

平成30年7月23日

豊田市議会議長 鈴木 章 様

企画総務委員会

委員長 山口 光岳



委員派遣実施報告書

本委員会は、下記のとおり委員派遣を実施しましたので、委員会条例第37条第1項の規定により提出します。

記

- 1 日 程 平成30年7月10日(火)
- 2 派遣先 10日(火)…大阪府池田市
及び内容 「職員の資質向上・人材育成」
- 3 派遣委員 委員長 山口 光岳
副委員長 窪谷 文克
委 員 大村 義則 近藤 光良 三江 弘海
安藤 康弘 杉本 寛文 大石 智里
鈴木 孝英
- 4 報告書 視察報告書のとおり
- 5 その他 随行者/松本 美恵 佐嶋 晃
なお、当初予定していた7月11日(水)山口県岩国市及び12日(木)岡山県岡山市は、平成30年7月豪雨により被災されたため、行政視察を中止しました。

視察報告書【1】

委員会名	企画総務委員会	委員長	山口光岳
視察日時	平成30年7月10日（火）午後1時00分 ～ 午後2時30分		
視察先 ・概要	大阪府北池田市 人口：103,696人（H30.5.1現在） 面積：22.14km ²		
視察内容	職員の資質向上・人材育成について		
選定理由	池田市は、平成27年2月に「市民とともに、地域の課題を解決し、未来を創る職員」を目指し、新・人材育成基本方針を策定した。地域住民とともに行政を進める地域分権の重要な担い手となる意欲と能力を兼ね備えた職員の確保や育成について、先進的に取り組んでいる池田市を視察することは、今年度、人材の確保・育成と働きやすい職場環境づくりの推進を重点取組項目に掲げ、次期人材育成基本方針の策定を行う本市にとって有意義である。		
豊田市の 現状と課題	本市では、平成21年3月に策定した人材育成基本計画などに基づき、各種改訂を行いながら、組織マネジメントシステムと人事システムの連携により組織の成果に貢献する人材の育成を行っている。今後とも限られた経営資源で必要な行政サービスを提供するため、人材を計画的に確保するとともに、職員一人ひとりの職務遂行能力を育成していく必要がある。		
視察概要	<p>1 池田市の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員数の変化：減少 ・職員構成の変化：非正規職員の割合が約50%。アウトソーシングの推進 ・地方公務員法改正（平成26年）への対応 <p>2 人材育成基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来たれ、首長をめざす人材 ・来たれ、池田市でキャリアを磨き転職を目指す人材 <p>（1）改定の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事考課制度の義務化、職員構成の変化、年齢構成の変化など <p>（2）改定の目的</p> <p>①目指す職員像及び組織像を明らかに ②人材育成戦略の取組を明らかに ③各種施策の推進体制を明らかに</p> <p>（3）改定の経過</p> <ul style="list-style-type: none"> ・庁内公募で、研究員を募集し、7月から12月まで研究会を開催 <p>①分権時代の公務員像を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現代社会の課題と公務員に求められる仕事 ・最近の地方公務員行政をめぐる諸問題 ・女性のキャリアプランニング <p>②異業種交流研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基調講演：採用戦略と育成の戦略 ・各社の人材育成について ダイハツ工業株式会社人事グループ・池田泉州銀行人事部 池田市長公室人事課 ・「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」（総務省）の研究会の 		

報告

3 求める職員像

「市民とともに、地域の課題を解決し、未来を創る職員」

(1) 職員・採用候補者に求める人材

- ・池田市の未来を考え、行動し、信頼される人材
- ・自ら考え、調査し、複数の選択肢を提案、実践できる人材
- ・首長や部長など幹部職員を目指す人材
- ・専門性を高め、民間企業や他団体でも活躍できる人材

(2) 管理・監督職に求める人材

- ・部下に権限を委譲しながら、責任を負うことができる人材

(3) 再任用職員に求める人材

- ・実務を担いながら、責任者（副主幹）にアドバイスできる人材

(4) 任期付短時間勤務職員に求める人材

- ・住民サービス拡充の担い手となる人材

(5) 臨職・非常勤職員に求める人材

- ・基本的な知識、自覚を持ち、行動できる業務（専門的業務）の担い手

4 人材育成基本方針の目指すもの

(1) 採用と育成の好循環に向けて

①育成重点ターゲット 概ね35歳までの職員の3つのステージ

- ・入庁3年までの職員は、「公務員・職業人としての基礎固め」の時期
- ・入庁4年目から29歳の職員は、能力を伸ばし、大いに活用する時期で、キャリア形成の基礎を作る時期
- ・30歳～概ね35歳（副主幹昇格まで）は、グループの中心となって、第一線で実務を行うとともに、お互いの能力を高めあうような取組を積極的に行う時期

(2) 圏域経営を意識した政策提言に向けて

- ・広域連携の取組などを通じた連携・協力に基づいた行政経営を意識し、職員の育成を目指す。

○ローカルアカデミー「いけだウォンバット塾」の実施

5 採用戦略 —ミスマッチを防ぐための戦略—

(1) 求める職員像を明確にすべし

①効果的なPR活動を可能にする ②採用選考に活用 ③雇用のミスマッチを防止

(2) 受験者向け採用試験説明会を開催すべし

(3) ウェブサイトを充実すべし

①インパクトが大きいこと ②将来ビジョンや夢が描けていること ③職場の雰囲気や仕事内容について説明

(4) キャリアや職種に応じた選考方法を選択すべし

①キャリア（新規卒業見込みと社会人経験）②職種（事務職員・技術職員・専門職など）

(5) 面接官のスキルアップを図るべし

	<p>①グループリーダー面接官の視点 ②若手職員面接官の視点</p> <p>(6) 内定後の辞退を防ぎ、採用時には即戦力に</p> <p>6 おわりに</p> <p>(1) 人間はなぜ働くの</p> <p>・収入 ・人間的成長 ・社会貢献</p> <p>(2) 職員満足</p> <p>・収入 ・環境(人間関係を含む) ・精神(働き甲斐・やりがい・達成感)</p>
<p>評価とその理由</p>	<p>大きく変わる環境を的確に把握する中で、人材育成の方針として、「来たれ、首長を目指す人材」「来たれ、池田市でキャリアを磨き転職を目指す人材」の二本の柱を掲げて、各種研修等を通してその目標達成に向けた取組がなされていることを確認することができた。また、求める職員像が採用候補者から臨時・非常勤職員に至るまで全ての職員に対し明確になっており、職員一人ひとりが課題を見つけ、改善に取り組みやすい環境となっている。</p> <p>そうした中でも、講師を囲んで少人数での意見交換を通して、所属間同士の水平連携や市町村職員のネットワーク構築を支援し、新たな施策や方針を見出し、地域(現場)で実践するためのヒントを提供する機会としてのローカルアカデミー「いけだウオンバット塾」の実施は、住民目線で地域の課題を解決できる職員の育成、特に若手層に対して成果があがるものと捉えることができる。</p>
<p>本市に反映できること</p>	<p>本市においても、各種の研修や異業種派遣などを通して人材育成が行われているところであり、大きくは池田市の人材育成の方向性、取組において違いがないことが確認できた。ただ、池田市の将来首長を目指すや市でキャリアを磨いて転職を目指すなどの基本方針において、高い目線での職員の人材育成、また職員自身がより高い目標をもつての自己磨きを実践していくことは大切なことであると考え。また、そういった意識を持って日々研鑽する職員の存在が優秀な採用希望者を惹きつけ、よい職員を採用できるといった「採用と教育の好循環」が期待できる。</p>
<p>その他(意見・課題など)</p>	<p>社会が複雑化、多様化する中で、市役所の職員に求められる能力や力量は今後さらにより高いものとなると考えられる。働き方改革が言われる中で、行政マンとしての資質・能力向上を期待するところである。</p>

※企画総務委員会として、池田市のほかに、「山口県岩国市」「岡山県岡山市」での視察を予定していたが、「平成30年7月豪雨」で被災されたため、視察を控えた。

