

令和4年度第2回さいたま市行財政シンカ推進会議 議事要旨

日時

令和4年11月16日（水）15時30分～17時00分

開催場所

さいたま市役所 4階 政策会議室

さいたま市役所 2階 特別会議室（オンライン会議・併用）

出席者

（委員）

田矢委員長、伊藤委員、高橋委員、沼尾委員、前野委員、吉浦委員

（さいたま市）

市長、日野副市長、都市戦略本部長、総務局長、行財政改革推進部長ほか

次第

- ・前回会議における御意見への対応について
- ・人材育成について

議事概要

1. 本市の職員研修の取組

- 研修に行きやすい職場環境かどうかが大事。管理監督者によるところもあるため、管理監督者層の意識改革に取り組んではどうか。
- サテライトオフィス等で（オンライン）研修を受け、その後もその場で仕事をすることで、時間を有意義に使えるのではないか。
- 職員1人ひとりが持っている特性や、強み、弱みをしっかり見極め、適性に合ったメニューを用意していくことが大切。
- 学生のキャリア形成の場合は、それぞれの強み、弱みを生かしたモチベーションの上げ方などが、プログラム化されてきている。そういったプログラムなども活用し、自分の強みというものを理解して、「強みを伸ばし、弱いところについては、他の人にサポートを求める」ということを自覚できるような研修もよいのではないか。

2. OJTの取組

- 個人のキャリアパスや能力パスを考えて、それをベースに仕事上の課題を振り分け、出来・不出来をフィードバックする。上の職階の者がフィードバックできるようになることも、組織を作るため重要。
- 担当業務に求められるスキルや、一人一人職員が何を極めることでワクワクするかを意識しながら、現場でチャレンジできる環境を整えるところがOJTのポイント。OJTの場合、現場では目の前に課題があるので、それをどう乗り越えていくのかということ、自らのアイデアと他者のアイデアを組み合わせながら学ぶということが大切。
- 市民に伝える場において、（市民が）わかるように職員が工夫して伝えることもある種のOJT。それぞれのプロセスに合った振り返り、成果が上がるような仕掛けを入れていくことが大切。
- （南区役所などの）好事例の横展開について、均一に横展開できるのか。好事例の実践者が異動等により、ほかの区等で取り組むことも有効ではないか。

3. 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

- 熱意を持ってやらなければならない。
- モチベーションが高くても、新しいことを言い出すとやらされちゃうからやりたくない、という風土自体を変える必要がある。
- 心を動かさないとモチベーションは上がらない。モチベーションの向上には、パッションが必要。

- 役所のチャレンジは、私からすると、ちょっと低い印象。(これまでの) 役所 (のやり方) を潰すくらいのものがチャレンジ。そういった型破りな人が入って行って初めてモチベーションは、生まれていくのではないか。
- 与えられた役割や責任が働きがいとリンクしていると考えており、成長させるには、ある程度の役職をきちんと与えて、責任を持たせてやるということが大切。
- 民間と市役所とのギャップを埋めるため、若手職員が(官民連携事業に取り組む) 民間へ出向することも一案ではないか。
- 新しい発想をする職員は必ずいる。そういったことをうまく伸ばしていきけるような組織風土が大事。新しい発想を逆に評価してあげることが大事ではないか。
- 責任感だけでモチベーションを上げていると、ワーカーホリックになって、バーンアウトになりやすい。ネガティブに責任だからやらねばならないとなると、ウェルビーイングからいうとマイナス。責任感と情熱がセットでないといけない。