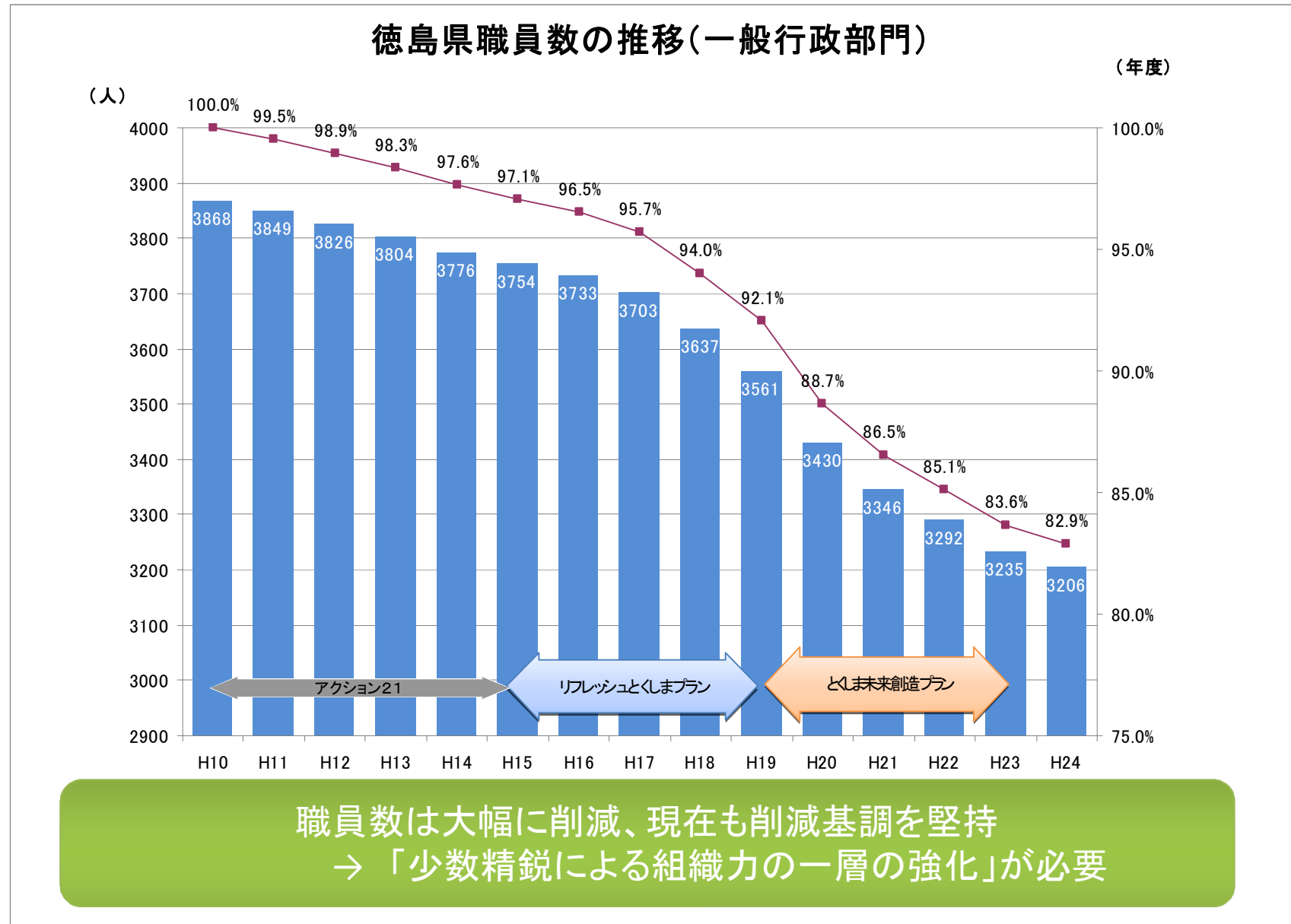


「職場力」の強化に向けて

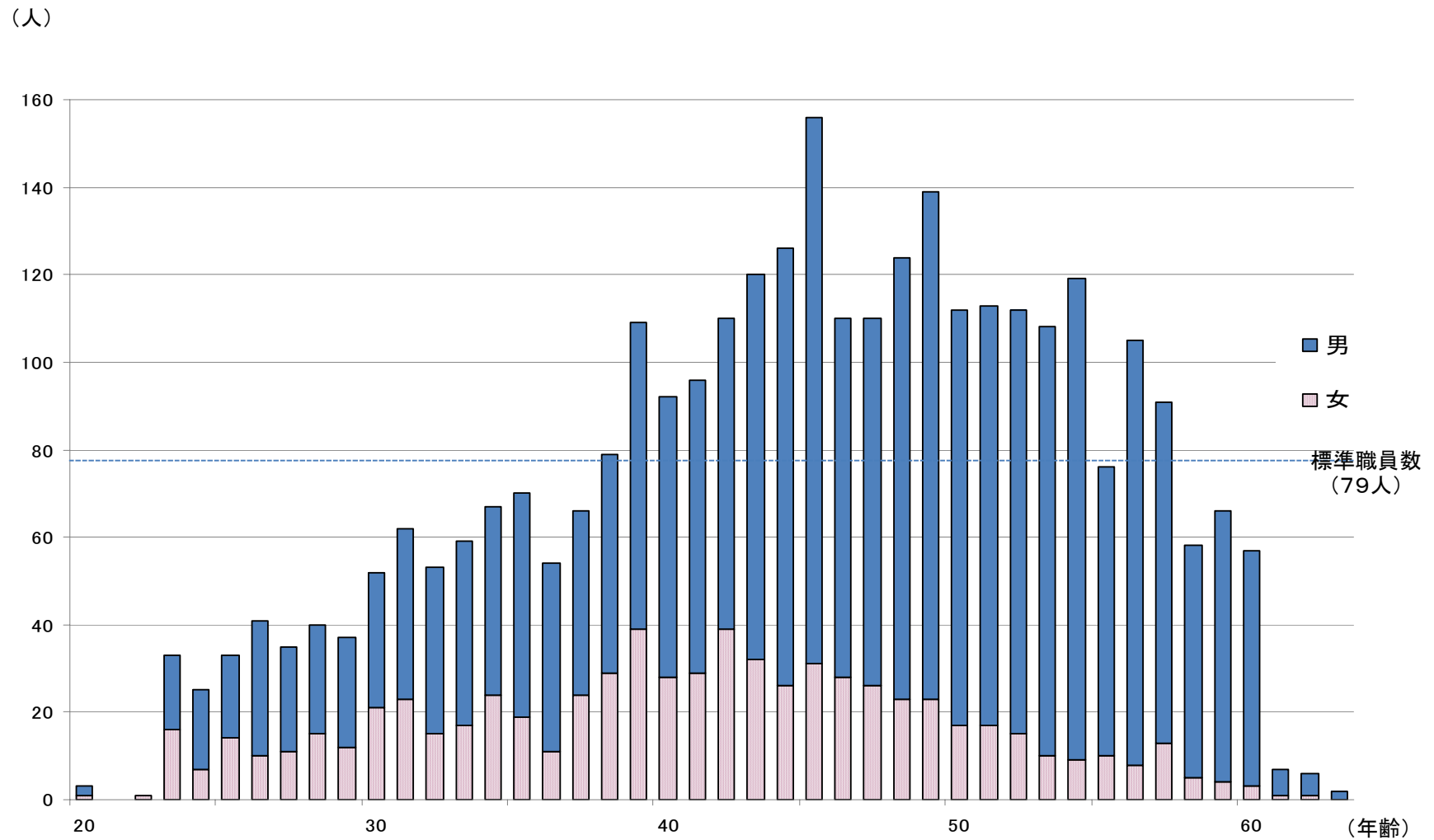


- 1 本県の状況
- 2 課題
- 3 今後の取組方針

1 本県の状況



年齢別男女別職員構成(知事部局)

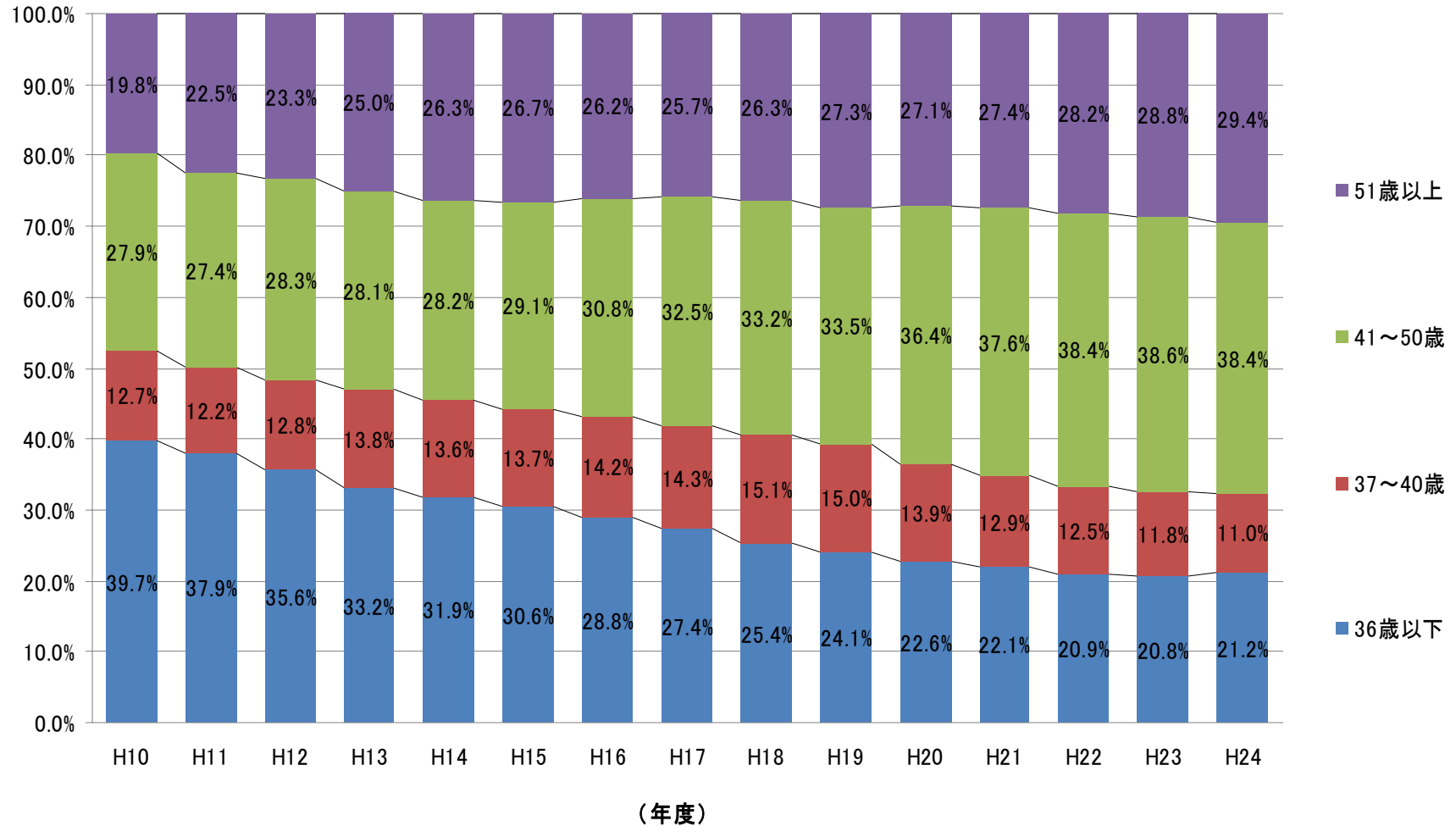


45歳前後の世代が特に多く、30代以下の若年層が極めて少ない構造
→ 「将来の組織力の維持」が懸念

徳島県職員の年齢構成割合の推移

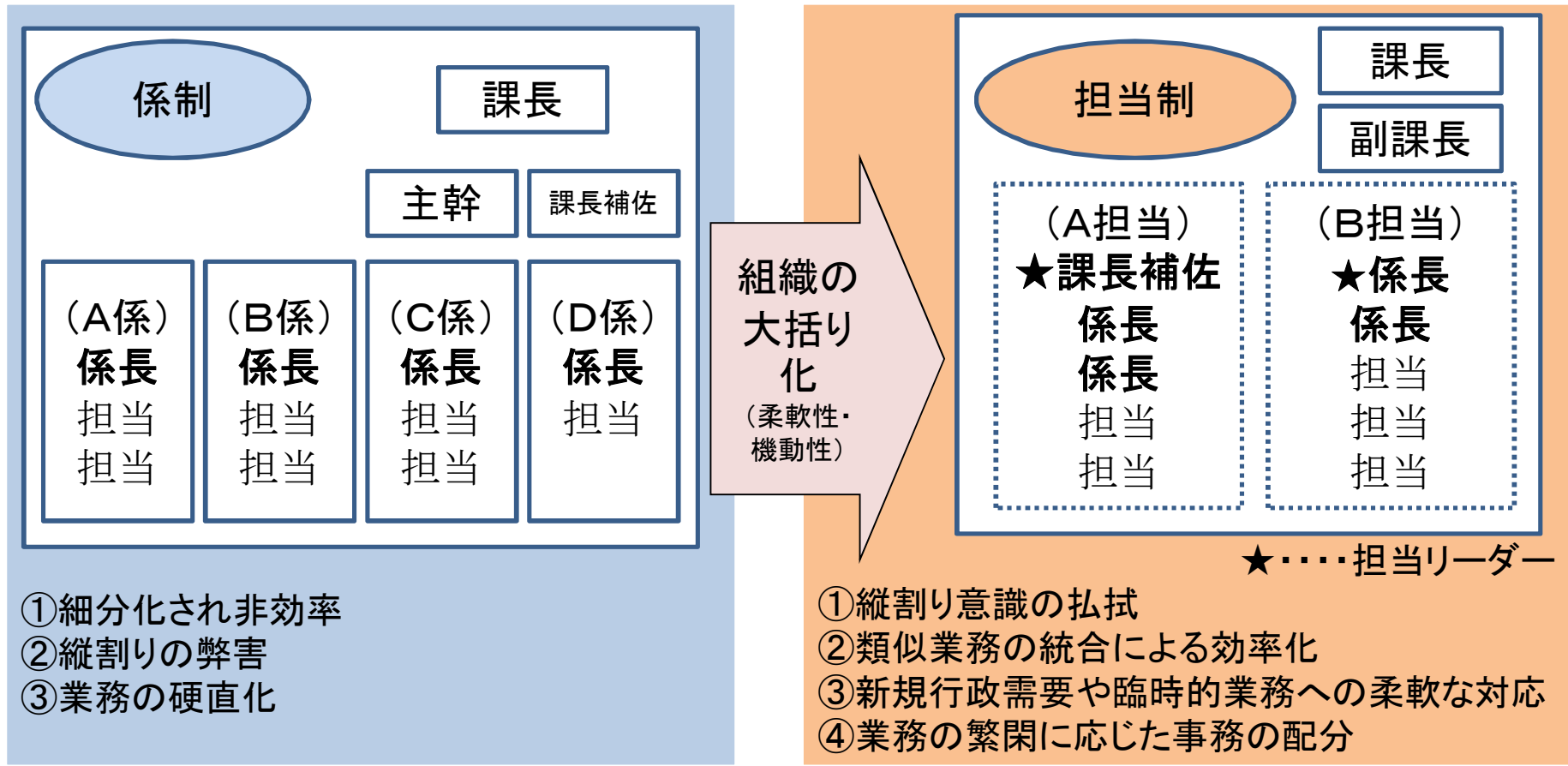
知事部局

(割合)



36歳以下の若手職員が減少
→ 効果的な「知識・技術力」の継承が必要

組織の大括り化(担当制) (H13~)



- ・各職層における役割が変化、中堅職員のマネジメント経験が不足
→ 若手職員への「指導・育成力」の低下が懸念
- ・大括り化により、「責任体制」が曖昧となり、「チェック機能」が十分発揮されない状況

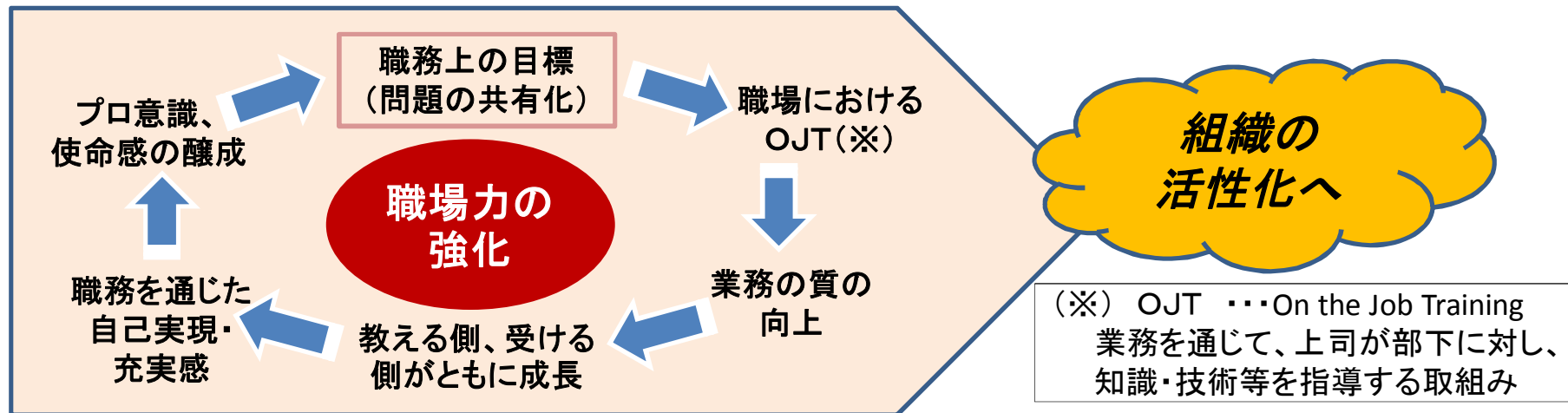
2 課題

- 若年層の減少により
「将来の組織力の維持」が懸念
- 効果的な「知識・技術力」の継承が必要
- 担当内における「責任体制」が曖昧
- 「チェック機能」が十分発揮されない
といった課題に加え、
- 管理職のマネジメント力の低下
 - ・部下職員への「指導・育成力」の低下
 - ・「問題意識」の共有化が十分でない

- 「ボトムアップ」機能が十分発揮できていない
- 組織の一員としての「使命感」「責任感」や
「プロ意識」の希薄化
といった懸念

組織力が十分発揮されていないため、
「うっかりミス」の続発や「不祥事」の発生
にもつながっている

「職場力」の一層の強化が、組織活性化への鍵



3 今後の取組方針

(1) 「業務執行力」と「指導・育成力」の強化に向けて

- 「業務執行力」の強化を図るため、「担当制」をはじめとする「組織執行体制」のあり方について検討するとともに、「職場」における「人材育成力」を含めた機能強化を行う。

(具体的取組) ・担当制のあり方の検討 ・担当リーダーの役割の明確化
・管理職のマネジメント力の強化 ・チェック機能の強化 等

(2) 職場における「人材育成」の効果的実施に向けて

- 最も効果的に人材育成を行うことができるのは、「職場」であることから、OJTを円滑に行えるよう「指導方法・内容」の明確化やOJTをサポートするための研修を行う。
- また、OJTの内容については、知識・技術力の習得をはじめ「ビジネスマナー」や「コンプライアンス」も含めたものとする。

(具体的取組) ・OJT推進マニュアルの策定
・OJT研修課程の創設
・業務のマニュアル化の推進 等

(OJT推進マニュアルの内容)

- ・職員が身につける能力
- ・OJTの手順
- ・指導のポイント
- ・状況に合わせたOJT 等

(3) 県政を支える「プロ職員」の育成に向けて

- 「業務執行力」のさらなる強化のためには、組織の一員としての「使命感」「責任感」や「プロ意識」に加え、「県政を支える気概」を持った職員の育成が不可欠であり、その意識を醸成するための取組みを行う。

(具体的取組) ・各職層ごとに求められる「基本的な役割」の明確化
・「ボトムアップによる仕事の進め方」の推進
・若手職員のキャリアアップを支援する取組みの検討 等