

若手職員の人材育成

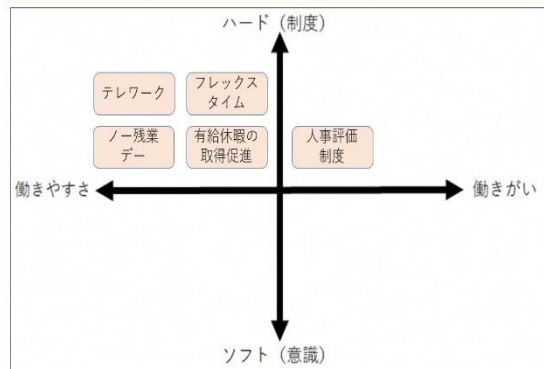
令和元年8月24日

自治体学会堺大会

人事院公務員研修所客員教授

高嶋 直人

マッセOSAKA 働き方改革研究会報告より



1

研究会は大規模なアンケートを実施

- アンケート名 「業務に対するモチベーション調査」
- 実施自治体 4 団体
- 回答者数 非管理職 1 3 0 4 人
管理職 4 4 2 人

2

アンケートから見てきたもの

仕事量

- 現状**
 - 半数の職員が仕事量を適当と思っている。
 - 20代に余力がある。

課題

- 業務の平準化を実現するには
- 20代に任せる勇気を持つには

3

アンケートから見てきたもの

モチベーション

- 現状**
 - 管理職は「社会貢献」、非管理職「**自身の成長**」と職責に応じた部分で仕事に取り組んでいる。
 - 年齢が若い程「**自身の成長**」、「給与・処遇」を意識している
 - 外部、上司、同僚からの感謝や労いがあったときに評価されていると感じている。

課題

- 若手職員が「**自身の成長**」につなげられる育成・活用
- 気軽に同僚・部下から感謝される職場環境整備

4

若手公務員の育成

いま必要なのは！若手公務員に成長感を感じさせること

キーワード

- (1) アクションラーニング (SMARTの法則)
- (2) 承認欲求
- (3) モチベーション

5

(1) アクションラーニング

■ SMARTの法則

- ・目標設定が、S具体的、M測定可能、A実現可能、R本物、T期限付

■ OFF-JTの強み

- ・相互学習、ネットワーク

➡ 研修の自己目的化を防ぎ、自己成長を実感させる

6

(2) 承認欲求

■ 認められたい欲求

- ・普遍的欲求、組織内でも満たす必要

■ 組織貢献と自己成長の両立

- ・エンゲージメントレベルを上げる

7

(3) モチベーション

■ 研修でモチベーションを引き出す

- ・フォローシップ研修
- ・モチベーションマネジメント研修
- ・職場風土改革研修

➡ 研修は、人材開発と組織開発の二つの手段

8

ご清聴ありがとうございました。

naohitonpa@aol.com

9

メモ

メモ
