

寄稿

## 道内若手自治体職員の仕事に対する意識

酪農学園大学教授 まつもと 松本 あつし 懿

### 1. はじめに

一般に、自治体職員の仕事に対する意識は高くないと言われる。実際はどうなのか。例えば、職業人として仕事を通じた成長感や使命感は得られているのか、どんな仕事にやりがいを感じるのか……。本報告は、こんな問

題意識から2009年8月～10月にかけて行ったアンケート調査の結果である。

なお、このアンケートは、野村総合研究所が2005年10月、上場企業の20～30代の正社員1,000名を対象に行った「仕事へのモチベーションに関する調査」を基に質問票を

作成し、筆者が直接担当した「政策形成研修」のほか、日本経営協会北海道本部が北海道市町村職員研修センターから受託して実施した「地方自治法研修」「税務事務基礎研修」「財務分析研修」など計15回程の研修の際に、休憩時間等を利用して任意に記入してもらい、終了時まで提出してもらった。

回答総数424名中、ここでは20～30代の若手職員298名分を集計・分析する（因みに298名の内訳は、男性約85%・女性約15%、市職員約30%、町村職員約70%であった）。調査時期や組織規模等が異なるため単純には比較できないが、官民の特徴をより鮮明にするため、先述した野村総合研究所の調査結果（以下、民間）と比較しながら考察する。

## 2. 調査結果の概要

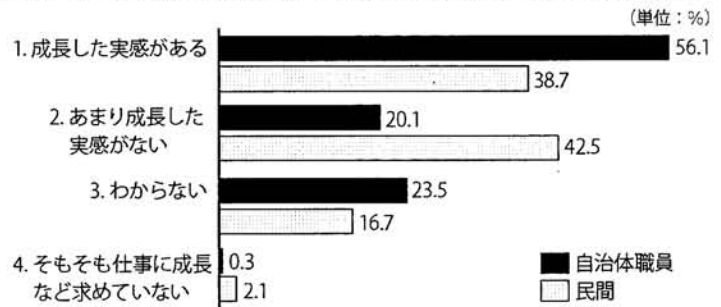
(1) 3年前と比較して、成長した実感  
この3年間で、職業人として「成長した実感がある」(56.1%)が、「あまり成長した実感がない」(20.1%)、「わからない」(23.5%)を大きく上回った。民間では、「成長した実感がある」(38.7%)よりも、「あまり成長した実感がない」(42.5%)の方が多くっており、道内自治体職員の成長を感じている割合の多さが際立った(図表1)。

(2) 現在の仕事に対する無力感  
「よく無力感を感じる」(8.1%)と「ときどき無力感を感じる」(65.7%)を合わせて、無力感を感じる割合は77.8%に上り、民間の75.0%と同じような値となった。「無力感を感じない」「わからない」も同程度であり、この設問では官民で大差がなかった(図表2)。

(3) 仕事を通じた社会的使命感  
「社会的使命感を感じる」(31.0%)、「どちらかといえば社会的使命感を感じる」(42.4%)を合わせて、社会的使命感を感じる割合が73.4%に及んだ。民間では、この2つ合わせて29.5%に過ぎず、官民で全く逆の傾向が示された(図表3)。

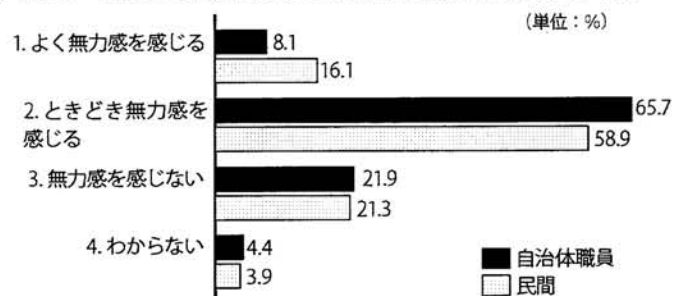
(4) いつまで勤めたいか

【図表1】3年前と比較して、職業人として成長した実感があるか



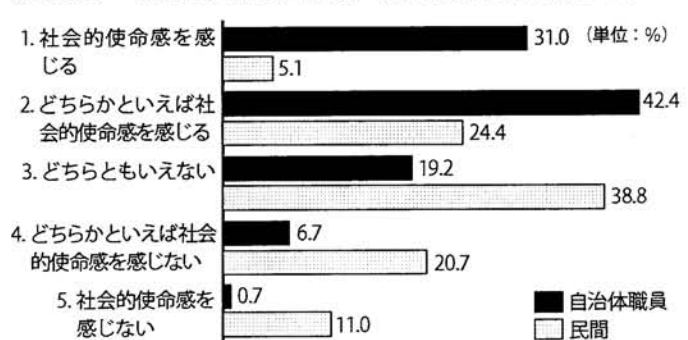
注) 民間は、野村総合研究所「仕事へのモチベーションに関する調査」(2005年10月、上場企業の20～30代の正社員を対象に、NRIのインターネットリサーチサービス「TRUENAVI」を使って実施。1,000サンプル)による。  
(<http://www.nri.co.jp/news/2005/051205.html>)

【図表2】現在の仕事に対して無力感を感じることもあるか



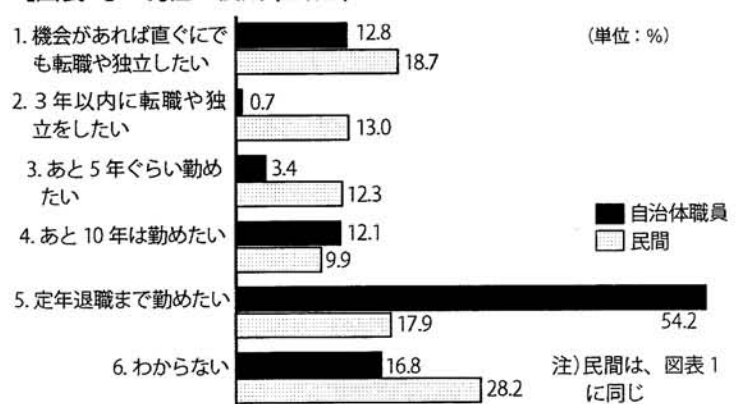
注) 民間は、図表1と同じ

【図表3】現在の仕事を通じて、社会的使命感を感じるか



注) 民間は、図表1と同じ

【図表4】現在の役所(会社)にどのくらいの間勤めたいと思うか



注) 民間は、図表1と同じ

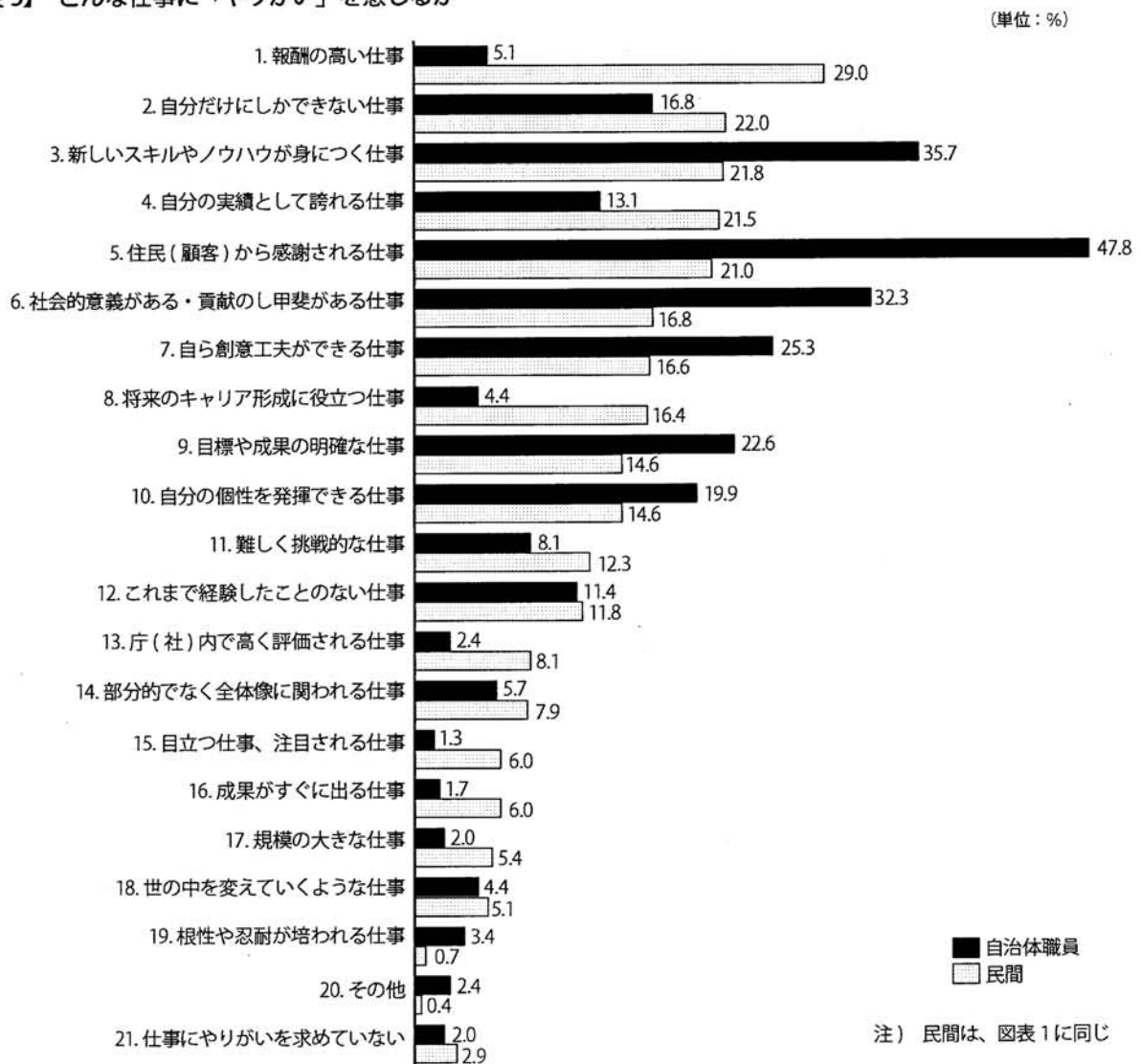
「定年退職まで勤めたい」(54.2%)が過半数を超えた。ただ、いずれ時期を見て辞めたいが30%近くあり、うち「機会があれば直ぐにでも転職や独立したい」が約13%を占めた。一方、民間の中でも安定し、労働条件にも恵まれているはずの上場企業の若手社員で、「定年退職まで勤めたい」(17.9%)、「あと10年は勤めたい」(9.9%)など長期定着志向は、合わせて3割にも届かず、終身雇用・年功序列型の経営構造が崩れている状況が窺われた(図表4)。

(5) どんな仕事に「やりがい」を感じるか  
「住民(顧客)から感謝される仕事」(47.8%)、「新しいスキルやノウハウが身につく仕事」(35.7%)、「社会的意義がある・

貢献のし甲斐がある仕事」(32.3%)、「自ら創意工夫できる仕事」(25.3%)など、社会性に富みつつ自ら工夫したり能力アップにつながるような仕事が上位に並んだ。一方、民間では「報酬の高い仕事」(29.0%)、「自分だけにしかできない仕事」(22.0%)、「新しいスキルやノウハウが身につく仕事」(21.8%)、「自分の実績として誇れる仕事」(21.5%)などが多く、報酬、自己表現、キャリア・実績などをより重視する傾向が目立った(図表5)。

(6) お金以外の報酬で重要なもの  
「仕事自体の面白さや刺激」(59.1%)、「住民(顧客)から感謝される」(57.4%)、「一緒に仕事する仲間の質が高く、関係が刺激的」

【図表5】 どんな仕事に「やりがい」を感じるか



(36.1%)、「同僚や後輩から信頼、感謝される」(29.7%)など、仕事自体の意義・充実感や周りからの評価・信頼に関する項目への回答が多かった。こうした傾向は民間ともほぼ共通していたが、「上司から高い評価や承認が得られる」(6.1%)、「さらに挑戦的なプロジェクトに起用される」(5.1%)などについては、民間に比べてかなり低かった(図表6)。

### 3. まとめ

今回の調査から、道内若手自治体職員の仕事に対する意識は、例えば職業人として高い成長実感や社会的使命感を持ち、仕事自体の意義、住民への貢献、自己裁量・成長の如何にやりがいや価値を求めるなど、総じて高い

ことが解った。

むしろ、ここで比較の対象にした上場企業の若手社員の方が、近年の利益至上主義とそれに伴う不祥事、組織の官僚化・硬直化の弊害などを反映してか、仕事に対する意識が低調であった。経営理念・ビジョンの再構築や組織の活性化など、経営革新の必要性が強調される所以であろう。

尤も、道内若手自治体職員においても、その多くが時に無力感に襲われており、早期に退職したいとする割合も一定程度あった。充実感に溢れ、挑戦心を育むような仕事・職場づくりへ向けて、道内自治体の更なる経営革新が必要なことも指摘しておきたい。

【図表6】 お金以外の報酬で重要なもの

