

「求められる職員像」に関する職員インタビュー結果

- 実施目的 新たな「人材育成に関する基本方針」の検討に当たり、「求められる職員像」作成の参考とするため
- 実施期間 令和4年10月
- 実施人数 27人

職員インタビュー対象者一覧

	職種	級	年齢	性別	職名
幹部職員 (9・10級)	事務職	10	59	女	部長
	農学職	10	59	男	部長
	環境科学職	10	58	男	部長
	建築職	10	60	男	部長
	事務職	9	55	男	室長
	総合土木職	9	58	男	次長
管理職 (7・8級)	事務職	8	53	男	課長
	保健師	8	53	女	課長
	総合土木職	8	54	男	課長
	事務職	7	52	女	室長補佐兼課長
	林学職	7	52	男	副課長
	心理判定員	7	55	女	副所長兼課長
監督職 (6級)	事務職	6	46	男	主幹
	事務職	6	47	女	班長
	総合土木職	6	48	男	主幹
	総合土木職	6	43	男	班長
	獣医師	6	49	男	課長
	児童福祉司	6	41	男	専門員
一般職員 (3~5級)	薬剤師	5	43	男	主査
	総合土木職	5	42	男	主査
	建築職	5	37	男	主査
	産業技術職	研3	39	男	主任研究員
	農学職	4	34	女	主任
	事務職	3	29	女	職員
	事務職	3	27	男	職員
他団体経験者	事務職	4	36	男	主任 (元・上郡町職員)
	事務職	4	33	男	主任 (元・福岡県職員)

背景

<取り巻く環境>

<職務の特徴>

<組織文化の特徴>

公共性

「県民のために」という揺るがない目的

誠実

県民から信頼される高い倫理観、誠実な姿勢

協調性

一人だけでできる仕事はない

スタンドプレーではなくチームプレーで成果を出す

調整力

関係者に理解してもらい協力を引き出す必要がある

ボトムアップ・対話

フラットに議論できる文化が十分に醸成されていない

多様性

多様な人（まずは女性）が活躍できる風土ができつつある

0→1

前例のないものを生み出す企画力が必要な職務もある

好奇心・成長

職務への好奇心を持つことで仕事を楽しみながら、自分を成長させる

当事者意識・情熱

担当業務において兵庫県では自分が責任者という意識

改善志向

小さなことを改善したり、変えることから挑戦をはじめ

職員の価値観

具体的なエピソード

県民への貢献

「県民のため」という目的意識をもつ
県民から信頼される誠実な行動をする

多様性と協調性

チームプレーで成果を出す

立場を越えてフラットに議論する

多様な人が活躍する

柔軟な発想と挑戦

好奇心をもって、自分を成長させる

自分にできる小さな挑戦から始める

自分の業務に誇りを持つ

- 「私は県土の一木一草に責任を負っている」という言葉を聞いて同じ思いで働こうと思った。誰のために仕事をしているのか。折に触れて振り返っている。
- 顧客の利益に反する仕事をしなければならないのが嫌で公務員に転職した。「県民のため」という最上位の目的に誠実でいられるのが公務員の一番いいところ
- 土木の仕事は、長期に渡るものが多く後任へ何度も引き継ぎ、全員で完成に導く。それは信頼や感謝があってこそできるもの。繋いできた「信頼の襷」の大切さを感じた。
- 事業立案にあたり、特定の人の意見で取りまとめようとしたがうまくいかなかったことがあった。世の中には多様な価値観があるから、色々な人が色々な意見を言える組織風土が必要。それができない組織はこれからしんどくなると思う。
- 以前は、天性のリーダーシップで引っ張っていく強い女性が役職についていたが、最近は冷静に組織のかじ取りをする方や、お母さんのような包容力をもった方など、いろんなタイプの女性リーダーが増えた。
- 大事なものは、楽しそうなことを探して、まず興味をもってやってみること。そして、身の丈よりちょっと低い「できそうなこと」を探し、そのハードルを越えることで、自信をつけていくようにしている。
- 県庁は大きな組織だが、それぞれの業務は自分しかやっていない仕事ほとんど。「自分にしかやれないことをやっている」という思いがあれば、情熱をもって、バストを尽くすことができる。

社会課題の複雑化

誰も取り残さない社会の実現のため、これまでの業務領域+ニッチな部分にもケアが必要

価値観の多様化

県民ニーズも多様化し、様々なアプローチが必要