

# 和地ひとみレポート No.76

## 平成 25 年東大和市議会第 4 回定例会：一般質問『市職員の人材の基本方針と育成と組織力について』② 新たな取組みを進めるためにも組織力の向上を



### ■市政の現場にいる職員の重要性

…2月26日から開催されているH25年東大和市議会第1回定例会において、和地ひとみは以下のテーマについて一般質問をおこないました。

#### ○市職員の人材の基本方針と育成と組織力について

- ・4年前に「高いプロ意識と責任ある行動で、市民とともに、明日の東大和を切り開く職員を目指すべき職員像」として作成された『東大和市人材育成基本方針』の  
⇒基本方針に沿った取組みの進捗について。  
⇒市を取り巻く環境、行政に求められていることが変化している現状について、人材育成の基本方針を変更し対応すべき点の有無について。
- ・市職員の新規採用について  
⇒H24年より選考方法を変更した。その方法は  
⇒以前の方法との違いは。  
⇒変更の目的とその効果は。
- ・職員の評価について、現状と課題は。
- ・職員の育成について、現状と課題は。
- ・組織力の向上について、課題と課題解決の具体的な対策は。また、具体例として組織全体で取り組んだ『あいさつ運動』の進捗について。

…地方分権が進み、自治体間競争時代と言われている現状において、東大和市でも様々な人材に関する新たな取組みを行っています。前号でお伝えした『東大和市人材育成基本方針』を基礎に評価方法や新規採用方法もH24年より一新しています。そこで、和地ひとみは今回、市政の現場、土台を担う市職員の人材、組織力について質問をさせていただきました。

### ■人物重視の採用方法に変更

…現在の市職員の年齢構成は一般事務職を採用しなかった6年間を溝として2極化しており、実際の現場で先輩職員が様々なことを後輩に指導するという連鎖を阻害している状況とのこと。また、今後多くのベテラン職員が毎年退職していく状況を考え、現場での指導を強化するための施策が必要となっているため、今年度から『先輩社員が積極的に後輩を指導するためのメンター制度』を導入したとのことでした。様々な組織で行われている『メンター制度』は、後輩に助言や指導を日常的にする先輩社員を指定し、責任を持って後輩育成を行うための制度です。この制度によって、新人の育成をより効果的なものにするように考えているとの答弁でした。…また、自治体に求められる仕事の質、量ともに増加傾向にある中、職員の育成方法だけではなく新規採用の方法もH24年から『人物重視』に東大和市は変更しました。その具体的な方法を確認すると、従来の地方自治

法等の高度な法律知識を求める試験から、実務能力のある職員を採用するために一般教養を重視した試験に変更。また、民間企業志望者の取り込みなども狙い、正解のない問題への対処方法などを見るプレゼンテーションを課題にしたり、コミュニケーション能力などを判断するためのグループワークや集団面接も新たに取り入れたとのことでした。…一方で、H23年の採用試験では採用予定者を21名としていたところ、8名に辞退されてしまったという状況。採用担当者として、なぜ、辞退されてしまったのかなどの検証を行ったのかと質問したところ、十分に辞退理由は確認していないが、知名度が高かったり、各種手当の金額が高い他自治体を選んだケースが多いのではないかと答弁でした。東大和市を発展させるためにも、当市が採用したいと時間をかけて内定を出した人材には是非、当市に就職して欲しい。そのためにも、当市での働きがいや、若いうちから様々チャレンジできるような制度などをアピールして優秀な人材確保にもっと積極的になって欲しいと要望しました。

### ■市の組織力の向上は市の発展につながる

…尾崎市長が就任後すぐにスタートした『あいさつ運動』。全職員が『あいさつ運動』のバッジを胸に2年間取り組んでいます。市民からは「以前より役所の雰囲気明るくなった」などの評価の声も多くある一方で、役所内ですれ違っても挨拶ができない職員がまだ存在することも事実です。市のトップである市長が市役所を明るく市民が親しみを持って訪れられる場所として基本である挨拶の徹底を呼びかけている＝組織として徹底する基本的な取組みが2年経った今も徹底されないことは、一つの方向性を実現させる組織力、また職員のプロとしての意識に何かしらの問題があると考え、この運動はどのような扱いになっているのか確認しました。その際、和地ひとみは事業として達成させる意識があるのか、それとも気分的な運動という扱いで良いのかと訪ねました。この問いに対して尾崎市長はその効果が出てきていること、まだまだ徹底できていないという現状を把握しているとした上で「あいさつを事業と考えるのは私の考えにはない。あいさつは事業を行う以前の前提。人は変わるんだと信じているし、続けるということが重要で、必ず効果がでると考えている」との答弁でした。…新たな取組みを様々実施する当市において、市長が職員を信じ組織を束ねているのですから、職員もさらに愛社精神ならぬ愛市精神を持って、一つの方向を向き1+1が3や4になる組織となることが市の発展の第一歩と考えます。人事関係の担当部署は、当市の強化、発展のためにも、今後もさらに様々な人事戦略を推し進めて欲しいと要望しました。