

ユース部員（29歳以下）は、約6割が長期的なキャリアを考えられておらず、組織の活力低下が課題である。この克服のため、キャリアを「生き方」として捉え直す地域フィールド研修「しまね創生ジャーニー」を実施し、その有効性を検証した。研修により、主体的なキャリアデザインと組織への心理的安全性の向上という明確な成果が得られた。本手法は極めて有効であり、ユース部職員への継続的なキャリア支援策として提言する。

地域との対話を通じたユース部員のキャリア支援 「しまね創生ジャーニー」

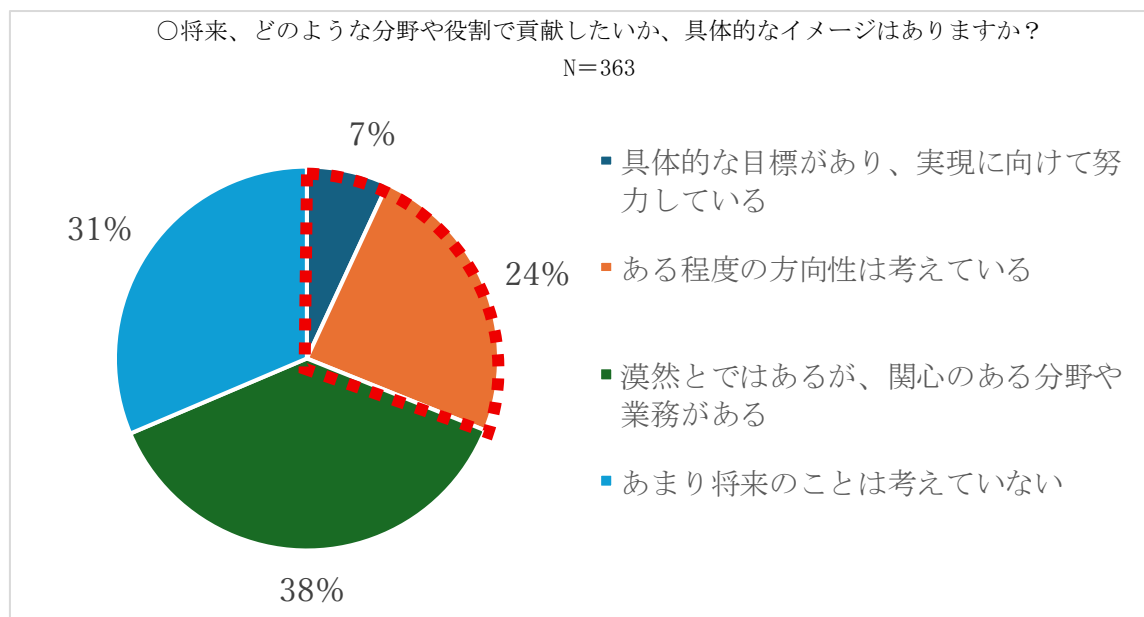
島根県本部／島根県職員連合労働組合・ユース部 家迫 秀和

1. はじめに

なぜユース部員はキャリアを考えられないのか

近年のユース部（29歳以下）職員の間では、「次に行きたい部署がない」という話題が多く、人事異動の希望を記載する自己申告書の記入に苦慮している職員が多い。これは、職員が長期的なキャリアについて深く主体的に考える機会を持てていないことの表れである。以下、実施する研修会とは別に実施したアンケート調査でも、「これからのキャリアについて考えられている」と回答した職員はわずか4割程度に留まるという結果であった。このキャリア意識の希薄さは、組織全体のモチベーションの低下や離職リスクに直結する深刻な課題である。

本レポートは、この課題に対し、ユース部職員のキャリア形成と職員同士のつながりづくりの2つを柱とする研修会「しまね創生ジャーニー」の有効性を検証したものである。



ユース部実施のアンケート（2025年実施）より

2. 島根県で実践する意義

私たちが「しまね創生ジャーニー」を考案し、島根県内で行ったのは、島根県の職員として地域への愛着を育み、キャリアを「仕事」という枠から「島根県での生き方」へと広げるという目的があるためである。地域で学ぶことで、職員の仕事と人生を結びつけ、公務員を続ける意義を考えることを目指した。

3. 実践報告：「しまね創生ジャーニー」

私たちは、この課題を克服するため、ユース部員を対象に島根県をフィールドとした研修会「しまね創生ジャーニー」を実施した。このプログラムは、若手職員に地域のキーパーソンの方々との対話を通じて、自身のキャリアを主体的に捉え直すこと、そして職員同士のつながりを構築することを目的とした。

【しまね創生ジャーニーの概要】

	日付 / 参加者数（事務局含む）	主な目的と内容	実施場所・講師
1回目	令和6年12月7日・8日 参加者10名	挑戦の視点：企業の経営視点での地域課題への挑戦を知る。「空き家率53%の世界遺産エリアからのまちづくり」をテーマに、企業経営者から取り組み内容や情熱やプロセスを学び、仕事の意義の再発見を促した。	大田市温泉津町 (企業経営者3名)
2回目	令和7年6月28日・29日 参加者16名	ライフキャリアの視点：ライフキャリア」を体現する地域づくりの事例を知る。一般社団法人代表理事と市教育委員会職員から、地域活動と仕事・生き方を統合させる取り組みを紹介いただき、主体的なキャリアデザインのヒントを得た。	益田市 (一般社団法人代表理事・市教育委員会職員)



○第1回大田市温泉津町



○第2回益田市

【アンケート結果：参加者の意識変容】

研修会後のアンケートでは、参加者の総合満足度が極めて高いことが確認された。特に自由記述では、「行政の枠を超えた仕事の意義を再発見できた」「職員同士のつながりができた」といった声に加え、「今までにない視点を得られた」「公務員の仕事や私生活の意味を多角的に捉え直すきっかけになった」という意識変容を示す具体的な声が寄せられた。

この結果は、ユース部職員が、多角的な対話と共通体験を通じ、主体的なキャリアデザインと組織に対する心理的安全性の向上という、明確な成果を得られたことを示している。

4. 結論：ユース部のための支援施策の充実化

「しまね創生ジャーニー」の実践は、キャリア意識を持つ職員が4割にとどまるという現状に対し、ユース部職員の主体的なキャリアデザインと組織内のつながり構築という両面で極めて有効であることを示している。地域のキーパーソンとの多角的な対話は仕事や私生活の意味を明確化し、参加者間の対話は、組織に対する心理的安全性を高める。

私たちは、この手法を単発の研修会で終わらず、ユース部職員のキャリア形成支援策として、「地域との対話を通じたユース部員のキャリア支援（しまね創生ジャーニー）」を継続して取り組んでいきたい。そういった活動から、当局側にも、キャリア形成の推進を働きかけていきたい。

地域との対話を通じたこのアプローチこそ、次世代の島根創生を担うユース部職員のキャリアを力強く支援し、組織の活力を生み出す具体的な突破口であると考えている。