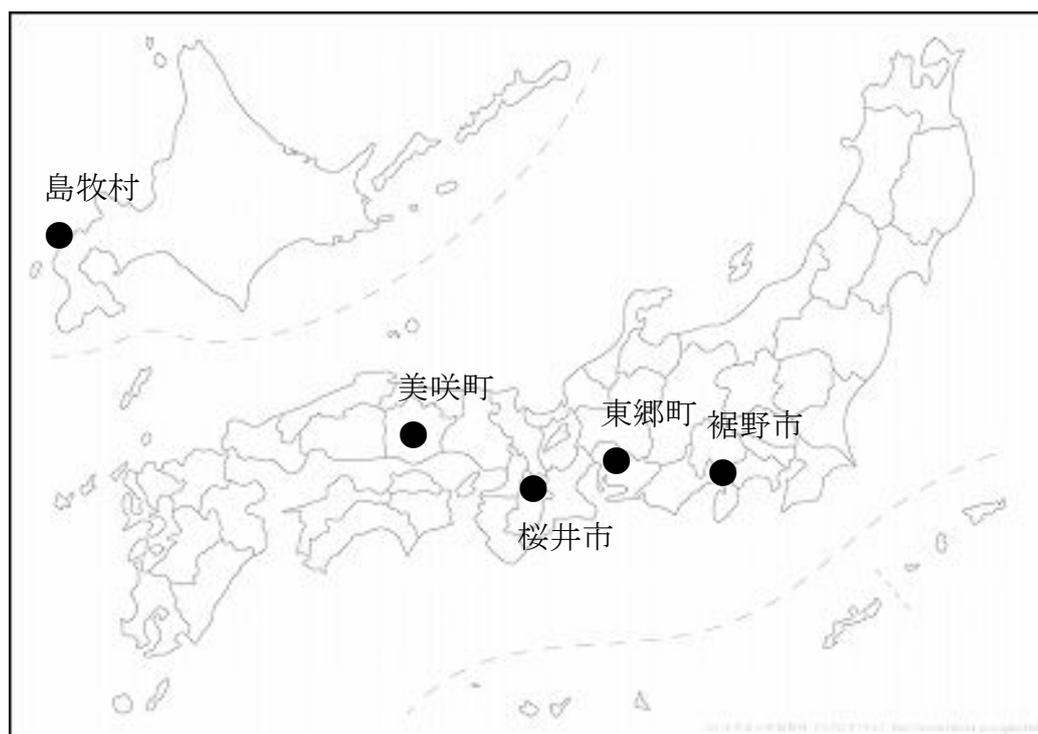


# 目 次

政策提言の要旨	1
はじめに	2
第1章 現状分析	2
1 近年の市町村を取り巻く状況	2
(1) 厳しい財政状況	
(2) 職員数の減少	
(3) 地方分権等による国・県からの事務事業の移譲	
2 地方自治体職員の意識調査	4
3 現状分析の結果	7
第2章 課 題	8
1 現状分析から明らかになった課題	8
2 提言の方向性	8
第3章 提 言	9
1 仕組みの特徴	9
2 管理職候補者育成プログラムの流れ	10
おわりに	14



# 提言の要旨

自らが変わる～将来の管理職として今できること～

## 現状分析

- 地方自治体を取り巻く社会環境・職場環境の変化
  - ・厳しい財政状況・職員数の減少・団塊世代の退職・業務の増加
  - ➡管理職層の人員減少と補充人員の不足により組織マネジメント力の低下が懸念される
  - ➡次の管理職候補として係長級職員の人材育成が求められている
- 研修生の意識調査の結果
  - ・管理職登用時の評価、人材育成が不十分なため、管理職が能力不足のまま登用されているケースがある
  - ・管理職の意識改革も必要だが、将来の管理職として係長の自己変革が大切である
  - ・係長級職員の意識として、自分の能力がまだ不足していると考えており、管理職になることへの不安がある



## 課題

- ◎能力評価と人材育成が不十分で管理職養成が十分なされていない
- ◎次の管理職候補者として係長級職員の管理職への育成制度を構築する必要がある



## 提言

**“将来の管理職である係長の自己変革を促す人材育成の仕組み”**

能力評価と人材育成を組み合わせた  
**管理職候補者育成プログラムの提案**

## 効果

- 管理職として必要な能力を身につけた人材を育成できる
- 組織マネジメント力の低下を抑制できる