

目 次

提言の要旨	1
はじめに	2
第一章 現状分析	
1 地方自治体における職員数の現状	2
2 グループ内の自治体職員数（4市1町）の現状と見込み	3
3 A市における若手職員の現状	3
4 自治大学校研修生からみた若手職員の現状	4
第二章 課題、問題点の整理	5
第三章 提言する施策	
提言1 ダブルメンター方式で悩み解決、指導・育成	7
提言2 階層縦断的グループによるリーダー養成	10
終わりに	14

提言の要旨

若手職員の「モチベーション」向上 ～ いつでもリーダーになれるように ～

現状と 問題点

職員数の減少と業務量の増加等により、より職員のマンパワーが求められている中、職場内では優秀な成績で入所してきたはずの入所5年以下の若手職員が、個々のモチベーションにバラツキがあり、主体性が感じられない者が多い。一方、サポートすべき周辺職員においても、日々の仕事に追われ十分な育成やサポートができなくなっている。

課 題

- 職場内に気軽に相談する人がいない。
- 組織をあげて人材を育成する風土が低下している。
- 仕事上での将来像をイメージすることができない。
- 指示待ちで自発性が低い。
- 人とのコミュニケーション能力が低い。
- わざわざリスクを背負い障害を突破しようという意識と、その主体的行動をとる意識が低い。

提 言

- 部署内で年齢が近い入所6年以上の先輩職員が甲メンターとなり、それとは別に、甲メンターより職務経歴のある、所属外の職員が補完する形で、乙メンターとなるダブルメンター制度を採用し、組織的に真のメンティの悩み解決や指導・育成を図る。
- 同期職員のない小グループで構成された、階層縦断的グループを年度単位で設置し、各グループにリーダーを設け、小グループ内の指揮・統率を行いながら、上層部に対しての政策提言を行う。また、全庁的に政策提案内容を公開する。

効 果

- 部署内のことなど、これまで相談しにくかった事も、乙メンターが相談と助言をすることで組織的な指導、育成ができる。
- 小グループを指揮・統率することで、必然的にリーダー養成となり、その結果、主体性が向上し、モチベーションの向上にも繋がる。また、政策提案の検討と公表により、中堅以上の職員にも自己啓発とコーチング力向上に期待できる。