

# 目 次

提言の要旨	1
はじめに	2
第1章 現状分析	2
1 権限移譲に伴う事務の増加と質の変化	
2 地方自治体職員数の推移	
3 職員年齢構成のバランス	
4 自治大学校第2部課程第165期研修生アンケートによる意識調査	
5 中堅職員のポテンシャルの発揮	
第2章 仮定	5
第3章 分析	5
1 能力と仕事量の分析	
2 やる気と仕事量の分析	
3 結果	
第4章 課題解決の方向性	7
1 自治大学校第2部課程第165期研修生アンケート調査	
2 民間会社の先進事例	
第5章 提言内容	10
提言1 CORES10～中堅職員から始まるポイント制度～	
提言2 コミットグループ～中堅職員が中核となるライン外組織の構築～	
おわりに	14

# 提言の要旨

## 中堅職員のやる気向上について～中堅職員から中核（CORES）職員へ～

背景

地方分権一括法の施行による基礎自治体への権限移譲  
行財政改革に伴う公務員数の削減

現状分析

権限移譲による  
事務量の増加

義務付け・枠付け  
による条例見直し

地方公務員数の  
減少

職員の年齢構成  
のアンバランス

業務量の増加

業務内容の高度化

職員の負担増加

中堅職員の多さ

個人の仕事量の増加・個人の仕事の質の変化・中堅職員の役割

仕事の量・質と職員数減少によるギャップ

中堅職員のポテンシャルが発揮されていない

中堅職員に仕事の偏りがある

仮定

※なぜ中堅職員内で仕事が偏在するのか？  
仮定1：能力が低いと仕事ができない  
仮定2：やる気が低いと仕事をしない

分析

能力と仕事量の分析・やる気と仕事量の分析

課題

やる気と仕事量の相関関係が高い

提言

中堅職員のやる気を向上させる仕組みと取り組み  
中堅職員から中核（CORES）職員へ