

に係る職員への意見照会結果

- 1. 実施期間 令和6年1月15日(月)～22日(月)
- 2. 対象者 約3,600人 ※知事部局、教育委員会（学校除く）、各種委員会、企業局の正規職員及び再任用職員
- 3. 回答者数 241人（回答率：6.7%）
- 4. 主な意見とその対応

主な意見		意見を踏まえた対応
見やすさ、 わかりやすさ	多くの職員に見てもらえるよう、 ・文字を多くしすぎない ・職員へどのような影響があるかを わかりやすく ・職員へのメッセージをわかりやすく	①簡素な表現や、行間を確保するなど、見やすさに配慮しました。 ②概要資料を作成し、策定の背景や、明確化した「組織像・職員像」、今回の重点施策などのポイントをできるだけわかりやすくしました。 ⇒職員への説明用としてだけでなく、県民や本県職員を目指す方などへの説明にも活用します。
	「人材育成・確保基本方針」と「職員行動指針」の関係がわかりにくい	○この二つの関係性を視覚的に整理し、本文（P8）及び概要資料に掲載しました。

4. 主な意見とその対応(つづき)

主な意見		意見を踏まえた対応
職員のやりがい	主任クラスや勤続11～15年のエンゲージメントとウェルビーイングが低いことについて、さらに課題を掘り下げるとともに、やりがいを高める取り組みが必要	<p>①職員アンケート結果について、馬委員にご協力をいただき、分析を行ったことについて、P5にコラムを追加しました。</p> <p>職員一人ひとりの「できること、やりたいこと」を、職員が主体的に伸ばしていくこと、そしてそれを「組織が求めること」とヘマツチさせていくことが重要であると考え、職員が主体的に自らのキャリアを考える仕組みをつくることを念頭に、方針の検討を行いました。</p> <p>②新年度に職員研修実施計画の見直すにあたり、職員アンケート結果をさらに分析したいと考えています。</p>
提案等	再任用職員の役割の記載	○P10の職位ごとの役割に再任用職員を追加しました。
	様々な制度を用意することは良いが職員に余力がないと活用されない	○P28働き方改革の推進への記載を拡充し、引き続き働き方改革の推進に努めてまいります。
	自分のキャリア開発について、踏み込んだ内容を話したくない人もいる。管理職のマネジメントスキルも重要	○職員が自らのキャリアを考える方法や職員が伸ばすべき能力の適切なフィードバックについて、円滑な仕組みを検討するとともに、職員への必要な研修の実施についても検討します。
	カムバック採用の対象拡大や、経験者採用の拡大を検討しては	○カムバック採用はまずは制度の円滑な実施に努めるほか、多様な経験を有する人材の確保の具体策の検討を続けてまいります。
	職員同士のつながりをもつ機会創出が、離職防止の点からも重要	○職員が交流できるセミナーの開催や、働きやすい職場環境づくりの推進により、風通しのよい県庁の実現に向け取り組み続けます。