

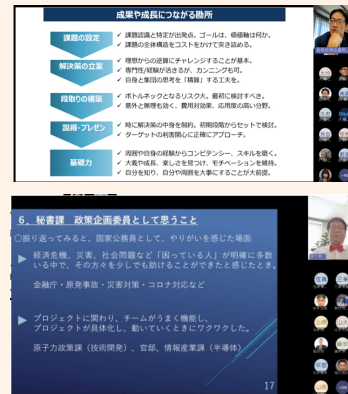
職員のやりがい向上やスキルアップのための環境整備

取組の背景・目的

- 組織としての成果を最大化するためには、職員一人ひとりの能率向上がカギ。そのためには、**目の前の業務から得られるやりがい**を高めること、**組織による研修メニュー拡充等のサポートが重要**。やりがいはエンゲージメント調査の結果として、世代間ギャップが大きいことが分かっているため、特に世代を超えた対話の機会を拡大。研修は、個々のメニューの拡大だけでなく、それらを体系的・計画的に示すことで研修参加の納得性を高め周囲の協力を得やすくする環境を構築。

取組 1：政策企画委員BBL・局長BBL

- 夏の大異動後の体制において、**チームアップの観点、仕事のやりがいや成長経験の共有の観点**などから、全ての局長と政策企画委員（各局筆頭課長補佐）が、世代を超えたコミュニケーションの場を設置。（2023年夏に約40名が実施。）



取組 2：研修の内容やスケジュールの可視化

- 階層別の研修や任意参加の政策分野別研修等を**2023年度より1ヶ月単位で毎月更新・省内共有**。
- 自身の今度の受講見通しや課内での業務調整等に活用。



取組 3：秘書課・政策企画委員オフィスアワー

- 何でも相談できるナナメの関係を充実させ、職員のメンタリングの機会を充実させるため、**職員が自由に相談を出来る場**として、秘書課と各局政策企画委員によるオフィスアワーを設置。（2023年夏に約30名が実施。）



取組 4：ベンチャー派遣

- 現場感覚の体得、広い視野/高い視座の鍛錬、人脈強化等を目的に、若手の官民交流や民間企業への職員の派遣の機会を拡大。

- ・若手官民交流：2015年開始
- ・中小企業派遣：2018年開始
- ・経営現場派遣：2018年開始



＜ベンチャー企業での発表会＞

取組による兆し・効果

- 組織全体として個々の職員に寄り添い、一人ひとりの悩みや成長意欲を叶えるための環境を実際に整備することで、やりがい向上やスキルアップのための機運が高まるだけでなく、組織に対するエンゲージメントも向上。