

続けたい職業No. 1 地方公務員を目指して

～若手職員の参加によるプロジェクトチーム～

刈谷市 松田 瞬



第 1 章 地方公務の担い手不足の現状と課題

第 1 節 採用と離職から見た公務の担い手

近年、日本における地方公務員の担い手を巡る課題が顕在化している。特に公務員試験の受験者数減少や退職者数増加により、職員数の確保がまずは深刻な課題である。一定数の職員を確保しなければ、地方行政の効率性や質に影響を及ぼす懸念がある。

表 1 は、総務省が調査した平成 25 年度から令和 4 年度までの受験者数、合格者数、競争率を示している。表 1 によれば、令和 4 年度における地方公務員の受験者数は 438,651 人であった。前年度と比べれば 26,377 人の減少がみられた。他方で、合格者数は 84,804 人と前年度から 4,878 人増加している。つまり、受験者数に占める合格者数である競争率を算出すれば 5.2 倍である。これは前年度の 5.8 倍から 0.6 ポイント減少したことになる。地方公務員試験の競争率の低下

は、平成 25 年度から令和 4 年度にかけて一貫した傾向である。特に、令和 4 年度の競争率は過去 10 年で最も低い値となっている。

受験者数の減少と競争率の低下は、質の高い人材を確保するための課題を浮き彫りにしているだろう。これまでより少ない受験者から採用せざるを得ない状況が続いており、地方公務員全体の質の低下が懸念される。

表 1 地方公共団体の競争試験状況推移

年度	受験者数（人）	合格者数（人）	競争率
H25	583,541	73,655	7.9
H26	552,760	78,873	7.0
H27	536,627	81,920	6.6
H28	520,400	79,945	6.5
H29	498,259	80,058	6.2
H30	469,823	80,502	5.8
R1	440,126	78,284	5.6
R2	468,530	78,765	5.9
R3	465,028	79,926	5.8
R4	438,651	84,804	5.2

また、担い手の確保の観点からは、地方公務員における普通退職者数の増加も深刻な問題となっている。本レポートでは 35 歳未満を若手職員と定義し、その退職者の状況を整理する。

表 2 は、平成 25 年度から令和 4 年度までの総務省による普通退職者の調査結果である。表 2 によると、令和 4 年度の一般行政職の普通退職者数が前年度比 19.1%増加しており、退職率の上昇が確認された。特に若手職員の退職者が占める割合が平成 30 年度以降 50%を超えており、若手層の離職が顕著であることを示している。

若手職員の離職が進む背景について、仕事の質や量にストレスを感じ、メンタル不調が増えていることや、採用時に思い描いていた業務内容や労働環境、職場や仕事の実態とのギャップがあるためと考えられる。(稲継裕昭・大谷基道 2021)。

このような人材流出は、地方行政の持続可能性に影響を与え、今後の重要な課題となる。

表 2 地方公共団体の普通退職者数の推移

年度	職員数 (人)	普通退職者数 (人)	退職率	35歳未満 (人)	35歳未満の割合
H25	832,814	5,727	0.69%	2,282	39.8%
H26	834,129	6,043	0.72%	2,672	44.2%
H27	836,274	6,374	0.76%	2,926	45.9%
H28	840,315	6,459	0.77%	3,180	49.2%
H29	845,532	7,123	0.84%	3,477	48.8%
H30	850,430	8,322	0.98%	4,384	52.7%
R1	853,890	9,196	1.08%	4,982	54.2%
R2	857,734	8,532	0.99%	4,599	53.9%
R3	862,706	10,500	1.22%	5,526	52.6%
R4	866,009	12,501	1.44%	6,684	53.5%

受験者数と退職者の現状を背景に、近年、多くの地方公共団体では採用試験の方法に変化がみられている。従来の筆記試験重視の採用方法を見直し、多様な選抜方法を取り入れるようになってきている。獨協大学法学部教授の大谷基道氏によると、筆記試験中心の「学力重視型」から、面接試験を重視した「人物重視型」への移行が進み、さらには SPI 試験の導入や教養試験の廃止等により受験者の受験準備等の負担を軽減する「受験者負担軽減型」が拡大している、という。

職員採用方法の多様化について、総務省「地方公務員の職員採用方法の多様化について(令和 3 年 12 月 24 日付け総行公第 152 号)」では、様々な採用試験の実施方法の取組がうかがえる。全体の 24.8%の市区町村が SPI 試験を導入するなど、一般企業で採用された試験方式を自治体が入力している。これにより、民間企業の受験者の就職活動と公務員試験との間での準備負担を軽減し、公務員受験者数の増加を狙う地方公共団体が増加しているためである。

例えば、京都府福知山市では、人材確保のために採用試験の総合的な見直しを実施していた。平成 23 年度には社会人試験を導入し、平成 29 年度には SPI3 試験を採用するなど、受験者の増加を目指した取組が行われた。他方、適切な人材確保のため、採用担当課全員が面接官となる「全員面接」や、インターンシップを活用した事前のマッチングにも取り組んでいる。これらの施策により、福知山市では受験者数の増加と優秀な人材の確保に成功している(稲継裕昭・大谷基道 2021)。

他にも、奈良県生駒市では、採用広報や試験方法に新たな試みを導入し、注目を集めるキャッチコピーを活用することで受験者の関心を引きつけている。例えば、「社会人採用プロ

ジェクト」として副業・兼業を許可した公募や、人材企業と協力したアウトリーチ活動も実施している。

総務省が設置した「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」の配布資料によると、兵庫県神戸市では、通年で応募を受け付ける「通年募集枠」や、デザイン・クリエイティブ分野の専門人材を採用する「デザイン・クリエイティブ枠」を設けるなど、多様な背景を持つ人材を取り込む新しい枠組みを導入している。

以上のような採用の取組は、地方公務員の担い手の確保に一定の成果が期待できるだろう。しかし、いずれも担い手の確保に重点をあてており、担い手を確保した後の離職対策は欠けている。意欲を持って採用された職員たちが公務に定着し続けるためには、新たな対策が必要ではないだろうか。

第 2 節 刈谷市の公務の担い手の現状と今後の課題

刈谷市は愛知県の西部に位置する産業都市であり、自動車産業を中心とした多くの本社工場やオフィスが立地していることから、地域経済において重要な役割を果たしている。令和 6 年 11 月 1 日時点での人口は 153,255 人に達している。全国的には人口減少が顕著であるなか、刈谷市の人口は増加傾向を維持している。将来推計人口に関する研究結果によれば、令和 17 年までは現在の人口からの若干の増加が推測されている。

この背景には、自動車関連企業の集積による影響が大きい。刈谷市はトヨタ自動車関連企業をはじめとする自動車産業の中核を担う企業が多数所在しているためだ。これに伴い、雇用機会が豊富であるため、若年層を中心に他の自治体からの流入人口が増加しているのだろう。こうした労働力の移動は、刈谷市の経済基盤を支える重要な要因である。自動車関連企業が多いことは刈谷市の経済基盤を支えるだけでなく、市内に多様な人材が活動していることを意味する。令和 2 年の国勢調査によると、本市の総就業者数は 75,388 人と報告されている。そのうち、各産業における就業者の割合は、第 1 次産業（農林水産業）1.1%、第 2 次産業（製造業・建設業など）43.8%、第 3 次産業（サービス業・商業など）52.0%、分類不能の産業 4.3%となっている。第 2 次産業が全体の約 44%を占めており、やはり自動車関連産業が地域経済の中心的役割を果たしていることが分かる。

本市の特徴として、地域手当が愛知県内でも高水準にあることが挙げられる。地域手当とは、公務員が勤務する地域の民間給与や物価など、生活環境の違いを考慮し、給与に加算される手当である。表 3 は本市と近隣市の給料と地域手当の状況比較である。刈谷市は地域手当が 16%であり、近隣市よりも支給額が高水準であることが分かる。

表 3 刈谷市と近隣市の給与比較（令和 5 年 4 月 1 日時点）

市名	平均年齢	平均給料月額	地域手当	地域手当平均支給月額 (令和4年度決算額)
碧南市	43.1歳	328,100円	8%	28,278円
安城市	39.2歳	305,731円	12%	31,875円
西尾市	45.0歳	326,857円	10%	33,169円
知立市	41.3歳	307,731円	10%	26,667円
高浜市	39.4歳	293,341円	6%	17,165円
刈谷市	39.3歳	304,383円	16%	46,042円

(注)地域手当支給額について、平均支給年額で公表している自治体については、年額を12で割り、小数点以下四捨五入した値を平均支給月額とした。

次に本市の職員数について分析していく。表 4 は本市の役職別職員数を表している。全体の職員数は全国的な傾向と同様に増加傾向にあるが、注目すべきは主事級の職員（主に入庁 10 年目までの職員が該当）の割合が減少している点である。つまり、職員の年齢別での構成に偏りが生じている。上記のとおり若者の地方公務員離れが進む中、刈谷市も例外ではな

表 4 刈谷市の役職別職員数

役職	H30	R1	R2	R3	R4
主事級	527人 (51.8%)	556人 (52.9%)	593人 (54.5%)	601人 (53.4%)	613人 (52.8%)
主査・ 主任主査級	209人 (20.5%)	210人 (20.0%)	211人 (19.4%)	237人 (21.0%)	255人 (22.0%)
係長級	145人 (14.2%)	147人 (14.0%)	146人 (13.4%)	151人 (13.4%)	156人 (13.4%)
課長補佐級	72人 (7.1%)	74人 (7.0%)	75人 (6.9%)	74人 (6.6%)	73人 (6.3%)
課長級	38人 (3.7%)	37人 (3.5%)	42人 (3.9%)	39人 (3.5%)	36人 (3.1%)
監級	13人 (1.3%)	13人 (1.2%)	8人 (0.7%)	10人 (0.9%)	14人 (1.2%)
部長級	14人 (1.4%)	14人 (1.3%)	14人 (1.3%)	14人 (1.2%)	14人 (1.2%)
合計	1,018人	1,051人	1,089人	1,126人	1,161人

い。

本市の退職者数を表 5 で示した。令和 2 年度から減少傾向にあったが、令和 4 年度には過去 5 年間で最多となった。

職員の年齢別構成の偏りは、担い手の確保が難しくなるとともに、職務に関わるスキルの継承が課題となり、将来的な行政サービスの質や効率性に影響を与える可能性があるだろう。

本市の採用試験の状況は表 6 から分かる。令和 7 年 4 月採用の一般事務職採用試験では、採用予定人数 15 人に対し、応募者は 382 人、受験者は 331 人、合格者は 22 人であった。競

争率の高さからは、刈谷市が一定の応募者数を確保していることを示している。第 1 節で述べた採用試験の工夫は、本市でも採用している。その一つが自己 PR 型試験の導入である。刈谷市では、試験区分を自己 PR 型と一般試験型に分け、そのうち自己 PR 型で令和 6 年度から SPI 試験を導入した。この取組は、受験者の能力や適性を多角的に評価する目的で実施されている。SPI 試験の導入は応募者にとっては、大谷基道氏が述べた「受験者負担軽減型」の試験となっているだろう。しかし、第 1 節で述べた、採用後の職員の意欲を高める仕組みは今後の課題となっている。本市においては、SPI 試験の導入により一定の応募者を確保することに成功している。一定数の公務の担い手を確保できている現在だからこそ、試験制度の改正に連動しながら、担い手の定着のための新たな取組が求められるだろう。

表 5 刈谷市退職者内訳

退職者内訳		退職者数	前年度比
平成30年度	普通退職	32人	
	定年退職	12人	
	合計	44人	
令和元年度	普通退職	38人	118.8%
	定年退職	11人	91.7%
	合計	49人	111.4%
令和2年度	普通退職	36人	94.7%
	定年退職	8人	72.7%
	合計	44人	89.8%
令和3年度	普通退職	28人	77.8%
	定年退職	9人	112.5%
	合計	37人	84.1%
令和4年度	普通退職	39人	139.3%
	定年退職	12人	133.3%
	合計	51人	137.8%

表 6 本市の採用試験状況

採用日	試験区分	応募者	受験者	合格者	競争率
平成30年4月1日	自己PR型	270人	270人	24人	11.3
	一般試験型				
平成30年10月1日	自己PR型	86人	86人	6人	14.3
平成31年4月1日	自己PR型	244人	244人	26人	9.4
	一般試験型				
令和元年10月1日	自己PR型	75人	75人	6人	12.5
令和2年4月1日	自己PR型	227人	227人	23人	9.9
	一般試験型				
令和2年10月1日	自己PR型	94人	88人	4人	22.0
令和3年4月1日	自己PR型	376人	341人	24人	14.2
	一般試験型				
令和3年10月1日	自己PR型	81人	78人	3人	26.0
令和4年4月1日	自己PR型	383人	359人	15人	23.9
	一般試験型				
令和4年10月1日	自己PR型	83人	73人	2人	36.5
令和5年4月1日	自己PR型	457人	401人	18人	22.3
	一般試験型				
令和5年10月1日	自己PR型	78人	67人	4人	16.8
令和6年4月1日	自己PR型	437人	397人	20人	19.9
	一般試験型				
令和6年10月1日	自己PR型	48人	39人	6人	6.5
令和7年4月1日	自己PR型	382人	331人	22人	15.0
	一般試験型				

※SPI試験導入

第 3 節 本レポート問いと仮説

全国的な公務員の受験者数減少や退職者数の増加、刈谷市の退職者数の漸増、主事級職員の割合低下という職員の現状を踏まえて、本レポートでは、刈谷市の公務の担い手を維持するにはどのような方策が必要であるかを考える。

全国的に離職率が上がっている理由の一つに、職員参加が限定的であることが挙げられる。他方、職員参加が活発化すると、職員が日常的な業務や意思決定のプロセスに積極的に参加し、組織のパフォーマンスや職員のモチベーションが向上するとともに、住民サービスの質向上に繋がることが考えられる。伊勢崎市職員の岡田淳志氏は、「自分の仕事を自ら手作りしていく、作り上げていくこと」で、自分から何かを変えられるという手応えが感じられるようになった結果、仕事が面白くなるように自発的に行動することにつながると述べている。

公務の担い手を維持し職員の公務に対する意欲を維持・向上するためには意思決定、業務改善、意見交換のいずれの場面においても、職員自身が面白く感じられるような職員参加が有効ではないだろうか。例えば、職員参加手法の一つにプロジェクトチームがある。刈谷市では市政全般にわたる政策課題に対する組織横断的な施策又は事業を検討するため、令和 2 年度より、職員プロジェクトチームを行っており、メンバーを募集し、政策決定を行ってきた。人数は 10 人程度で、任期は原則 1 年となっている。これまでの実績として、マイナンバーカード取得の促進や、ふるさと納税の返礼品を検討するなどのチームが結成されている。しかし、公務への意欲を高め、担い手を維持するには職員参加を今まで以上に推進していく必要がある。そのためには、プロジェクトチームを自ら手作りし、つくり上げていくことが有効なのではないだろうか。本レポートでは、若手層の職員の意欲をまずは調査したうえで、これらの要素をもとに、あたらしい職員参加の方策を考える。

第 2 章 職員への調査と分析結果

第 1 節 調査の設計と概要

総務省が調査した「地方公務員行政に関する自治体アンケートの結果について」では、働きがいのある職場とするための取組について、「エンゲージメントの向上に取り組むことが重要」という質問に対し、75%が「そう思う」、「少しそう思う」と回答している。また、人材育成上の取組について、「外部の団体と連携して人材育成に取り組む必要がある」に対し、「そう思う」、「少しそう思う」が 68%と、内部だけでなく外部との関わりが人材育成につながるという考えが多い。

そこで、刈谷市ではより具体的にどのような職場が働きやすく、採用増加と離職抑制につながるのかを考えるために、刈谷市職員を対象に次のように調査を実施した。

1 対象者

- (1) 経験年数 入庁 7 年目以下（平成 30 年度以降入庁者）
- (2) 職員数 204 人
- (3) 職種 一般事務、土木技師、建築技師、保健師、学芸員

2 調査結果

(1) 調査期間 令和 6 年 11 月 12 日～令和 6 年 11 月 22 日

(2) 回答数 152 (回答率 : 74.5%)

(3) 入庁年数

入庁年数	1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	6 年目	7 年目
回答者数	22	23	24	21	25	22	15

(4) 年齢

年齢	25歳以下	26～30歳	31～35歳	36歳以上	不明
回答者数	55	79	12	5	1

(5) 職種

職種	一般事務職	土木技術職	建築技術職	保健師	学芸員
回答者数	108	20	11	11	2

第 2 節 職場や職務の満足度

職場や職務の満足度について、以下の質問を行った。

質問	
問 6	あなたは現在の業務内容に満足していますか。
問 7	あなたは現在の職場環境に満足していますか。
問 8	あなたは日々の業務にやりがいを感じていますか。
問 9	あなたは自分の仕事が地域社会にどのように貢献しているか実感していますか。
問10	あなたは業務のなかで自分の能力やスキルを活かすことができますか。
問11	あなたは刈谷市の職員として誇りを感じていますか。
問12	あなたは刈谷市で定年退職まで働き続けたいと思いますか。
問13	あなたは刈谷市に愛着を持っていますか。
問14	あなたは刈谷市の政策や方向性を決める意思決定に携わりたいと思いますか。

調査結果から、業務内容への満足度 (問 6) と職場環境への満足度 (問 7) はいずれも「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」が全体で 80%を超えており、どの年代も一定の満足度を感じていることが分かる。

他方、日々の業務へのやりがい (問 8)、地域社会への貢献度 (問 9) は、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」が 70%を下回っており、業務内容や職場環境への満足度と比べ低くなっている。さらに、やりがい (問 8) では、3 年目以下の回答は「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」が 80%を超えているのに対し、4 年目以降は 54%と、年数によってやりがいを感じにくいことが分かる。

また、自分の能力やスキルを活かしているかを尋ねた設問で（問 10）、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」と回答した 34 名を対象に、やりがいの認識度（問 8）をクロス分析したところ、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の回答が 24 名であった。つまり、70%以上がやりがいを感じていなかった。そのため、能力やスキルを活用できる環境がやりがいを感じさせることが考えられる。

職員として誇りを感じているか（問 11）、定年退職まで働きたいか（問 12）について、上記のやりがい（問 8）と同様に、3 年目以下の「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」が 88%、72%であるのに対し、4 年目以降は 63%、64%と、年数を重ねるごとに誇りや働きたいという気持ちに変化がみられることが分かる。

刈谷市への愛着をもっているかを尋ねたところ（問 13）、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」が 80%を超えた。他方、刈谷市の政策や方向性を決める意思決定に携わりたいか（問 14）については、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」が 54%であった。本市に愛着をもっている職員が多くいる一方で、自ら政策等の方向性を定める業務に携わりたいと感じている職員は少ないことが分かった。このように行政運営への参加意欲が高くないことの要因として、上記で示した地域社会への貢献度の低さが挙げられるのではないだろうか。

表 7 問 6～14の選択肢回答内訳

入庁年数		問 6	問 7	問 8	問 9	問 10	問 11	問 12	問 13	問 14
3 年目以下	そう思う	21	33	16	18	11	22	25	25	10
	どちらかといえば そう思う	42	30	42	35	46	39	25	38	35
	どちらかといえば そう思わない	5	5	6	13	11	6	13	4	20
	そう思わない	1	1	5	3	1	2	6	2	4
4 年目以降	そう思う	18	21	20	14	18	13	19	22	10
	どちらかといえば そう思う	43	47	25	33	43	39	34	40	28
	どちらかといえば そう思わない	17	10	27	26	16	22	21	14	28
	そう思わない	5	5	11	10	6	9	9	7	17

第 3 節 職員参加の現状と満足度

職員参加の現状と満足度について、以下の質問を行った。

質問	
問15	あなたは職員プロジェクトチームに参加したことがありますか。
問16	参加したプロジェクトチームのメンバーの人数を教えてください。
問17	参加したプロジェクトチームの活動期間を教えてください。
問18	参加したプロジェクトチームの成果について、どの程度満足していますか。
問19	職員プロジェクトチームに参加したことがある場合、参加することで地域社会に貢献していると感じましたか。
問20	職員プロジェクトチームに参加したことがない場合、これまで参加していない理由があれば教えてください。
問23	あなたは業務で地域のイベントや活動に参加したことがありますか。
問24	業務で地域のイベントや活動に参加したことがある場合、地域社会に貢献していると感じましたか。
問25	あなたは業務で地域の企業や団体等と連携し、まちづくりに携わったことがありますか。
問26	業務で地域の企業や団体等と連携したまちづくりに携わったことがある場合、地域社会に貢献していると感じましたか。

プロジェクトチームの参加経験では（問 15）、21 人が参加したことがあると回答した。その成果の満足度（問 18）及び地域社会の貢献（問 19）を尋ねると、約 75%以上が活動に満足していた、地域に貢献できた、と回答している。ただし、活動に不満があることや、地域貢献を実感できていない職員もいる。プロジェクトチームの運営方法の改善も必要であろう。また、プロジェクトチームに参加したことがない職員が 131 人であった。プロジェクトチームに参加していない理由（問 20）の大半が、「業務量を増やしたくない」、「日常業務で精いっぱい」といった意見であった。このことから、職員参加の手法としてプロジェクトチームを職員の誰もが参加しやすいものとしなければ、職員参加の活発化、さらには職務への意欲向上は望めないと考えられる。

また、地域イベントの参加経験（問 23）を見ると、多くの職員が参加していないと回答した。他方、参加した職員の中では「地域社会に貢献している」（問 24）と感じた割合が高い。このことから、地域イベント参加の重要性が示されている。さらに、地域の企業や団体等と連携したまちづくりへの参加経験（問 25）を尋ねると、参加したことがある職員は 24 人であり、そのうち、実に 23 人が地域社会に貢献していると感じたことが分かった。

このことから、第 1 節で述べた、外部の団体との連携が、人材育成、ひいては職員参加に重要な役割を担うのではないだろうか。

第 3 章 課題と提案

第 1 節 調査結果を踏まえた本市の課題

第 2 章の調査結果から、本市の課題として挙げられるのは以下の点である。

- (1) 若手から中堅へ移行する世代がやりがい、地域貢献度を感じていない。(問 8、9)
- (2) 地域のイベントへの参加や、地域の企業との連携の場が少ない。(問 23、25)
- (3) プロジェクトチームの参加のハードルが高い。(問 15、20)

これらの課題を解決するために、新たなプロジェクトチームの体制を提案する。

第 2 節 職員参加の提案

第 1 節で述べた課題を解決するため、新しいプロジェクトチームの体制を提案する。

まず、(1)、(2) の課題を解決するには、地域のイベントへの参加や、地域の企業との連携の機会を提供することで、若手層の職員参加を活発化し、職員の公務に対する意欲を維持、さらには高めることを狙う。

現在の本市におけるプロジェクトチームは市職員のみのものであり、外部の人材がいない状況にある。そこで、地域の民間企業へ募集を行い、市職員と同世代であったり専門的な知識を持っている人材の登用を試みる。第 1 章第 2 節で述べた本市の現状のとおり、本市では労働力の移動が活発であるため、地域の企業には人材が豊富である。そのため、様々な人材の参加が期待できるだろう。しかし、まずは企業側の理解を得て、参加を増やすことが重要である。そのためには、外部との連携にかかる手続きについて整理する必要がある。具体的には、従来のプロジェクトチームの制度を活用しながら、対外版のものにブラッシュアップしていくことが有効と考えられる。目的や目標、連携先の選定方法や協定書の作成など、必要な手続きをあらかじめ明確化しておくことが不可欠である。

また、地域の企業に参加してもらうには、企業側にもメリットを実感してもらう必要がある。そこで、企業側に対して、地域貢献活動によるブランド力の向上や、行政職員との連携によって期待される人材育成への効果を示すことで参加を募りたい。例えば、募集の方法は立候補制を継続することにより、企業の従業員にも自主性を促すこととする。

さらに、プロジェクトの成果報告会を開催することを提案する。これにより、行政や参加した企業のなかだけでなく、市民にも開けた場を設け、活動のアピールをすることが期待できる。現在の報告会は、職員の目にもあまり触れていない。成果を発表することにより、参加することの意義を明確に伝え、職場の支援体制も充実させることもできるだろう。

次に、(3) の課題を解決するには、忙しい職員が「少しの時間」や「自身の得意分野」で貢献できるよう、参加者への負担を軽減し、参加のハードルを下げる必要がある。これについては、活動の方法を検討することで解決できると考える。

例えば、短時間かつ柔軟な参加スタイルとするために、業務の隙間時間に誰もがアイデアを出せるよう、オンラインのプラットフォームを用いることを提案したい。オンラインプラットフォームを踏まえた複数人でのリモート会議を参加者に負担にならない回数(週 1 回程度)で効率的に物事を進めるような仕組みを構築する。これは、行政だけでなく、日々の業務に追われる企業の従業員にとって、また所属する部署にとっても魅力的な機会となるだ

ろう。

これらの活動を通し、行政側はこれまでの業務では利用してこなかった企業の最新技術やマーケティング知識などを身に着けることができるだろう。また、企業の職員が市民や団体、関係部局などのこれまでにつながりがなかった分野の人と関わることで、今後の企業方針が地域に寄り添った内容に変化することも期待することができるのではないだろうか。

おわりに

全国的な人手不足と本市の現状、職員への意識調査から、若手職員のやりがいを生み出し、担い手を維持するためのプロジェクトチームについて考えてきた。近年、深刻な少子高齢化や、地震、水害、新型コロナウイルスなどの災害対応と、住民サービスの多様化が顕著となっている。これらの社会問題の解決には行政職員の力が不可欠である。ただでさえ、これまでよりも活躍を期待される行政職員の担い手が不足すれば、住民サービスの低下は免れない。職員自らが考え、動き、地域貢献度が上がる活動をすることで、やりがいを創出し、担い手を確保することに、プロジェクトチームの活動が活きるよう、若手職員への支援の充実を目指していきたい。

<参考文献>

- 1 総務省「地方公務員における働き方改革に係る状況 ―令和 4 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果―」（soumu.go.jp）
- 2 総務省「地方公務員給与実態調査」（soumu.go.jp）
- 3 総務省「地方公務員の職員採用方法の多様化について（令和 3 年 12 月 24 日付け総行公第 152 号）」
- 4 総務省「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」
（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/post-corona_chihokou/index.html）
- 5 総務省「第 4 回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会「地方公務員行政に関する自治体アンケートの結果について」」
（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/post-corona_chihokou/dai04kai.html）
- 6 稲継裕昭・大谷基道(2021)『現場のリアルな悩みを解決する！職員減少時代の自治体人事戦略』ぎょうせい
- 7 大谷基道(2024)「市政・令和 6 年 3 月号」
- 8 岡田淳志(2022)『公務員が人事異動に悩んだら読む本』学陽書房
- 9 松下圭一(1980)『職員参加』学陽書房
- 10 生駒市（<https://www.city.ikoma.lg.jp/>）
- 11 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5（2023）年推計）」
（<https://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson23/t-page.asp>）
- 12 碧南市「給与・定員管理の状況について 令和 5 年度」
（https://www.city.hekinan.lg.jp/soshiki/soumu/hishoka/human_resources/kyuyo_teikin_kohyo.html）

13 安城市「給与公表（令和 5 年 4 月 1 日現在）」

(<https://www.city.anjo.aichi.jp/shisei/gyoseishiryō/jinjigyousei.html>)

14 西尾市「給与・定員管理等の状況（令和 5 年）」

(<https://www.city.nishio.aichi.jp/shisei/jinji/1001552/1003702.html>)

15 知立市「令和 5 年度職員の給与・定員管理等の公表」

(<https://www.city.chiryu.aichi.jp/soshiki/somu/somu/gyomu/2/1445358790843.html>)

16 高浜市「高浜市の給与・定員管理等の状況 令和 5 年度版」

(<https://www.city.takahama.lg.jp/soshiki/jinji/3175.html>)

17 刈谷市「令和 5 年度 給与公表」

(https://www.city.kariya.lg.jp/shisei/jinji/info_jinji/1005156.html)

18 刈谷市「人事行政の運営等の状況」（kariya.lg.jp）