

視 察 報 告 書

報告者氏名 菅野浩考 ㊦

1. 委員会名
総務委員会

2. 期 日 平成26年6月30日（月）～7月1日（火）1泊2日

3. 視察地及び調査事項
（1）兵庫県加東市 定員適正化の取り組みについて
（2）大阪府貝塚市 新採職員育成5か年計画について

4. 所感等

（1）兵庫県加東市 定員適正化の取り組みについて

兵庫県加東市は、2006年3月に社町、滝野庁、東条町が合併して誕生した市である。簡素で効率的・透明性の高い行財政運営を目指し、（1）しっかりした財政基盤の確立、（2）分権型社会に対応した組織・社員づくり、（3）市民と行政のパートナーシップの構築、に取り組んでいる。2006年度～2010年度までの第1次加東市定員適正化計画の中で、効率的な行政サービスの提供に向け、定員管理の適正化を推進してきた。しかし予想以上の退職者が出てしまったという経緯がある。より市民サービスを維持・充実するためには、単なる人員削減ではなく、必要最小限の職員数の確保が必要である。そこで2011年度から第2次加東市定員適正化計画として新たに策定されている。

第2次定員適正化計画では、必要最低限の職員数の設定のため、近隣市と比較し設定するとともに、大量退職を見据えた採用計画を想定している。また安定的な持続可能な行政サービスの提供のため、年齢構成の偏在化を抑制し、平準化することなどを盛り込んでいる。

大量の退職者が出てからでは、安定的な行政サービスの提供は難しい。改正された第2次定員適正化計画は、団塊の世代が退職年齢に近づく数年後に向けた事前対策という位置づけと考える。新規採用と再雇用の均等化を図るという点では、再雇用者のこれまでの公務員としてのノウハウを新規採用職員に継承することも可能である。本計画は、持続可能で安定的な行政サービスの提供のための人材確保という位置づけが大きいが、市役所内のソフトインフラの継承という位置づけでも有効な機能を発揮すると考える。今後の成果に注目していきたい。

(2) 大阪府貝塚市 新採職員育成5か年計画について

大阪府貝塚市は、豊かな自然に恵まれた産業と文化のまちであり、「安心・安全で住みやすいまちづくり」の推進を目指している。このようなまちを形成するためには、市民に対してより質の高い御製サービスを提供することが求められる。このような観点から、貝塚市ではより高質な行政サービスを提供するとともに、職員の資質を高め、さらに職場の活性化を図るため、採用後5年間を通じ職員研修による人材育成を実施している。これはコミュニケーション能力や政策形成能力の向上のためである。貝塚市職員の「聞く力」と「話す力」をのばし、他市とのかかわり合いの中で「気づき」の機会を得ることを想定している。

表：新採職員育成研修内容

| 研修名 | 内容 | 目的 | 研修の特徴 |
|------------|--------------------------------|--|---|
| 新規採用職員前期研修 | 貝塚市及び地方公務員の基礎知識と行政課題の理解及び実地調査等 | <ul style="list-style-type: none"> ● 貝塚市及び地方公務員の基礎知識の習得と行政課題の理解 ● 市民への直接インタビューを実施し、行政や市職員を市民がどう評価しているかを知る | <ul style="list-style-type: none"> ● 接遇研修（岸和田市との合同研修） ● 市民インタビュー |
| 新規採用職員後期研修 | 貝塚市職員としての意識の醸成と接遇研修等 | <ul style="list-style-type: none"> ● 本格的な公務員生活に入る前に、市職員としての必要な心構え・知識等について理解を深める ● 自己啓発意欲を一層高める ● 「聞く力」と「話す力」の向上を高める | <ul style="list-style-type: none"> ● 市長・副市長との懇談会（自己スピーチの実施） ● 接遇研修（岸和田市との合同研修） ● メンタルヘルス研修（2013年度より導入） |
| 採用2年目研修 | 職場内でのコミュニケーション能力の養成 | <ul style="list-style-type: none"> ● 若手職員に求められる立場・役割・責任についての理解・意味づけ ● コミュニケーションにおける視点、スキル、業務遂行能力の習得 | <ul style="list-style-type: none"> ● 接遇研修（泉南市との合同研修） ● 自己チェックリストの実施（「公務員業務の基本となる報告・連絡・相談」に関する自己診断） |
| 採用3年目研修 | 市民とのコミュニケーション能力の養成 | <ul style="list-style-type: none"> ● サービス業との観点から市民とのコミュニケーション能力 | <ul style="list-style-type: none"> ● 服装、身だしなみ、表情、言葉遣いなどの接遇の再確認 ● コミュニケーションスキルとしての傾聴力、プレゼンテーション等の実習 |
| 採用4年目研修 | 行政課題の発見・解決能力の育成 | <ul style="list-style-type: none"> ● 公務員倫理を考える ● 市民の観点から行政サービスを確認 | <ul style="list-style-type: none"> ● 過去に実施してきた同じメンバーとのグループワークの実施 |
| 採用5年目研修 | 4年目研修に基づいた政策形成能力の養成 | <ul style="list-style-type: none"> ● 総務部長・人事課長・人事課長補佐へのプレゼンテーションの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ● 公務員倫理の再確認 |

出典：貝塚市、「新採職員育成5カ年計画について」（貝塚市の視察報告資料）に基づき作成：pp.3-12

人材育成研修を短期的なものとして終わらせるのではなく、長期的なスパンで実践することは、行政職員としてどうあるべきかという公務員倫理を根付かせるだけではなく、行政サービスのあり方なども習得することができ、市民への対応が統一化される。市として目指す方向性の統一性も図れることから、「安心・安全で住みやすいまちづくり」の推進に対しても市全体が一体となることができる。近年公務員の不祥事が相次ぐ中、このような取り組みの継続化は不祥事の撲滅にも大きな役割を担うものと考ええる。

以上