

事業番号	03 02 02	事業改善シート（令和7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	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には、新たな知識・技術を主体的に学び続ける組織へと変
化し、チームとしての生産性を高めていくことが求められている。このため、職員一人ひとりが自分自身のミッションとキャリアの方向性を考
えるキャリア開発を支援するとともに、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

- ・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

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、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
- ・「かえるプロジェクト」を受けたジョブファミリー制度の導入に向けて、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）」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



R6 課室長等マネジメントスキルアップ研修

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	R5年度	R6年度		R7年度		R7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	72.9	71.9	↘	77.9	↗	前年を 上回る	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、職務やキャ リア形成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	79.7	78.0	↘	74.0	↘	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		
R7年度	0	31,249	0	31,249	31,249	29,361	7.0
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

7 主な取組実績と成果

・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182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、「業務に対する見方が変わり、今後の業務に向けてやる気が出た」「業務内容の整理について知ることができ、今後にも活かすことができそうだった」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。

A wide-angle photograph of a large, brightly lit hall filled with students sitting at long wooden tables, working on papers. The room has a high ceiling with a grid of light fixtures and a clock on the wall. The students are focused on their work, and the atmosphere is quiet and studious.

・「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（138名受講）、②業務マネジメント（140名受講）、③職場の心理的安全性向上（233名受講）をテーマとした研修を実施。受講者アンケートでは、「業務マネジメントの手法を学んだことで、問題発見から改善策までの流れが理解できた。今後は常にPDCAサイクルを意識して業務に当たりたい」「風通しのよい職場づくりのためには、まずは上司である自分自身が変らなければならないことに改めて気付かされた。思い込みや先入観を捨て、一人ひとりの職員が意欲を失わず、ともにチームワークで乗り越えられる職場づくりに平時から努めていきたい」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（162名受講）、②ハラスメント防止・心理的安全性（381名受講）、③キャリア形成支援・ファシリテーションスキル（257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。

指標 ①	キャリア形成研修の活用度	R6年度推移	↘	R7年度推移	↗	達成状況	達成
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」が増加し「どちらかといえば活用できる」は減少、さらに「活用できない」の回答も減少する結果となった。キャリアデザインの取組を強化してきたことで、その考え方や重要性が受講者に浸透してきたことから、研修内容と自身の職務やキャリアを結び付けて捉えることが可能となり、結果として目標を達成するに至ったと考えられる。							
指標 ②	リーダー養成研修の活用度	R6年度推移	↘	R7年度推移	↘	達成状況	未達成
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、さらに「活用できない」の回答も増加する結果となった。未達成となった要因としては、研修内容自体は理解され一定の有用性も認識されたものの、係長研修等において内容量に対して時間が不足し講義が駆け足となったことや、演習・ロールプレイの時間が十分でなく、実践的な学びに結びつきにくかったことが考えられる。							

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、組織理念の浸透・共有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。さらに、リーダー養成研修の活用度が低下していることを踏まえ、研修内容等の改善を図るなど、実務への活用につなげていくことが重要である。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の強化に引き続き取り組む必要がある。

(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、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
- ・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 02	細事業一覧（令和7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	人事課	

細事業 No.	細事業名		R5年度 決算額	R6年度 決算額	R7年度 決算額
1	職員研修事業費		20,912 千円	32,855 千円	29,361 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和7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	キャリア形成研修	直接 委託	長野県職員育成基本方針に基づき、職員を対象とするキャリア形成研修、リーダー養成研修及び職場等支援研修を実施 （取組2～4は事業概要が共通するためアウトプットのみ記載） ・新規採用課程①〔集合研修、eラーニング〕 220名 ・新規採用課程②〔集合研修〕 223名 ・新規採用課程③〔集合研修〕 236名 ・採用2年目研修（やりがい醸成研修）〔集合研修〕 182名※ ・採用3年目研修〔集合研修〕 171名 ・採用7年目研修〔集合研修〕 104名 ・採用10年目研修〔集合研修〕 119名 ・中堅職員キャリアデザイン研修〔集合研修〕 40歳職員等 75名 ・ベテラン職員キャリアデザイン研修〔集合研修〕 50歳職員等 111名 ・シニア職員キャリアデザイン研修〔集合研修〕 60歳職員 128名 ※「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実施する研修		
2	リーダー養成研修	直接 委託	・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〔集合研修〕 課室長等 138名 ② 業務マネジメント編〔集合研修〕 課室長等 140名 ③ 職場の心理的安全性向上編〔集合研修〕 課室長等 233名 ・チームマネジメント力向上研修〔集合研修〕 課長等 142名※ ・キャリア支援者研修〔集合研修〕 課長補佐等 176名※ ・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〔集合研修〕 新任係長等 162名 ② ハラスメント防止編・心理的安全性編〔集合研修〕 新任係長等 381名 ③ キャリア形成支援編・ファシリテーションスキル編〔集合研修〕 新任係長等 257名 ・人事評価制度評価者研修〔集合研修〕 評価者のうち希望者 87名 ※「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実施する研修		
3	職場等支援研修	直接 委託	・子育て支援研修〔オンライン〕 40名 ・子育て職員支援研修〔eラーニング〕 234名 ・ワークライフバランス推進研修〔eラーニング〕 214名 ・女性職員キャリアビジョン研修〔集合研修〕 主査・係長級職員のうち希望者 22名		
4	自己啓発型外部講座研修	直接	・採用10年目職員対象〔eラーニング〕 42名		
5	自己啓発支援制度	補助金	長野県職員育成基本方針に基づき、職員の多様な主体的学びを支援するため、資格取得や職務に活用できる外部講座の受講等に係る費用を補助 資格取得支援金・外部講座受講支援金53件、大学院修学等支援金10件、海外自主研修支援金2件		