

桐生市長

荒 木 恵 司 様

人材育成のあり方に関する
提言書

桐生市議会総務委員会

人材育成のあり方に関する提言書

全国1,729 ある自治体のうち、744 もの自治体が「消滅可能性自治体」との指摘を受け、桐生市もそのひとつとされている。

他方、今後益々加速をする少子高齢化、伴う人口の減少傾向を筆頭とした様々な変化に対峙していかざるを得ない、こうした厳しい社会環境の中にあつたとしても、地方自治体はその限られた経営資源を最大限に活用し、弛むことのない工夫や改善を施し続けていくことで、決して変わることのない安定した行政のサービスを恒久的に提供していくことが求められている。実現の要を担うのは「人材」であり、そのためにも職員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、活かしていくことが何よりも重要であることは言うまでもない。

本委員会はこれまでににおいて、大阪府寝屋川市、岡山県高梁市、兵庫県神戸市における先進事例の研究等をとおして協議を重ね、職員のモチベーションをより高め、地域貢献活動フィールドの更なる拡大にも繋がる新たな人事体系の早急な構築を図っていくことが、桐生市の今後の持続可能性自治体への道を切り開くものであることを今回、委員の総意として意見一致を得たことより、積極的な事業展開を要望し提言とする。本提言書が今後の桐生市の発展に大きく寄与する施策の一助になればと考えるものである。

令和6年9月18日

総務委員会

委員長	石渡 宏明
副委員長	歌代 公司
委員	関口 直久
委員	北川 久人
委員	辻 正男
委員	新井 達夫
委員	佐藤 光好
委員	河原井 始

政策提言事項（人材育成のあり方について）

業務遂行にあたっての組織に必要とされる３要素として「コミュニケーション」、「協働の意欲」、「共通の目標」が挙げられるが、何よりも優先するものとしてまずは、これらの大切な３要素を司る人材のモチベーション昇華をいかに適確かつ効果的に、周囲への好波及を持って牽引力に繋げていけるのか、に尽きると言える。

また、多様で柔軟な働き方へのニーズの高まりや人口減少に伴う人材の希少化等を背景に、厚生労働省においては具体的なガイドラインが設けられ、民間労働政策において「兼業」や「副業」が促進されているが、それは地方公務員にあっても同様、地域社会コーディネーター等として公務以外の場面における活動・活躍が大いに期待されるようになってきている。これからの新たな「人材育成のあり方」として着目を要する特筆すべき世相の流れであり、それはすなわち荒木市長が全庁的な取組方針として掲げている「現場に神宿る」のスローガンと照らし合わせたとしても、等しく合致をするものと考ええる。

これらの点を踏まえ、桐生市の今後の持続可能性自治体への道を切り開く改善策のひとつとして、下記の事項について新たに提言をするものである。

記

1. 人事評価について

評価基準の明確化と評価手法の透明性を徹底して図ること。特に評価手法のひとつとして、新たに多面評価制度導入等の検討を進め、自身の行動が決して「口動」に留まることなく、「考動」となるための「気づきの獲得」に繋がる、独自の仕組みづくりを推進すること。

2. 自己研鑽について

有意の職員が日々の取組にあって積み重ねている自己研鑽（資格取得や業務以外での活動）について、常時適切な庁内周知、正しい加点評価、それらをとおした切磋琢磨の相乗効果が生み出されていく職場風土を醸成し、職員の更なる職務モチベーションの向上・昇華に努めること。

3. 研修制度について

既存の「研修制度」について、メニューの拡充を随時図ること。また、受講者数の増加を強く促し、職員全体スキルの底上げに結びつけていくこと。

4. 職員提案制度について

現状の「職員提案制度」について、まずは提案数の増加につながる風土づくりを各部門長筆頭に庁内牽引をすること。単独のみならずチームを意識した、組織を跨ぐ縦断視点に立っての積極的な提案を募り、縦割りではない横串連携の機能を発揮していくこと。

5. 地域担当職員制度について

令和6年度より新規創設された「地域担当職員制度」を通じて、地域住民の抱く課題の早期解決と相互理解の深化をより一層加速させ、市職員の対応力の更なる強化を図ること。

6. 兼業・副業について

地域活動に貢献をする「兼業」や「副業」について、その許可基準を明確に設け、公平性や透明性を保つと同時に、積極的な促進を図り、職場以外からの学びをとおした新たな人材育成のあり方を継続して模索していくこと。

以上