

1. 取組の経緯

上天草市では、平成26年7月に上天草市人材育成基本方針を策定し、職員研修や職場内研修（OJT）、市町村職員研修協議会主催研修や国・県等への派遣研修等を通して、市職員の人材育成に計画的に取り組んできた。

しかし、市政施行以降、行財政改革の一環として実施してきた職員数の削減や地方分権改革による国や県からの権限移譲等で、職員一人ひとりの業務量が増加してきた。それにより、中長期的な職員の育成という目的よりも日々の業務を遂行することに時間が割かれ、新たな知識習得や能力向上などを目的とした自己研鑽を積む時間的余裕もなく、職場における職員間のコミュニケーションも消極的になりつつある。結果として、組織力が十分に発揮できていないのが現状である。

また、地域を取り巻く社会情勢は急激に変化している。予想を上回る少子高齢化、人口減少、新型コロナウイルスの感染拡大を契機とした急速なDXの推進など社会変化への対応は喫緊の課題であり、職員一人ひとりが日々の業務に取り組む姿勢や意識を常にアップデートしていく必要がある。これまでの業務の進め方や慣例の見直し、働き方改革を行いながら、将来にわたって安定的な行政サービスを提供できる体制を構築できるよう、抜本的な改革をしなければならないところに来ている。

このことから、令和5年3月に「上天草市人材育成アクションプラン(以下『アクションプラン』という。)」を策定し、令和5年度から新たに職員の人材育成に関する取組を開始した。

2. 取組内容

(1) 令和5年度の取組内容

① 職場内研修

以下の3つの研修において、それぞれ外部から講師を招いて職場内研修を実施した。研修では、講義を受けるだけでなく、自身の考えや気づきを整理してもらうために個人ワークの時間を設けた。また、他部署や異なる役職の職員でグループを作り、普段の業務で関わる機会が少ない職員同士でコミュニケーションをとるきっかけとなるようグループワークの時間を設けた。

a 超絶職員研修

地域活性化センターシニアフェローの谷中修吾氏を招き、職員一人ひとりの突き抜けた発想やアイデアを具現化するまでの方法論を学んだ。ワークを通じて

その手法を体感するとともに、学ぶ楽しさの実感と仕事や地域の中で“ワクワク”を生み出していくきっかけとなった。

※超絶・・・とびぬけて優れていること。(超軼絶塵(ちょういつぜつじん)を語源とし、「超軼」は他よりもずば抜けて優れていること。「絶塵」は塵(ちり)が一つもたたないほど、非常に速い速度で走ること。)

b 組織内協働醸成研修

株式会社かたわら代表取締役社長の佐藤彰悟氏を招き、組織内での協働の必要性やコミュニケーションの技術を学んだ。良好な人間関係を築きながら、協働を通じて互いの成長につなげていく組織風土の醸成につながった。

c 大変革時代における地方公務員の働き方研修

地域活性化センター新事業企画室室長の吉弘拓生氏を招き、大変革時代における地方公務員の置かれている状況を学んだ。職員としてのあるべき姿や働き方について職員それぞれが考える機会となった。

② 職場外研修

職場外研修として、徳島県神山町、宮城県石巻市及び高知県四万十町で開催された地方創生実践塾を受講した。地方創生実践塾は、地域活性化センターが主催しているセミナーで、先進的な取組を行う地域を開催地とし、講義やフィールドワーク、グループワーク等のメニューから、より実践的な地域づくりのノウハウや手法を学ぶことができる。

担当業務に関わらず全庁的に募集を行い、希望職員5名が受講した。地方創生、地域活性化に向けた専門的かつ実践的な知識の習得とあわせて、学ぶ楽しさの実感と受講者(他の自治体、民間、団体職員)との交流につながった。

(2) 令和6年度の取組内容

① 職場内研修

前年に引き続き、職場内研修と職場外研修を実施した。また、上天草市から派遣している地域活性化センター職員を招聘し、地域おこし協力隊の活動に関する助言及び相談等意見交換の場を設けた。

a 接遇マナー研修

市民サービスの向上と職員間の良好な関係を構築するため、必要な知識や技術を習得するための研修を実施した。

b メンタルヘルスケア(セルフケア)研修

職員の心身の管理能力を向上させ、自己ケアの重要性を理解し、ストレス管理及びその予防スキルの習得につながった。

c 部下育成研修

係長以上の職員が対象。部下の特性に合わせたコミュニケーションの取り方を

学び、部下の主体性を引き出しながら、成長を促すスキルの習得につながった。

d 超絶職員研修

令和5年度と同様に、地域活性化センターシニアフェローの谷中修吾氏からアイデアを具現化する技術や分かりやすいプレゼンテーションの技術を習得した。

② 職場外研修

a 地方創生実践塾 in 長久手市への参加

長久手市の職員や市民団体と対話やグループワークを通じ、上天草市の課題解決に活かせるヒントを得ることが出来た有意義な研修であった。若者が引き寄せられるプロセス重視の街づくりの重要性を直接、現場で確認できた。

b 新たな知と方法を生む地方創生セミナーへの参加

ナッジ（環境をデザインすることで、人々が自身にとってより良い選択を自発的に取れるようそっと後押しする）手法について理解し、その具体的な実践方法を知ることができた研修となった。

③ その他

a 地域おこし協力隊員向け研修の実施

上天草市の地域おこし協力隊研修に地域活性化センターに出向し、地域おこし協力隊サポートデスク業務に従事する職員が研修に講師として参加した。よくある相談を基に隊員の困りごとを解決し、卒隊までを見据えた活動内容のブラッシュアップを行った。

b 「地域のひとづくり」全国カンファレンス in 神戸への参加

多くの地方公共団体が課題としている「人材育成・確保」について、講師の地域活性化センターシニアフェロー箕浦龍一氏から講義を受講した。また、参加した全国の自治体職員とともにワークショップを行い、上天草市の課題を整理できた良い機会となった。

(3) 令和7年度の取組内容

① 組織内協働醸成研修、レジリエンス研修の実施

令和5年度に実施した組織内協働研修に加え、レジリエンス研修を株式会社かたわら代表取締役社長の佐藤彰悟氏から受講した。レジリエンス研修では自己効力感を高め、自信を取り戻すことで、仕事と人生を充実させる方法を学習・実践した。組織力の向上と個人の能力を向上させることで魅力的な職場づくりに資することが期待される。

② モチベーションアップ研修

地域活性化センターフェローの前神有里氏と辻佳枝氏を招き、モチベーショ

ンを高めることでキャリアアップの機運を高める研修を行った。また、公務員は業務上の困りごとも多く解決できないことも多い中で、つながりを大切に、他者と応援しあえる関係性を構築することが重要と学んだ。

3. 担当者所感

多種多様な研修を受講し、個人及び組織として大切な能力が培われたと感じた。業務上の能力を向上させることも重要だが、心理的安全性が担保されているなど働きやすい職場づくりを行うことで、職員の能力を最大限発揮することが出来る。一人の力ではなく組織で対応することで離職者の防止や活気ある職場づくりにつながると感じた。



地方創生実践塾 in 長久手市への参加



令和7年度 組織内協働研修の様子

執筆者 地域活性化センター 企画・人材育成グループ 木本 祥太郎

(熊本県上天草市より派遣)