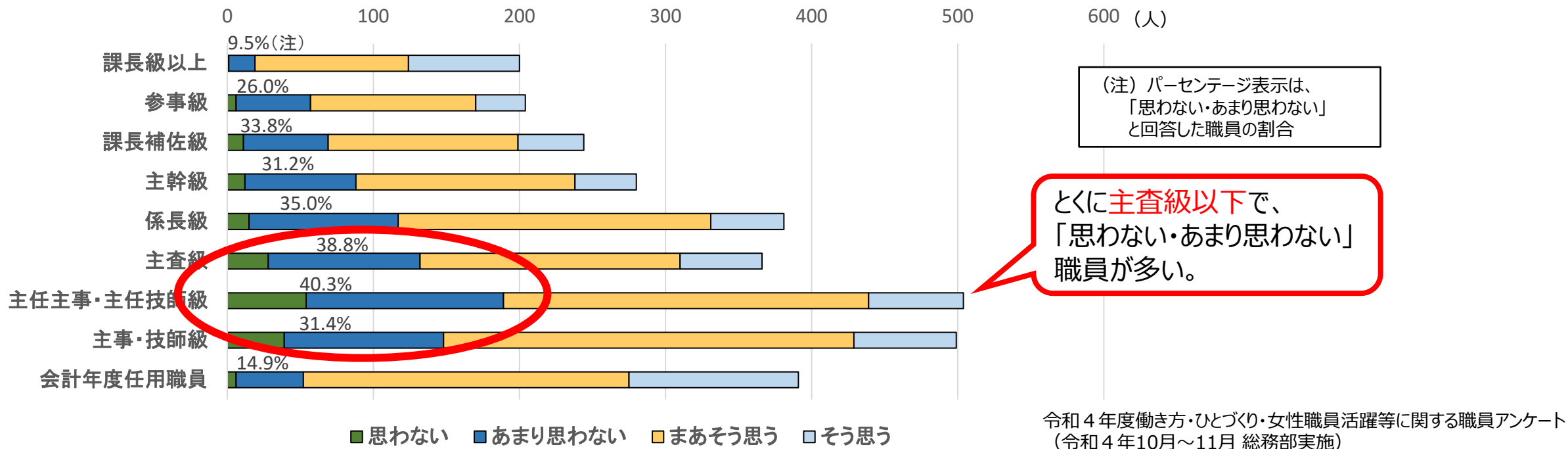


県庁を担うひとづくりについて

～若手・中堅職員のやりがい・能力の向上を目指して～

若手・中堅職員のやりがい等の現状・課題

仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいる職員の数



- 職員アンケート (※) の結果から、とくに**若手・中堅職員のやりがい・働きがい**を高めるための取組が必要。 ※詳細は資料2-2を参照
- やりがいを向上させる要因として、回答した職員の割合が最も高いのは**仕事の成果や達成感**。係長より下位の職位では、次に**ワーク・ライフ・バランスの充実、職場の人間関係**が高い。
- また、若手職員座談会(*)では、所属長からビジョンや目標を自分のことばで話してほしいという若手職員の声もあり、**上司によるミッション明確化と共有**がやりがい向上のために重要である。(*) 令和4年6月 総務部実施
- 一方、新規のメンタル療養者のうち、20代・30代の職員が占める割合が高いことから、組織としてフォロー、サポートする必要がある。

主な取組状況／今後の展開、検討の方向性①

- 令和5年3月に滋賀県行政経営方針2023-2026および同実施計画を策定するとともに、重点取組である「県庁を担うひとづくり」に「職員の意欲や能力を高めるためのひとづくりと活気ある組織(チーム)づくりの推進」を掲げ、取組を始めているところ。
- 各種取組を推進していくに当たり、今後、さらにより良くなるよう検討を加えていきたい。

ねらい	実施計画概要	現 状	今後の展開、検討の方向性 等
職員自らの成長意欲やチャレンジ精神の向上	ジョブチャレンジ制度(庁内公募) ✓ 特定の行政課題に対応した職務や派遣研修に自ら応募できるジョブチャレンジ制度(庁内公募)を実施する。	✓ これまでから庁内公募を実施していたが、より一層職員のチャレンジ精神等に応え、組織の活性化を図るため、対象業務を拡大のうえ、業務内容・求める成果・特に求められる能力を示し「ジョブチャレンジ制度」として実施。 R4年度：4業務で公募(3所属5名を配置) ⇒ R5年度：11業務で公募(9所属14名を配置)	✓ さらなる対象業務の拡大 (現在、係員の職のみを公募対象としているが、例えば係長の職も対象に加えるなど、マネジメント層にも公募の対象を拡大することの是非等について。)
	20%ルール(※) ✓ 20%ルール等、職員の意見を施策に反映し、それが職員の強みを活かし、意欲の向上にもつながるような仕組みについて研究・検討し、実施する。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> ※ 職員が、勤務時間の一部(20%以内)を活用して、自身の担当業務以外の業務に従事することができる制度。 </div>	✓ 滋賀県版20%ルールの制度整備を見据え、 職員の意欲の向上につながるような仕組み をいくつか試行実施し、検証する。 ✓ R4年度には、 <u>所属から施策案件(テーマ)を公募し、所属外の多様な職員が自らの経験や知見、技術やノウハウ、発想やアイデア等を生かして施策立案に参画する「施策立案活性化チャレンジ」をモデル的に実施した。</u> 【施策案件(テーマ)】 ● 農林水産業魅力発信(農政課) 参加者：4名 世界農業遺産に認定された「琵琶湖システム」を守り、育てていくため、本県の農林水産業の魅力や価値をより広く県内外に発信して滋賀の農林水産業の「ファン」の拡大を図り、交流人口・関係人口の増加につなげていく。 ● 都市公園施設整備(都市計画課) 参加者：3名 県営都市公園の魅力向上の観点から、新たな施設としてスケートボードパークの整備を検討する。	✓ R5年度は、「施策立案活性化チャレンジ」を引き続き実施。 ✓ <u>職員が自らの経験や能力、知見、技術やノウハウ等を生かし、他所属の業務が円滑に進められるようスポット的に応援をする業務支援の仕組み</u> として「おたがいさま、おかげさまバンク」を新たに試行実施。

主な取組状況／今後の展開、検討の方向性②

ねらい	実施計画概要	現 状	今後の展開、検討の方向性 等
若手職員のキャリア形成支援	研修の実施 ✓ 職員に向けたキャリアデザイン研修や上司を対象にしたキャリア形成支援研修を実施する。	✓ ステップアップ研修において、キャリアデザインに関する科目や職階に応じた キャリア形成の意識醸成 を図る科目を実施。 ✓ 所属長を対象 に、部下のキャリア形成の重要性についての理解促進および部下への助言や面談技法についての知識や技術の習得を図る「 キャリア形成支援研修 」を実施。	✓ 令和5年度も、職員にはキャリアデザインやキャリア形成の 意識醸成 を図る研修を、所属長には 部下のキャリア形成を支援 する研修を引き続き実施。
心理的安全性を確保し、安心して挑戦できるチームづくりの推進	伴走型支援 ✓ メンター制度の継続的な実施、ブラザー・シスター制度の充実等を図ることにより、職員に寄り添った育成支援策を実施する。	✓ 職員がライフイベントの変化に応じた仕事との両立の仕方、将来のキャリアに向けた不安等について、所属外の先輩職員と対話し、助言を受ける「 メンター制度 」を 令和3年度から試行 。 ⇒令和3年度は10名 令和4年度は8名 が利用。	✓ 令和5年度の「メンター制度」は 実施時期を前倒し して実施。 ✓ 新規採用職員の指導役を担う「 ブラザー・シスター制度 」を拡充し、令和5年度から、初めて異動となった職員に対する指導担当職員を 2所属目ブラザー・シスター として指名する制度を実施。
職務の使命・責任の再認識、エンゲージメント向上	組織目標 ✓ 各部局や課・室が当該年度に重点的に取り組む項目、目標を明らかにし、共有する。	✓ 組織目標に係る所属内で／知事との協議を通して、各職員の職務が県庁全体にどう貢献しているかを意識（組織目標の知事協議結果は県ホームページに公表）。 ✓ 「 誰のために、何のために働くのか 」をテーマに「 滋賀県庁のパーパス(志) 」を庁内で検討中。	✓ 組織目標を設定した年度当初以降、継続してその意識を持ち続けること（振り返り）ができないか。 ✓ “滋賀県庁のパーパス（志）”の策定後、どのように職員レベルまで浸透させるか（各所属の組織目標への紐づけ等も検討課題）