職員のキャリア自律の促進に向けた組織的支援

取組の背景・目的

- 経産省の業務には、他律性が高いものや単純な作業等も一部ある中で、職員一人ひとりの業務やキャリアの自律性を高めるためには、**目の前の仕事から職員自身が得られるスキル・コンピテンシー、また将来に向けたキャリアパスを明確化することが重要**。
- このため、組織を挙げて、職員一人ひとりの内省機会や上司との対話の中でキャリアについて触れる機会の拡大等を実施。

取組１：「希望調書」の構造化

- 毎年秋に全職員が、自らの将来のキャリア希望等を記入する「希望調書」において、**経産省で得られるスキルやコンピテンシーを明確に言語化し構造化。**記入による自身の内省機会の創出等に活用。
- これにより、今の業務で自分がどう成長できるか、今後5年・10年のキャリア等、特に若手職員が抱える悩みの解消に繋げる。

＜スキル・コンピテンシーの構造化＞

A）　官民問わず仕事を進めていくうえで必要な能力（コンピテンシー）
① 人間力（責任感、信頼感）
② 課題解決力
③ 協働力
④ 実行力（プロセスマネジメント）
⑤ 組織マネジメント力

B）専門性・スキル
１）専門分野に関する知識
・マクロ経済政策　・通商・貿易・経済安全保障　・イノベーション・スタートアップ・技術政策
・個別産業政策　・デジタル・サイバー　・化学・バイオ・ヘルスケア　・保安・防災・危機対応
・環境・エネルギー　・地域・福島・中小企業　・知財・標準化　・調査分析・統計・EBPM

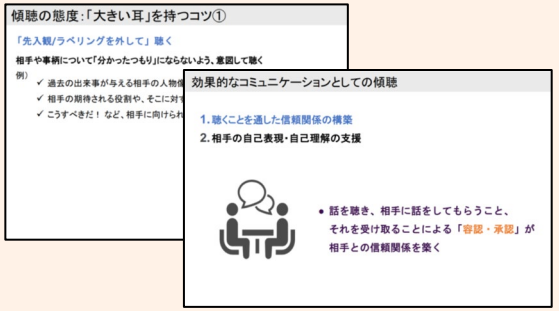
２）行政官として役立つスキル
・ 法令、予算・会計、税、語学、広報、ITスキル、国会関連、審査・検査、業務管理等

取組２：ポストディスクリプションの省内公開

- 職員が**自身のキャリアをより具体的に選択・検討できるよう、**省内ポスト（非管理職）のディスクリプション（各課室における、業務内容と習得が見込まれる専門性・スキル等）を2023年7月に公表。（合計約200課室を掲載。）
- 省内他部署の業務内容がより透明化されるとともに、**職員が自らのキャリア形成を考え追求しやすくなる仕組みが実現。**

取組３：「キャリア面談」の実施拡大

- 人事当局に加え、現場の**上司が、若手職員の希望も踏まえたキャリアパスのあり方やそれに向けた目の前の仕事の意義の捉え方等について、**キャリア面談を全省的に推奨。
- 左記「希望調書」も活用しつつ、キャリア面談を行う側に**必要な傾聴や対話のスキル等について外部講師も招いた新たな研修を企画・実施**する等により、組織全体としてもサポートを強化。



取組による兆し・効果

- 職員一人ひとりが、内省や上司との面談等を通じて自身のキャリアアップに対するオーナーシップを高めることができるため、仕事への能動性が高まるとともに、経産省で働くことや目の前の仕事の意義をより深く感じられるようになることで、仕事の能率も向上。
- 組織の魅力が対外的にも発信され、更なる採用（新卒・経験者採用、出向者派遣の候補企業等）の拡大にもつながる。