

事業番号	03 02 01	事業改善シート（令和6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	
		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、また、県の組織風土改革「かえるプロジェクト」での検討経過を踏まえ、組織力を高め成果を生み出せるよう、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管理監督者のマネジメント力を強化していく必要がある。

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、研修実施や自己啓発活動への費用助成など、職員の主体的な能力開発への支援を実施する。

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

- ・「かえるプロジェクト」における検討を踏まえ、「職員満足度調査」の結果において仕事へのやりがいを感じられていない割合が高い若手職員のやりがい・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
- ・職員の主体的なキャリア開発を支援するため、節目を捉えた体系的なキャリアデザイン研修を継続するとともに、これまで研修でキャリアデザインを学んでこなかった30代の職員に研修を実施



R5新規採用職員研修

②管理監督職員のマネジメント力強化

- ・「かえるプロジェクト」実行の鍵となる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
- ・「かえるプロジェクト」における検討を踏まえ、マネジメント基礎力を強化するため、係長研修に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を加え、新たにマネジメント基礎研修として実施

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	R4年度		R5年度		R6年度		R6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	75.3	72.9	↘	71.9	↘	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	73.6	79.7	↗	78.0	↘	前年を上回る	未達成	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/年度	数値	年/年度	数値	年/年度	数値	年/年度	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		
R6年度	0	34,480	0	34,480	34,467	32,855	7.0
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

事業番号	03 02 01	事業改善シート（令和6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

7 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

・組織全体における担当業務の役割と意義を見直し、自身で提案した業務改善等の実践（ジョブ・クラフティング）を行うことで、職員の自律性・関係性の向上及び職務へのやりがい・誇り・使命感の醸成を図るため、採用2年目職員を対象に「やりがい醸成研修」を実施し184名が受講。研修ではワークショップを中心に仕事の捉え方、方法及び人間関係を見直し、自身で考えた改善を研修後に各職場で実践した。受講者アンケートでは、「業務について多角的に捉えることでモチベーションを上げることができることを学べてとても有益だった」「漠然と仕事に向き合い日々の忙しさに悩むことも多かったが、見方を変えてみると同じ仕事でも自分の成長のためと思えるようになれそう」といった感想があった。また、研修前と3か月間の実践後では、受講者及びその上司にジョブ・クラフティングに対する行動や意識にポジティブな変化があった。

・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付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として採用3年目職員（172名）、採用10年目等職員（132名）、中堅職員（68名）、ベテラン職員（125名）及びシニア職員（129名）が受講。加えて、これまでキャリアデザイン研修を受講する機会がなかった30代の職員（319名）も受講した。



R6 30代キャリアデザイン研修

②管理監督職員のマネジメント力強化

・「かえるプロジェクト」実行の鍵となる課室長等を対象に、①組織理念の浸透・共有（130名受講）、②所属による事業見直し（124名受講）、③職場の心理的安全性向上（290名受講）をテーマとした研修を実施。特に③職場の心理的安全性向上については職員が「明るく・楽しく・前向きに」働ける職場づくりを早急に進めるため、令和6年度中にすべての所属で1名以上の管理職が受講済みとなるように計画を前倒して実施した。受講者アンケートでは、「所属の心理的安全性の向上は組織力の強化につながることを体験できた。所内の各課長にも体験と実践を促したい」「アサーションスキルは知識として知っていたが、演習を通してその大切さを痛感した。今後、職場内の心理的安全性を高めるため実践していく」といった感想があった。

・マネジメント基礎力を強化するため、係長を対象に①基本的マネジメントスキル（116名受講）、②ハラスメント防止・心理的安全性（211名受講）、③キャリア形成支援・ファシリテーションスキル（213名受講）をテーマとした研修を実施。講義で理論を学ぶとともに、それを踏まえたケーススタディやロールプレイ等の演習を多く取り入れることにより、職場ですぐに活かせる実践的なマネジメントスキルの習得に繋がった。

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	R5年度推移	↘	R6年度推移	↘	達成状況	未達成
<p>受講者アンケートでは、職務や今後のキャリア形成に「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、キャリア形成研修のうち多くを占める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考える機会とすることを目的としたため、研修内容をすぐに業務やキャリア形成に活用できるような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	R5年度推移	↗	R6年度推移	↘	達成状況	未達成
<p>受講者アンケートではキャリア形成研修と同様に、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、部下をもつ管理監督職員全員を対象に実施した面談スキル研修のうちeラーニングの受講については、基本的知識を得る機会に留まり実践的な学びに繋がりにくく、効果的な面談手法を習得するのに十分ではなかったことが考えられる。</p>							

9 今後の事業の方向性

(1) 上記 7、8 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本格導入に向けて、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、キャリアの節目を捉えたキャリアデザイン研修を引き続き実施していく必要がある。

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。また、職員のキャリアデザイン実現のためには、職員の日々の行動を観察でき、加えて所属長を補佐する職にある上司がより積極的にきめ細やかに関与し支援をしていくことが重要なことから、管理職のキャリア形成支援スキルを向上させ、各所属のキャリア支援体制を強化する必要がある。

(2) 事業改善の方策

- ・職員の主体的なキャリア開発を支援するため、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、ジョブファミリーの選択をはじめとする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体系的に実施
- ・「かえるプロジェクト」からの提言を踏まえ、「職員満足度調査」において仕事へのやりがいを感じられていない割合が相対的に高い若手職員のやりがい・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
- ・「かえるプロジェクト」実行の鍵となる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、業務マネジメント、心理的安全性の確保を図る研修を実施
- ・ジョブファミリー制度の本格導入に向けて、部下のキャリア形成をサポートする「キャリア支援者（課長補佐等）」を対象に、職員一人ひとりの適性・能力の見極めやキャリアパスを見据えた部下支援・育成及び人事管理に必要な知識や手法の習得を図る研修を令和 7 年度から新たに実施
- ・「かえるプロジェクト」からの提言を踏まえ、係長のマネジメント基礎力を強化するため、基本的マネジメントスキル習得、ハラスメント防止、心理的安全性の確保、キャリア形成支援及びファシリテーションスキル向上を目的にマネジメント基礎研修を実施

事業番号	03 02 01	細事業一覧（令和6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

細事業No.	細事業名	R4年度決算額	R5年度決算額	R6年度決算額
1	職員研修事業費	19,855 千円	20,912 千円	32,855 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和6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 [189名 集合研修] 新規採用課程② [181名 集合研修] 新規採用課程③ [210名 集合研修] 採用2年目研修（やりがい醸成研修）※ [184名 集合研修] 採用3年目研修 [172名 集合研修] 採用7年目研修 [114名 集合研修] 採用10年目研修 [132名 集合研修] 30代キャリアデザイン研修 [319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 [125名 集合研修] シニア職員キャリアデザイン研修 [129名 集合研修]</p> <p>○リーダー養成研修 課室長等マネジメントスキルアップ研修 ※ ① 組織理念の浸透・共有編 [130名 集合研修] ② 所属による事業見直し編 [124名 集合研修] ③ 職場の心理的安全性向上編 [290名 集合研修] 係長研修（マネジメント基礎研修）※ ① 基本的マネジメントスキル編 [116名 集合研修] ② ハラスメント防止編・心理的安全性編 [211名 集合研修] ③ キャリア形成支援編・ファシリテーションスキル編 [213名 集合研修] 面談スキル研修 [41名 集合研修] [404名 eラーニング] 評価者研修 [76名 集合研修]</p> <p>○職場等支援研修 子育て職員研修 [39名 オンライン] 子育て職員支援研修 [242名 eラーニング] ワークライフバランス推進研修 [213名 eラーニング] 女性職員キャリアビジョン研修 [16名 集合研修] OJTトレーナー研修 [223名 集合研修]</p> <p>○選択必修型外部研修 [58名 eラーニング]</p> <p>○自己啓発支援制度 [資格取得、外部講座受講、大学院修学、海外自主研修]</p> <p>※「かえるプロジェクト」からの提言を踏まえ、県組織が抱える喫緊の課題解決に向け新たに実施した研修</p>	