良い職場ビジョン浸透研修業務委託
「募集に関する質問」に対する回答

質問内容	回答内容
前年度に各所属で策定した「ビジョンシート」の具体例や、共通して見られた課題傾向をご教示いただくことは可能でしょうか？	ビジョンシートの具体例については、契約締結前はお見せできませんが、イメージとしては別添の通りです。内容としては、職員のやりがい向上、コミュニケーションや情報共有の活性化、仕事に対する考え方（目的思考・挑戦マインド）などをテーマとしたものが多く見られました。 全ての所属でビジョンシートの策定は実施されましたが、その後の実践状況には職場ごとの差が見られました。今年度は、シートの作成や見直し自体を目的とするのではなく、職場内での対話や日常業務における行動につなげていくことが重要であると認識しています。
前年度の取り組み内容におけるワークショップへの参加率はどの程度でしょうか？また、事後アンケート等で最も多かったネガティブな声はどのようなものがあったのでしょうか？	前年度の良い職場ビジョン浸透研修においては、すべての日程において研修対象職員を指名しておりますので、参加率はほぼ100パーセントです。 事後アンケートでは、主に以下のような意見が見られました。 ・日常業務が多忙な中での時間確保の難しさ ・取組の意義や成果が実感しづらい場面があること ・職場での実践に移す際の具体性・明確性への要望
対象となる「出先機関」において、現在どのような課題（例：多忙によるコミュニケーション不足、若手の離職など）が顕著とお考えでしょうか？	各出先機関においては状況は様々ですが、業務の多様化や人員構成の変化、複数の職種が協働する職場環境等を背景に、職員間のコミュニケーションや組織ビジョンの共有・浸透に課題意識を持つ職場が見られます。 また、出先機関では本庁との物理的な距離もあり、部局の方向性や組織として重視する考え方について職員が直接触れる機会が限られる場合もあります。 加えて、人員が限られる中で日常業務への対応を優先せざるを得ない職場も多く、組織風土づくりや職場内の対話の取組について、その意義や業務との関係性が十分に共有されないままでは、継続的な実践につながりにくい状況も見られます。
「コンサルティング」の対象となる所属の選定基準は何かございますか？（意欲が高い職場か、課題が深刻な職場か等）	選定基準は特にございません。効果的な選定基準等をご提案いただけますと幸いです。
審査基準の「講師選定の適切さ」において、実務経験（自治体等）と知名度、どちらをより重視されますか？	自治体等においての実務経験や知名度のいずれか一方を重視するものではなく、研修目的を達成できるよう総合的に判断いたします。
ワークショップ形式を想定されていますが、研修会場や職場での Wi-Fi 利用や、付箋・模造紙以外のデジタルツールの活用は可能でしょうか？	会場におけるWi-Fiの利用はできませんが、県職員が各自、インターネット接続可能な業務用端末を用いて研修を進めることは可能です。なお、デジタルツールの活用自体を制限するものではなく、運用方法や代替手段については、研修内容や会場環境を踏まえ、個別に調整いたします。
風土改革の取り組みはここ数年手がけていますが主観部署の見解として変わってきたこと、今後の成功に向けての課題（特に変化が見えにくい層や年代、現場が最も抵抗を感じているポイント等） を教えてください。	各種取組を通じて、組織風土改革や良い職場づくりに対する理解・関心は徐々に高まりつつある一方で、部局ビジョンの共有や職場内での実践については、所属や職位層によって浸透度に差が見られます。 研修実施計画に記載した目的が達成できるよう、効果的な研修の実施方法をご提案いただけますと幸いです。