

記者発表資料

(県 政)

滋賀県職員の志^{こころざし}(パーパス)を決定しました！

このたび、滋賀県庁の存在意義＝「何のために、誰のために、私達が今、滋賀県職員として共に働いているのか」を、職員同士で改めて議論し、滋賀県職員の志(パーパス)として決めました。



滋賀県職員の志(パーパス)

**琵琶湖とくらしを守る。
三方よしで笑顔を広げる。
豊かな未来をともにつくる。**

志(パーパス)に込めた思い

滋賀の山、川、里、湖、そして海までのつながりを持つ琵琶湖を中心とした自然、そしてその恵みを受けた滋賀のくらしを支え、守ります。

三方よしの精神を持って、困っている方一人ひとりに寄り添い、一人でも多くの方が笑顔でいられるよう、ありがとうと感謝に満ちた社会を築きます。

今だけでなく、次世代を担う子どもの視点に立ち、県民、企業・団体や国・市町の皆様をつなぎ、滋賀に関わるすべての人とともに豊かな未来をつくりまします。

～県民の幸せが職員の幸せ、職員の幸せが県民の幸せ～

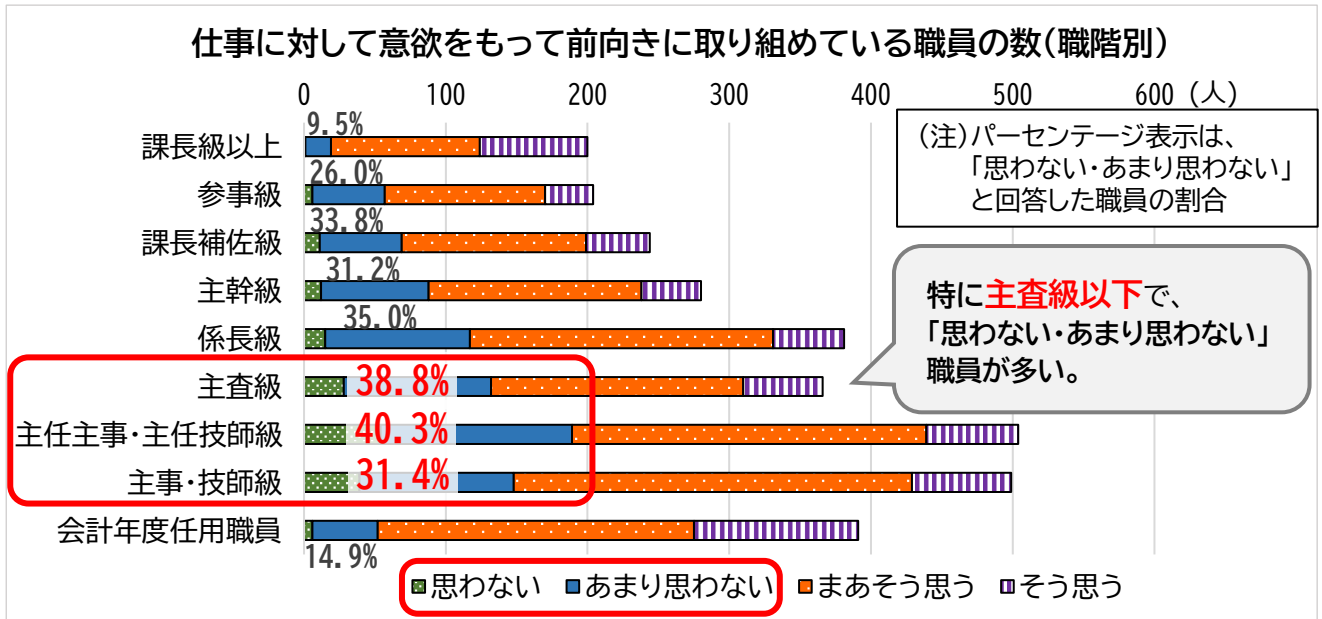
志の実現は職員の幸せであり、県民の幸せとともにあります。

策定の目的・ねらい

- 滋賀県庁の存在意義＝「何のために、誰のために、私達が今、滋賀県職員として共に働いているのか」を言語化することで、組織の意思決定の判断軸とするとともに、チームワーク向上や仕事のモチベーションアップを図って今後の施策を進めることを目的としています。
- そして、県民や企業等の皆様にこの志(パーパス)に共感していただき、新たな価値や魅力を共に創る「共創」や未来の担い手に滋賀県職員として一緒に働きたいと感じてもらうことをねらいとしています。

背景

- 滋賀県行政経営方針（R5.3月策定）において、「県庁を担うひとづくり」を重点取組に掲げていますが、職員アンケートで「やりがいをもって働いている」割合は69.9%（R4年度）であり、特に、若手・中堅職員の割合が低い状況です。
- 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言葉で話してほしいという声もあり、上司による明確化と共有がやりがい向上に重要と考えています。
- そこで、若手・中堅職員を中心にワーク・エンゲージメント（自分は県庁の仕事に貢献できている、意義ある仕事ができていると感じられること）を高める取組の一つとして今回、パーパスの検討・策定を行いました。



令和4年度働き方・ひとづくり・女性職員活躍等に関する職員アンケート(令和4年10月~11月 総務部実施)

検討過程

- R5. 1~ 3 ・ 知事から全庁職員に向けた訓示や談話を通じた議論の呼びかけ
・ 県政経営会議で議論(R6.2まで計4回実施)
- R5. 4~ 6 ・ 職員からの意見募集、庁内向けの情報発信(以降、継続実施)
- R5. 7~ 9 ・ 若手・中堅職員11名によるパーパス「発掘」ワーキンググループ設置、
庁内ワークショップ開催(本庁・地方で計10回)、18のキーワードをレポートにとりまとめ知事に報告
・ 県政経営セミナー(パーパス経営に学ぶ組織づくり)を実施
- R5. 10~12 ・ 職員を対象に共感度調査を実施(1,257人回答)
- R6. 1~ 2 ・ 県民(県外含む)を対象に共感度調査を実施(3,732人回答)
・ 両調査の共感ポイントを踏まえ、滋賀県職員の志(パーパス)を決定

今後の取組

- 組織内での浸透を図るため、滋賀県職員の志を所属単位で検討し、それぞれの業務における職員の実践につなげます。
- 県ホームページ、職員採用案内、名刺等への掲載など積極的な情報発信を行います。