

目 次

提言要約	1
はじめに	3
第1章 現状分析と課題	3
第1節 現状分析		
1 地方公務員を取り巻く社会環境・職場環境		
2 5市の意識調査（座間市・桶川市・裾野市・神崎市・糸満市）		
3 民間企業の取り組み		
第2節 課題		
1 組織力の低下		
2 職員の能力の低下		
3 職員の意識の低下		
第2章 目 標	7
第1節 スーパー係長の育成		
第2節 スーパー係長の兼ね備えるべき能力		
第3章 提言	8
戦略 1 QCサークル活動の実施		
戦略 2 異業種間交流の実施		
戦略 3 ナレッジマネジメントシステムの構築		
戦略 4 ポストチャレンジ制度の導入		
おわりに	13

10年後を担うスーパー係長のために

～組織の活性化を目指して～

現 状 分 析

現状1：地方公務員を取り巻く社会的環境・職場環境の考察

- 1 人 事 ①団塊の世代の退職 ②人事異動サイクルの変化 ③若手職員の育成
- 2 組 織 ①組織マネジメントの低下 ②組織バランスの不均衡
- 3 研修教育 ①OJT・OFFJTの形骸化 ②研修の制度疲労
- 4 職 員 ①コミュニケーション能力の低下 ②メンタルヘルス ③能力・意識低下
- 5 社会情勢 ①地方分権 ②住民要望の多様化・複雑化 ③ストレス社会 ④住民協働

現状2：五市の意識調査（座間市・桶川市・裾野市・神埼市・糸満市）からの考察

- 1 組織を活性化させる階層について、51.9%が“係長級”と回答している。
- 2 職員の76.4%が業務量や業務の成果に問題意識を持っている。
- 3 階層ごとに求められる能力は、課長以上：判断力、係長以上：指導力、3年以上：専門知識、3年未満：コミュニケーション能力が上位であった。

現状3：民間企業（多摩信用金庫）の取り組みからの考察

- 1 人材育成の軸は、経営理念である「お客様の幸せづくり」
- 2 たましん塾の実施
- 3 官公庁への出向研修派遣

課 題

組織力の低下

職員の能力の低下

職員の意識の低下

目 標

組織の活性化のキーパーソンは係長

スーパー係長の育成戦略

スーパー係長とは “9C” を兼ね備えたリーダー

- | | | | | | |
|---------------|-------|-------------------|-------|------------------|-------------|
| 1. Coordinate | 管理力 | 4. Conclusive | 意思決定力 | 7. Challenge | チャレンジ精神 |
| 2. Coach | 人材育成力 | 5. Creativity | 創造性 | 8. Captaincy | リーダーシップ |
| 3. Charge | 責任感 | 6. Correct ethics | 倫理観 | 9. Communication | コミュニケーション能力 |

提 言

戦略1

QCサークル活動の実施

戦略2

異業種間交流の実施

戦略3

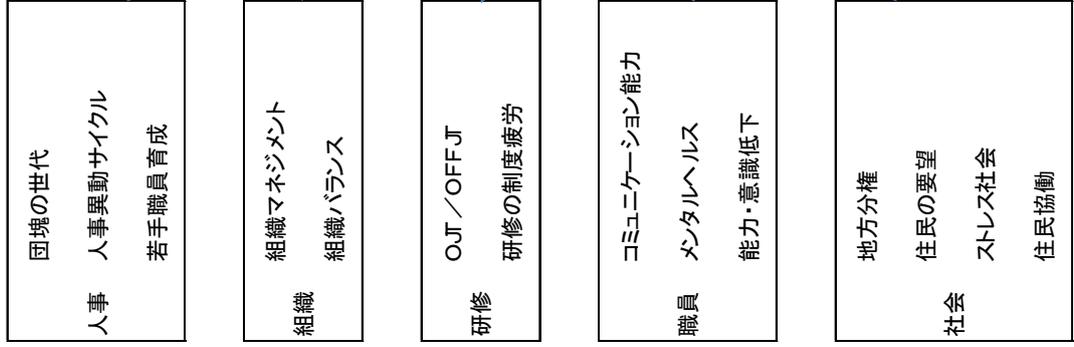
ナレッジマネジメントマネジメントシステムの構築

戦略4

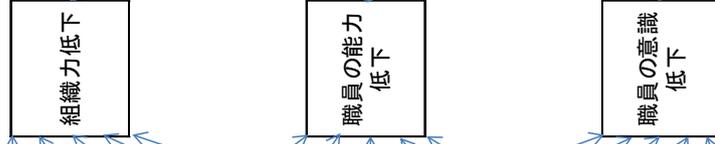
ポストチャレンジ制度の導入

提言要約図

現 状



課 題



目 標

9Cを兼ね備えるスーパー係長



提言 (戦略)

