若手職員の離職防止と人材育成の強化 ～市民に信頼される、働きがいのある市役所を目指して～

1 市民への挨拶・対応

現　状

- まちづくり懇談会などで「職員が挨拶をしない」との市民の指摘が多い。
- 職員の平均年齢は40歳と若く、３級以下（係長・主査以下）の職員が60％超。



市の見解・回答

- 挨拶は市職員の基本中の基本。
- 「明るく・笑顔で・自分から」を職員に繰り返し訓示。
- 苦情のあった齢合は原因を周知し、再発防止を指示。
- 今後も接遇マナーの向上に努める。

課　題

管理職の教育・指導が行き届いていない可能性。



今後の方向性

管理職が率先して挨拶・声がけを行い。職員全体の意識を高める。

2 心身の故障による休職

令和元年度以降の休職者（実人員）　15名

- 身体的な病気・けが　5名
- 精神的な不調　10名

年齢層

20代	3名
30代	7名
40代	1名
50代	3名
60代	1名

職務の級

1級（主事等）	5名
2級（主事等）	5名
3級（主査等）	3名
4級（主幹）	2名

市の見解・回答

- 原因は業務だけでなく、家庭環境・人間関係・プライベートなど複合的であり、一概に特定することは困難。
- 復職時は主治医と面談し、試し出勤や復職検討会議で丁寧に対応。
- ストレスチェックや健康相談、メンタルヘルス研修（H28以降延べ477名受講）を実施。

今後の方向性

- 心の健康づくりマニュアルの周知。
- ストレスチェックの継続実施。
- メンタルヘルス研修の充実。
- 業務負担の軽減や職場環境の改善。

3 研修制度・人材育成

現　状

- 他機関（県自治研修所など）への受講者数は、県内10市と比較して少ない。
- 役職に応じた基本研修は必ず受講。
- 若手職員（採用4年目）を研修受講奨励者に指定し、外部研修への参加を呼びかけ。
- 外部研修受講者数（令和4年度）　97名（全職員305名の約3割）



市の見解・回答

- 役職に応じた基本研修で必要な知識やスキルを習得。
- 県自治研修所の選択研修や市町村アカデミーの研修も希望者を派遣。
- 研修受講は昇格の条件ではない。

今後の方向性（提案含む）

- コンプライアンス、ハラスメント、メンタルヘルス、交通安全、防災などの基礎研修を継続・充実。
- eラーニングの導入を検討（現在は情報セキュリティのみ実施）。将来的に基礎研修にも活用を。
- 防災士資格取得の費用を補助（今年度から実施）。管理職の取得必須化を提案。
- 若手のキャリア教育・研修を強化し、主体的に考え行動できる職員の育成を推進。

質疑応答の主な内容　（質問：藤西勇人議員　／　答弁：市長・総務部長）

1 市民への挨拶・対応

Q 市民から「職員が挨拶をしない」との指摘が多いが、現状と課題は？

A（市長）挨拶は基本であり、接遇マナーの向上に努める。

Q 管理職の教育が行き届いていないことが要因では？

A（総務部長）管理職自らが率先して挨拶を行うよう求めているが、指導が行き届いていない可能性もある。改めて徹底する。

Q OJT（上司や先輩による指導）は現在実施しているか？

A（総務部長）現在は行っていない。

⇒ **議員提案：** 部署が違う先輩が若手の相談相手となる仕組みも有効。OJTをぜひ再開してほしい。

2 心身の故障による休職

Q 休職者の原因は？業務の負担が要因では？

A（総務部長）業務だけでなく、家庭環境・人間関係・プライベートなど複合的であり、一概に特定は困難。



Q 全国的にも若手職員の精神疾患が増加。今後の改善策は？

A（総務部長）復職支援、ストレスチェック、健康相談、メンタルヘルス研修など予防対策を継続・充実する。

⇒ **議員要望：** 時間外勤務の増加も懸念される。引き続き職員の心身の管理体制に配慮してほしい。

3 研修制度・人材育成

Q 基礎的な研修（コンプライアンス、ハラスメント等）は毎年全職員対象で実施すべきでは？



A（総務部長）重要なテーマであり、定期的に実施している。ただし、業務に支障のない範囲での実施となる。

Q eラーニングは導入しているか？今後の予定は？

A（総務部長）現在は情報セキュリティ研修のみ実施。基礎的テーマについては実績なし。現時点で予定はないが、業務都合で出席できない職員への活用は検討する。

Q ハラスメント防止の指針はあるか？公表の予定は？

A（総務部長）平成20年度に策定し、職員に周知済み。人事行政の公表資料に掲載する予定はない。

Q 防災士や英検などの資格取得も研修に組み込むべきでは？

A（総務部長）防災士の資格取得費用を今年度から補助。今後も推奨するが、取得は個人の判断。

目指すべき姿（イメージ図）　若手が育ち、定着し、市民から信頼される市役所

充実した研修・OJT



- 役職に応じた研修
- 若手育成のOJT再開
- 外部研修・eラーニングの活用
- 資格取得支援（防災士など）

→

働きやすい職場環境

- 適切な業務量
- メンタルヘルス対策
- ハラスメントのない職場
- 相談しやすい雰囲気



→

若手職員の定着・成長

- 主体的に考え行動できる職員
- キャリアアップの実現
- 市民対応の向上
- 市政の担い手として活躍



→

市民に信頼される市役所

- 丁寧で誠実な対応
- 質の高い行政サービス
- 持続可能なまちづくり

