岡山県人材育成・確保基本方針

令和８年３月

岡　　山　　県

改訂履歴

平成１７年　１月策定
平成２０年　８月改訂
平成２６年　１月改訂
令和　８年　３月改訂

目　　次

１　人材育成基本方針の改訂について　…………　１

２　アンケートから見た県職員の姿　…………　１

３　県職員に求められる基本姿勢及び能力　…………　２
（１）求められる基本姿勢　…………　２
　① リーダーシップを発揮する職員　…………　２
　② コスト感覚を持つ職員　…………　２
　③ スピード感覚を持つ職員　…………　２
　④ 県民の視点に立つ職員　…………　２
（２）求められる能力　…………　３
　①一般職員に求められる能力　…………　３
　　ア　情報の収集と課題の把握　…………　３
　　イ　自ら考える　…………　４
　　ウ　様々な主体との連携等　…………　４
　　エ　県民に対するわかりやすい説明　…………　４
　　オ　責任ある実行　…………　４
　　カ　検証と改善　…………　４
　②班長に求められる能力　…………　４
　　ア　班内のマネジメント　…………　４
　　イ　班員の士気の高揚及び育成　…………　５
　　ウ　情報の選択と共有　…………　５
　　エ　他の班長、所属長との調整　…………　５
　③所属長に求められる能力　…………　５
　　ア　所属のマネジメント　…………　５
　　イ　統率力　…………　５
　　ウ　職員の育成　…………　６
　　エ　責任意識　…………　６

４　人材の育成　…………　６
（１）基本的な方向性　…………　６
（２）人材の育成手法の充実　…………　６
　① 自治研修所での研修　…………　６

② 所属での知識・技能の習得 …… 7
③ 多様な経験の機会の確保（派遣研修等） …… 7
④ 自発的学習の促進 …… 8
⑤ 人を育てる人事管理 …… 8
⑥ 主体的なキャリア形成への支援 …… 9
⑦人事評価制度 …… 9

5 人材の確保 …… 9
（１）基本的な方向性 …… 9
（２）公務の魅力の発信 …… 9
① 採用説明会等の開催 …… 9
② インターンシップの開催 …… １０
③ ホームページ・ＳＮＳ等を活用した魅力発信 …… １０
④ 技術職員確保の取組 …… １０
（３）試験方式の工夫等 …… １０
（４）多様な人材の確保 …… １０
① 民間経験者等の採用 …… １０
② 外部人材の活用 …… １０

6 職場環境の整備 …… １１
（１）基本的な方向性 …… １１
（２）多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備 …… １１
① ワーク・ライフ・バランスの実現 …… １１
② 健康管理等に関する取組 …… １１
（３）働きやすい職場の雰囲気づくりの推進 …… １１
（４）職員のエンゲージメントの把握 …… １２

7 デジタル人材の育成・確保 …… １２

１　人材育成基本方針の改訂について

岡山県では、県政の基本目標である、すべての県民が明るい笑顔で暮らす「生き活き岡山」の実現に向けて、さまざまな施策を推進しており、県政を担う職員の育成については、職員に求められる基本姿勢などを示した岡山県人材育成基本方針（平成 17 年 1 月策定、平成 20 年 8 月、平成 26 年 1 月改訂）に基づき、職員研修の充実強化などに取り組んできました。

近年、少子化や高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等により県が対応すべき課題は、ますます複雑・多様化しています。

また、今後、若年労働力の絶対量の不足が想定される中、複雑・多様化する課題に対応し、持続可能な行財政経営を行うためには、職員の人材育成に加えて、人材確保の重要性が従前にも増して高まっています。

さらに、働き手の価値観の変化とも相まって、職員の能力を最大限に引き出し、職員一人ひとりがやりがいや成長実感を得られ、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりが必須となっています。

そこで、県を取り巻く状況の変化を踏まえ、人材育成・確保、職場環境づくりに関する取組をさらに進めていくため、人材育成基本方針を改訂し、名称を「岡山県人材育成・確保基本方針」とするものです。

２　アンケートから見た県職員の姿

令和６年７月に実施した職員アンケートにおいて、多くの職員は、県職員に求められることとして、県民サービスの向上を念頭に置き、積極的に情報収集を行い、業務に関する知識を深めるとともに、さまざまな角度から考える広い視野を持って業務を行うことを挙げています。

また、挑戦する意欲を持つことや、柔軟な思考と創意工夫により新たな施策を考えることができる職員は少ないと考えています。

３　県職員に求められる基本姿勢及び能力

（１）求められる基本姿勢

職員は、課題に積極果敢に挑戦し、効果的な政策を迅速に、かつ、顧客重視の視点に立って立案、実行する姿勢が必要です。

具体的には、次の４点として示されます。

① リーダーシップを発揮する職員

リーダーシップとは、周囲の人のやる気をかきたて、期待を上回る成果へと導く一連の行動・発言であり、個人の持つポジティブな影響力です。リーダーシップは、職務段階・年齢に関わらず必要とされるスキルであり、誰もがリーダーシップを発揮することは、複雑で変化の早い社会への対応、非常時においても機能する組織づくりのために欠かせない条件です。リーダーシップを発揮するためには、職員が互いにリーダーシップの重要性を理解し、相手の意見を尊重し、誰もが発言・提案しやすい環境をつくることが必要です。

② コスト感覚を持つ職員

行政の運営経費は税金で賄われていることから、政策を立案し、実行する場面においては、同じコストであればより大きな成果を目指し、同じ成果であればより少ないコストでの実施に努める必要があります。

③ スピード感覚を持つ職員

変化が激しい時代にあって課題に対応する上では、適切なタイミングでニーズに応じた政策を推進するとともに、施策や事務の検証及び見直しを速やかに行い、改善していく必要があります。そのためにも、仕事の優先度を判断し、スピード感ある意思決定や適切なスケジュール管理により、限られた時間の中で効率的に課題を解決する能力が必要です。

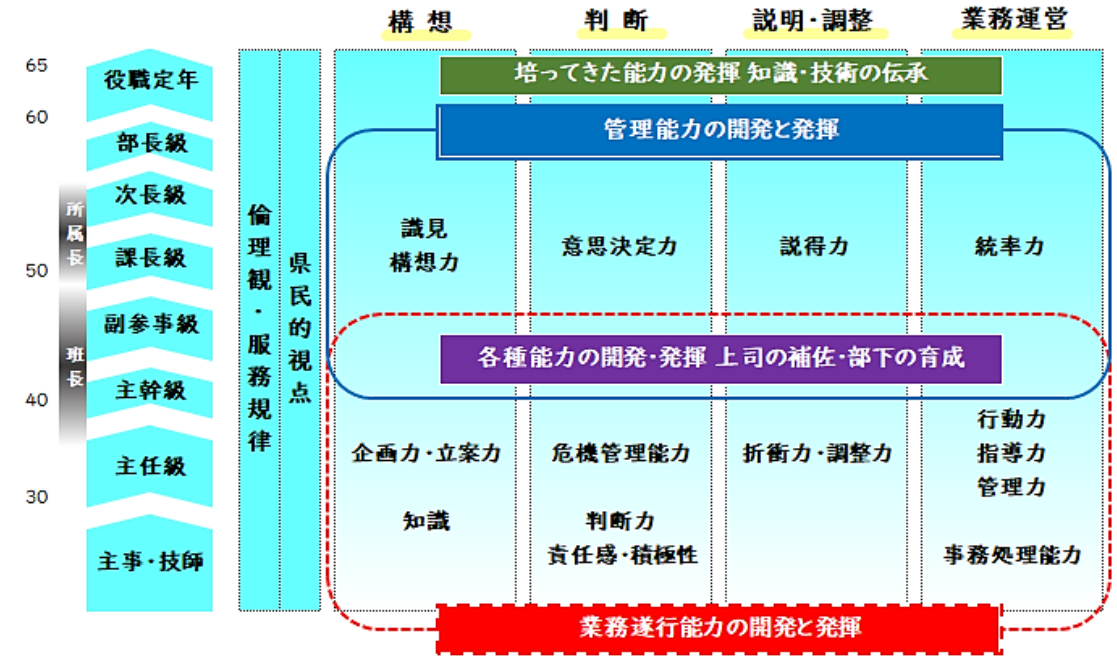
④ 県民の視点に立つ職員

県政の主役は県民です。県民がいきいきと生活できる地域社会をつくるためには、政策を立案、実行していくあらゆる段階で、県民の視点に立って考えることが必要です。県行政は県民のためにあることを常に意識しつつ、行政サービスを受ける全ての人を顧客と捉え、何が求められているか真摯に考えることが重要です。

（２）求められる能力

職員に求められる能力は、地方公務員法に基づき、訓令において標準職務遂行能力として示しており、人事評価制度においては、職務級に対応して要素ごとに評価の着眼点として示しています。職員には、これらを意識しながら、組織として一丸となって業務を遂行することが求められています。

<職務段階と求められる能力のイメージ>



※求められる能力は、職務段階ごとに明確に線引きされるものではない。
県政を担うために必要な能力の開発を常に意識する必要がある。

① 一般職員に求められる能力

職員は、県民サービスを向上させるため、不正を許さない高い倫理観を持ちながら、積極的に情報収集を行い、業務に関する知識を深めるとともに、県政全般の動きや組織の中での役割を意識し、広い視野を持って業務にあたることが求められています。なお、班においては、班長が総括者ですが、職員は、それぞれの担当業務において実質的に自分が責任者であるという自覚が必要です。

ア 情報の収集と課題の把握

政策を立案するためには、あるべき姿と現状を正しく認識し、課題は何かを的確に把握する必要があります。そのために、現場を知ることを第一歩として、さまざまな媒体やツールを活用して幅広く内容の濃い情報を効率よく収集することが重要です。また、収集した情報は、随時、最新の内容にアップデートすることが不可欠です。

イ 自ら考える

課題の解決に向けては、収集した情報を分析し、過去の経緯や法的根拠を踏まえつつ、前例にとらわれず、県民の視点で主体的に考えることが必要です。また、その際には、根拠に基づいて論理的に行うことが重要です。

ウ さまざまな主体との連携等

多様な県民ニーズに的確に応えていくためには、県民、市町村、民間企業、大学などのさまざまな主体との連携・協働を図り、それぞれが得意分野で能力を発揮しながら政策を実行していくことが効果的です。連携により、より裾野が広く、多くの人に納得感のある行政運営につながります。

エ 県民に対するわかりやすい説明

立案した政策を実行するためには、県民の理解を得ることが不可欠です。県民に対して政策の目的や背景をわかりやすく説明し、疑問があればその解消を図っていく必要があります。

オ 責任ある実行

政策の実行は、必ずしも円滑に進むことばかりではなく、さまざまな問題が生じることがあります。そうした場合も、使命感、責任感を持って対応し、関係者への丁寧な説明を心がけるとともに、組織としての判断を意識し、上司に適時相談しながら進めていくことが必要です。

カ 検証と改善

実行した政策の効果については、公正な目で評価、検証する必要があります。想定した成果が得られなかった場合は、原因の分析を行った上で、次の対応を考えることが必要です。また、成果が認められた政策も含めて、その過程の施策や事務を見直し、改善につなげていくことが重要です。

② 班長に求められる能力

班長は、班の総括を行うとともに自らも担当事務を持ち、かつ、班の所掌事務について所属長を補佐するという幅広い活動領域と権限があり、広い視野と豊富な経験を生かすことが期待されます。また、多くの職員は、班長に求めるものとして、班の意見を踏まえ所属長等と調整すること、班員へ明確な指針を打ち出して自らも機敏な行動を取り、班員の持ち味に応じた適切なアドバイスを行うこと、班内のコミュニケーションを活発にすることなどを挙げています。

ア 班内のマネジメント

班長は、班の事務の基本的な処理方針の決定、班員の業務の進行管理、業務の割り振りや変更に係る所属長への協議など、班員への指示や班の運営が適切にできなければなりません。そのためには、班員の状況や考えを十分理解しておくことが必要であり、班内でのコミュニケーションが非常に重要と

なります。

イ 班員の士気の高揚及び育成

班長は、班員の意欲を引き出すとともに、個々の班員に必要な成長の機会を与え、班員の能力が最大限生かされるよう努める必要があります。そのためには、班員が相談しやすい雰囲気をつくり、積極的に意思疎通を図り、班員の特徴や持ち味に応じた適切なアドバイスを行い、優れた点は積極的に評価し、さらなる成長につなげる必要があります。また、人事評価制度における面談の機会を有効に活用することも重要です。

ウ 情報の選択と共有

班長は、班を組織として効果的に機能させるために、情報を適切に共有する必要があります。誰がどのような情報を有しているかを把握した上で、情報を選択し、あるいは組み合わせて活用することが重要です。

エ 他の班長、所属長との調整

班長は、自班と他班の業務の関係性を意識して、主体的に他の班長と調整を行う必要があります。その際には、業務を俯瞰して幅広い観点から行うことが重要です。

また、班員の業務の進捗状況等をよく把握し、所属長へ適時に報告・協議を行い、組織の方向性を確認しつつ班の業務を遂行する必要があります。

③ 所属長に求められる能力

所属長は、トップマネージャーとして課題を把握し、目的志向型で業務を進めることが必要です。また、多くの職員は、所属長に求めるものとして、組織全体の効率性や仕事の優先度を考慮した適切な仕事の配分と人事配置を行うこと、明確な方針を打ち出して、自らも機敏に必要な行動を取ること、一貫性のある意思決定を行うことなどを挙げています。

ア 所属のマネジメント

所属長は、課題を正確に把握し、これに対応する体制や、誰に、いつまでに、どのように処理させるかを意識しながら、適時に必要な判断をしなければなりません。

また、職員が働きやすい職場環境づくりや、勤務時間などの労務管理についても適切に行う必要があります。

イ 統率力

所属長は、所属内に組織の使命や目指す将来像、方針を示して浸透させ、職員の士気を高め、意欲を引き出すことが必要です。職員との会話や情報共有を行う中で、組織としての方向性を明確にしながら適切な助言や指導を行い、意識と行動の変化を促す必要があります。

また、職員を信頼し、職員の経験や適性に応じて、仕事を任せ、チャレンジさせることにより、モチベーションを高めるような配慮も必要です。

ウ 職員の育成

所属長は、職員の話をよく聞き、職員の実績や能力を公正な立場で評価するとともに、能力や特性等に応じて、必要な研修や政策形成の場への参加を促すなど、能力の伸長に関しても適切なアドバイスを行う必要があります。

併せて、メンタルヘルスを含めた職員の健康管理の観点から、緊密なコミュニケーションに努め、職員の行動、健康状態に配慮し、状況に応じた適切な措置を取らなくてはなりません。

エ 責任意識

所属長は、新しい分野や困難な仕事に対しても積極果敢に挑戦する姿勢と強い使命感を持って業務にあたり、その結果に対して、高い責任意識を持つ必要があります。

４　人材の育成

（１）基本的な方向性

複雑・多様化する課題を解決し、行政サービスの向上を図る上では、職員に求められる基本姿勢及び能力を踏まえて、必要な知識・技能を習得し成長できる環境を整えることが必要です。また、知識・技能の習得・向上と人事管理を連携させて、トータルな人材育成システムとしていくことが重要です。

本県では、職種、階層に応じて、知識・技能の習得に必要となる育成プログラムを体系的に整備して、自治研修所を中心に人材育成に取り組んでいます。また、職員が主体的に知識・技能の習得や向上に取り組み、自らキャリア形成ができるよう、所属における職務を通じた日々の研修（ＯＪＴ）や高度で専門的な知識・技能の習得の機会のほかにも、国、他の地方公共団体、民間企業等への派遣、自発的な学習への支援による多様な経験の機会を確保しています。

（２）人材の育成手法の充実

① 自治研修所での研修

本県では、自治研修所の研修を民間専門機関に委託し、民間のノウハウも生かしつつ、階層別研修やキャリア研修、個々の能力開発を目的とした研修プログラムを整備し、その充実を図っています。また、研修の手法として、グループワーク、ロールプレイング等の参加型の研修を基本とし、ｅラーニングも取り入れながら職員の自主性や積極性が発揮されるよう取り組んでいます。

引き続き、確認テスト等を通じた研修効果の測定や、受講後アンケート等を参考にしながら、定年延長を踏まえた対応を含め、研修プログラムや個々の研

修内容がさらに有効なものとなるよう取り組みます。

② 所属での知識・技能の習得

［ＯＪＴ］

職員の能力開発に大きな影響を及ぼすのは、実際の仕事や職場そのものであり、ＯＪＴやジョブローテーション（人事異動）が能力開発に有効な手法です。仕事を通じた能力開発が十分な効果を発揮するように、管理職を含めてすべての職員が、職場は大事な能力開発の場であると意識することが必要です。

なお、ＯＪＴを効果的に進めるため、行政職６級相当職以上の職員は、人事評価制度の中で目標管理の考え方を取り入れ、生産性を高めるマネジメントを行っています。また、行政職５級相当職以下の職員は、組織の中で果たすべき役割や、取り組むべき課題に対する取組方法等を業務計画等として設定することとしています。職員には、自らが設定した目標に向けて業務を遂行する過程で、上司や部下とのコミュニケーションをとりながら、視野を広げ、知識・経験を積んでいくことが期待されています。

さらに、職員一人ひとりと組織が一体となったＯＪＴを推進するため、新規採用職員については、所属全員が協力して育成を行う新人職員育成制度を設けています。制度を有効に機能させるために、所属の理解の重要性や担当任せにしない体制の構築等について研修等の機会を通じて周知を図ります。

［専門研修］

それぞれの行政分野では専門性が増しており、専門的知識・技能向上に向けた職場での専門研修が重要です。こうした研修を効果的なものとするために、各職種・分野において計画的・体系的に研修を実施することが重要です。

［管理職による人材マネジメント］

職員の育成や意欲の向上を図るため、管理職は、その役割を十分に認識し、職員との日々のコミュニケーションや人事評価における面談等を通じて、職員の育成に積極的に関わることが必要です。また、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の育成、評価、配置等を戦略的に行う人材マネジメントを推進するためには、管理職と人材育成・人事担当部局が十分に連携し、組織が一体となって取り組むことが重要です。

③ 多様な経験の機会の確保（派遣研修等）

各種の派遣研修は、自治研修所や所属における研修では得ることのできない知識・技能の習得、異なる組織での業務を通じた意識改革や新たな視点の獲得、他の組織とのネットワークの構築につながる貴重な機会です。そのため、派遣目的、職員の能力や意欲等を踏まえ、今後とも積極的に実施します。

（派遣先と習得が期待される知識等）

・国：政策立案や事業の進め方等の実務、地方との連携の手法
・都道府県：他県の組織風土や先進的な取組、事業構築のプロセス
・市町村：住民に身近な市町村行政の実務、市町村との連携強化の手法
・民間企業：企業のマーケティング、顧客視点、スピード感
・自治大学校等：専門的な知識や高度な政策立案能力、行政管理能力
・海外：グローバル化に対応できる国際感覚

④ 自発的学習の促進

職員の能力開発にあたっては、職員の自発的な学習も重要です。所属には、自治研修所等が行う研修への参加はもちろんのこと、自己啓発を含めた職員の自主的な能力開発を支援する風土づくりが欠かせません。

そのため、職務に関する知識・技能の習得等に取り組む職員の自主的な勉強会活動等への支援を行っているほか、公務に関する能力の向上を図るため、大学等の教育施設で修学する場合に部分休業を認める修学部分休業制度、大学等の課程履修や国際貢献活動に参加する場合に休業を認める自己啓発休業制度等を設けています。

また、県職員は、地域社会のコーディネーター等として、公務外でも活躍が期待されている面があり、社会貢献活動などは、地域の活性化や職員の能力向上の観点からも有益であることから、職員が社会貢献活動に従事する場合は特別休暇の取得を認める制度を設けているほか、兼業に関する許可についても適切に行います。

⑤ 人を育てる人事管理

［ジョブ・ローテーション］

業務を通じた人材育成を進めるには、多様でバランスのとれた異動サイクルを確立する必要があります。

特に、若手職員は、多様な職場や業務を早期に経験することで、自己の能力・適性の把握や幅広い視野を養うことが期待できます。そのため、本庁と出先機関、管理部門と事業部門など、幅広い職務体験を積むことができるよう、計画的に配置換えを行うジョブ・ローテーションに努めます。

引き続き、職員個々の意欲と能力が最大限生かされ、成長につながる人事配置を検討し、実施していきます。

［使命感の醸成］

職員が公務に対する使命感や業務へのモチベーションを維持し、その能力を十分発揮し続けるためには、自分の担当する仕事について、県行政における位置付けや意義、個人のキャリア形成における意味などを理解することが重要です。特に、公務の経験の浅い若手職員には、上司や先輩職員がＯＪＴや日々の声掛けなどを通して、十分説明することが必要です。

⑥ 主体的なキャリア形成への支援

［キャリア研修］

自分のキャリアを考えることは、仕事へのモチベーションを高め、職員の主体的な業務遂行や自発的な能力開発につながることが期待できます。そのため、自らの適性やキャリアについて考える機会として一定の階層の職員を対象に実施しているキャリアデザイン研修等を通じて、職員のキャリア形成を支援します。

［庁内公募］

意欲ある職員や斬新なアイデアを持つ職員の登用と職員のモチベーションアップを目的とした庁内公募制は、職員のキャリア形成支援にも有効であり、引き続き、実施します。

⑦ 人事評価制度

人事評価制度は、評価者が評価対象者の業務実績、発揮した能力を公正に評価し、その結果を面談等を通じてフィードバックすることにより、評価対象者の仕事への意識を高め、改善点の自己認識を促し、自律的な能力向上を図るものです。また、組織の目標を職員一人ひとりの行動目標に落とし込むことにより、組織を意識した個々の業務の遂行につなげ、より効率的で、質の高い行政組織への転換を促進するものです。引き続き、人事評価制度を適正に運営するとともに、職員の成長につながるように評価者研修等の充実を図ります。

５　人材の確保

（１）基本的な方向性

受験年齢層人口の減少に加え、国や他自治体、民間企業等とは人材獲得において競合しており、人材確保は大きな課題となっています。特に技術職は、業務に支障をきたすことも懸念される状況にあり、公務の魅力を発信して公務への関心を持ってもらうこと、また、採用試験の方式等についても、能力実証に支障が生じない形で、人材の確保につながるように見直していくことが必要です。

（２）公務の魅力の発信

人材の確保にあたっては、学生をはじめ、転職を考える社会人等に対して、公務への関心を持ってもらうことが必要です。

関係部局が連携し、県職員として働く魅力、やりがい、職員一人ひとりが生き生きと働くことができる職場環境であることを発信し、より多様で有為な意欲ある人材の確保に向けた好循環につなげていくことが重要です。

① 採用説明会等の開催

対面及びオンラインでの採用説明会の開催、辞退防止を目的とした合格者交

流会の開催などを通じ、県職員として働く魅力発信の強化に努めます。また、ＳＮＳなどを活用して効果的な告知となるよう工夫します。

（主な取組）オンライン採用説明会、仕事説明・座談会、保護者向け説明会　等

② インターンシップの開催

実際の職場・現場を体験することで県の業務についての理解を深めてもらい、公務に対する正しい職業観に基づく就労意識の高揚を目的としたインターンシップの開催を通じて魅力を発信します。

③ ホームページ・ＳＮＳ等を活用した魅力発信

選ばれる組織となるよう、ホームページやＳＮＳによる情報発信の更なる充実を図るとともに、就職・転職サイトの活用などを通して、学生、Ｕターン就職希望者、社会人経験者等へ県職員の業務やその魅力を発信します。

④ 技術職員確保の取組

技術職については、関係部局が密接に連携し、大学や高校への働きかけ等を含め学生等へのきめ細かい説明や募集活動を行うなど、引き続き、県庁全体で一層強力な取組を進めます。

（主な取組）

職場見学、ＰＲ動画制作、民間就職活動サイト活用、大学訪問・講義　等

（３）試験方式の工夫等

将来にわたって県行政を支えていく多様で意欲ある人材を継続的に確保するためには、求められる基本姿勢及び能力を踏まえ、人材確保の取組を時代に合ったものにすることが重要です。これまでも新たな試験区分の創設や受験資格の拡大、採用が困難となっている技術職の一部については、受験可能年齢の引上げやオンラインによる面接など受験者に配慮した試験を実施しており、引き続き、受験年齢層人口の減少や学生の進路選択の早期化、就業意識の多様化など、採用環境の変化に応じた柔軟な採用手法を検討し、必要な見直しを行います。

（４）多様な人材の確保

① 民間経験者等の採用

多様で優秀な人材の確保という観点からは、新卒者に限らない、経験者採用による多様な経験や知識・技能、専門性を持った人材の確保も重要です。民間や公務での実務経験を有するＩＪＵターン希望者や、育児、介護等の事情による離職者などを確保するため、経験者採用に関する周知や申込資格、能力実証の方法が効果的なものとなるよう取り組みます。

② 外部人材の活用

複雑・多様化する行政ニーズに対して内部の人材だけでは的確な対応が困難な場合には、高い専門性や多様な実務経験を有する外部人材を任期付職員や非

常勤職員として任用するなど、業務の性質や必要とされる能力等を踏まえて、適切に対応します。

６　職場環境の整備

（１）基本的な方向性

職員一人ひとりの価値観や抱える事情はさまざまです。さまざまな事情があっても自分の能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることができる職場環境を整備することは、職員がモチベーションを維持して安心して働き続ける上でも、人材の確保につながる魅力づくりの上でも必要です。

（２）多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備

① ワーク・ライフ・バランスの実現

仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化し、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視する職員が増加しているほか、性別や年代を問わず育児や介護などさまざまな事情を抱える職員がいることを前提に、職員が継続して勤務できる環境を整備するため、長時間労働の是正や早出遅出勤務、在宅勤務等による柔軟な働き方の実現のほか、子育て支援のための制度の充実などにより、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、意欲を持って職務に従事できるよう取り組みます。

② 健康管理等に関する取組

メンタルヘルス不調を訴える職員は増加傾向にあります。職員が心身に不調を来すと、能力を十分に発揮できなくなるため、長時間勤務者に対する医師による面接指導、ストレスチェック、職員相談などの健康を確保するための措置の実効的な運用や休職者に対する復職支援等、メンタルヘルス対策に積極的に取り組みます。

また、ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くことから、ハラスメント防止措置の実効性を確保し、安心して職務に専念できる職場環境を整える必要があります。そのため、一元的に相談を受け付ける相談窓口での対応、意識啓発を行うための階層別研修等を通じて管理監督者をはじめ組織全体としてハラスメントの防止に努めます。

（３）働きやすい職場の雰囲気づくりの推進

多様な価値観を持つ職員同士が、自らの考えを表明して積極的なコミュニケーションを図ることで、相互理解の促進や組織への参加意識の向上が図られ、働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などの「エンゲージメント」を高めることが期待できます。また、上司と部下のコミュニケーションの活性化は、職場における信頼関係の構築や管理職のマネジメント能力の向上につながり、一人ひ

とりが仕事に対するやりがいや成長実感を持ちながら働けるようになることが期待できます。

職員の多くがやりがいを感じるのは、困難な課題を解決したとき、小さな改善を積み重ねたとき、ひとつの仕事をやり遂げたときや、自分の取組や成果が周囲から認められたときであることからも、職員が積極的に発言でき、各自の目標に向かって主体的に行動しやすくなるような職場の雰囲気づくりを推進し、職員の能力開発やキャリア形成、課題へのチャレンジや事務改善を応援する風土を醸成することが必要です。

（４）職員のエンゲージメントの把握

職員のエンゲージメントを把握することにより、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着につなげていくことは重要であり、個々の職員や組織が抱える課題の把握に努め、その改善を図ります。

７　デジタル人材の育成・確保

全庁的な組織変革をはじめ、ＤＸの取組を各部局で円滑に推進するためには、その担い手となるデジタル人材の育成・確保の取組が必要です。なお、本県におけるデジタル人材の育成・確保は、岡山県デジタル人材育成方針（令和７年３月策定）に基づいて取組を進めます。