

目 次

<概要版>	2
I 問題提起	3
(1) 「係長」ポストは重要！.....	3
II 現状把握、課題抽出と目標設定	4
(1) 現状把握.....	4
(2) 課題抽出.....	5
(3) 目標設定～「ステキ係長」を目指して.....	7
III 本質追求	7
(1) 先進事例.....	8
(2) まとめ.....	10
IV 提言	11
(1) AKB（全方位的）評価.....	11
(2) 係長力のレシピ.....	14
V おわりに	15



係長はつらいよ！～職場を愛していますか？～

最近どうもスキルないんです

今日の行政組織は、より一層の効率化が求められている。しかしながら、就職した頃に比べ、職場環境は悪化しているように感じることもある。



組織の停滞感をどうにかしたい！

自治体組織の最小単位は「係」。その統括役！
 市民対応の中心は「係」。その窓口責任者！
 組織の大勢を占める一般職員の指導者！
 中間管理監督職で、上司にも部下にも影響力が大きい人！

だから

→ **組織活性化のキは係長！**

問題のポイントは…

研修生等へのアンケートの結果、問題点は2点。

- ①係長としての資質を持つ職員が選考されていない！
- ②選考された係長が、高い志気を維持することが難しい！

提言①～AKB(全方位的)評価 (Active, Knowledge, Ballot)

…選考基準+人材育成+志気向上+意識改革

↑ ↓

投票結果に基づき、係長昇任資格を判断。本人にフィードバック面談実施。

評価項目	内 訳
仕事スキル	統率力、機動性、知識、創造力
人間力	責任感、コミュニケーション、意欲、指導力

提言②～係長力のレシピ

…人材育成+志気向上+意識改革

- ①宣言します！
具体的な方策を含めた「係の夢」を宣言し、係長の統率の下、係が一丸となって取り組む。
- ②伝えます！

- ①での頑張りについて、部単位で「ほんの気持ちカード」を作成し、本人に渡す。

