

# 目 次

提言の要約	1
はじめに	2
第1章 現状分析と課題	2
(第1節) 地方公務員を取り巻く環境	2
(第2節) 千葉県習志野市の職員意識調査の考察	3
(第3節) 首長目線からの考察	5
第2章 部下の「やる気」「やりがい」を引き出す条件	6
第3章 政策提言 ～未来のすごい管理職の育成に向けて～	7
(第1節) 基本的事項	7
(第2節) 具体的方法	8
第4章 政策提言のシミュレーション	11
おわりに	11

【 提 言 の 要 約 】

職員のやる気を引き出すシステムづくり

～上司と部下のコミュニケーション～

現  
状  
分  
析

地方公務員を取り巻く環境、職場環境における不満

- 地方分権時代、職員少数時代を要因とするモチベーション（やる気）の低下
- 上司への不満、コミュニケーション不足への不満

千葉県習志野市の職員意識調査からの考察

- 部下の「やりがい」の鍵を握るのは上司 → 目標や方針の明確化が必要
- 将来管理職になることに躊躇 → 部下に適切な指導が出来ないのではという不安  
→ 実務経験に裏打ちされた能力と自信を育成することが重要
- 指示待ち職員化への危惧 → 自分で考えることの習慣化づけることが必要

首長目線からの考察

- ダイアログ（対話）の重要性、コミュニケーションの重要性



目  
標

上司が、部下の「やる気」「やりがい」を創出し、次の管理職を育てること

課  
題

職員の管理職になることへの不安を打ち消し、自分の能力に自信を持たせること

- 上司は、部下との日常のコミュニケーションを大切にすること
- 上司は、部下との徹底したダイアログに取り組むこと
- 上司は、その部門の目標や方針を明確化し、部下と共有すること
- 上司は、部下が「まずは自分で考え、自分で実行する」よう指導すること
- 上司は、部下が小さな成功の積み重ねができるよう配慮すること



提  
言

すごい管理職育成プラン（通称：すごカン）を提言

次代の管理職を育成できるよう、上司が部下を育成するにあたってのプランを提言



具  
体  
的  
手  
法

（手段その1）ありがとうカード・気付いてカードの発行

（手段その2）ダイアログによるコミットメントリスト（公約リスト）の作成

（手段その3）HowCanガイダンス（指導）の徹底

（手段その4）ジョブ・ローテーション&ジョブ・リクエストの導入

（手段その5）ダイアロググループの設置及びコミュニケーションスケジュールの作成

（手段その6）昇任立候補制による「すごい管理職」の選考



これらの手段を用いて部下を育てることができる係長を、次の管理職に！

育てられた部下は次の係長に、そして部下を育て次代の管理職に！