

「小樽市人材育成基本方針(改訂版)素案」に対して提出された意見等の概要及び市の考え方等

- | | |
|----------------------|----|
| 1 意見等の提出者数 | 2人 |
| 2 意見等の件数 | 6件 |
| 3 上記2のうち計画等の案を修正した件数 | 0件 |
| 4 意見等の概要及び市の考え方 | |

No.	意見等の概要	市の考え方等
1	基本方針で提案されている人材育成の取り組みは、職員アンケートで多数意見を占めている「仕事や家事・育児が多忙で研修等の時間が取れない」と言う問題の解決を行っていないように感じた。残業なしにするとあったが、自己啓発等の活動が勤務時間外になると結局、家庭での時間が削られることになり、時間が取れなくなる。研修等も有給の勤務時間に含めて、定時出勤・帰宅できるようにする等、私生活の時間も考慮するような配慮が必要な気がする。	御意見のとおり、ワークライフバランスを重視することは職員の意欲向上に大切なことと考えております。 自己啓発については、職員の自発的な取組であるものの、組織としてどのように支援していくかが重要と考えております。 「小樽市人材育成基本方針」は方向性等を示すものであることから、具体的な施策を記載していませんが、現在、取り組んでいる支援策としては、希望する職員を対象にeラーニングを実施しています。これは、自分の都合のよい時間帯に職場や自宅、あるいは通勤時の乗り物の中などでインターネット(パソコン、スマートフォン、タブレット等)を利用して、様々なテーマを選んで学習できる教材で、もちろん職場での学習は勤務の一貫として扱われます。 いただいた御意見を参考に、今後とも職員の能力向上に効果的な支援制度を検討してまいります。
2	採用について、採用試験で「柔軟な発想や創造性に富む人材、困難な課題に積極果敢に挑む、意欲ある人材」を確保するとあったが、それは難しいと思う。公務員試験を突破する事だけを目的とした対策本や予備校が多数存在し、1回や2回くらいの面接や集団討論などを完璧にこなす事が比較的容易になっている。むしろ、筆記試験だけで候補者を多数選びだし、1、2年間試験採用してから現場のようすを見て本採用するか決める方が有効であると感じる。	御意見の趣旨は理解いたしますが、地方公務員法にのっとり、6か月の条件付き採用とし、その間、職務を良好な成績で遂行したときに正式採用としております。
3	昇任についての対策は、職員アンケートの結果で昇任に肯定的な人が50%以下であることから必要であると感じた。各役職の職務内容や期待される人材を見ると、各役職の間に役割と能力の大きな差・不連続感があるように感じ、ただ今の役職の実務経験を積んでも上に行けるような感じはしなかった。常に、上司がすべての部下に次の役職に昇任できる能力を与える取組が必要であると思った。あと役職に、昇格・降格と言うような社会的地位的意味合いを無くし、単純に職務の違いと言う認識を定着させ、管理職から現場職へ肯定的に戻るルートも確立すると、昇任に対してもっと前向きに考えられるようになるのではと思った。	職階が上位になるほど、行政経営やマネジメントなどの能力が必要となりますが、御意見のとおり、業務の中からだけでは身に付けることが難しいものと考えております。上司が職場で少しずつ意識付けをし、リーダー的な役割にチャレンジさせるなどの指導を行うほか、受講を義務付けている階層別の集合研修などで能力向上を図ってまいります。 また、役職からの降任につきましては、現在、「小樽市職員希望降任制度」の中で定めておりますが、人事評価制度などを通じ、上位職の職務内容の理解を深めるなど、昇任に対し前向きに捉えられるよう取り組んでまいります。
4	継続的なやる気や向上心を得るには、行動に対する他者からの何らかの反応が必要な気がする。例えば、自身の取組や職場・小樽市に対する自分の思い等を広報等に掲載するようになれば、自分の考えをまとめられ、他の職員の参考になると同時に、市民が職員を身近に知る事でもっと市政に対し関心を持って関わるようになり、仕事のやりがいの向上になると思う。	「職員の取組や思いを発信することで、職員のモチベーション向上などにつながる」という貴重な御意見をいただき、ありがとうございます。参考にさせていただきます。

No.	意見等の概要	市の考え方等
5	<p>職員アンケートと市民アンケートの結果(理想とする職員像)の違いに着目すると、市民アンケートでは「前例にとらわれず、常に改革改善に取り組む」が同率1位なのに対して、職員アンケートの結果は5位でありポイントも大きく乖離している。この前例踏襲意識の高さ(換言すると改善意識の低さ)が“お役所仕事”と揶揄される原因だと思う。市役所職員1700人弱というのは、従業員数だけでみれば所謂“大企業”である。もっと、個々人が効率を高め改革する努力をするべきだし、組織としても適材適所やIT活用を進めるべきである。窓口で見た職員が、パソコンを人差し指でたどたどしく入力している姿を見て大企業の仕事とは思えなかった。</p>	<p>御指摘いただきましたとおり、アンケートでは、「求められる職員像」として、市民の皆様から「前例にとらわれず、常に改革・改善に取り組む職員」という御意見を多くいただきました。このことから、「職員一人一人が市民とともに創造・改革していくという意識の醸成」が課題と考え、今回の改訂ポイントの一つとして捉えました。</p> <p>基本方針に沿って、「チャレンジ精神を持った職員」、「行政のプロフェッショナルとしての職員」等、目指すべき職員像に向けた人材育成に努めてまいります。</p>
6	<p>異動や人事考課の制度が形骸化していないか確認するべきだ。聞けば、3年ほどでまったく畑違いの部署にも異動することもあるという。それではスペシャリストになれないのは当然、ゼネラリストとしても中途半端なのではないか。異動のたびにまったくの素人として1からのスタートになってしまうのでは効率的な人材運用ではない。それでも年功序列で給与はあがり、また数年で異動になるので前例踏襲的な仕事の仕方になってしまい、負の循環となっているのではないか。</p> <p>個人の適性や積極的な異動希望(～をやってみたいなど)を考慮することは大事であるが、定期的な異動ありきでの人事配置や消極的な異動希望(この仕事はしたくないなど)は弊害が大きく、税金で働く者の姿勢として不適切であろう。昇給・降給などの人事考課システムが形骸化していないか、今一度見直す必要があるのではないか。そういった問題点があることを職員アンケートの結果は示唆しているように思う。</p>	<p>人事異動につきましては、人材育成の観点から計画的に職務経験を積ませる一方、専門的な技術や業務に精通した職員が必要な職場もあることから、職員の適性、能力などを考慮しながら、スペシャリストを育成、配置することも必要と考えております。</p> <p>また、職員の異動希望を把握することにつきましては、やる気高める観点から必要と考えておりますが、個々の職員の能力と実績を重視し、それぞれの個性を生かして持ち味を発揮できるような取組が重要と考えております。</p>